



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur



Betrieblicher Alltag zwischen schmerzhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024

Gesamtbericht

Dr. Stephan Sielschott, Dominik Behr, Dr. Oliver Lauzen und Dr. Christa Larsen



Kofinanziert von der
Europäischen Union



HESSEN
Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr, Wohnen
und ländlichen Raum



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit



Vorwort zum Gesamtbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2024

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im Jahr 2024 blickte die Hessische Wirtschaft auf ein weiteres Jahr voller Herausforderungen. Der Fachkräftemangel stellte dabei wieder die größte arbeitsmarktpolitische Herausforderung für Betriebe aller Branchen dar.

In vier Einzelberichten und dem vorliegenden Gesamtbericht wird sehr eindrücklich gezeigt, mit welchen Herausforderungen die Betriebe in Hessen umgehen mussten. Dabei stand die Befragung im Jahr 2024 unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen schmerhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“. Die Auswertungen erfolgten auf Basis der Befragungen von 1.068 Betrieben in Hessen.

Aus dem vorliegenden Gesamtbericht geht hervor, dass sich bezüglich der wirtschaftlichen Lage der Betriebe ein ambivalentes Bild abzeichnet – auf der einen Seite zeigt sich eine etwas verschlechterte Ertragslage und ein teilweise höherer Wettbewerbsdruck. Andererseits zeigt sich ein positives Ergebnis bei den Innovationen. Ein ebenso gutes Resultat zeigt der zweite Report bei der Übernahmequote von Auszubildenden, die im Jahr 2024 auf den Höchstwert angestiegen ist. Und auch der dritte Report zeigt eine erfreuliche Entwicklung im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen – hier zeigt sich, dass im Jahr 2024 der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, auch wenn immer noch deutlich weniger Frauen auf der ersten Führungsebene vertreten sind.

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 auch in diesem Jahr wieder 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 länd-
lichen Raum



F. Martin

Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	12
In aller Kürze	13
1. Einleitung	15
2. Betriebe und Beschäftigte	16
3. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme	18
3.1 Neueinstellungen von Personal.....	19
3.2 Personalabgänge	25
3.3 Sofortbedarfe nach Arbeitskräften	27
3.4 Erwartete Beschäftigungsentwicklung der Betriebe.....	28
3.5 Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren.....	33
3.6 Resümee	35
4. Betriebliche Ausbildung	38
4.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2023/24.....	39
4.2 Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2024 und Übernahmequoten	42
4.3 Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2024/25	45
4.4 Bewerbende ohne Schulabschluss	47
4.5 Gründe für einen Ausbildungsverzicht.....	51
4.6 Resümee	53
5. Betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung.....	56
5.1 Verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung	56
5.2 Mobiles Arbeiten	64
5.3 Weiterbildung.....	67
5.4 Maßnahmen-Index Mitarbeitendenbindung	70
3.5 Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle	72
5.6 Resümee	74
6. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern	77
6.1 Personalstruktur und Personalbewegungen.....	78
6.2 Aus- und Weiterbildung	81
6.3 Atypische Beschäftigung	84
6.4 Beschäftigung von geflüchteten Frauen und Männern aus der Ukraine	86
6.5 Führungspositionen.....	88
6.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	90
6.7 Resümee	92

7. Innovationen, Investitionen und Geschäftssituation	95
7.1 Technischer Stand der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung.....	96
7.2 Investitionen.....	97
7.3 Innovationen	100
7.4 Grüner Wasserstoff und Folgeprodukte	103
7.5 Ertragslage, Wettbewerbsdruck und Geschäftsentwicklung	103
7.6 Resümee	109
8. Schlussbetrachtung.....	112
9. Methodische Hinweise.....	115
Literatur.....	119

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Anteil der Betriebe in Hessen, die im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2008-2024 neue Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent	19
Abb. 2: Einstellungsrate in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2001-2024, Angaben in Prozent	19
Abb. 3: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2024, Angaben in Prozent	20
Abb. 4: Anteil der Neueinstellungen für einfache sowie für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung und mit Hochschulabschluss in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	20
Abb. 5: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2024, Angaben in Prozent	21
Abb. 6: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	21
Abb. 7: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	22
Abb. 8: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, Angaben in Prozent.....	23
Abb. 9: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2024 keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingehen mussten, Angaben in Prozent.....	23
Abb. 10: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	24
Abb. 11: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2024 keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingehen mussten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	24
Abb. 12: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	25
Abb. 13: Anteil der Betriebe in Hessen, aus denen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2008-2024 Arbeitskräfte ausgeschieden sind, Angaben in Prozent.....	25
Abb. 14: Abgangsrate in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2001-2024, Angaben in Prozent	26
Abb. 15: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2024, Angaben in Prozent	26
Abb. 16: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2024, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)	27
Abb. 17: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2024 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	28
Abb. 18: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2024 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	28
Abb. 19: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2024, Angaben in Prozent	29

Abb. 20: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2025, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	30
Abb. 21: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2025, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	30
Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende und nachzubesetzende Stellen für Fachkräfte erwarten, Angaben in Prozent.....	31
Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende und nachzubesetzende Stellen für Fachkräfte erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .	31
Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende und nachzubesetzende Stellen für Fachkräfte erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .	32
Abb. 25: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, Angaben in Prozent	32
Abb. 26: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	33
Abb. 27: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	33
Abb. 28: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	34
Abb. 29: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	35
Abb. 30: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	35
Abb. 31: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung* in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent	39
Abb. 32: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	40
Abb. 33: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	40
Abb. 34: Angebotene Ausbildungsplätze* und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2002 bis 2024, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent...	41
Abb. 35: Angebotene Ausbildungsplätze und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweig, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent	42
Abb. 36: Angebotene Ausbildungsplätze und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent	42
Abb. 37: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2024 und Übernahmehäufigkeit in den Betrieben in Hessen, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent.....	43
Abb. 38: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmehäufigkeit in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweig, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent	44

Abb. 39: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequote in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent	44
Abb. 40: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen* und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2024, Angaben in Prozent.....	45
Abb. 41: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2024/25, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	46
Abb. 42: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2024/25, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	46
Abb. 43: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	47
Abb. 44: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	48
Abb. 45: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen bzw. nicht berücksichtigen, nach verschiedenen Variablen, Angaben in Prozent	48
Abb. 46: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	49
Abb. 47: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	50
Abb. 48: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	50
Abb. 49: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	51
Abb. 50: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	52
Abb. 51: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, nach Betriebsgröße*, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	52
Abb. 52: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2009 bis 2024, Angaben in Prozent.....	57
Abb. 53: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	58
Abb. 54: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	59

Abb. 55: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	59
Abb. 56: Anteil der Betriebe in Hessen mit Überstunden* und Regelungen zu Arbeitszeitkonten** in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent.....	60
Abb. 57: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2023 und 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	61
Abb. 58: Freie Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	62
Abb. 59: Freie Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	62
Abb. 60: Anteil der Betriebe in Hessen mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	63
Abb. 61: Anteil der Betriebe in Hessen mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	63
Abb. 62: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024, Angaben in Prozent	64
Abb. 63: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	65
Abb. 64: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	65
Abb. 65: Anteil der betroffenen Beschäftigten in Betrieben mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	66
Abb. 66: Anteil der betroffenen Beschäftigten in Betrieben mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	66
Abb. 67: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen jeweils im ersten Halbjahr in den Jahren 2013 bis 2024, Angaben in Prozent	67
Abb. 68: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	68
Abb. 69: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	68
Abb. 70: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen jeweils im ersten Halbjahr der Jahre 2022 bis 2024, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	69
Abb. 71: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	70
Abb. 72: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	70
Abb. 73: Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent.....	71

Abb. 74: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	72
Abb. 75: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	72
Abb. 76: Anteil der Betriebe mit Problemen beim Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle in Abhängigkeit von verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung, Angaben in Prozent.....	73
Abb. 77: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Problems mit dem Koordinationsaufwand und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	74
Abb. 78: Anzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, hochgerechnete absolute Häufigkeiten (in Tsd.), Anteile in Prozent	78
Abb. 79: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	79
Abb. 80: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent.....	79
Abb. 81: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	80
Abb. 82: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024, Angaben in Prozent.....	80
Abb. 83: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	81
Abb. 84: Übernahmequote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent	82
Abb. 85: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent.....	82
Abb. 86: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	83
Abb. 87: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	83
Abb. 88: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent	84
Abb. 89: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	85
Abb. 90: Quote für geringfügige Beschäftigung für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent	85
Abb. 91: Befristungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent	86
Abb. 92: Anfragen und Einstellungen geflüchteter Personen in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent	87

Abb. 93: Verteilung ukrainischer Frauen und Männer und Verteilung von Frauen und Männern insgesamt auf die Wirtschaftszweige in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent	88
Abb. 94: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2012 bis 2024, Angaben in Prozent	88
Abb. 95: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	89
Abb. 96: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	89
Abb. 97: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent	90
Abb. 98: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent.....	91
Abb. 99: Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung hessischer Betriebe in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent*	96
Abb. 100: Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	97
Abb. 101: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit getätigten Investitionen in den Geschäftsjahren 2015 bis 2023, Angaben in Prozent.....	97
Abb. 102: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen in den Geschäftsjahren 2015 bis 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	98
Abb. 103: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	99
Abb. 104: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	99
Abb. 105: Durchschnittliche Summe der Gesamtinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd. Euro).....	100
Abb. 106: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- und Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011 bis 2023, Angaben in Prozent	101
Abb. 107: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011 bis 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	101
Abb. 108: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2023 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	102
Abb. 109: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2023 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)	102
Abb. 110: Einsatz von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten für Fahrzeuge und Produktion in hessischen Betrieben im Jahr 2024, Angaben in Prozent	103

Abb. 111: Retrospektive Einschätzung der Ertragslage in hessischen Betrieben für die Geschäftsjahre 2000 bis 2023, Angaben in Prozent*	104
Abb. 112: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe in den Jahren 2013 bis 2024, Angaben in Prozent*	105
Abb. 113: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*	105
Abb. 114: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*	106
Abb. 115: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent*	106
Abb. 116: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	107
Abb. 117: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	107
Abb. 118: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 in Abhängigkeit von der Ertragslage 2023, Angaben in Prozent	108
Abb. 119: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 in Abhängigkeit vom Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck 2024, Angaben in Prozent	108

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2024, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet.....	16
Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2024, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....	17
Tab. 3: Deskriptive Ergebnisse und Ergebnisse einer logistischen Regression zur Erklärung Familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024	92

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 2024 wurden Betriebe in Hessen zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dieser Befragungswelle unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen schmerzhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“ dargestellt.

Fachkräfterekrutierung als größtes Personalproblem

Mit Blick auf die nächsten beiden Jahre stellten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften für die Betriebe aller Wirtschaftszweige in Hessen das mit Abstand größte Personalproblem dar. Der Anteil betroffener Betriebe ist von 56 Prozent im Jahr 2022 auf 60 Prozent in 2024 angestiegen. Über die Hälfte der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, sahen sich gezwungen, Kompromisse im Rekrutierungsprozess einzugehen. Um ihre Personalbedarfe decken zu können, akzeptierten 34 Prozent der Betriebe einen höheren Einarbeitungsaufwand, und 23 Prozent reduzierten ihre Ansprüche hinsichtlich der fachlichen Qualifikation.

Beschäftigungsrückgang erstmals häufiger erwartet als Beschäftigungswachstum

Im Jahr 2024 überstieg der Anteil der Betriebe in Hessen, die für das nächste Jahr einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung erwarteten, mit acht Prozent erstmals seit Erfassungsbeginn 2008 den Anteil der Betriebe mit voraussichtlich wachsender Belegschaft (sieben Prozent). Im stark von Strukturwandel und im Anschluss häufiger von Stellenabbau betroffenen Verarbeitenden Gewerbe hielt im Vergleich der Wirtschaftszweige mit 14 Prozent der größte Anteil an Betrieben einen Beschäftigungsrückgang für wahrscheinlich.

Größeres Angebot an Ausbildungsplätzen und Tiefstwert bei Besetzungsquote

Im Jahr 2024 verfügte etwas weniger als die Hälfte der Betriebe in Hessen über eine Ausbildungsbe rechtigung. Knapp ein Viertel der Betriebe war zwar ausbildungsberechtigt, hatte aber keine Auszubildenden im Betrieb. In den letzten Jahren haben immer weniger Betriebe immer mehr Ausbildungsplätze angeboten. Jedoch ist der Anteil angebotener Ausbildungsplätze, die durch die Betriebe besetzt werden konnten, 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 84 Prozent auf den Tiefstwert von 73 Prozent gesunken. In Kleinstbetrieben wurden weniger als die Hälfte der angebotenen Plätze besetzt (46 Prozent), während die Großbetriebe ihre Plätze fast vollständig vergeben konnten (88 Prozent).

Weniger erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Höchstwert bei Übernahmehalte

Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse ist zwischen 2017 und 2024 in hessischen Betrieben um 25 Prozent gesunken, während der Anteil übernommener Absolventinnen und Absolventen 2024 mit 76 Prozent einen Höchstwert erreicht hat. In den Sonstigen Dienstleistungen, dem Wirtschaftszweig mit den meisten Betrieben und Beschäftigten, waren auch die meisten erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und die niedrigste Übernahmehalte (64 Prozent) zu verzeichnen.

Große Unterschiede zwischen Betrieben bei Förderung der Mitarbeitendenbindung

Vier Prozent der Betriebe in Hessen haben im Jahr 2024 alle fünf untersuchten Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung umgesetzt: Arbeitszeitkonten, Freie Arbeitszeitgestaltung durch Beschäftigte, Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Mobiles Arbeiten und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen. 17 Prozent der Betriebe haben keine der fünf Maßnahmen angeboten. Im

Durchschnitt haben die Betriebe 2,0 Maßnahmen umgesetzt. Mit im Mittel 2,5 Maßnahmen lagen Betriebe in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen ganz vorne.

Mobiles Arbeiten und Arbeitszeitkonten werden häufiger angeboten

Vor der Pandemie wurde mobiles Arbeiten im Jahr 2018 in lediglich jedem vierten Betrieb angeboten. Im Jahr 2024 gab es in jedem dritten Betrieb die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zuhause oder von unterwegs aus zu arbeiten. In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen war dies sogar in fast zwei Dritteln der Betriebe der Fall. Der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten ist zwischen 2023 und 2024 von 38 auf 52 Prozent gestiegen, besonders stark im Baugewerbe von 20 auf 62 Prozent.

Deutliche höhere Teilzeitquote für Frauen in allen Wirtschaftszweigen

Die Teilzeitquote lag im Jahr 2024 für weibliche Beschäftigte bei 54 Prozent und für männliche Beschäftigte bei 17 Prozent. Frauen erreichten in allen Wirtschaftszweigen um ein Vielfaches höhere Teilzeitquoten als Männer. Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen um fünf und bei Männern um zwei Prozentpunkte gestiegen. In den Sonstigen Dienstleistungen waren zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, und fast die Hälfte der Beschäftigten arbeitete in Teilzeit. Im Baugewerbe betrug der Frauenanteil nur 15 Prozent, und auch die Teilzeitquote fiel mit lediglich 16 Prozent vergleichsweise niedrig aus.

Frauen sind nach wie vor deutlich unterrepräsentiert in Führungspositionen

Auf der obersten Führungsebene waren Frauen im Jahr 2024 mit einem Anteil von 27 Prozent unverändert stark unterrepräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene war der Frauenanteil mit 43 Prozent zwar immer noch niedriger als unter den Beschäftigten insgesamt (47 Prozent), ist im Vergleich zum Vorjahr aber um fünf Prozentpunkte angestiegen. Der Frauenanteil bei den Vorgesetzten fiel i. d. R. höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem relativ hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt. Fast durchweg lag der Frauenanteil in Führungspositionen jedoch deutlich unter dem Frauenanteil bei den Beschäftigten.

Verschlechterte wirtschaftliche Lage im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Hessen hat sich in den Jahren 2023 und 2024 merklich eingetrübt. Bei der durchschnittlichen Investitionssumme (-31 Prozent) und bei den Erweiterungsinvestitionen (-19 Prozent) waren 2023 im Vergleich zum Vorjahr deutliche Einbußen hinzunehmen. Von der negativen Entwicklung betroffen waren insbesondere das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur. Die Betriebe beider Wirtschaftszweige sahen die Ertragslage 2023 im Mittel weniger positiv und nahmen 2024 mehr Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck wahr als Betriebe anderer Branchen. Auch erwarteten sie für das Jahr 2024 häufiger ein sinkendes Geschäftsvolumen als Betriebe im Dienstleistungssektor.

1. Einleitung

Der Fachkräftemangel stellte auch im Jahr 2024 eine große arbeitsmarktpolitische Herausforderung für die Betriebe in Hessen und ganz Deutschland dar. Betroffen waren, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen. Gleichzeitig waren Betriebe, vor allem in der industriellen Produktion, zunehmend mit wirtschaftlicher Stagnation konfrontiert und es deutete sich teilweise eine bereits abnehmende Nachfrage nach Arbeitskräften an (Larsen et al. 2024). Es stellt sich in der Folge zunehmend die analytische Frage, ob – wie im Gesamtbericht 2023 diagnostiziert – nach wir vor eine „stetige Entwicklung von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt“ (Behr et al. 2024, S. 112) vorliegt. Zudem stellt sich die praktische Frage nach betrieblichen und überbetrieblichen Handlungsansätzen, die geeignet sind, der doppelten Herausforderung, Fachkräftemangel einerseits und Freisetzung durch Stellenabbau andererseits, adäquat zu begegnen.

Der Gesamtbericht zum IAB-Betriebspanel steht im Jahr 2024 unter dem Rahmenthema „**Betrieblicher Alltag zwischen schmerhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen**“. Die Auswertungen erfolgten auf Basis der Befragungen von 1.068 Betrieben in Hessen, die knapp 164.000 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentieren. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Juli bis November 2024. Im vorliegenden Gesamtbericht werden die vier bereits veröffentlichten Einzelreports (Kapitel 3 bis 6) zusammengeführt sowie um ein weiteres, siebtes Kapitel zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ergänzt.

Kapitel 2 skizziert die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen. Somit wird die strukturelle Beschaffenheit der Grundgesamtheit der Betriebe transparent gemacht, auf die der vorliegende Bericht Bezug nimmt.

Kapitel 3 nimmt die aktuelle Personalsituation der hessischen Betriebe in den Blick. Die Analyse der Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen ist grundlegend für das Verständnis der sich für die Betriebe abzeichnenden Herausforderungen.

Kapitel 4 betrachtet das Angebot und die Nachfrage an Ausbildungsplätzen. Diesbezügliche Passungsprobleme stellen zunehmend eine Herausforderung für Betriebe dar, die bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen häufiger als zuvor Kompromisse eingehen müssen.

Kapitel 5 fokussiert auf die Mitarbeitendenbindung als Strategie der Fachkräftesicherung. Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die Förderung von Weiterbildungen stellen wichtige Anreize für Beschäftigte dar, bringen aber auch neue Herausforderungen für Betriebe mit sich.

Kapitel 6 konzentriert sich auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern. Die Gleichstellung von Frauen – z. B. bei der Besetzung von Führungspositionen – stellt für viele Betriebe nach wie vor eine Herausforderung dar, aber auch eine große Chance in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels.

Kapitel 7 analysiert die wirtschaftliche Situation der hessischen Betriebe. Dabei kristallisiert sich heraus, dass neben dem Fachkräftemangel eine weitere Herausforderung an Bedeutung gewinnt. In den Bereichen Produktion und Handel hat sich die wirtschaftliche Entwicklung in Folge des Strukturwandels deutlich eingetrübt. Mögliche Kompromisslinien kommen deshalb nicht umhin, beide Problemlagen in den Blick zu nehmen.

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.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung von insgesamt 163.950 Betrieben in Hessen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen zum 30.06.2024. 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 25 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 entfielen auf das Baugewerbe, darunter besonders 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- (65 Prozent) oder Kleinbetriebe (28 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 30.06.2024, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäf- tigte	10 bis 49 Beschäf- tigte	50 bis 249 Beschäf- tigte	250 und mehr Beschäf- tigte	Gesamt*	Anteil an allen Be- trieben (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	5.750	3.400	1.750	400	11.300	7
Baugewerbe	12.650	6.000	200	50	18.800	11
Handel und Reparatur	23.800	11.150	2.000	300	37.300	23
Wirtschaftsnahe und Wis- senschaftliche Dienstleis- tungen	29.450	8.150	2.450	350	40.400	25
Sonstige Dienstleistungen	30.500	14.400	1.550	650	47.100	29
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Er- werbszweck	2.800	2.600	600	250	6.200	4
Land- und Forstwirt- schaft**	2.000	850	0	0	2.850	2
Gesamt*	106.900	46.500	8.500	2.000	163.950	
Anteil an allen Betrieben (in Prozent)	65	28	5	1		

Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

**2.776 Betriebe aus der Branche „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und 86 Betriebe aus der Branche „Bergbau und Ge-
winnung von Steinen und Erden“

Auf Basis der IAB-Betriebspaneldaten wurden zum Stichtag am 30.06.2024 hochgerechnet 3.432.850 Beschäftigte¹ in den Betrieben in Hessen ermittelt (vgl. Tabelle 2). Diese verteilen sich zu 35 Prozent auf Großbetriebe, jeweils etwa zu einem Viertel auf mittelgroße (25 Prozent) sowie Kleinbetriebe (26 Prozent) und zu 14 Prozent auf Kleinstbetriebe. Fast jede zweite Person war im Dienstleistungsbereich (Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen oder Sonstige Dienstleistungen) und fast jede fünfte Person im Bereich Handel und Reparatur tätig.

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2024, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäf- tigte	10 bis 49 Beschäf- tigte	50 bis 249 Beschäf- tigte	250 und mehr Beschäf- tigte	Gesamt*	Anteil an allen Be- schäftig- ten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	28.250	69.200	195.750	143.200	436.400	13
Baugewerbe	56.750	103.000	12.550	28.100	200.450	6
Handel und Reparatur	101.500	218.450	178.400	184.750	683.050	20
Wirtschaftsnahe und Wis- senschaftliche Dienstleis- tungen	124.300	186.850	231.550	126.450	669.200	19
Sonstige Dienstleistungen	139.400	247.250	177.450	427.150	991.300	29
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Er- werbszweck	11.750	52.850	65.150	300.550	430.350	13
Land- und Forstwirt- schaft**	10.450	11.630	0	0	22.100	1
Gesamt*	472.400	889.300	860.900	1.210.200	3.432.850	
Anteil an allen Beschäf- tigten (in Prozent)	14	26	25	35		

Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

**21.321 Beschäftigte aus der Branche „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und 774 Beschäftigte aus der Branche „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“

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

3. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme

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

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

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

Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 stehen unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen schmerhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“. Im dritten Kapitel geht es um die aktuelle Personalsituation und damit um eine der wohl größten Herausforderungen. Im ersten Unterkapitel wird das Einstellungsverhalten der Betriebe näher betrachtet. Dabei liegt der Fokus unter anderem auf dem Tätigkeitsniveau des eingestellten Personals sowie dem Erfolg und möglichen Kompromissen bei der Fachkräfterekrutierung. Anschließend werden im zweiten Unterkapitel die Personalabgänge mit den dafür zugrundeliegenden Ursachen analysiert. Das dritte Unterkapitel richtet sein Augenmerk hingegen auf die zum Befragungszeitpunkt aktuellen Personalbedarfe der Betriebe. Im vierten und fünften Unterkapitel werden betriebliche Einschätzungen in Bezug auf Entwicklungen der kommenden Jahre festgehalten. Zunächst beschäftigt sich Unterkapitel 3.4 mit der Personalentwicklung bis zum nächsten Jahr sowie der möglichen Entwicklung des Fachkräftebestandes in den kommenden beiden Jahren. Das fünfte Unterkapitel beschreibt die Einschätzungen zu möglichen Personalproblemen. Kapitel 3 schließt mit einem Resümee.

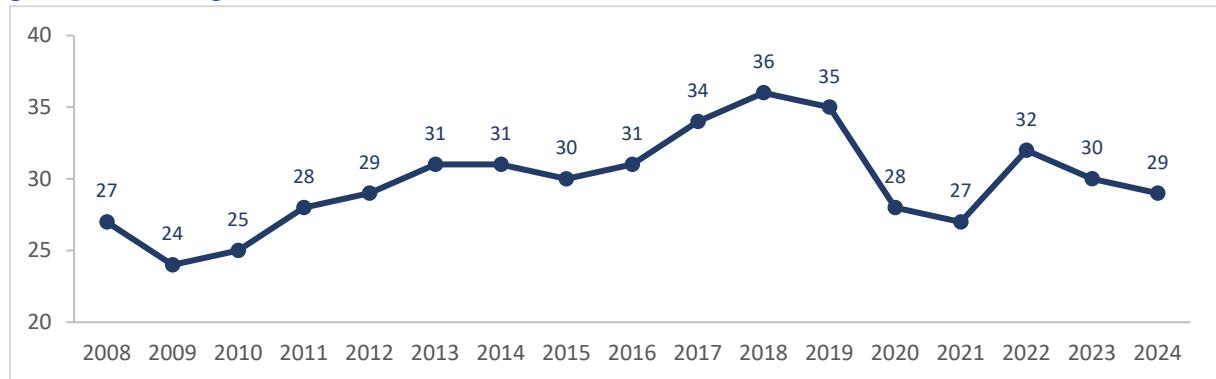
3.1 Neueinstellungen von Personal

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

Einstellungsquote sinkt das zweite Jahr in Folge

Im 1. Halbjahr 2024 wurden in 29 Prozent der Betriebe in Hessen neue Arbeitskräfte eingestellt² (vgl. Abb. 1). Ihr Anteil ging damit das zweite Jahr in Folge leicht zurück.

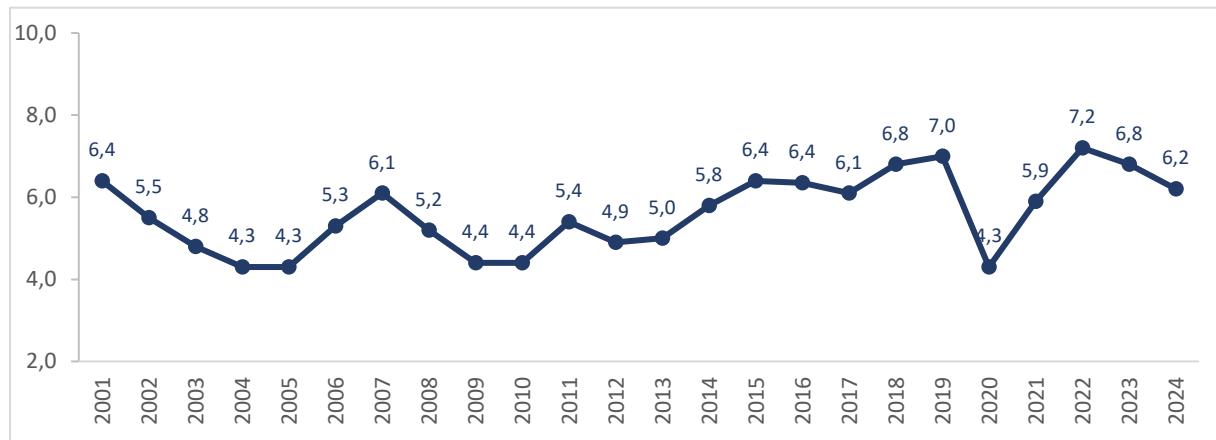
Abb. 1: Anteil der Betriebe in Hessen, die im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2008-2024 neue Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent



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

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Einstellungsrate³ der Beschäftigten im Zeitverlauf. Damit wird die Dynamik der Personaleinstellungen dargestellt. Nach einem längerfristigen Aufwärtstrend in den 2010er-Jahren brach die Einstellungsquote im ersten Jahr der Corona-Pandemie in 2020 deutlich ein, erholte sich aber anschließend bis zum Jahr 2022. Seitdem ist sie das zweite Jahr in Folge rückläufig und lag für das 1. Halbjahr 2024 bei 6,2 Prozent. Dabei traten hochgerechnet rund 212.000 Personen in ein neues Beschäftigungsverhältnis ein.

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



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

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

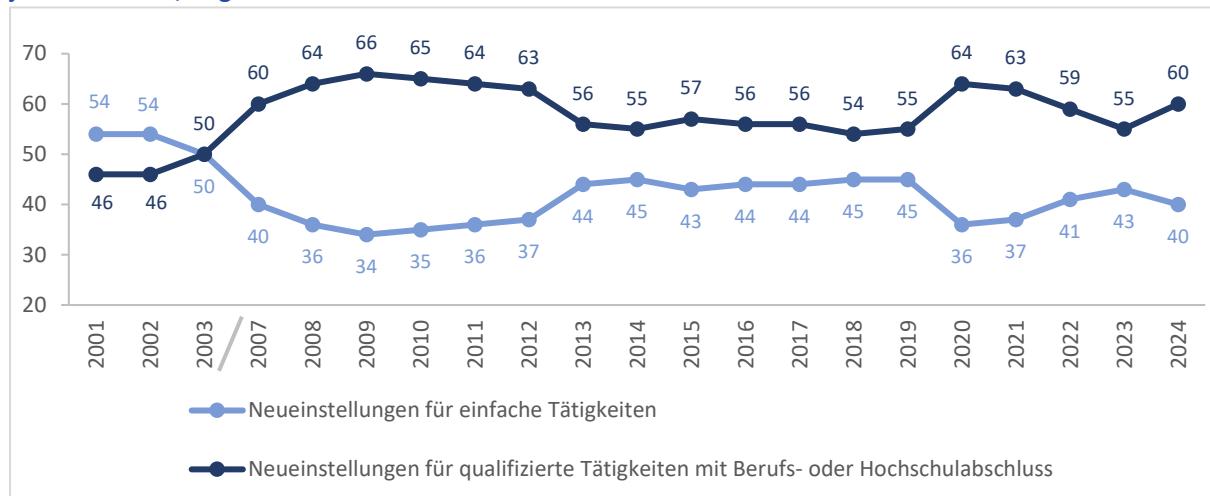
³ Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni

Gewohnt hohe Einstellungsichten fanden sich in den Dienstleistungssektoren (Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen: 8,9 Prozent; Sonstige Dienstleistungen: 6,7 Prozent) sowie in den mittelgroßen Betrieben (7,2 Prozent) und Kleinbetrieben (6,5 Prozent). Vergleichsweise niedrige Einstellungsichten ließen sich im Verarbeitenden Gewerbe (3,6 Prozent) und in der Öffentlichen Verwaltung bzw. in den Organisationen ohne Erwerbszweck (4,2 Prozent) beobachten.

Anteil qualifizierter Tätigkeiten an Neueinstellungen steigt

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

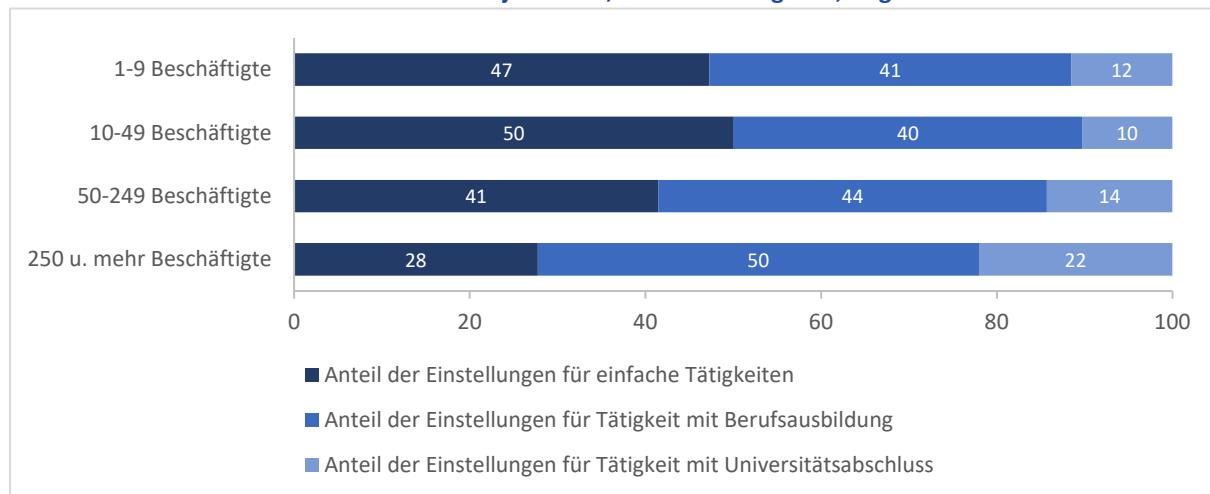
Abb. 3: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2024, Angaben in Prozent



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

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

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

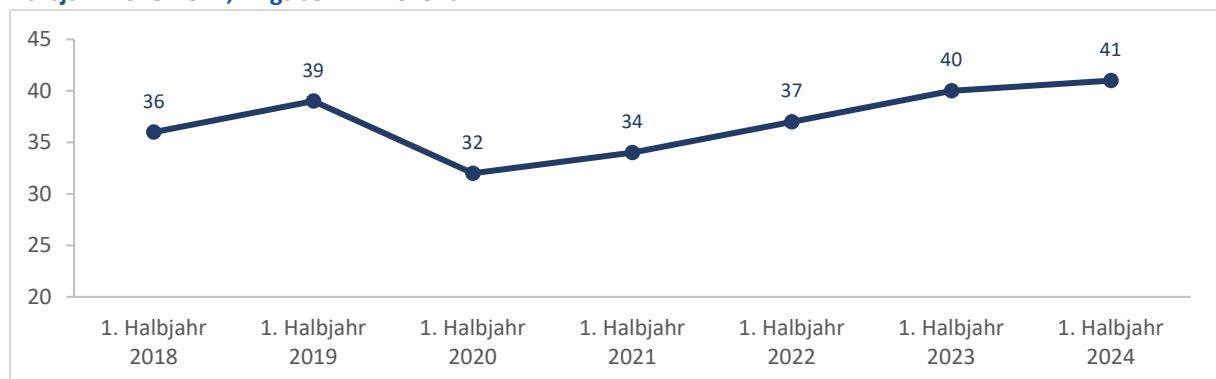


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert

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

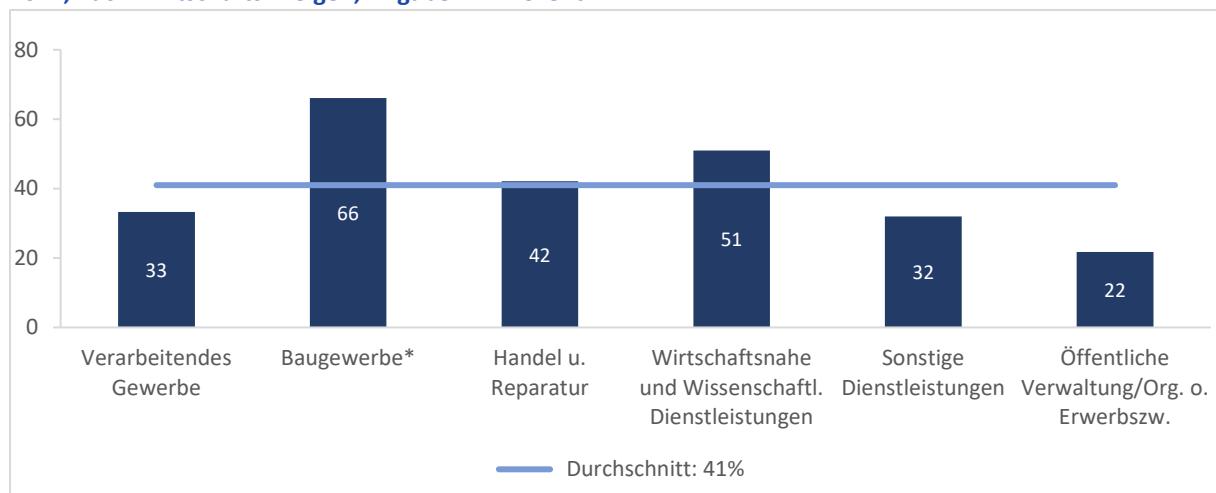
Abb. 5: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2024, Angaben in Prozent



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

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

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

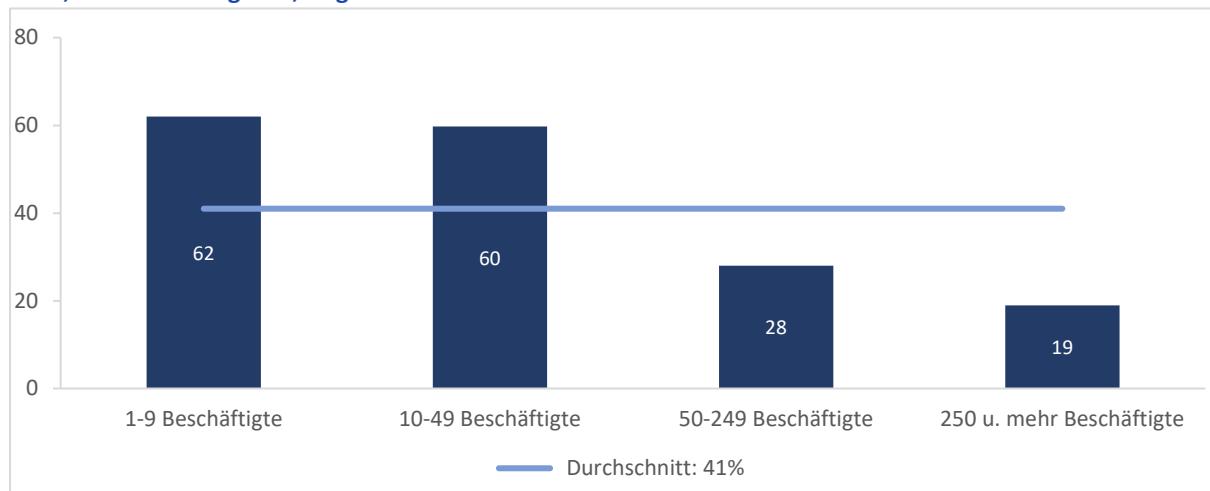


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Erhöhter Einarbeitungsaufwand ist häufigster Kompromiss bei Fachkräfterekrutierung

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

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

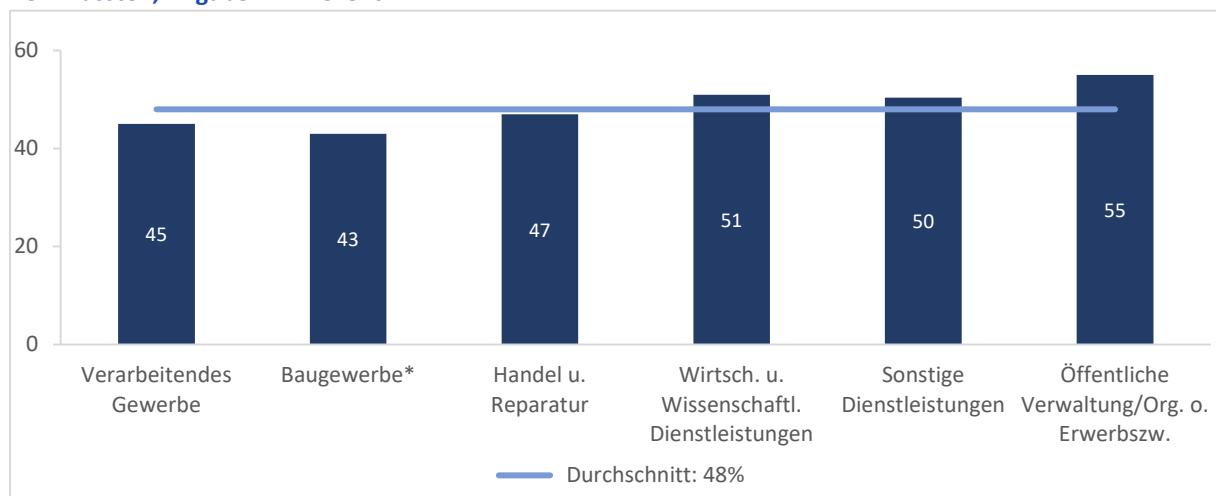
Abb. 8: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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



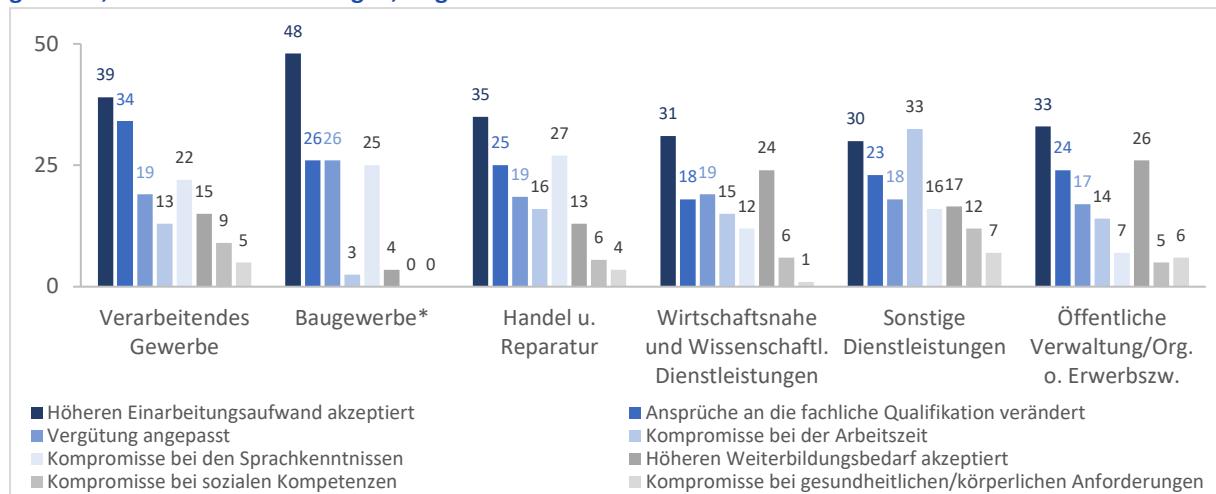
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

Außer in den Sonstigen Dienstleistungen stellte der erhöhte Einarbeitungsaufwand wirtschaftszweigübergreifend die von den meisten Betrieben gewählte Kompromisslösung bei der Fachkräfterekrutierung dar (vgl. Abb. 10). Im Verarbeitenden Gewerbe machten die meisten Betriebe Zugeständnisse in Hinblick auf den Einarbeitungsaufwand, dicht gefolgt von den Ansprüchen an die fachliche Qualifikation. In Handel und Reparatur tätige Betriebe zeigten überdurchschnittlich oft Kompromissbereitschaft bei den Sprachkenntnissen. In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie

der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck zeigte sich eine vergleichsweise hohe Akzeptanz für höheren Weiterbildungsbedarf. In Betrieben für Sonstige Dienstleistungen verkörperten Zugeständnisse bei der Arbeitszeit die häufigste Kompromissform.

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

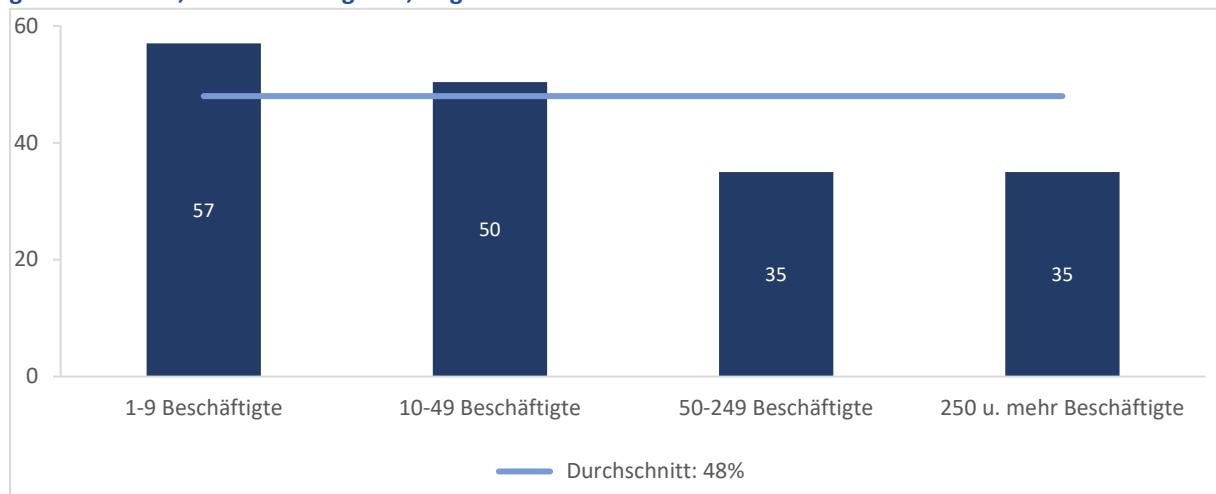


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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

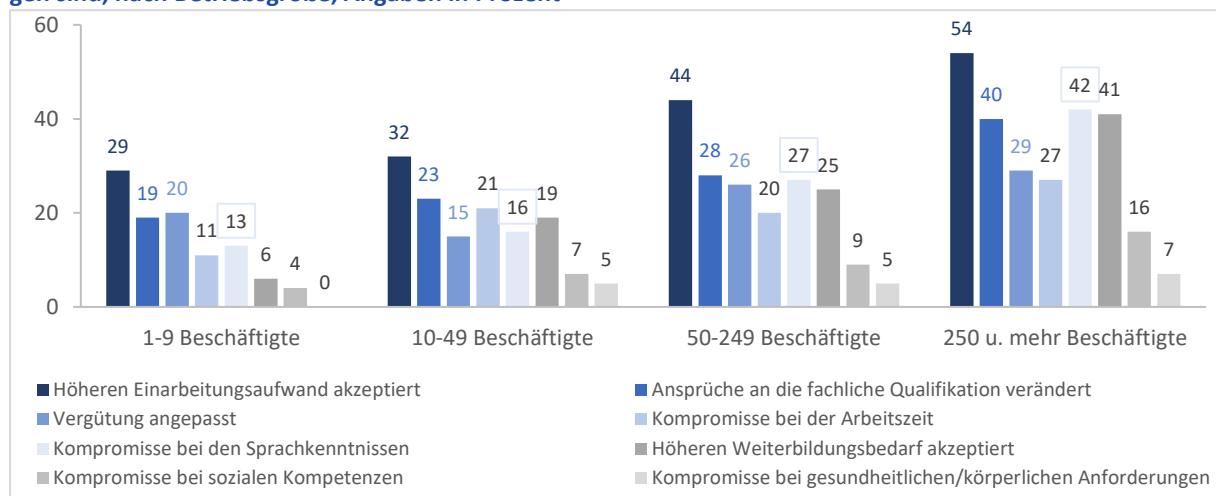
Abb. 11: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2024 keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingehen mussten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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



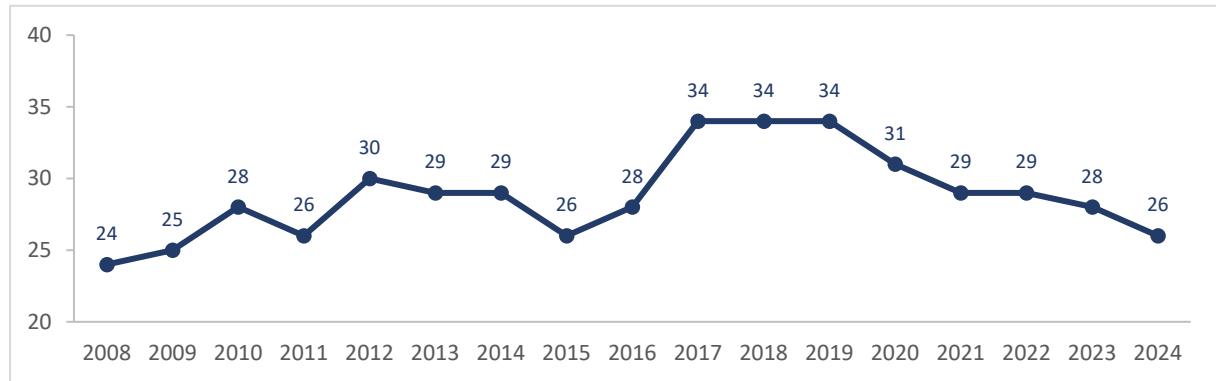
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

3.2 Personalabgänge

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

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

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



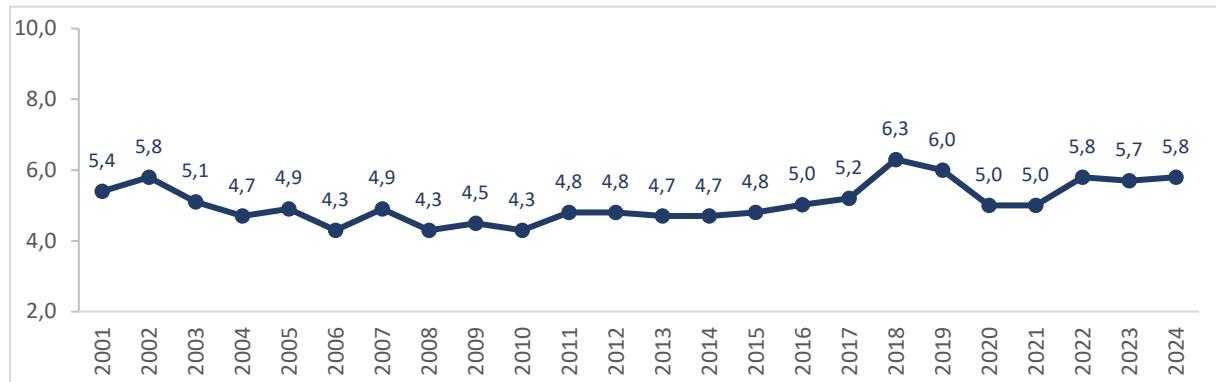
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

Ein etwas anderes Bild zeigt der Blick auf die Abgangsrate⁴, also dem Indikator für die Dynamik der Personalabgänge. Die Abgangsrate stagniert seit 2022 und lag im 1. Halbjahr 2024 mit 5,8 Prozent auf einem Niveau, das lediglich in den Jahren 2018 und 2019 übertroffen wurde (vgl. Abb. 14). Die höchste Abgangsrate ließ sich dabei den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (9,4 Prozent) und den mittelgroßen Betrieben (7,4 Prozent) zuordnen, in denen es auch in den Vorjahren eine

⁴ 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.

hohe Dynamik in den Personalbewegungen gegeben hat. Hochgerechnet schieden im 1. Halbjahr 2024 rund 198.000 Personen aus einem Beschäftigungsverhältnis aus.

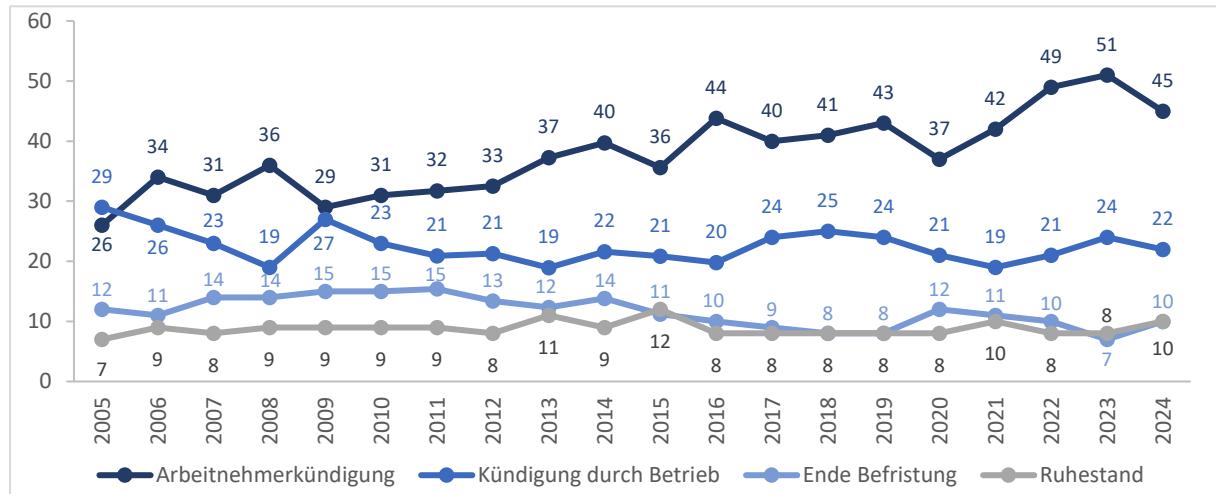
Abb. 14: Abgangsrate in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2001-2024, Angaben in Prozent



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

Die Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten aus den Betrieben können dabei vielfältig sein. Am häufigsten lagen dem im 1. Halbjahr 2024 Kündigungen von Arbeitnehmenden zugrunde (vgl. Abb. 15). Dabei lässt sich zum ersten Mal seit 2020 ein leichter Abbruch im Trend zu mehr Arbeitnehmerkündigungen beobachten, auch wenn der Wert mit 45 Prozent auf dem dritthöchsten Wert seit Erfassungsbeginn lag. Auch der Anteil von Kündigungen durch den Arbeitgeber war leicht rückläufig, dafür schieden etwas mehr Personen durch beendete Befristungen und durch Renteneintritt aus einer Beschäftigung aus. Weitere Abgangsgründe waren einvernehmliche Aufhebungen von Beschäftigungsverhältnissen (fünf Prozent), Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung (zwei Prozent), Versetzungen (ein Prozent), Berufs- und Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent) und sonstige Gründe (vier Prozent).

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



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

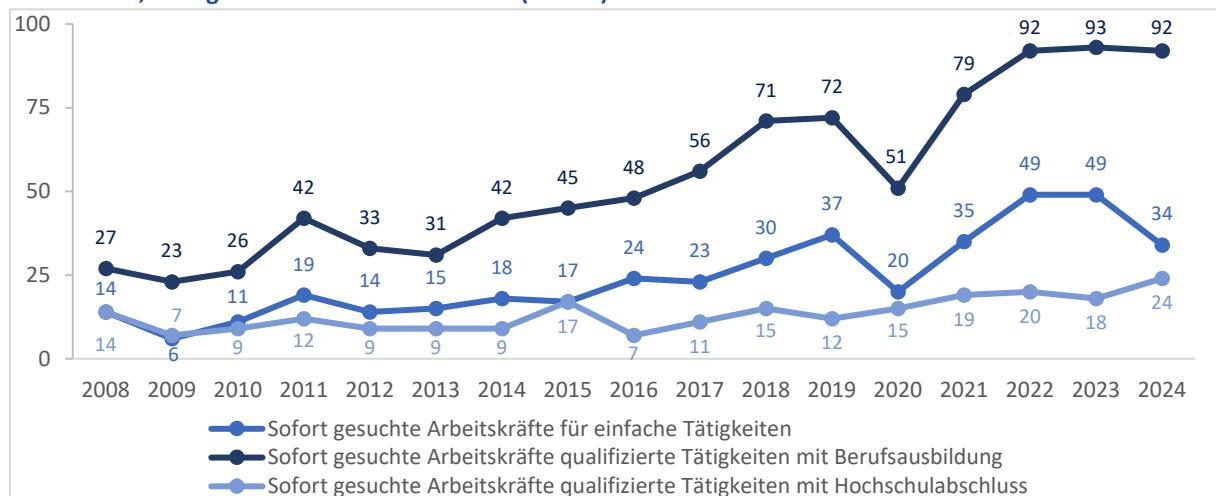
3.3 Sofortbedarfe nach Arbeitskräften

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

Anzahl sofort gesuchter Akademikerinnen und Akademiker steigt

29 Prozent der Betriebe in Hessen suchten zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 Arbeitskräfte⁵, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingestellt werden sollten. Dabei benötigten die Betriebe hochgerechnet gut 150.000 Personen und damit etwas weniger als im Vorjahr (160.000 Personen). Eine differenziertere Betrachtung nach dem Qualifikationsniveau verdeutlicht jedoch, dass sich dieser Rückgang auf Personalbedarfe für einfache Tätigkeiten beschränkte (vgl. Abb. 16). Die Anzahl unmittelbar benötigter Fachkräfte mit Berufsausbildung verblieb in etwa auf dem Höchstwert der beiden Vorjahre, der Sofortbedarf nach Akademikerinnen und Akademikern stieg sogar auf einen Höchstwert von ca. 24.000 Personen. Damit betrafen die kurzfristigen Personalbedarfe zu 78 Prozent qualifizierte Positionen mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss und nur zu 22 Prozent Stellen für einfache Tätigkeiten. Damit zeigte sich in den Personalbedarfen der Betriebe eine Nachfrage nach höher qualifiziertem Personal, als in den tatsächlichen Einstellungen im 1. Halbjahr 2024 realisiert (siehe Abb. 3).

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



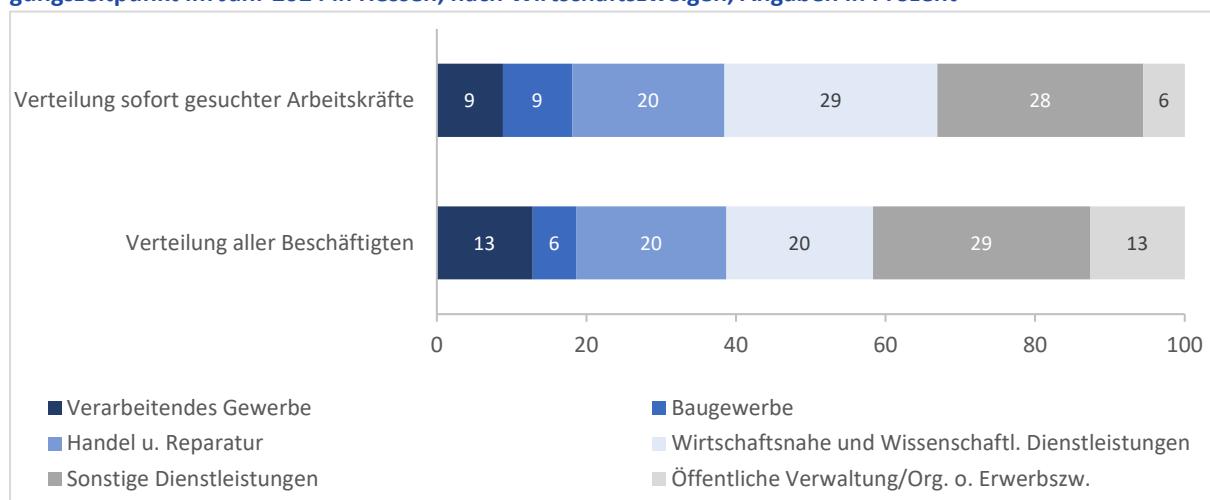
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

Hohe Sofortbedarfe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe

Die zahlenmäßig höchsten Sofortbedarfe nach Arbeitskräften bestanden hochgerechnet in Betrieben für Wirtschaftsnahen und Wissenschaftliche (rund 42.000 Personen) sowie für Sonstige Dienstleistungen (rund 40.000 Personen). Diese Wirtschaftszweige stellten jedoch auch die meisten Beschäftigten, weshalb in Abbildung 17 die Verteilung der sofort gesuchten Beschäftigten verglichen wird mit der Beschäftigtenverteilung auf die Wirtschaftszweige insgesamt. Dabei wird deutlich, dass in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe überproportional hohe Sofortbedarfe bestanden. In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Verarbeitenden Gewerbe fielen die offenen Stellen für Arbeitskräfte in Relation zu ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen dagegen geringer aus.

⁵ Ohne Auszubildende

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

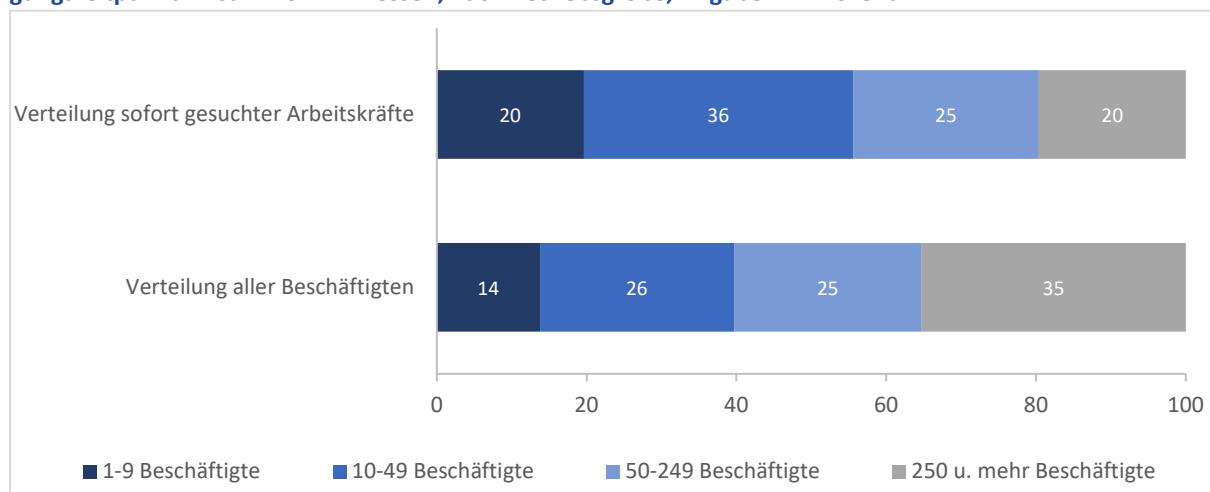


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Kleinbetriebe mit höchstem kurzfristigem Personalbedarf

Die Verteilung der sofort gesuchten Arbeitskräfte zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen offenbarte für das Jahr 2024 einen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung hohen Akutbedarf in Kleinst- und Kleinbetrieben (vgl. Abb. 18). Vermutlich lässt sich diese Entwicklung auch auf die deutlich ausgeprägteren Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten zurückführen (siehe Abb. 7).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

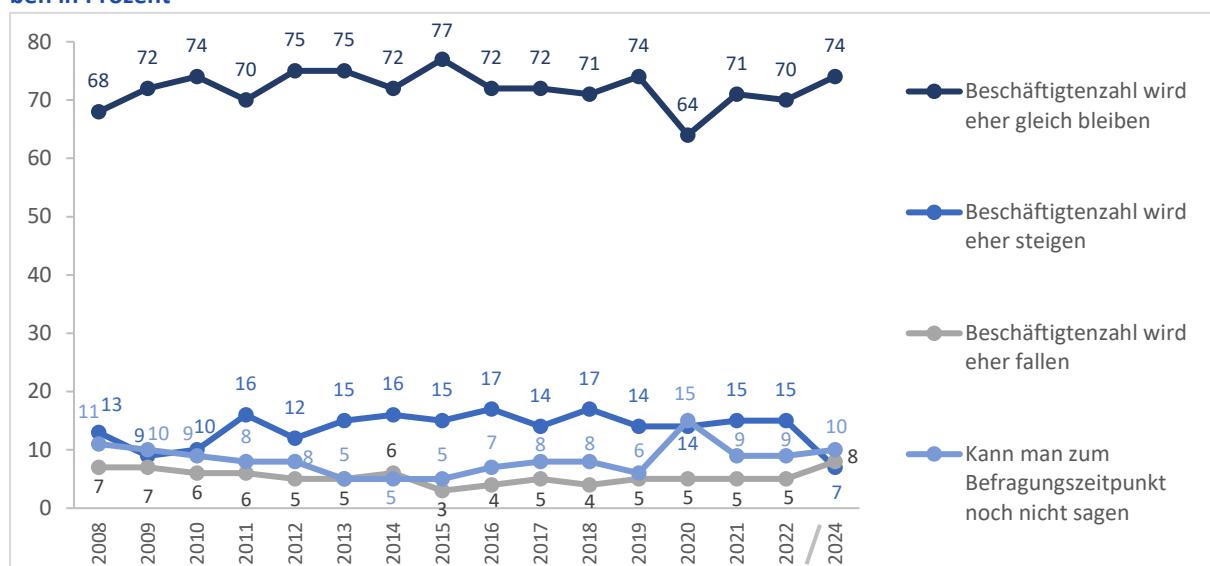
3.4 Erwartete Beschäftigungsentwicklung der Betriebe

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

Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2025 eher pessimistisch

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

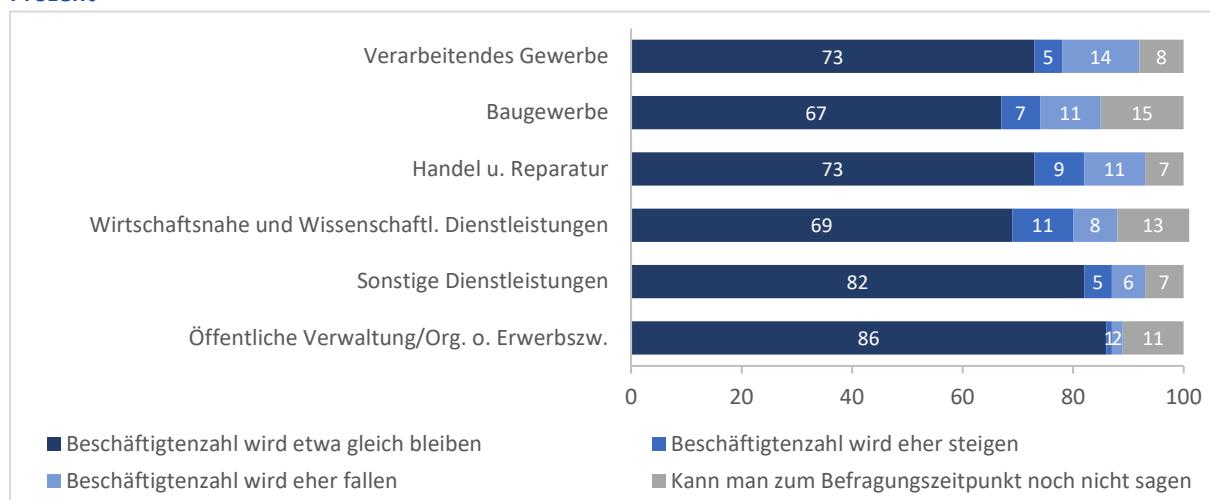
Abb. 19: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2024, Angaben in Prozent



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

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

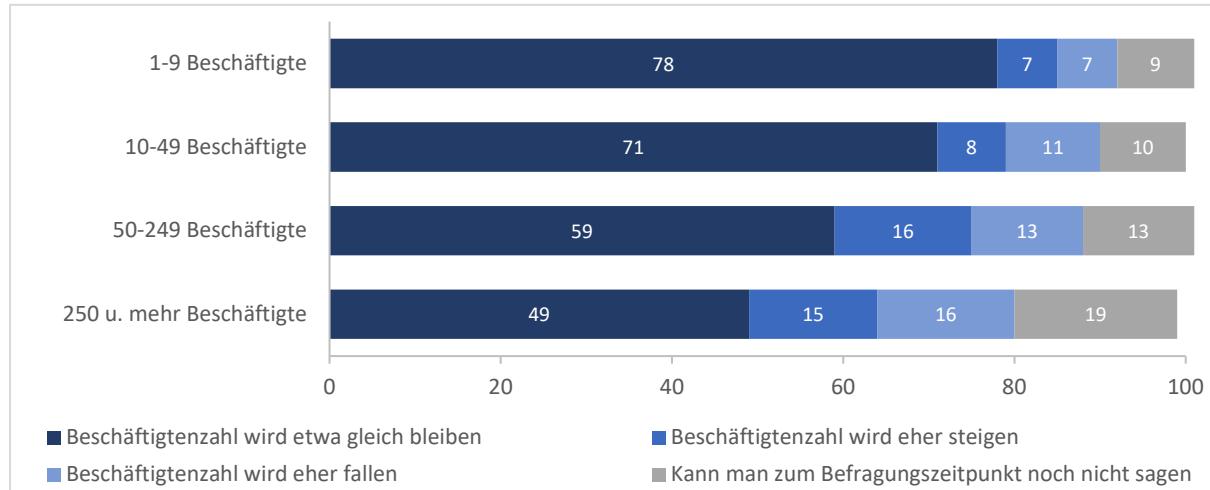
Abb. 20: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2025, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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

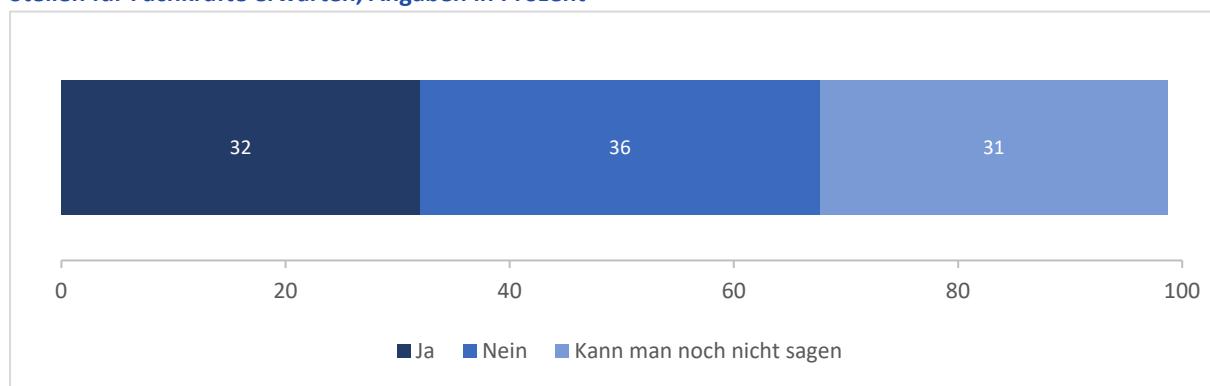


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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

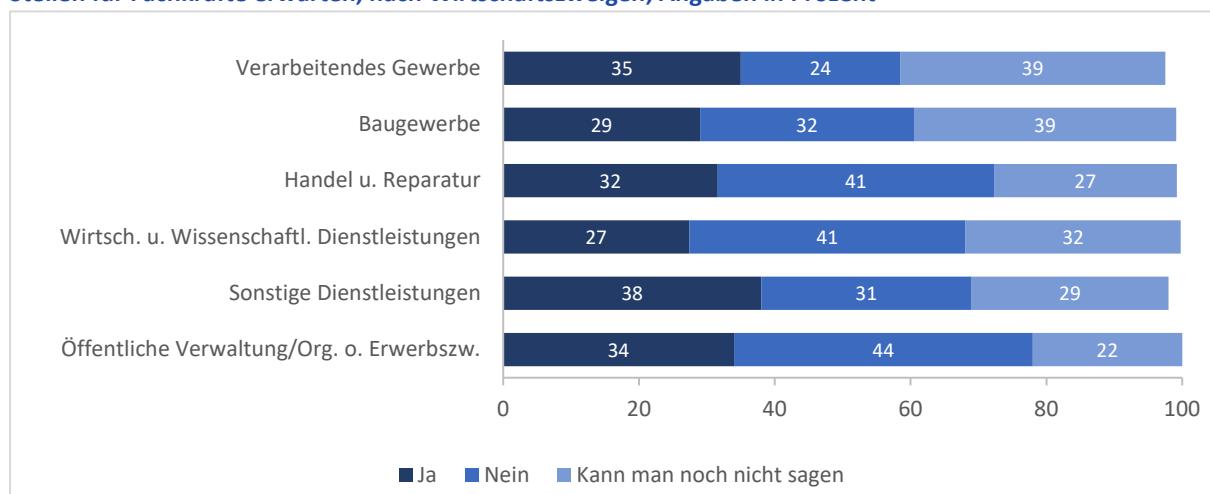
Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende und nachzubesetzende Stellen für Fachkräfte erwarten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

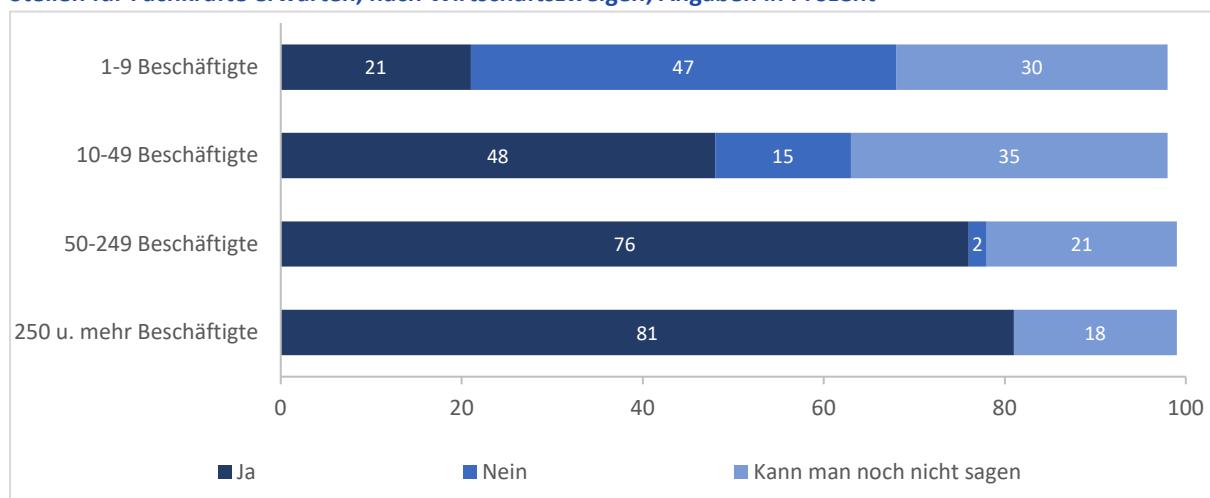
Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende und nachzubesetzende Stellen für Fachkräfte erwarten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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

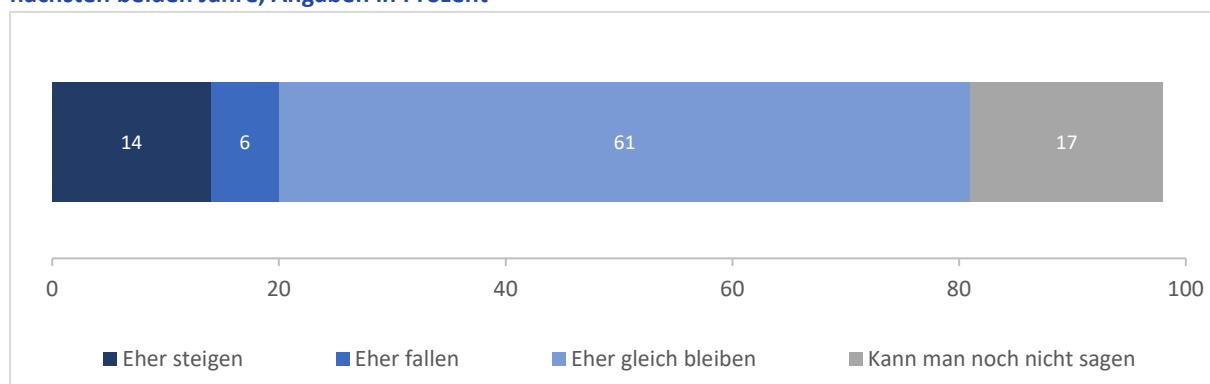


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit Zuwachsen im Fachkräftebestand rechnen 14 Prozent der Betriebe

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

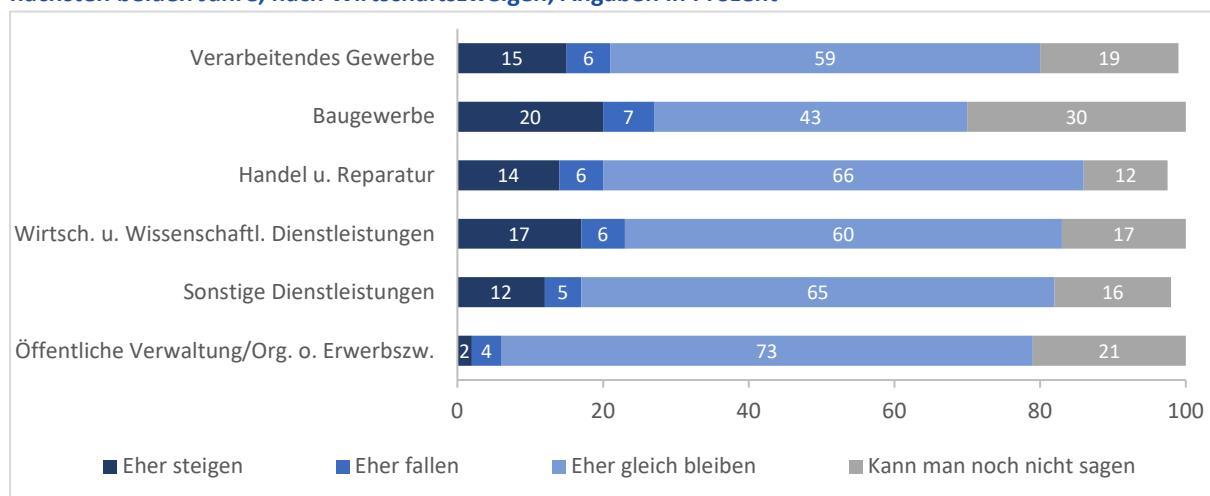
Abb. 25: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

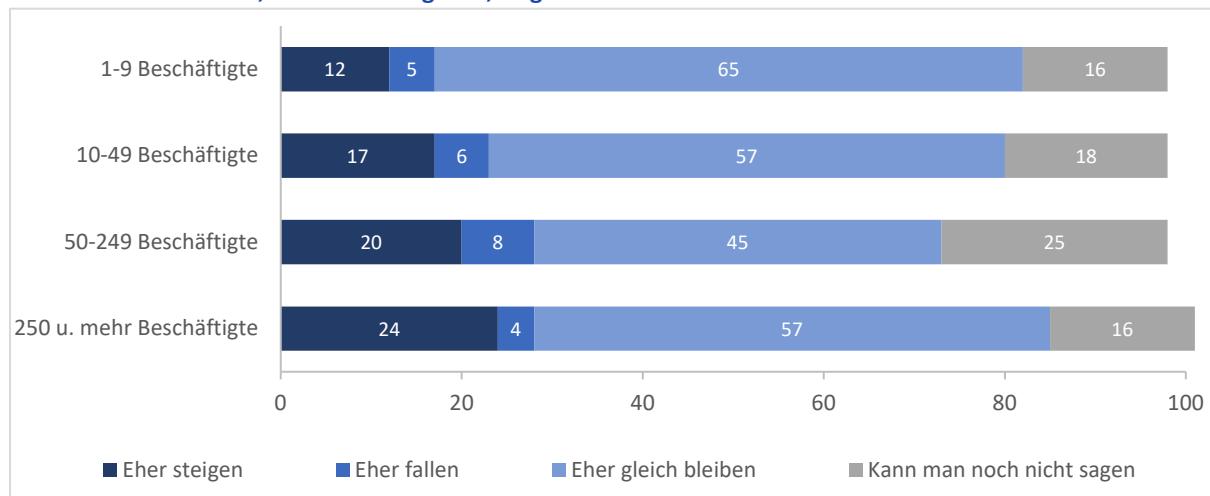
Abb. 26: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

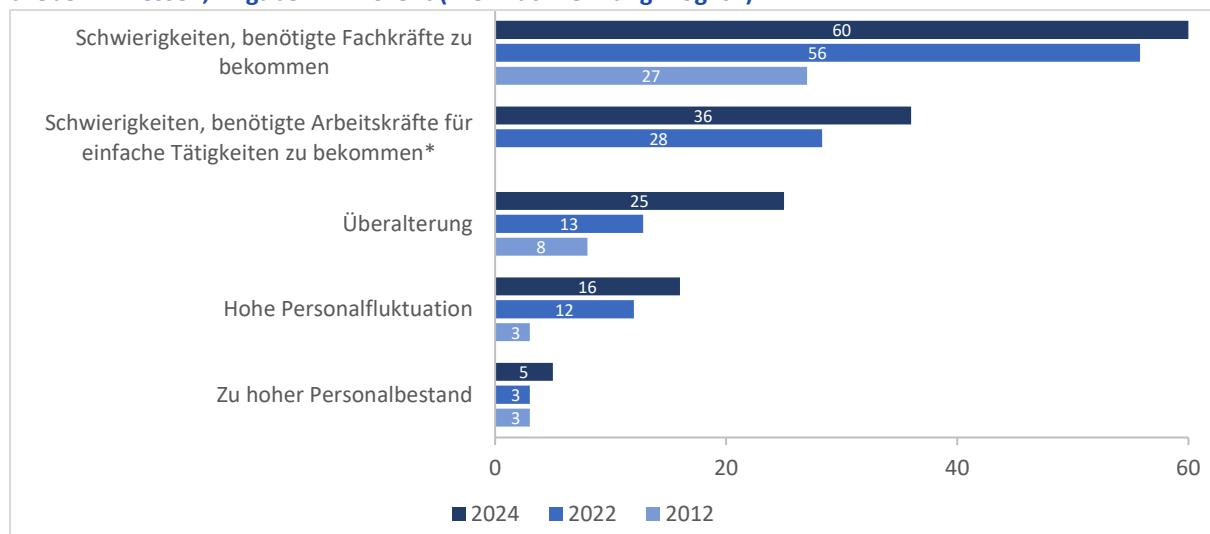
3.5 Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

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

Drei von fünf Betrieben rechnen kurzfristig mit Problemen bei der Fachkräfterekrutierung

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

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



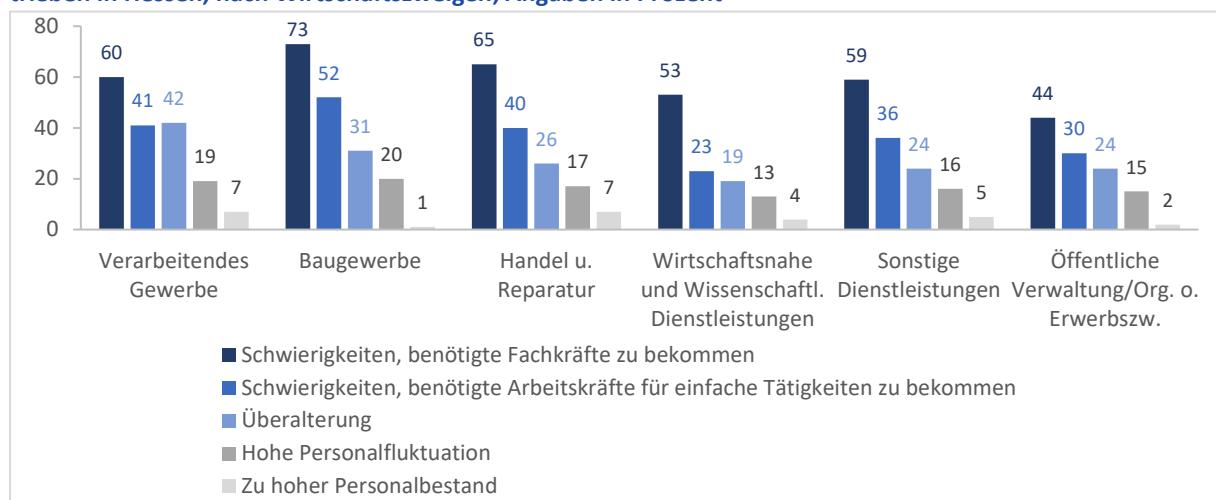
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2022 und 2024, eigene Berechnungen.

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

Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten Fachkräftemengenpässe

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

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

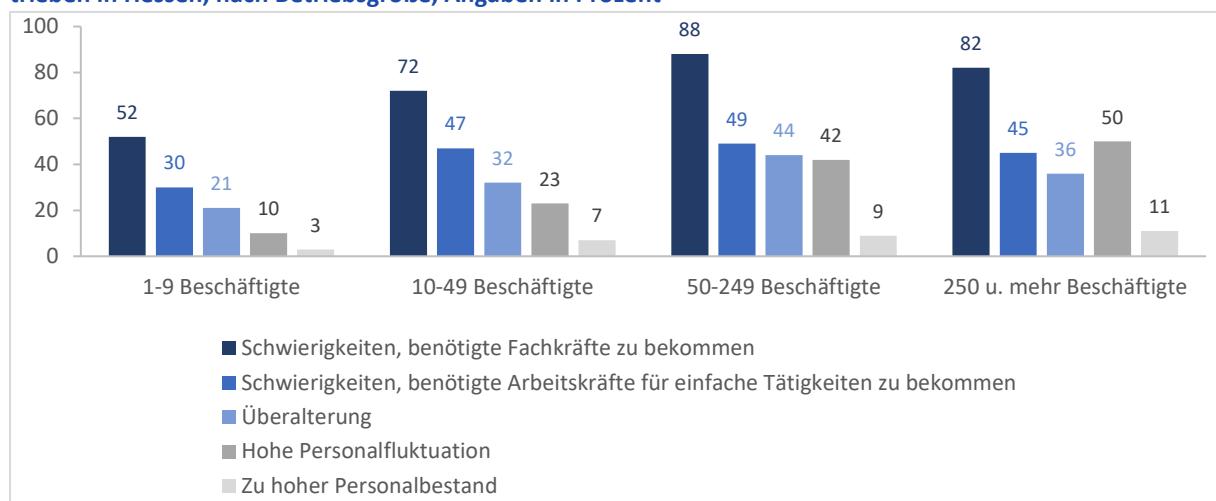


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Kurzfristige Personalprobleme nehmen mit Belegschaftsgröße zu

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

3.6 Resümee

Kapitel 3 nahm die Personaldynamik im 1. Halbjahr 2024, Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, aber auch betriebliche Einschätzungen zu kurzfristigen Entwicklungen in den Blick.

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

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

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

(Nicht erfolgte) Personaleinstellungen und -abgänge im 1. Halbjahr 2024 beeinflussten neben betrieblichen Faktoren maßgeblich den Sofortbedarf nach Arbeitskräften, zu denen sich die Betriebe zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2024 äußerten. In 29 Prozent der Betriebe bestanden Einstellungsbedarfe zum nächstmöglichen Zeitpunkt (hochgerechnet 150.000 Personen). Der im Vergleich zum Vorjahr 2023 (160.000 Personen) beobachtete Rückgang der Sofortbedarfe ließ sich dabei ausschließlich auf Stellen für einfache Tätigkeiten zurückführen. Der unmittelbare Einstellungsbedarf für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss verblieb auf dem Höchstwert der beiden Vorjahre, die Anzahl der sofort gesuchten Akademikerinnen und Akademiker erreichte den höchsten Stand seit Erfassungsbeginn. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung waren die Sofortbedarfe in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Baugewerbe am stärksten ausgeprägt. Allerdings war die Situation im Baugewerbe eine spezifische, da die Auftragslage hier nach wie vor erheblich beeinträchtigt war. Diese Unsicherheit führt dazu, dass viele Betriebe zögern, längerfristige Arbeitsverträge anzubieten und Personalbedarfe sowie Neueinstellungen eher kurzfristig und projektbezogen entstehen (Birk 2024).

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

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

4. Betriebliche Ausbildung

In den kommenden Jahren gehen in Deutschland und in Hessen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den geburtenstarken Jahrgängen in den Ruhestand, während kleinere Alterskohorten nachrücken. Bis zum Jahr 2030 könnten in Hessen gut 240.000 Fachkräfte fehlen. Zwei Drittel davon werden voraussichtlich Fachkräfte mit Berufsabschluss und ein Drittel Fachkräfte mit akademischem Abschluss sein. Gleichzeitig wird bei den Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss ein Überhang von knapp 18.000 Personen prognostiziert (Larsen et al. 2024). Für Wirtschaft und Gesellschaft ergibt sich somit die doppelte Herausforderung, einerseits die Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit Berufs- oder Studienabschluss zu organisieren und andererseits Arbeitslosigkeit bei Arbeitskräften ohne Berufs- und Studienabschluss entgegenzuwirken. Die Berufsausbildung bildet ein zentrales Handlungsfeld bezüglich beider Herausforderungen. Das von der Hessischen Landesregierung initiierte und im April 2025 bis 2029 verlängerte „Bündnis Ausbildung Hessen“ zielt ausdrücklich darauf ab, Fachkräfte sicherung durch duale berufliche Ausbildung voranzutreiben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der „Unterstützung von individuell oder strukturell benachteiligten Menschen, die am Übergang von der Schule in den Beruf oft vor zusätzlichen Herausforderungen stehen“ (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum 2025).

In Deutschland ist die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge für duale Ausbildungsstellen im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozent gestiegen, in Hessen sogar um sechs Prozent auf knapp 36.000. Dabei nahm die Anzahl der Neuverträge in Industrie und Handel um sechs Prozent, im Handwerk sogar um sieben Prozent zu. Das Vor-Corona-Niveau konnte damit aber immer noch nicht wieder erreicht werden. Abermals zurückgegangen – in Hessen wie im Bund – ist die Zahl der dual ausbildenden Betriebe. In Hessen ist der Rückgang um ein Prozent gegenüber dem Vorjahr auf gut 30.000 Betriebe allein auf Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten zurückzuführen (Kuse 2024). Hier stellt sich die Frage, inwieweit Betriebe nicht ausbilden dürfen oder wollen und welche Gründe sie ggf. für ihren Ausbildungsverzicht geltend machen. Der Berufsbildungsbericht 2024 zeigt für den Bund, dass Betriebe mit freien Ausbildungsplätzen und noch unversorgte Bewerbende im Jahr 2023 häufig nicht zueinander gefunden haben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024). Ohne Ausbildungsplatz und in der Folge ohne beruflichen Abschluss bleiben insbesondere junge Erwachsene, die keinen Schulabschluss erreicht haben. Das hat Folgen: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung fiel nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2024) im Jahr 2023 mehr als sechs Mal so hoch aus wie bei Personen mit beruflichem oder akademischem Abschluss. In Hessen lag der Anteil der Schulabgehenden ohne Hauptschulabschluss im Jahr 2023 bei sechs Prozent (Statistisches Bundesamt 2024). Es stellt sich die Frage, inwieweit Betriebe bereit sind, Kompromisse einzugehen, indem freie Ausbildungsplätze an Bewerbende ohne Schulabschluss vergeben werden und welche Voraussetzungen hierfür gegeben sein müssen.

Kapitel 3 hat die aktuelle Personalsituation der Betriebe in Hessen in den Blick genommen. Das vierte Kapitel fokussiert auf die betriebliche Ausbildung. Unterkapitel 4.1 widmet sich der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und den im abgeschlossenen Ausbildungsjahr 2023/24 angebotenen und besetzten bzw. nicht besetzten Ausbildungsplätzen. Anschließend thematisiert Unterkapitel 4.2 Ausbildungsschlüsse und Übernahmequoten. Im dritten Unterkapitel erfolgt eine Analyse der im neuen Ausbildungsjahr 2024/25 abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Unterkapitel 4.4 untersucht die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, und in Unterkapitel 4.5 werden die Gründe für den Ausbildungsverzicht ausbildungsberechtigter Betriebe analysiert. Kapitel 4 wird mit einem Resümee abgeschlossen.

4.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2023/24

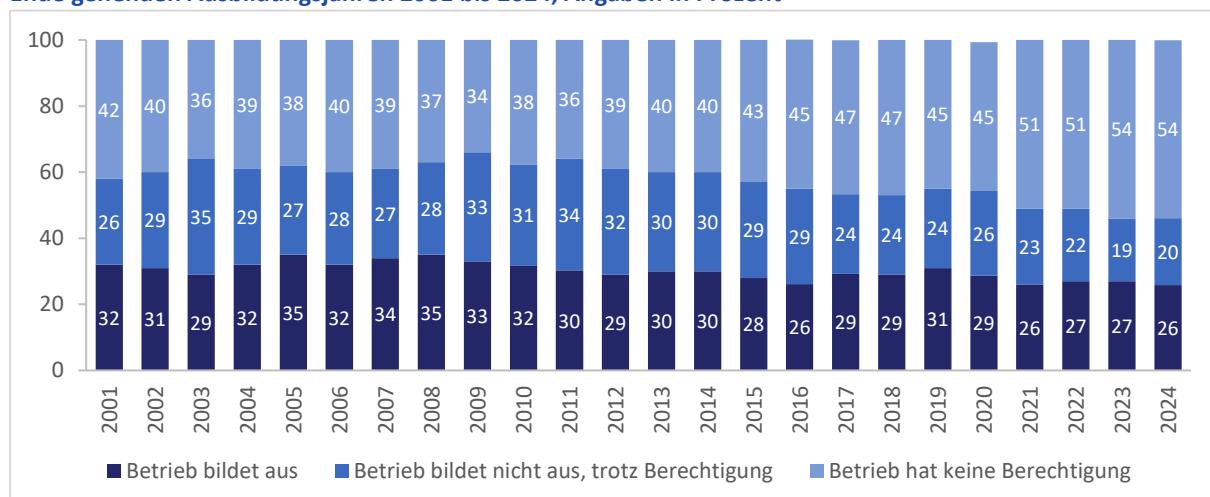
Unterkapitel 4.1 fokussiert auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen im zum Befragungszeitpunkt vergangenen Ausbildungsjahr. Das Ausbildungsjahr 2023/24 begann in der Regel am 1. August oder 1. September 2023 und endete am 31. Juli oder 31. August 2024. In den Blick genommen werden zunächst die Anteile an ausbildungsaktiven, ausbildungspassiven und nicht ausbildungsberechtigten Betrieben sowie anschließend die Anzahl angebotener und der Anteil besetzter Ausbildungsplätze. Dargestellt werden zuerst jeweils zeitliche Trends und im Anschluss Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Anteil ausbildender Betriebe erreicht Tiefstwert

Um ausbilden zu dürfen, müssen Betriebe gesetzliche Voraussetzungen, z. B. nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO), erfüllen. Sowohl die Ausbildungsstätte als auch das Ausbildungspersonal müssen für die Berufsausbildung geeignet sein.

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2024 zeigen, dass im Ausbildungsjahr 2023/24 lediglich 26 Prozent der Betriebe in Hessen ausgebildet haben (vgl. Abb. 31). Damit wird der bereits 2016 und 2021 gemessene Tiefstwert abermals erreicht. 20 Prozent der Betriebe waren zwar ausbildungsberechtigt, haben ihr Ausbildungrecht aber nicht wahrgenommen. Somit investierten 56 Prozent (26 von 46 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe in eigene Auszubildende. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Betriebe im Ausbildungsjahr 2023/24 über keine Ausbildungsberechtigung verfügte. Die Entwicklung der Anteilswerte zeigt insgesamt, dass der seit 2008 rückläufige Anteil ausbildender Betriebe mit dem sich noch deutlicher abzeichnenden Trend der Zunahme des Anteils nicht ausbildungsberechtigter Betriebe korrespondiert.

Abb. 31: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung* in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent

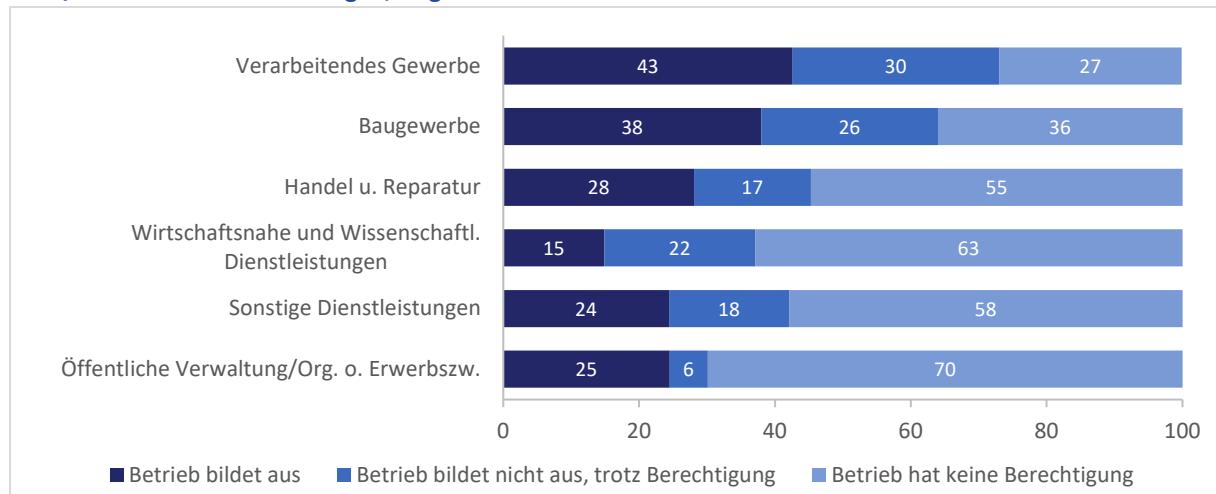


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen.

*Bei der Erhebung der Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung wurden die Fragestellungen 2024 geringfügig verändert. Die Ausbildungsberechtigung wurde ab 2024 explizit an die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß bestimmter Ausbildungsregelungen, u. a. dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), geknüpft (Verian 2024). Bis 2023 wurden als gesetzliche Voraussetzungen explizit persönlich und fachlich geeignete Auszubildende und eine geeignete Ausbildungsstätte angeführt (Kantar Public 2023). Bei der Frage zur Ausbildungsbeteiligung wurden die Betriebe ab 2024 explizit gebeten, Ausbildungsverhältnisse, die bis zum Zeitpunkt der Befragung wieder aufgelöst wurden, nicht zu berücksichtigen (Verian 2024).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung war im Ausbildungsjahr 2023/24 wie in den Vorjahren in den Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe (43 Prozent) und dem Baugewerbe (38 Prozent) zu verzeichnen (vgl. Abb. 32). Die Betriebe in den anderen Wirtschaftszweigen waren mehrheitlich nicht ausbildungsberechtigt. Entsprechend seltener engagierten sich die Betriebe aus Handel und Reparatur (28 Prozent), aus der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck (25 Prozent) sowie aus Sonstigen Dienstleistungen (24 Prozent). Betriebe aus Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen haben 2023/24 – so wie in den meisten Vorjahren – seltener ausgebildet als Betriebe in anderen Wirtschaftszweigen (15 Prozent).

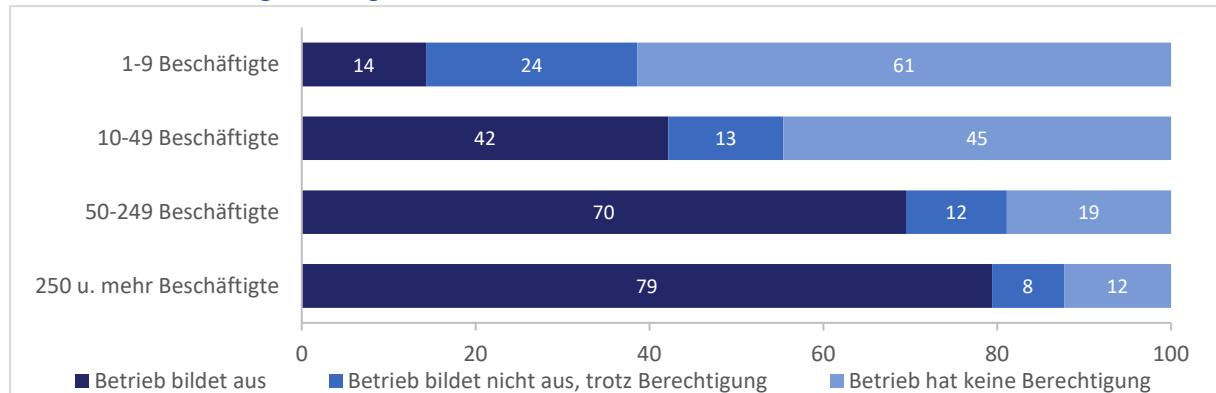
Abb. 32: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit der Größe der Betriebe stieg im Ausbildungsjahr 2023/24 sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an (vgl. Abb. 33). Das Engagement in Ausbildung erfordert zeitliche, personelle und finanzielle Investitionen, die in kleineren Betrieben in einem geringeren Ausmaß vorhanden sein dürften. 2023/24 engagierten sich 79 Prozent der Großbetriebe aktiv in der betrieblichen Ausbildung. Hingegen bildeten nur 14 Prozent der Kleinstbetriebe selbst aus, während es im Ausbildungsjahr 2018/19 noch 21 Prozent waren. 61 Prozent der Kleinstbetriebe waren 2023/24 nicht ausbildungsberechtigt, und auch der Anteil der trotz Berechtigung nicht ausbildenden Kleinstbetriebe fiel mit 24 Prozent vergleichsweise hoch aus. Dies könnte teilweise auch darauf zurückzuführen sein, dass Kleinstbetriebe einen Großteil der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten (vgl. Abb. 36).

Abb. 33: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

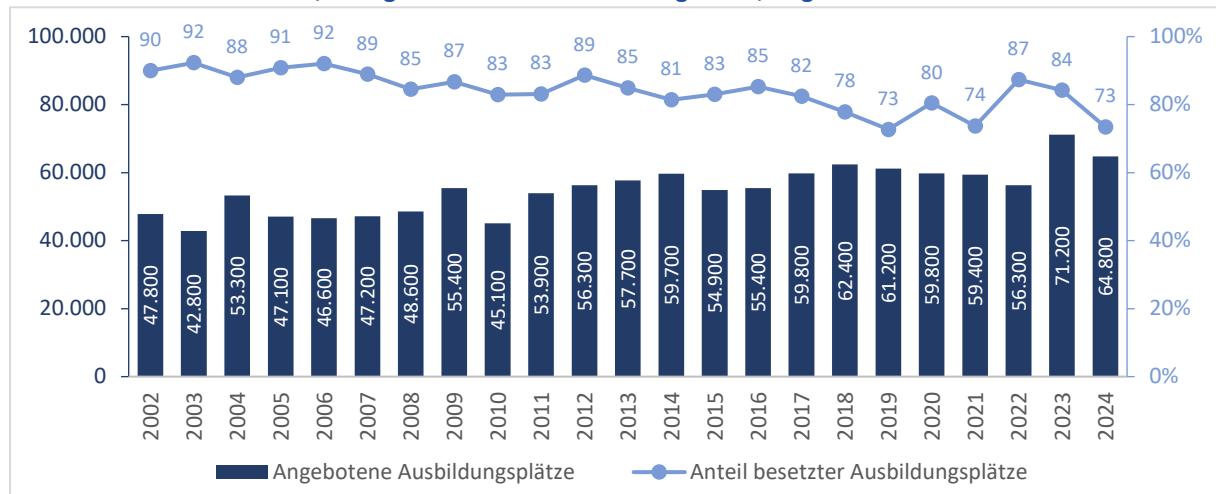


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Anteil besetzter Ausbildungsplätze erreicht Tiefstwert

Im Ausbildungsjahr 2023/24 haben die Betriebe in Hessen hochgerechnet rund 64.800 Ausbildungsplätze angeboten (vgl. Abb. 34). Zwar ist die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze im Vergleich zum vorjährigen Rekordwert gesunken, jedoch wurde 2024 der zweithöchste Wert seit Beginn der Erhebungen 2002 gemessen. Mit Blick auf die im Zeitverlauf einerseits zunehmende Anzahl angebotener Ausbildungsplätze und den andererseits abnehmenden Anteil ausbildender Betriebe (vgl. Abb. 1) zeigt der Langzeitrend zugespitzt formuliert, dass in den letzten Jahren immer weniger Betriebe immer mehr Ausbildungsplätze geschaffen haben. Mit der Zunahme der Anzahl angebotener Ausbildungsplätze ging einher, dass 2023/24 nur 73 Prozent der Plätze besetzt wurden – ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (84 Prozent). Die Besetzungsquote ist damit wieder auf den 2019 schon einmal ermittelten Tiefstwert gesunken, während die Nichtbesetzungsquote entsprechend auf 27 Prozent angestiegen ist.

Abb. 34: Angebotene Ausbildungsplätze* und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2002 bis 2024, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent

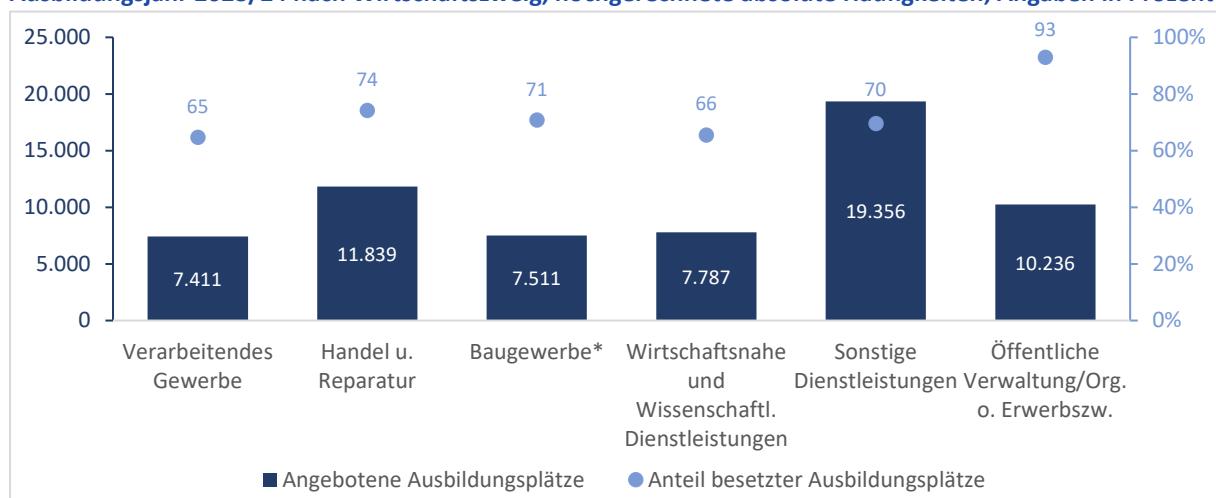


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2024, eigene Berechnungen.

* Die Betriebe wurden ab 2024 explizit gebeten, Ausbildungsverhältnisse, die bis zum Zeitpunkt der Befragung wieder aufgelöst wurden, nicht zu berücksichtigen (Verian 2024).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die mit Abstand meisten Ausbildungsplätze (19.356) – wie in den Vorjahren – auch 2023/24 in den „Sonstigen Dienstleistungen“ angeboten wurden (vgl. Abb. 35). Bezuglich der Anzahl angebotener Ausbildungsplätze waren zudem zwei mittelgroße und drei kleinere Wirtschaftszweige zu verzeichnen: zum einen Handel und Reparatur (11.839) sowie Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (10.236) und zum anderen Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (7.787), das Baugewerbe (7.511) und das Verarbeitende Gewerbe (7.411). Der Anteil besetzter Ausbildungsplätze fiel wie in den Vorjahren mit Abstand am höchsten aus in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (93 Prozent) und lag in den anderen Wirtschaftszweigen zwischen 65 Prozent (Verarbeitendes Gewerbe) und 74 Prozent (Handel und Reparatur). Überdurchschnittliche Verluste im Vergleich zum Vorjahr gab es dabei in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (-25 Prozentpunkte), im Baugewerbe (-19 Prozentpunkte) und im Verarbeitenden Gewerbe (-16 Prozentpunkte).

Abb. 35: Angebotene Ausbildungsplätze und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweig, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent

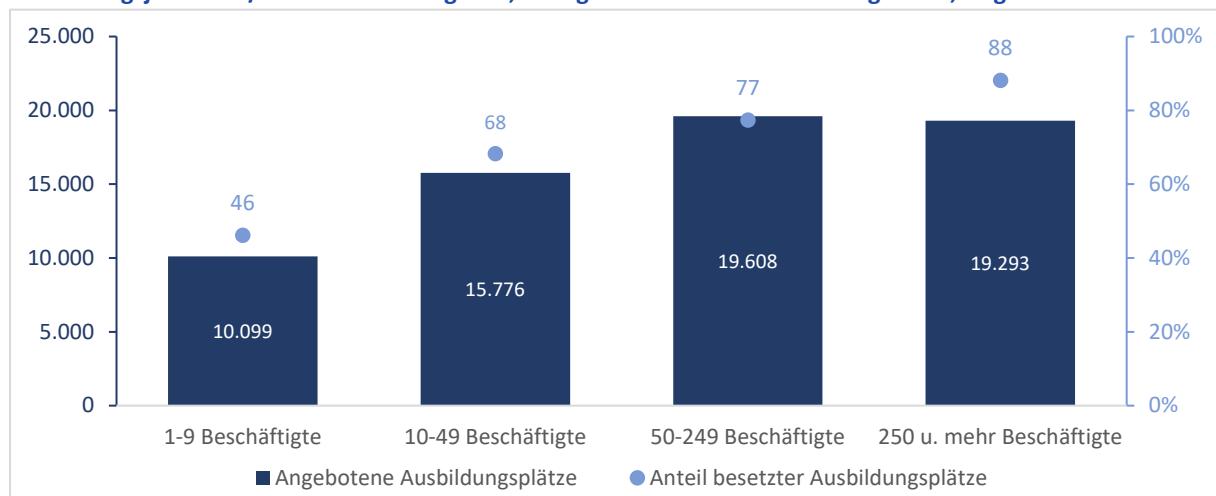


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

In mittelgroßen Betrieben (19.608) und Großbetrieben (19.293) wurden 2023/24 jeweils deutlich mehr Ausbildungsplätze angeboten als in Kleinbetrieben (15.776) und nahezu doppelt so viele wie in Kleinstbetrieben (10.099) (vgl. Abb. 36). Noch deutlicher fiel der Betriebsgrößeneffekt bezüglich der Besetzungsquote aus: In Kleinstbetrieben wurden weniger als die Hälfte der angebotenen Plätze besetzt (46 Prozent), während die Großbetriebe ihre Plätze fast vollständig vergeben konnten (88 Prozent). Möglicherweise erklärt die geringe Besetzungsquote der Kleinstbetriebe auch ein Stück weit, warum viele Kleinstbetriebe nicht ausbilden, obwohl sie dazu berechtigt sind (vgl. Abb. 33).

Abb. 36: Angebotene Ausbildungsplätze und Anteil besetzter Ausbildungsplätze in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

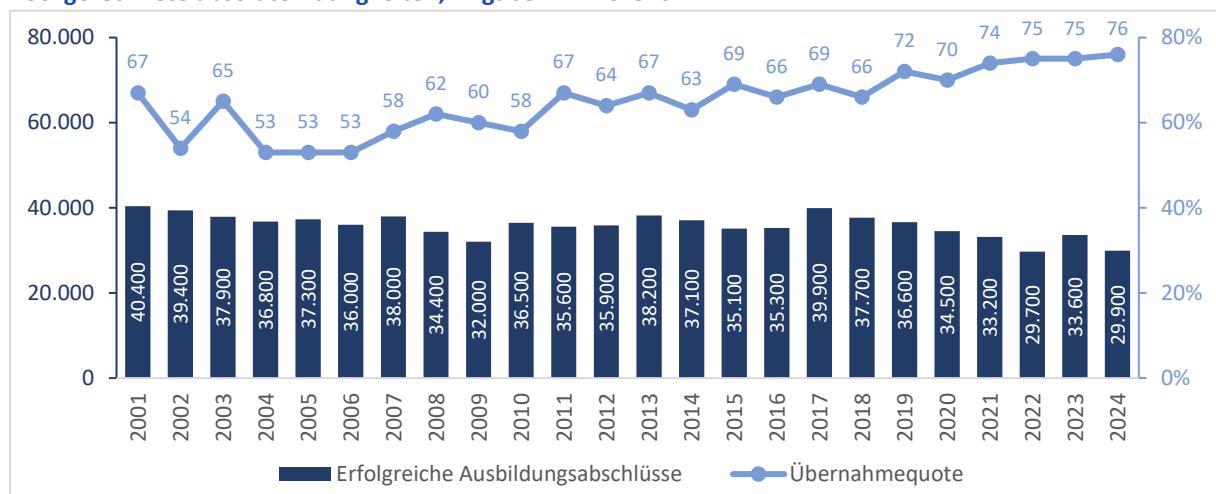
4.2 Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2024 und Übernahmekototen

Die ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen wurden 2024 auch wieder nach erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und ggf. nach der Übernahme erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen gefragt. Unterkapitel 4.2 widmet sich diesen Fragestellungen zunächst im Zeitvergleich, anschließend differenziert nach Wirtschaftszweigen und zuletzt aufgeschlüsselt nach Betriebsgrößen.

Übernahmequote von Auszubildenden steigt an auf Höchstwert

Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse ist 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 33.600 auf 29.900 gesunken und hat sich damit dem Tiefstwert aus dem Jahr 2022 angenähert (vgl. Abb. 37). Mit Ausnahme des Jahres 2023 lässt sich diesbezüglich ein seit 2017 anhaltender Negativtrend beobachten, die Anzahl der Abschlüsse ist in dieser Zeit um 25 Prozent gesunken. Ein deutlicher Kontrast hierzu zeichnet sich ab bezüglich der im selben Zeitraum – und bereits seit 2006 – ansteigenden Übernahmequote: Diese ist in den vergangenen 20 Jahren bis 2024 relativ kontinuierlich von ehemals 53 Prozent auf den Höchstwert von 76 Prozent angestiegen. Dabei dürfte die verringerte Anzahl an Ausbildungsabschlüssen dazu beigetragen haben, dass die Betriebe einen höheren Anteil der Absolventinnen und Absolventen übernommen haben. Es ist zu berücksichtigen, dass die Daten des IAB-Betriebspansels keinen Rückschluss auf die Ursachen nicht erfolgter Übernahmen zulassen. Das heißt, dass unter den 24 Prozent der nicht übernommenen Auszubildenden auch jene vertreten waren, die ein potenzielles Übernahmeangebot abgelehnt haben.

Abb. 37: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2024 und Übernahmequote in den Betrieben in Hessen, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent

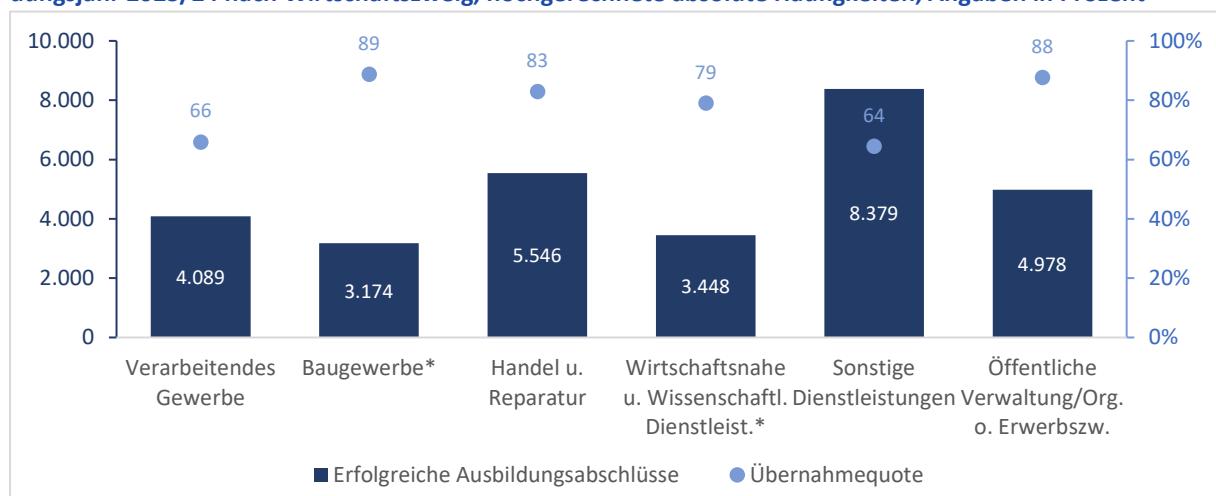


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen.

Sonstige Dienstleistungen mit den meisten Ausbildungsabschlüssen, aber der niedrigsten Übernahmequote

Der Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen hat nicht nur im Ausbildungsjahr 2023/24 die meisten Ausbildungsplätze angeboten (vgl. Abb. 35), sondern hatte 2024 – wie bereits in den Vorjahren – auch deutlich mehr Ausbildungsabschlüsse vorzuweisen als die anderen Wirtschaftszweige (vgl. Abb. 38). Dagegen fiel die Übernahmequote bei den Sonstigen Dienstleistungen mit 64 Prozent unterdurchschnittlich und ähnlich hoch wie im Vorjahr (61 Prozent) aus. Das gegenteilige Muster zeigt sich mit Blick auf das Baugewerbe: Wie in den Vorjahren waren hier 2024 vergleichsweise wenig Ausbildungsabschlüsse, aber eine relativ hohe Übernahmequote zu verzeichnen.

Abb. 38: Erfolgreiche Ausbildungabschlüsse und Übernahmehäufigkeit in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Wirtschaftszweig, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent



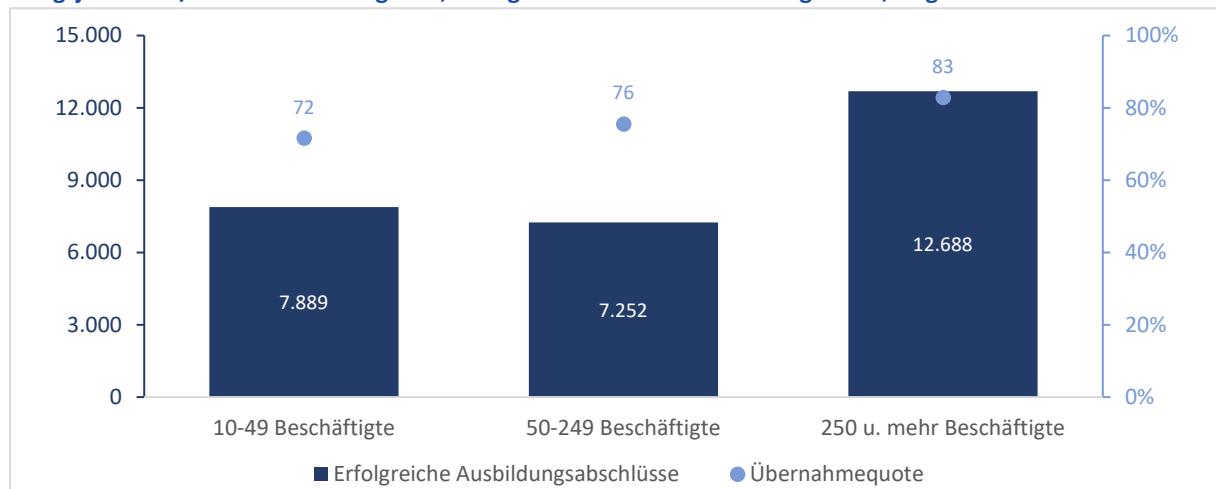
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe und für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen jeweils nur eine Tendenz abbilden.

Großbetriebe verzeichnen die meisten Ausbildungabschlüsse und die höchste Übernahmehäufigkeit

Wie in den Vorjahren waren auch 2024 in Großbetrieben die meisten erfolgreichen Ausbildungabschlüsse zu verzeichnen (12.688), und auch die Übernahmehäufigkeit fiel hier mit 83 Prozent zum wiederholten Male am höchsten aus (vgl. Abb. 39). Kleinbetriebe (7.889) brachten im Vergleich zu mittelgroßen Betrieben (7.252) etwas mehr Absolventinnen und Absolventen hervor, bei mittelgroßen Betrieben fiel die Übernahmehäufigkeit mit 76 Prozent jedoch höher aus als bei Kleinbetrieben (72 Prozent).

Abb. 39: Erfolgreiche Ausbildungabschlüsse und Übernahmehäufigkeit in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2023/24 nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Häufigkeiten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen. Die Kleinstbetriebe werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

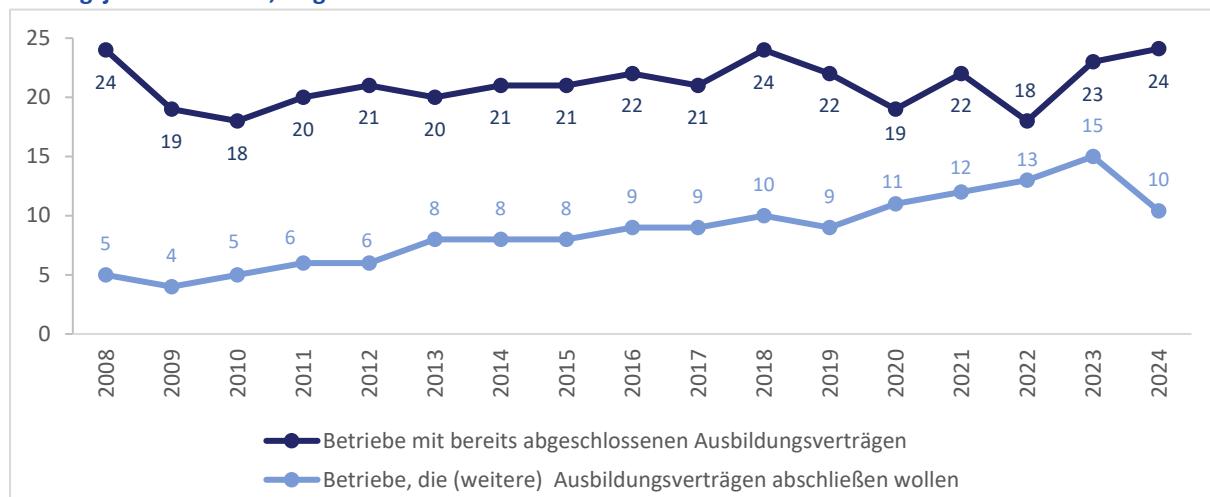
4.3 Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2024/25

Zum Zeitpunkt der Befragung hatte bereits das Ausbildungsjahr 2024/25 begonnen. Unterkapitel 4.3 befasst sich mit den zum Befragungszeitpunkt bereits abgeschlossenen und noch geplanten Abschlüssen von Ausbildungsverträgen. Das Augenmerk liegt zunächst wieder auf dem zeitlichen Trend, es folgen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzierte Betrachtungen.

Mehr Betriebe als in den Vorjahren haben Ihre Ausbildungsplätze frühzeitig vergeben

24 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung bereits Ausbildungsverträge für das neue Ausbildungsjahr abgeschlossen zu haben (vgl. Abb. 40). Damit wurde der bereits 2008 und 2018 realisierte Höchstwert abermals erreicht. Nicht fortgesetzt hat sich der Trend der Vorjahre, dass immer mehr Betriebe zum Zeitpunkt der Befragungen noch Lehrstellen zu besetzen hatten. Der entsprechende Anteil ist von 15 Prozent im Vorjahr auf zehn Prozent bei der Befragung 2024 zurückgegangen.

Abb. 40: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen* und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2024, Angaben in Prozent



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

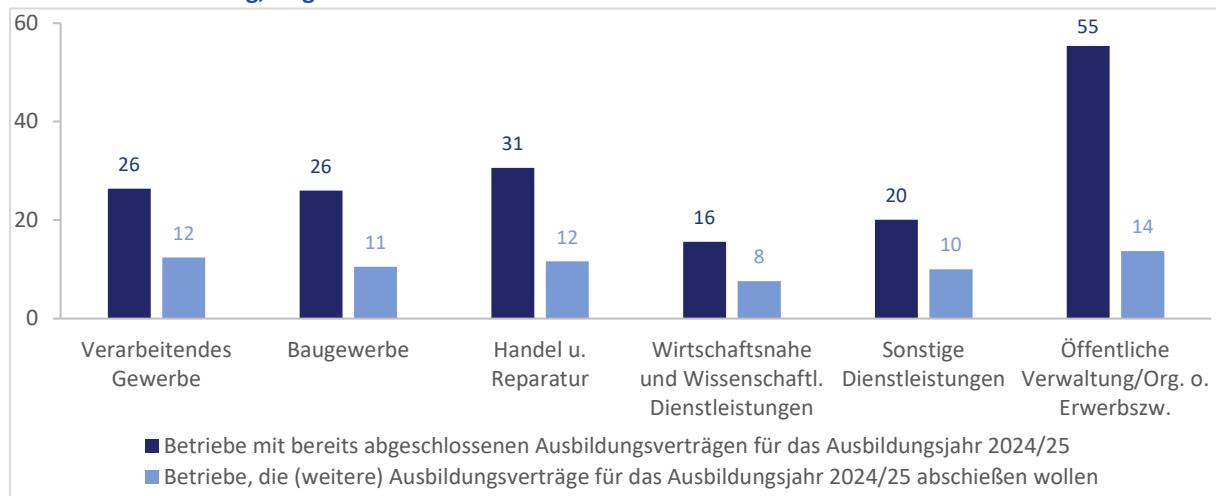
*Bis 2023 wurden die Betriebe gefragt, ob sie „selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen“ haben. Die Antwortoptionen lauteten „Ja“, „Nein, die Ausbildungsverträge werden von anderen Betrieben/Dienststellen oder mit überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen“ und „Nein, keine neuen Ausbildungsverträge“ (Kantar Public 2023, S. 16). 2024 wurde nur gefragt, ob „Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle (...) bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen“ (Verian 2024, S. 15) hat.

Öffentliche Verwaltung kann Ausbildungsbedarf am besten decken

Anders als in den meisten Vorjahren, fiel der Anteil der Betriebe mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das neue Ausbildungsjahr in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck mit Abstand am höchsten aus (vgl. Abb. 41). Der entsprechende Anteil ist von 30 Prozent im Jahr 2023 auf 55 Prozent bei der Befragung 2024 angestiegen. Die frühzeitige Vergabe von Ausbildungsplätzen durch die Mehrheit der Betriebe im Ausbildungsjahr 2024/25 ging damit einher, dass die Betriebe dieses Wirtschaftszweiges ihre angebotenen Ausbildungsplätze im vorherigen Ausbildungsjahr fast vollständig besetzen konnten (vgl. Abb. 35). In den anderen Wirtschaftszweigen lag der Anteil der Betriebe mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zwischen 16 Prozent (Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen) und 31 Prozent (Handel und Reparatur). Bei den Anteilen der Betriebe, die (weitere) Ausbildungsverträge abschließen wollten, sind im Vergleich zu den Vorjahren nur geringe Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen zu beobachten. Besonders

deutlich ist der Rückgang beim Verarbeitenden Gewerbe von 29 Prozent im Vorjahr auf zwölf Prozent 2024/25.

Abb. 41: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2024/25, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent

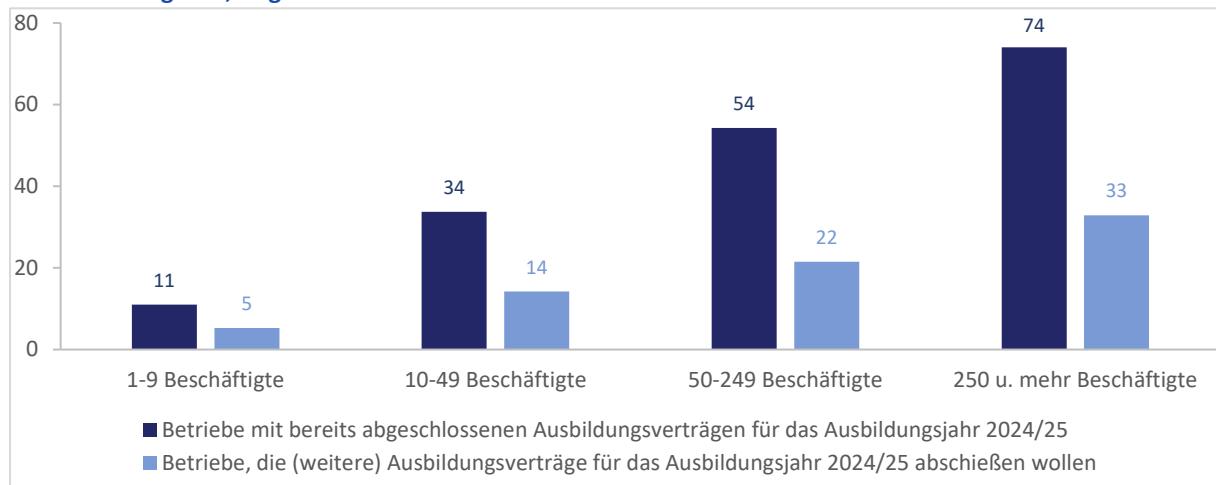


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Unabhängig von der Betriebsgröße mehr als doppelt so viele vollzogene wie noch geplante Vertragsabschlüsse

Bei der differenzierten Betrachtung nach Betriebsgrößen ergaben sich bezüglich der vollzogenen und geplanten Abschlüsse von Ausbildungsverträgen eindeutige Betriebsgrößeneffekte: Je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit sowohl für bereits vollzogene als auch für noch geplante Vertragsabschlüsse (vgl. Abb. 42). Bei allen vier Betriebsgrößen überstieg der Anteil der Betriebe mit vollzogenen Abschlüssen den Anteil der Betriebe mit geplanten Abschlüssen um mehr als 100 Prozent. Dagegen überwog bei Kleinstbetrieben in den letzten beiden Jahren jeweils noch der Anteil der Betriebe mit geplanten Abschlüssen.

Abb. 42: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2024/25, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

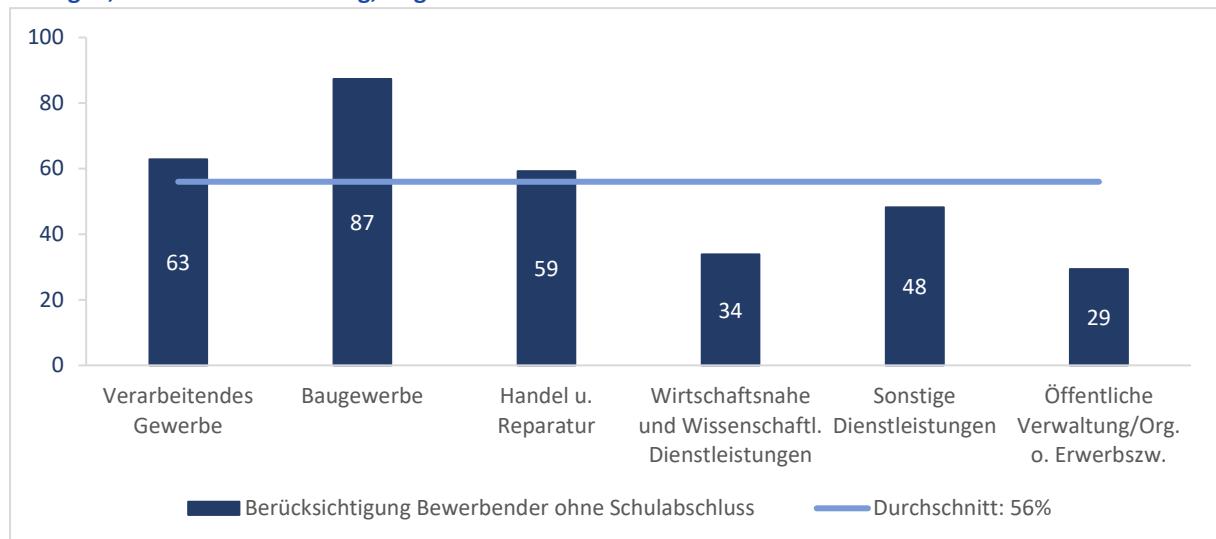
4.4 Bewerbende ohne Schulabschluss

Bei der Befragung 2024 wurden die Betriebe erstmalig seit 2013 wieder gefragt, ob Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen grundsätzlich berücksichtigt werden. Dieser Frage widmet sich Unterkapitel 4.4 mit Blick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen sowie mit besonderem Fokus auf Betriebe, die zukünftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten bzw. von Fachkräften erwarteten. Im Anschluss folgt eine Analyse der aus Sicht der Betriebe unbedingt erforderlichen Voraussetzungen der Berücksichtigung von Bewerbenden ohne Schulabschluss.

Bewerbende ohne Schulabschluss kommen vor allem im Baugewerbe zum Zuge

56 Prozent der Betriebe in Hessen geben 2024 an, Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen (vgl. Abb. 43), wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. 44 Prozent der Betriebe berücksichtigten Bewerbende ohne Schulabschluss grundsätzlich nicht, während es 2013 noch 71 Prozent waren (vgl. Nüchter/Larsen 2014). Diesbezüglich sind 2024 erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen ersichtlich: Im Baugewerbe gab es nahezu alle ausbildungsberechtigten Betriebe an, Bewerbende ohne Schulabschluss zu berücksichtigen (87 Prozent). In Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (34 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (29 Prozent) traf dies nur auf etwa jeden dritten Betrieb zu.

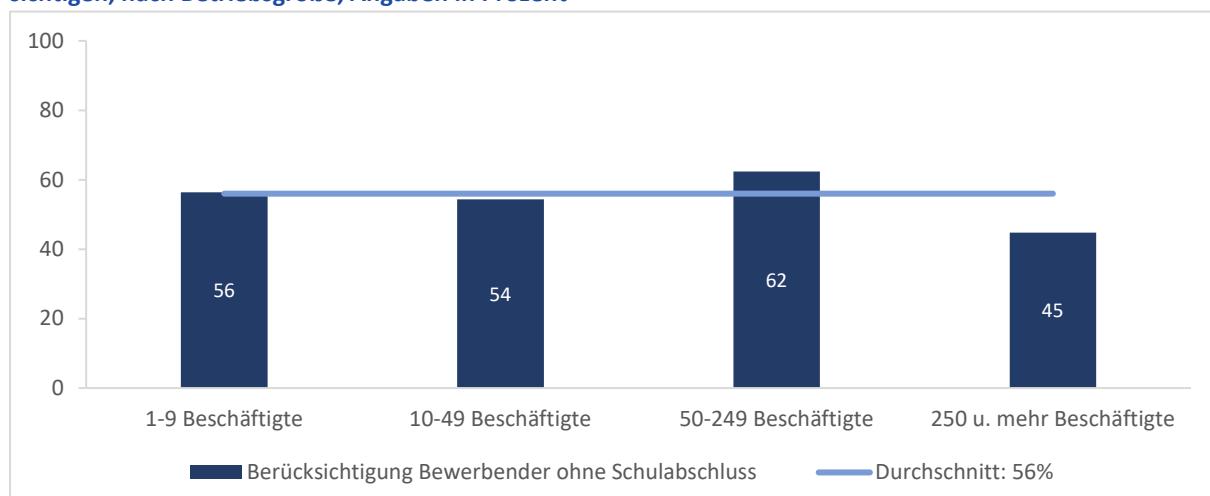
Abb. 43: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Von mittelgroßen Betrieben wurden Bewerbende ohne Schulabschluss gemäß der Befragung 2024 häufiger berücksichtigt als von Großbetrieben (vgl. Abb. 44). Ansonsten fielen die Unterschiede nach Betriebsgrößen gering aus.

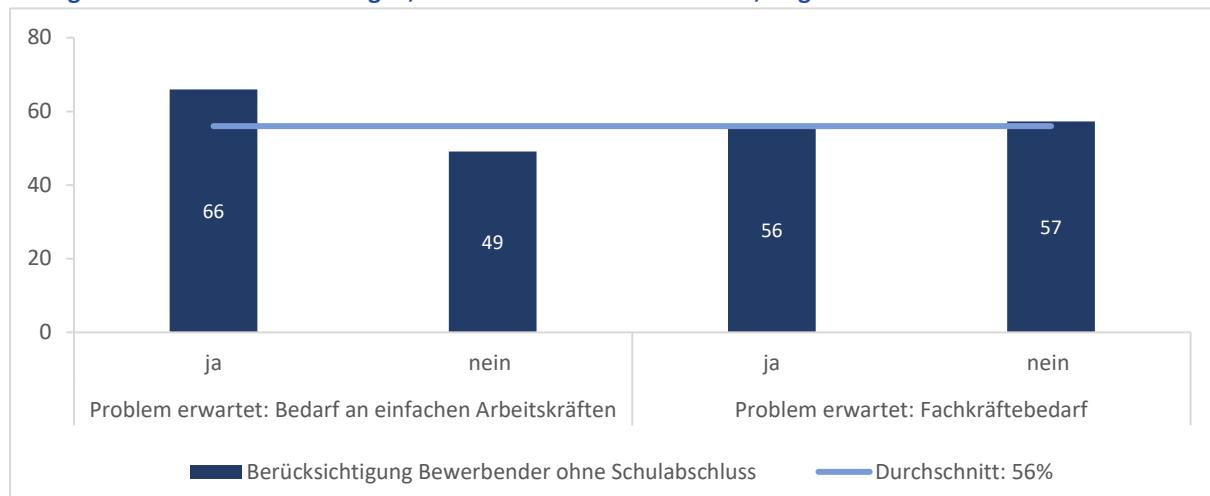
Abb. 44: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Über ein Drittel der Betriebe in Hessen erwartete 2024 für die nächsten zwei Jahre Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu gewinnen. Der entsprechende Anteil der Betriebe ist von 28 Prozent im Jahr 2022 auf 36 Prozent im Jahr 2024 gestiegen. Erwartungsgemäß waren Betriebe, die Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten antizipierten, in 66 Prozent der Fälle und somit häufiger bereit, Bewerbende ohne Schulabschluss auszubilden als Betriebe, die keine entsprechenden Schwierigkeiten erwarteten (49 Prozent) (vgl. Abb. 45). Der Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten war mit 52 Prozent am höchsten im Baugewerbe. Gleichzeitig wurden Bewerbende ohne Schulabschluss im Baugewerbe von den meisten Betrieben berücksichtigt (vgl. Abb. 43). Ob Bewerbende ohne Schulabschluss von einem Betrieb grundsätzlich berücksichtigt wurden oder nicht, war dagegen unabhängig davon, ob in den nächsten Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften erwartet wurden (vgl. Abb. 45).

Abb. 45: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die Bewerbende ohne Schulabschluss berücksichtigen bzw. nicht berücksichtigen, nach verschiedenen Variablen, Angaben in Prozent

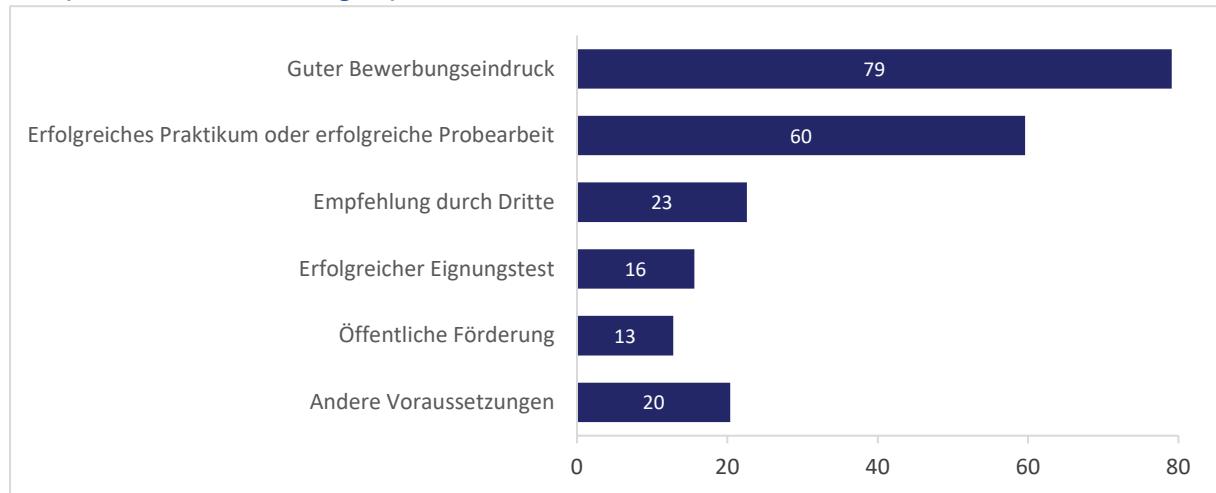


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Guter Bewerbungseindruck und erfolgreiche(s) Praktikum/Probearbeit als wichtigste Voraussetzungen für Bewerbende ohne Schulabschluss

Die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss wurde von den Betrieben in der Regel an bestimmte Bedingungen geknüpft (vgl. Abb. 46). Betriebe legten dabei vor allem Wert auf einen guten Bewerbungseindruck (79 Prozent) und ein erfolgreiches Praktikum bzw. erfolgreiche Probearbeit (60 Prozent). Andere Voraussetzungen wie z. B. eine Empfehlung durch Dritte (23 Prozent) oder ein erfolgreicher Eignungstest (13 Prozent) wurden weitaus seltener für unbedingt erforderlich erachtet.

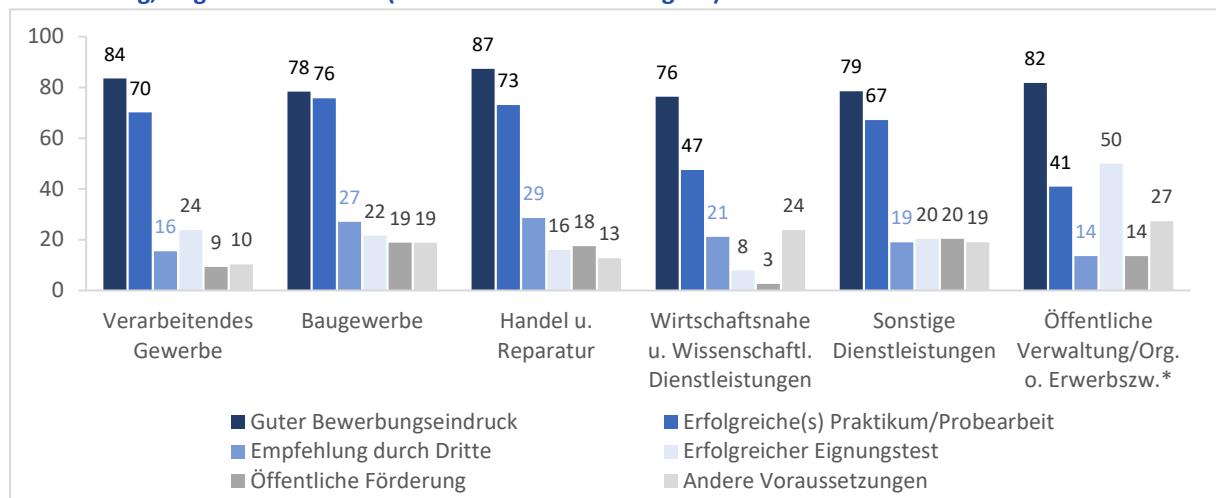
Abb. 46: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Ein guter Bewerbungseindruck und ein erfolgreiches Praktikum bzw. erfolgreiche Probearbeit fungierten für Bewerbende ohne Schulabschluss in nahezu allen Wirtschaftszweigen als Eintrittskarte zur betrieblichen Ausbildung (vgl. Abb. 47). Nur in der Öffentlichen Verwaltung bzw. in Organisationen ohne Erwerbszweck galt nach dem guten Bewerbungseindruck ein erfolgreicher Eignungstest als zweitwichtigste Voraussetzung. Bis auf wenige Ausnahmen wurden auch die anderen Voraussetzungen von einem – wenn auch deutlich kleineren – Teil der Betriebe aller Wirtschaftszweige als unbedingt erforderlich erachtet.

Abb. 47: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

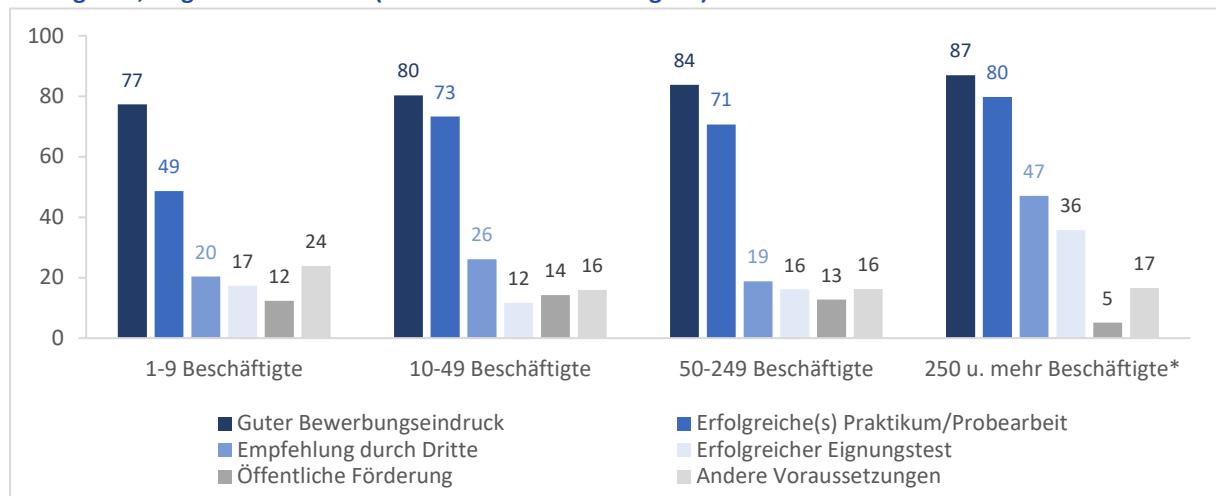


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck nur eine Tendenz abbilden.

Ein guter Bewerbungseindruck bildete bei allen Betriebsgrößen die am häufigsten und ein erfolgreiches Praktikum bzw. erfolgreiche Probearbeit die am zweithäufigsten genannte Voraussetzung für die Berücksichtigung Bewerbender ohne Schulabschluss (vgl. Abb. 48). Großbetriebe nannten insgesamt mehr Voraussetzungen, vor allem im Vergleich zu Kleinstbetrieben. Insbesondere ein erfolgreiches Praktikum bzw. Probearbeit, aber auch eine Empfehlung durch Dritte und ein erfolgreicher Eignungstest, stellten für Großbetriebe häufiger als für kleinere Betriebe Türöffner dar, mit denen ein fehlender Schulabschluss teilweise kompensiert werden kann.

Abb. 48: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Voraussetzungen nennen, unter allen Betrieben, die Bewerbende ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berücksichtigen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

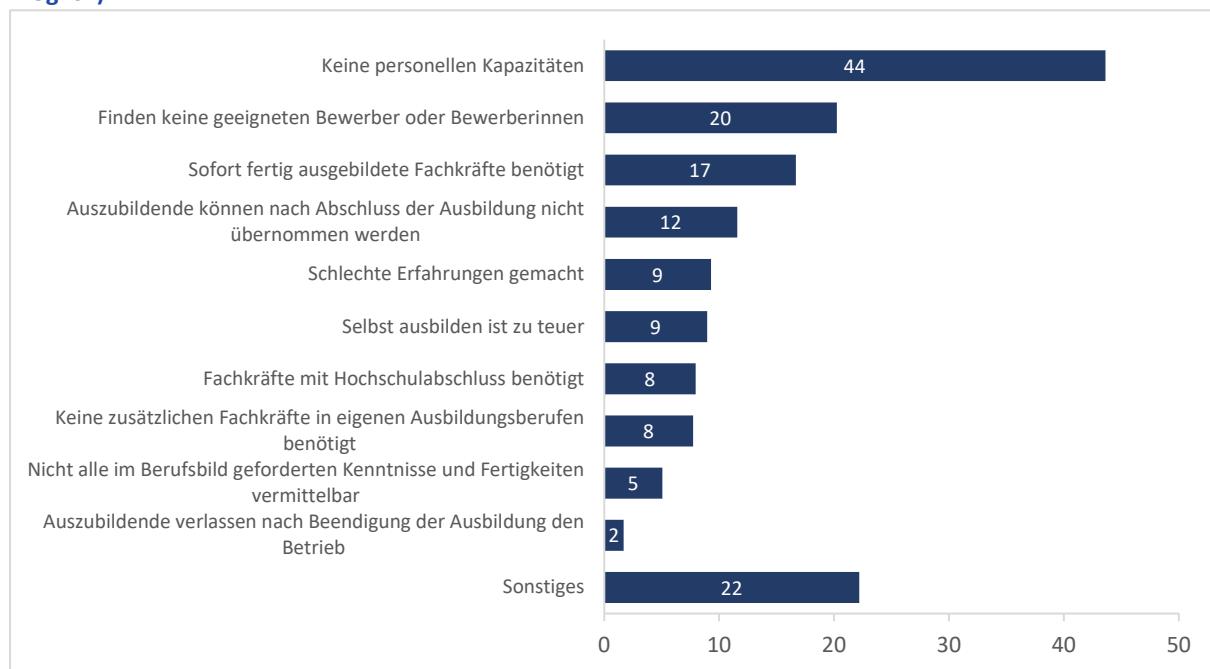
*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten nur eine Tendenz abbilden.

4.5 Gründe für einen Ausbildungsverzicht

Knapp 24 Prozent der 2024 befragten Betriebe in Hessen waren zwar ausbildungsberechtigt, haben aber weder 2023/24 noch 2024/25 Ausbildungsplätze besetzt, hatten Mitte des Jahres 2024 keine Auszubildenden im Betrieb und planten im laufenden Ausbildungsjahr auch keine Ausbildungsverträge mehr abzuschließen.⁶ In den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel wurden die entsprechenden Betriebe 2024 erstmalig nach den Gründen für ihren Ausbildungsverzicht gefragt.

Am häufigsten – fast in der Hälfte der Fälle (44 Prozent) – gaben ausbildungsberechtigte Betriebe als einen Grund für ihren Ausbildungsverzicht an, dass sie keine personellen Kapazitäten haben (vgl. Abb. 49). Erst mit großem Abstand folgten weitere Gründe: Jeder fünfte Betrieb (20 Prozent) äußerte, keine geeigneten Bewerber zu finden, 17 Prozent der Betriebe benötigten sofort fertig ausgebildete Fachkräfte und zwölf Prozent führten als Grund an, dass Auszubildende nach der Ausbildung nicht übernommen werden können. Eine Reihe weiterer Gründe wurde jeweils von weniger als zehn Prozent der Betriebe genannt, diese Gründe scheinen also von untergeordneter Bedeutung zu sein.

Abb. 49: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



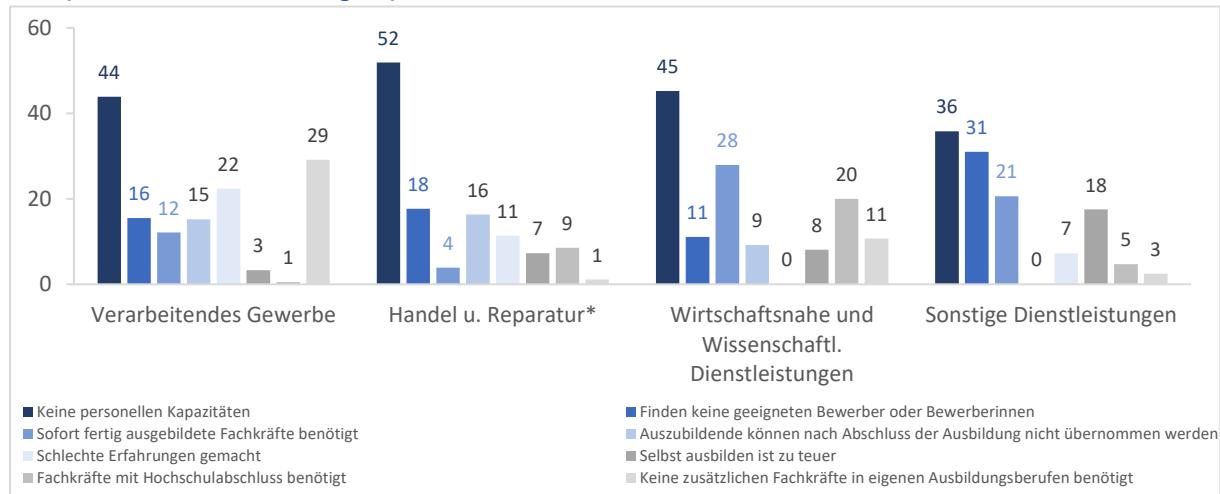
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Fehlende personelle Kapazitäten bildeten nach Auskunft der Betriebe in allen vier betrachteten Wirtschaftszweigen – am häufigsten im Bereich Handel und Reparatur (52 Prozent) – den Hauptgrund dafür, dass trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausgebildet wurde (vgl. Abb. 50). Am zweithäufigsten führten Betriebe in Handel und Reparatur und in Sonstigen Dienstleistungen an, dass keine geeigneten Bewerber zu finden sind. Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe nannten als zweitwichtigsten Grund, dass keine zusätzlichen Fachkräfte in eigenen Ausbildungsberufen benötigt werden. Betriebe

⁶ Jedoch sind hier sowohl Betriebe enthalten, die 2023/24 Ausbildungsplätze angeboten haben, die nicht besetzt wurden als auch Betriebe, bei denen Auszubildende 2024 die Ausbildung beendet haben. In Abbildung 31 werden diese Betriebe als ausbildende Betriebe kategorisiert.

in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen machten am zweithäufigsten geltend, sofort fertig ausgebildete Fachkräfte zu benötigen.

Abb. 50: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

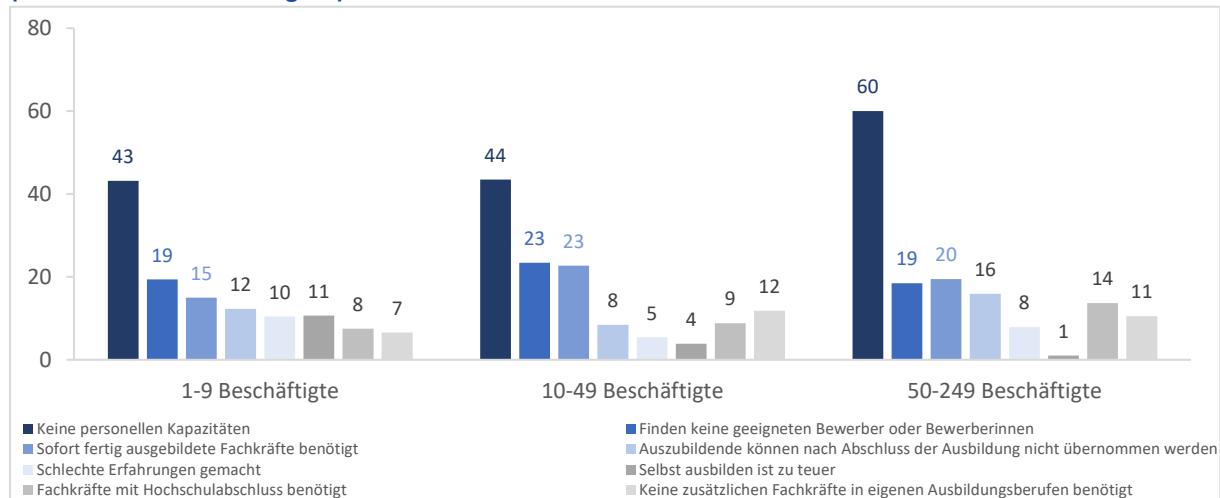


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen. Ebenfalls nicht einbezogen werden hier zwei nur selten gewählte Antwortoptionen und die Kategorie Sonstiges (vgl. Abb. 49).

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für Handel und Reparatur nur eine Tendenz abbilden.

Auch die nach Betriebsgrößen differenzierende Betrachtung zeigt fehlende personelle Kapazitäten durchweg als wichtigsten Grund für einen Ausbildungsverzicht – in mittelgroßen Betrieben (60 Prozent) noch häufiger als in Klein- und Kleinstbetrieben (43 bzw. 44 Prozent) (vgl. Abb. 51). Ansonsten sind keine größeren Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größe zu konstatieren.

Abb. 51: Anteil der Betriebe in Hessen, die bestimmte Gründe für ihren Ausbildungsverzicht nennen, unter allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, nach Betriebsgröße*, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*250 Beschäftigte und mehr werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen. Ebenfalls nicht einbezogen werden hier zwei nur selten gewählte Antwortoptionen und die Kategorie Sonstiges (vgl. Abb. 49).

4.6 Resümee

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ermöglicht es den Betrieben in Zeiten des Fachkräftemangels, gezielt qualifiziertes Personal zu entwickeln, das zu den betrieblichen Anforderungen passt und eine hohe Bindung an den Betrieb hat. Jungen Erwachsenen bietet der Abschluss einer betrieblichen Ausbildung auch aufgrund der hohen Nachfrage nach Fachkräften hervorragende Entwicklungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Kapitel 4 untersuchte aktuelle Entwicklungstendenzen des hessischen Ausbildungsmarktes, stellte zeitliche Trends dar und differenzierte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Der Anteil ausbildender Betriebe in Hessen hat im Ausbildungsjahr 2023/24 leicht abgenommen. Mit 26 Prozent war 2024 der geringste Anteil seit Beginn der Erhebungen 2001 zu verzeichnen. Nicht nachgelassen hat allerdings die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe. Diese liegt seit 2001 mit einigen Ausschlägen nach unten und oben relativ konstant bei etwa 55 Prozent. Stark angestiegen – von 34 Prozent im Jahr 2009 auf zuletzt 54 Prozent – ist jedoch der Anteil der Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung haben. Während das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe 2023/24 relativ hohe Beteiligungsquoten von etwa 40 Prozent erreichten, waren die Betriebe anderer Wirtschaftszweige mehrheitlich nicht ausbildungsberechtigt und realisierten deutlich geringere Beteiligungsquoten. Mit der Größe der Betriebe stieg im Ausbildungsjahr 2023/24 sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an. Das Engagement in Ausbildung erfordert zeitliche, personelle und finanzielle Investitionen, die in kleineren Betrieben in einem geringeren Ausmaß vorhanden sein dürften.

Trotz des Rückgangs ausbildungsberechtigter und -aktiver Betriebe zeigt der Langzeittrend eine deutliche Zunahme der Anzahl angebotener Ausbildungsplätze von 42.800 im Jahr 2003 auf zuletzt 64.800. Immer weniger Betriebe haben in den letzten Jahren immer mehr Ausbildungsplätze angeboten. Der Trend korrespondiert mit einem Rückgang des Anteils besetzter Ausbildungsplätze von 92 Prozent im Jahr 2003 auf zuletzt 73 Prozent. Das Ausbildungspotenzial übersteigt also zunehmend die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Ausschlaggebend hierfür dürften einerseits ein Mangel an Bewerbungen und andererseits Passungsprobleme zwischen Stellenprofilen und den Interessen und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber sein (vgl. auch Fitzenberger et al. 2023). Damit haben sich die Wahlmöglichkeiten für viele an einer Ausbildung interessierte junge Menschen erheblich erweitert, während es für einen Teil der Betriebe schwerer geworden ist, Ausbildungsplätze zu besetzen. Besondere Schwierigkeiten zeigten sich diesbezüglich bei Kleinstbetrieben, die weniger als die Hälfte der angebotenen Plätze besetzen konnten. Die Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden erklären möglicherweise auch die geringere Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben.

Der Rückgang der Besetzungsquote geht einher mit einer in den letzten Jahren ebenfalls sinkenden Zahl an Ausbildungsabschlüssen hessischer Betriebe. Dem Rekordwert von 39.900 erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen aus dem Jahr 2017 standen 2024 nur noch 29.900 Abschlüsse gegenüber. Dies könnte an einer verringerten Besetzungsquote liegen und daneben auch darauf zurückzuführen sein, dass in der dualen Ausbildung in Hessen seit 2017 die Vertragslösungsquote deutlich gestiegen und die Prüfungserfolgsquote geringfügig gesunken ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, 2024). Während die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse abnahm, ist die Übernahmequote von 53 Prozent im Jahr 2006 auf den Höchstwert von zuletzt 76 Prozent gestiegen. Es ist naheliegend, dass die Betriebe in Zeiten des Fachkräftemangels einen höheren Anteil ihrer Absolventinnen und Absolventen übernehmen, insbesondere auch, weil die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse abgenommen hat.

Der Anteil der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits Ausbildungsverträge für das neue Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, ist im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 24 Prozent gestiegen. Ein deutlicher Anstieg – von 30 Prozent auf 55 Prozent – ist in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck zu beobachten. Die frühzeitige Vergabe von Ausbildungsplätzen korrespondiert hier damit, dass im Vorjahr fast alle Stellen besetzt werden konnten. Nachdem in den vergangenen Jahren für alle Wirtschaftszweige ein Trend zu späteren Vertragsabschlüssen zu beobachten war, ist der Anteil der Betriebe, die (weitere) Vertragsabschlüsse für das laufende Ausbildungsjahr planten, 2024 im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte auf nur noch 10 Prozent zurückgegangen. Über alle Betriebsgrößen hinweg – anders als in den beiden Vorjahren auch bei Kleinstbetrieben – lag der Anteil der Betriebe mit vollzogenen Abschlüssen doppelt so hoch wie der Anteil der Betriebe mit noch geplanten Abschlüssen. Es ist zu vermuten, dass die Betriebe ihre Ausbildungsplätze im laufenden Ausbildungsjahr schneller vergeben konnten und weniger Schwierigkeiten bei der Besetzung hatten als in den Vorjahren. Auszuschließen ist angesichts der insbesondere im produktionsnahen Bereich teilweise von Personalabbau geprägten Lage auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Larsen et al. 2024) aber auch nicht, dass im Ausbildungsjahr 2024/25 weniger Betriebe Ausbildungsplätze anbieten oder weniger Stellen zur Verfügung gestellt werden als in den Vorjahren.

Passungsprobleme zwischen dem Stellenangebot und Ausbildungsinteressierten dürften u. a. darauf zurückzuführen sein, dass die schulischen Qualifikationen bei einem Teil der Jugendlichen nicht den Anforderungen der Betriebe genügen. In Hessen lag der Anteil der Schulabgehenden ohne Schulabschluss im Jahr 2023 bei sechs Prozent (Statistisches Bundesamt 2024). Im Jahr 2022 hatten deutschlandweit 75 Prozent der 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, auch keinen Berufsabschluss (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Während im Jahr 2013 weniger als ein Drittel (29 Prozent) der Betriebe in Hessen angaben, Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen (vgl. Nüchter/Larsen 2014), waren es 2024 mehr als die Hälfte der Betriebe (56 Prozent). Förderlich hierfür waren u. a. gesetzliche Änderungen, z. B. können Bewerbende ohne Schulabschluss in Hessen seither zu einer Altenpflegehilfe- oder Krankenhilfepflegeausbildung zugelassen werden (Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales 2022). Besonders aufgeschlossen und kompromissbereit gegenüber Bewerberinnen ohne Schulabschluss waren Betriebe aus dem Baugewerbe (87 Prozent) und Betriebe, die zukünftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten erwarteten (66 Prozent). Als unbedingt erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss nannten die meisten Betriebe einen guten Bewerbungseindruck (79 Prozent) und ein erfolgreiches Praktikum oder erfolgreiche Probearbeit (60 Prozent).

Knapp ein Viertel der 2024 befragten Betriebe in Hessen waren zwar ausbildungsberechtigt, hatten aber keine Auszubildenden im Betrieb. Begründet wurde der Ausbildungsverzicht am häufigsten – in Hessen von 44 Prozent der Betriebe (Westdeutschland: 40 Prozent) – mit fehlenden personellen Kapazitäten. Dieser Grund wurde in Hessen über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg am häufigsten genannt. 20 Prozent der Betriebe gaben an, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu finden, 17 Prozent benötigten sofort ausgebildete Fachkräfte. Der Befund ist durchaus überraschend, da ähnliche Untersuchungen in der Vergangenheit als Hauptgründe eher zu wenig oder nicht ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber und einen fehlenden Bedarf an selbst ausgebildeten Fachkräften identifiziert hatten (vgl. Mohr et al. 2015; Wenzelmann/Schönfeld 2022).

Für Politik und Forschung ergibt sich die dringliche Aufgabe, zu klären, warum Betriebe auf ihr Ausbildungrecht verzichten oder in zunehmender Zahl über keine Ausbildungsberechtigung verfügen. Mit Blick auf die aktuelle Lage gilt es, je nach Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, aber auch Region, spezifische Analysen durchzuführen und passgenaue Lösungen zu finden, die dazu führen, dass sich möglichst

viele unterschiedliche Betriebe in der Ausbildung engagieren. Dabei stellt sich die wirtschaftliche Lage im Produktionsbereich anders dar als bspw. im Öffentlichen Dienst, womit jeweils wiederum besondere Herausforderungen für den Ausbildungsbereich einhergehen. Der Öffentliche Dienst dürfte als vergleichsweise sicher und krisenfest wahrgenommen werden und deshalb weniger Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben. Viele Betriebe und Beschäftigte im Produktionssektor sind dagegen von Freisetzungen betroffen bzw. bedroht. Dies könnte dazu führen, dass Betriebe im Produzierenden Gewerbe weniger ausbilden, Absolvierende einer Ausbildung nicht übernommen werden und eine Ausbildung in der Produktion aufgrund der wahrgenommenen Unsicherheit an Attraktivität verliert. Wirtschaft und Politik sollten im Auge behalten, dass der Produktionsbereich auch zukünftig auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen ist und die betriebliche Ausbildung ein unverzichtbares Instrument der Fachkräftesicherung bildet. Das von der hessischen Landesregierung initiierte und im April 2025 bis 2029 verlängerte „Bündnis Ausbildung Hessen“ kann sich dafür stark machen, dass ausbildende Betriebe im Bereich der Produktion und darüber hinaus unterstützt werden, u. a. auch bei der Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern und bei der Integration von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss.

5. Betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, stellen „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen“ (Verian 2024a), seit vielen Jahren das von den Betrieben am häufigsten erwartete Personalproblem dar (Hohendanner et al. 2025). Der Anteil betroffener Betriebe stieg deutschlandweit stark an, von 25 Prozent im Jahr 2010 auf 64 Prozent im Jahr 2024. Dabei wird Fachkräftemangel von Betrieben aller Branchen und Größenklassen am häufigsten als Problem benannt. Mit Blick auf das Land Hessen lassen sich ganz ähnliche Zahlen und Trends identifizieren (Behr et al. 2025).

Betriebe verfolgen unterschiedliche Maßnahmen, um das Problem des Fachkräftemangels in den Griff zu bekommen. Neben der Gewinnung neuer Arbeitskräfte steht dabei vor allem die Bindung und Qualifizierung der bereits im Betrieb arbeitenden Beschäftigten im Vordergrund. Strategien, die sich auf die Förderung der Mitarbeitendenbindung beziehen, stehen bei den Betrieben hoch im Kurs: Für fast zwei Drittel der Betriebe in Deutschland hat das Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen als Strategie der Fachkräftesicherung eine hohe Bedeutung (Hohendanner et al. 2025). Etwa die Hälfte der Betriebe setzt auf die Weiterbildung von Beschäftigten und auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Welche Strategien der Fachkräftesicherung aber haben die Betriebe in Hessen im Jahr 2024 verfolgt? Und was bedeutete es konkret, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern? Welche Maßnahmen wurden von Betrieben in Hessen angeboten, welche Weiterbildungen gefördert, wie viele Beschäftigte profitierten davon und wie hat sich das Angebot in den letzten Jahren verändert? Welche Unterschiede bestanden diesbezüglich zwischen Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen und wie kamen die verschiedenen Betriebe mit dem Koordinationsaufwand zurecht, der entsteht, wenn unterschiedliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle koexistieren? Kapitel 5 beantwortet diese Fragen durch eine Untersuchung betrieblicher Anreize zur Mitarbeitendenbindung und fokussiert sich dabei auf Aspekte der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie auf die Förderung von Weiterbildungen.

Kapitel 3 hat die aktuelle Personalsituation der Betriebe in Hessen in den Blick genommen, und Kapitel 4 betrachtete die betriebliche Ausbildung. Kapitel 5 konzentriert sich auf betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung. Unterkapitel 5.1 widmet sich verschiedenen Aspekten flexibler Arbeitszeitgestaltung, Unterkapitel 5.2 thematisiert ortsbezogene Flexibilität und mobiles Arbeiten, Unterkapitel 5.3 fokussiert auf die betriebliche Förderung von Weiterbildungen. In Unterkapitel 5.4 wird zusammenfassend die Frage beantwortet, wie viele Instrumente zur Förderung der Mitarbeitendenbindung die Betriebe in Hessen im Jahr 2024 genutzt haben. Unterkapitel 5.5 untersucht mit besonderem Fokus auf den Faktor Betriebsgröße, inwieweit der mit der Umsetzung verbundene Koordinationsaufwand von den Betrieben als herausfordernd wahrgenommen wird. Kapitel 5 wird mit einem Resümee abgeschlossen.

5.1 Verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

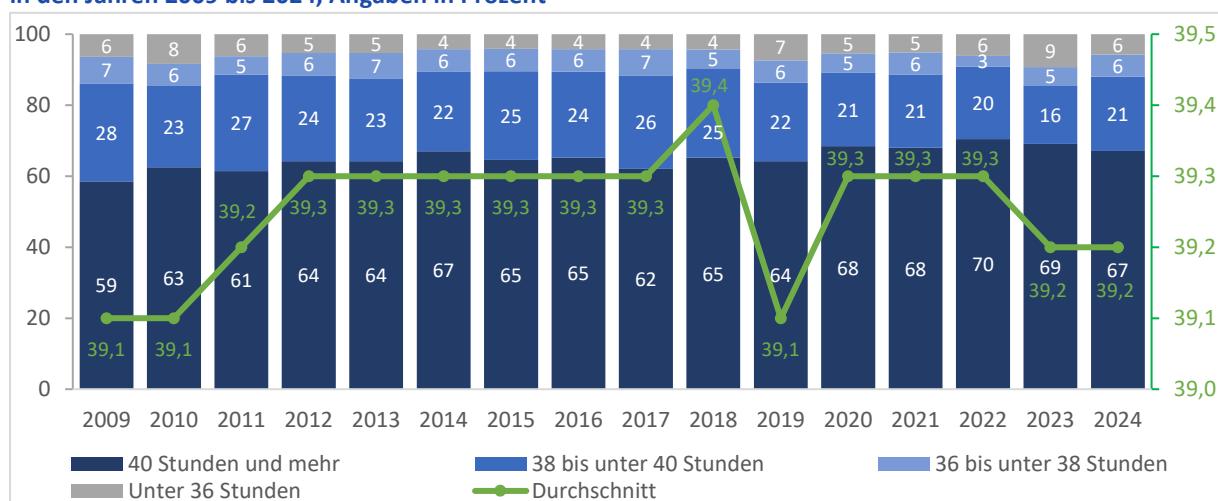
Unterkapitel 5.1 beleuchtet zunächst grundlegend die Arbeitszeitgestaltung in hessischen Betrieben. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei verschiedenen Aspekten der Flexibilisierung, die als Anreize für Mitarbeitende wirken und deren Bindung zum Betrieb erhöhen können. Unterkapitel 5.1 fokussiert sich auf die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit, auf Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst, behandelt die zusammenhängenden Themen Überstunden und Arbeitszeitkonten, die freie Arbeitszeitgestaltung durch Arbeitnehmende und widmet sich der familienfreundlichen

Arbeitszeitgestaltung. Dargestellt werden zuerst jeweils Ergebnisse für das Jahr 2024 und bei Vorhandensein entsprechender Daten zeitliche Trends der letzten Jahre sowie im Anschluss Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte bei 39,2 Stunden

Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte lag im Jahr 2024 in hessischen Betrieben bei 39,2 Stunden (vgl. Abb. 52). In rund zwei Dritteln der Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 40 Stunden oder mehr, in 21 Prozent der Betriebe 38 bis unter 40 Stunden und in einem kleinen Teil der Betriebe (12 Prozent) weniger als 38 Stunden. Der Durchschnittswert von 39,2 Stunden hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Seit 2009 lag der Wert zumeist bei 39,3 Stunden und mit einer geringen Spannweite immer zwischen 39,1 und 39,4 Stunden.

Abb. 52: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2009 bis 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009–2024, eigene Berechnungen.

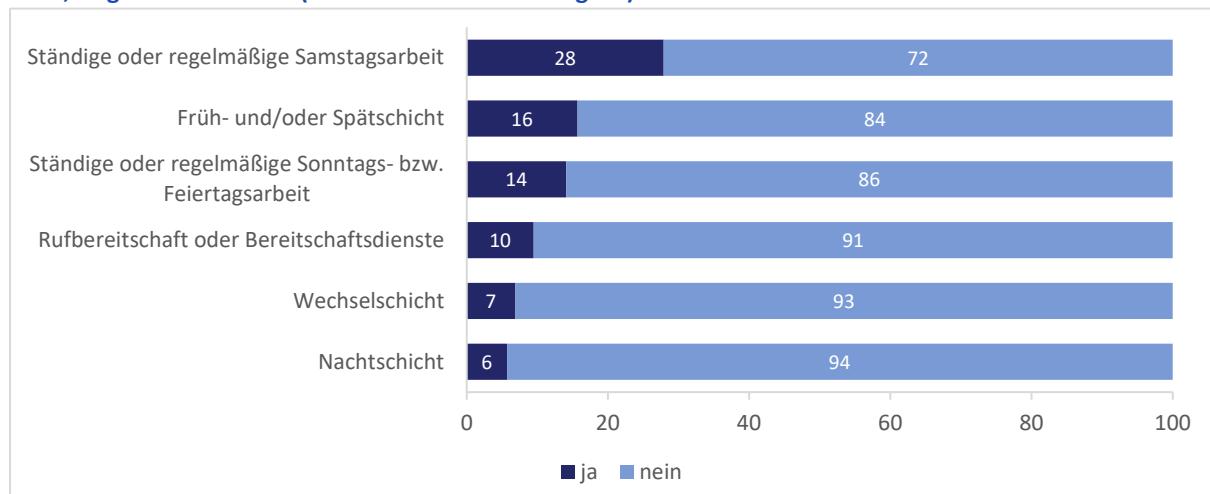
Mit Blick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige offenbaren sich größere Unterschiede: In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck fiel die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit mit 39,9 Stunden vergleichsweise hoch aus. In keinem der befragten Betriebe bzw. keiner Dienststelle wurde hier auf einer vollen Stelle weniger als 38 Stunden gearbeitet. In den anderen fünf Wirtschaftszweigen lag die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit zwischen 39,0 und 39,4 Stunden. Im Baugewerbe war im Jahr 2024 mit 39,1 Stunden eine größere Abweichung im Vergleich zum Vorjahreswert (40,0) zu verzeichnen. Kleinbetriebe kennzeichnete mit 39,4 Stunden die längste durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit, während diese bei Großbetrieben mit 38,8 Stunden am geringsten ausfiel. In 70 Prozent der Großbetriebe lag die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit bei unter 40 Stunden, in über zwei Dritteln der Kleinst- und Kleinbetriebe dagegen bei mindestens 40 Stunden. Sowohl das relativ hohe Stundenaufkommen im Öffentlichen Dienst als auch die geringere Arbeitszeit in Großbetrieben müssen im Lichte der in beiden Fällen relativ häufig gegebenen betrieblichen Tarifbindung betrachtet werden. Im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 und in Ausnahmefällen 38,5 Stunden (TV-H 2024), während der Tarifvertrag bspw. für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Hessen 35 Arbeitsstunden pro Woche vorsieht (Statistisches Bundesamt 2025).

Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden

Atypische Arbeitszeiten – hierzu zählen neben Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst auch Überstunden – weichen von der „Normalarbeitszeit“ ab. Diese beträgt von Montag bis Freitag durchschnittlich acht Stunden pro Tag zwischen 7 Uhr und 18 bzw. 19 Uhr (Amlinger-Chatterjee 2016). Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist aus Sicht der Betriebe häufig notwendig, z. B. aufgrund von Schwankungen in der Personalverfügbarkeit sowie nicht vollständig planbarer Bedarfe in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen. Atypische Arbeitszeiten können sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Mitarbeitendenbindung auswirken.

Am häufigsten – in 28 Prozent der Betriebe – gab es zum Befragungszeitpunkt 2024 ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit (vgl. Abb. 53). Der Anteil ist fast unverändert im Vergleich zum Jahr 2020, als Samstagsarbeit in 29 Prozent der Betriebe die Regel war (Behr et al. 2021). Zwischen 2008 und 2018 war dies sogar in 35 bis 38 Prozent der Betriebe der Fall (Fischer/Larsen 2019). Früh- und/oder Spätschicht gab es 2024 in 16 Prozent, regelmäßige Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit in 14 Prozent und Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in zehn Prozent der Betriebe. Nacht- (sechs Prozent) und Wechselschicht (sieben Prozent) existierten relativ selten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass 37 Prozent der Betriebe zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten mindestens eine Variante von Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst abverlangten.

Abb. 53: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

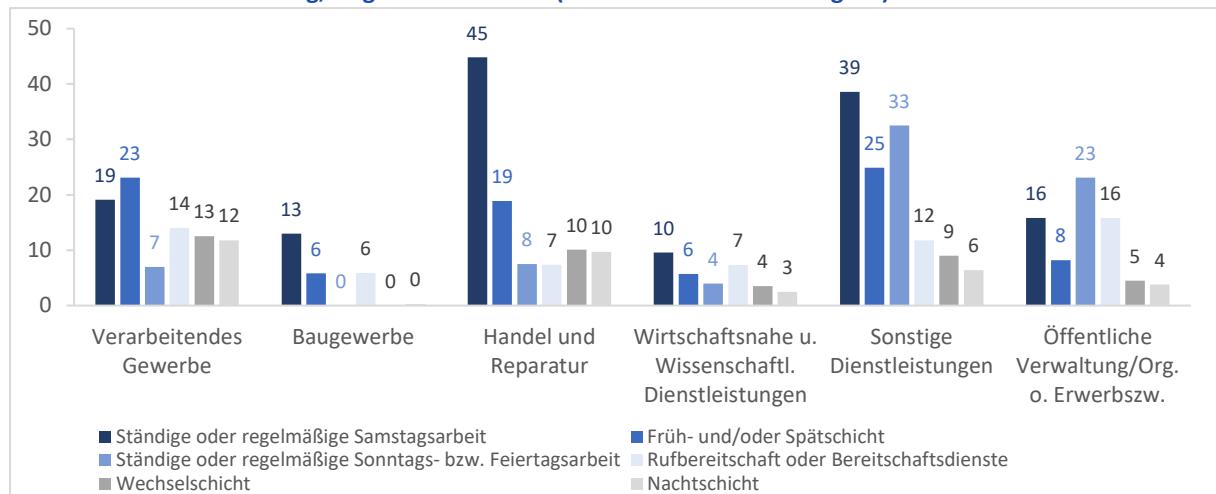


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Bei den atypischen Arbeitszeiten sind große Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen zu konstatieren. In vier von sechs Wirtschaftszweigen existierte am häufigsten ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit, besonders häufig – in 45 Prozent der Betriebe – im Bereich Handel und Reparatur (vgl. Abb. 54). Im Verarbeitenden Gewerbe gab es am häufigsten Früh- und/oder Spätschicht (in 23 Prozent der Betriebe) und in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck am häufigsten ständige oder regelmäßige Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (23 Prozent). Dies betraf stark überwiegend Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen und weniger die Öffentliche Verwaltung. Auffällig ist darüber hinaus der hohe Anteil an Betrieben mit regelmäßiger Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit im Bereich Sonstiger Dienstleistungen (33 Prozent). Bilanzierend kann festgestellt werden, dass es in Handel und Reparatur und in Sonstigen Dienstleistungen in etwa der Hälfte der Betriebe und somit relativ häufig mindestens eine atypische Arbeitszeit gab, während dies in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen nur in 16 Prozent

und im Baugewerbe nur in 20 Prozent der Betriebe der Fall war. Der Befund ist nicht überraschend, da z. B. in der Gastronomie als einem Teilbereich der Sonstigen Dienstleistungen typischerweise auch abends und am Wochenende gearbeitet wird.

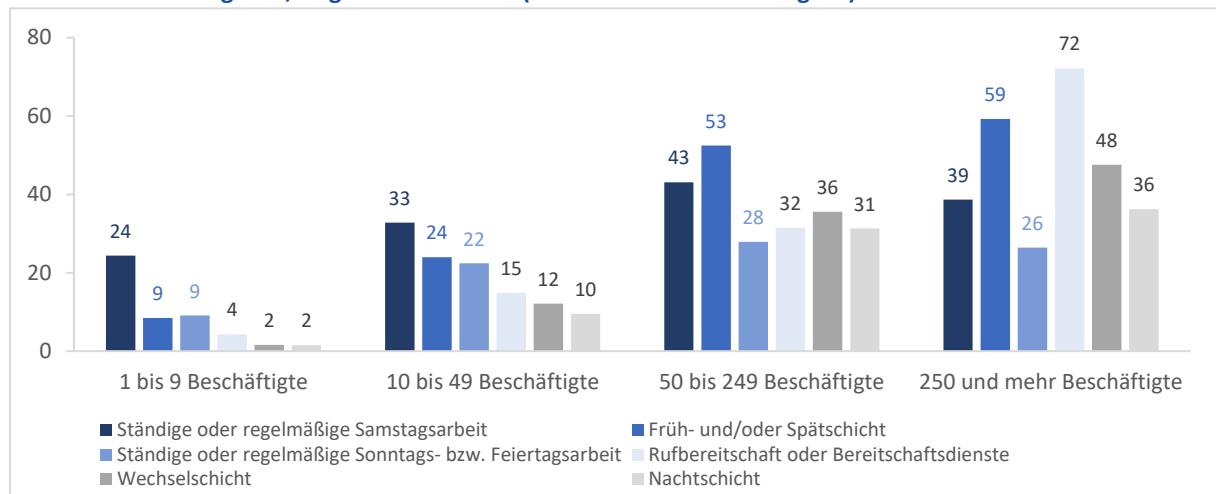
Abb. 54: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Während es in Kleinst- (24 Prozent) und Kleinbetrieben (33 Prozent) am häufigsten ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit gab, waren in mittelgroßen Betrieben häufiger Früh- und Spätschicht (52 Prozent) und in Großbetrieben Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste (72 Prozent), Früh- und/oder Spätschicht (59 Prozent) und Wechselschicht (48 Prozent) gegeben (vgl. Abb. 55). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Jahr 2024 fast alle Großbetriebe (89 Prozent) mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und/oder Bereitschaftsdienst arbeiteten, jedoch nur 30 Prozent der Kleinstbetriebe. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in Großbetrieben mehr Beschäftigte von atypischen Arbeitszeiten betroffen waren als in Kleinstbetrieben.

Abb. 55: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Bereitschaftsdienst im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen

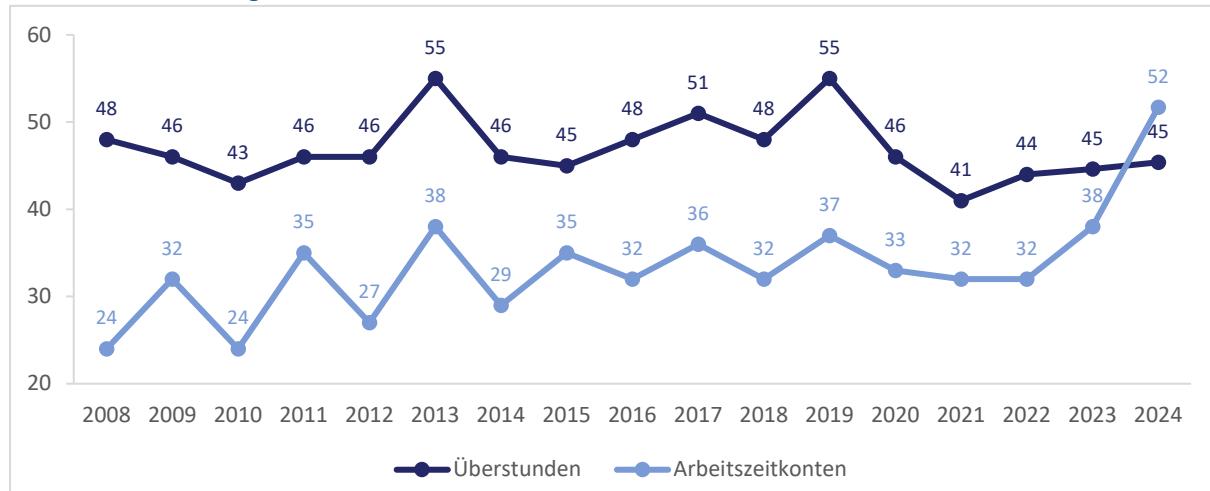
Erstmalig mehr Arbeitszeitkonten als Überstunden

Mithilfe von Überstunden können Betriebe Schwankungen im Auftragsvolumen und in der Produktion ausgleichen oder auch punktuelle Personalengpässe 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 die Produktivität und Mitarbeitendenbindung haben. Bei der Befragung im Jahr 2024 betrug der Anteil der Betriebe in Hessen mit Überstunden wie im Vorjahr 45 Prozent (vgl. Abb. 56). Der Langzeitrend zeigt, dass in den meisten Jahren in 43 bis 48 Prozent der Betriebe Überstunden anfielen.

Arbeitszeitkonten – von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen – bieten Beschäftigten die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung. Hieraus kann eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine höhere Bindung an den Betrieb resultieren. Da Überstunden und Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto miteinander verrechnet werden, haben Betriebe u. a. den Vorteil, keine Überstundenzuschläge zahlen zu müssen (Zapf 2012). In den Befragungsdaten 2024 zeigt sich ein statistischer Zusammenhang zwischen Überstunden und Arbeitszeitkonten: In fast drei Vierteln der Betriebe mit Überstunden gab es auch Regelungen zu Arbeitszeitkonten, während dies nur einem Drittel der Betriebe ohne Überstunden der Fall war.

Der Anteil der hessischen Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nahm zwischen 2008 und 2023 um 14 Prozentpunkte von 24 auf 38 Prozent zu (vgl. Abb. 56). Zwischen 2023 und 2024 war ein äußerst dynamischer Anstieg um 14 Prozentpunkte auf 52 Prozent zu beobachten. Während der Anteil der Betriebe mit Überstunden 2008 noch doppelt so hoch ausfiel wie der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten, gab es 2024 zum ersten Mal mehr Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten als Betriebe mit Überstunden.

Abb. 56: Anteil der Betriebe in Hessen mit Überstunden* und Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent**



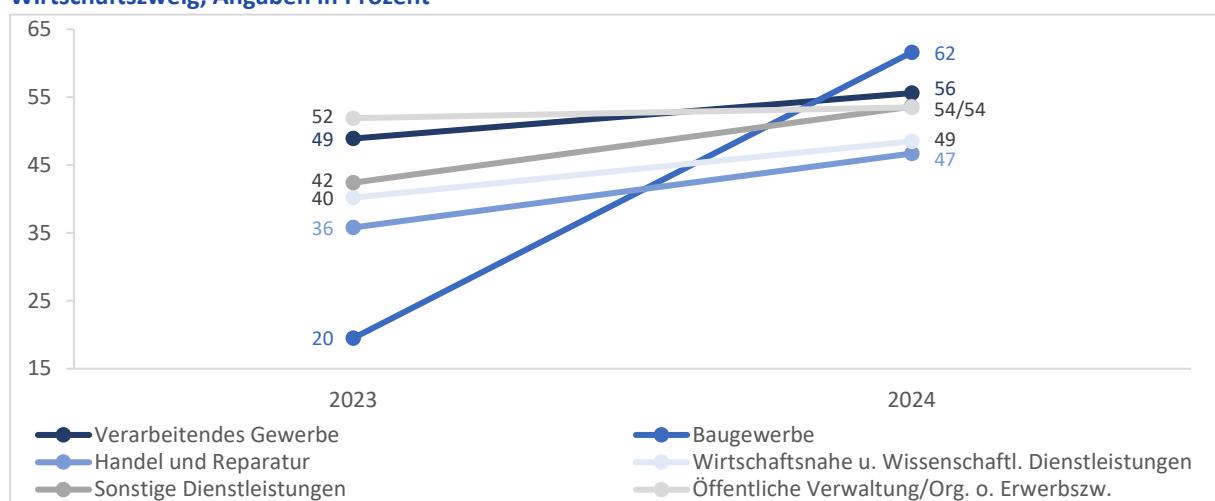
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

*Die Abfrage zu geleisteten Überstunden erfolgt im IAB-Betriebspanel immer für das Vorjahr. Zum Beispiel wurde 2024 abgefragt, ob 2023 Überstunden im Betrieb / in der Dienststelle abgeleistet wurden. Die in der Abbildung angegebenen Jahreszahlen beziehen sich auf das Jahr der Befragung.

**Bei der Frage zu Arbeitszeitkonten wurde die Fragestellung 2024 geringfügig verändert. 2024 wurde lediglich gefragt, ob es im Betrieb / in der Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt (Verian 2024a). Bis 2023 wurde gefragt, ob es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt, „also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen“ (Kantar Public 2023, S. 18) oder ob solche Regelungen geplant sind. Betriebe mit geplanten Regelungen sind in den hier dargestellten Anteilsraten nicht enthalten.

Besonders fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten im Baugewerbe zwischen 2023 und 2024 von 20 auf 62 Prozent gestiegen ist (vgl. Abb. 57). Dabei sind Arbeitszeitkonten in zwei Dritteln der Betriebe aus den Bereichen „Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ vorhanden, aber nur in einem Drittel der Betriebe im „Hoch- und Tiefbau“. Dagegen war in den anderen Wirtschaftszweigen lediglich eine moderate Zunahme zu verzeichnen. Für Westdeutschland ist in diesem Zeitraum im Baugewerbe ebenfalls ein deutlicher, aber doch geringerer Anstieg als in Hessen zu beobachten, von 37 auf 58 Prozent (Verian 2024b, 2025). Zurückzuführen dürfte die starke Zunahme von Arbeitszeitkonten im Baugewerbe auf zuletzt starker schwankende Auftragslagen und eine eingetrübte konjunkturelle Lage bei gleichzeitigem Fachkräftemangel sein. Arbeitszeitkonten sind gerade auch für kleinere Betriebe ein attraktives Instrument, um Fachkräfte durch Auftragsrückgänge hindurch zu halten und bei Auftragsspitzen Überstundenzuschläge zu vermeiden.

Abb. 57: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2023 und 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023-2024, eigene Berechnungen.

In Bezug auf Überstunden und Arbeitszeitkonten gab es im Jahr 2024 lediglich kleinere Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Der Anteil der Betriebe in Hessen mit Überstunden war am höchsten im Verarbeitenden Gewerbe (54 Prozent) und am niedrigsten im Bereich Sonstiger Dienstleistungen (41 Prozent). Regelungen zu Arbeitszeitkonten waren am häufigsten im Baugewerbe (62 Prozent) und am seltensten im Bereich Handel und Reparatur (47 Prozent).

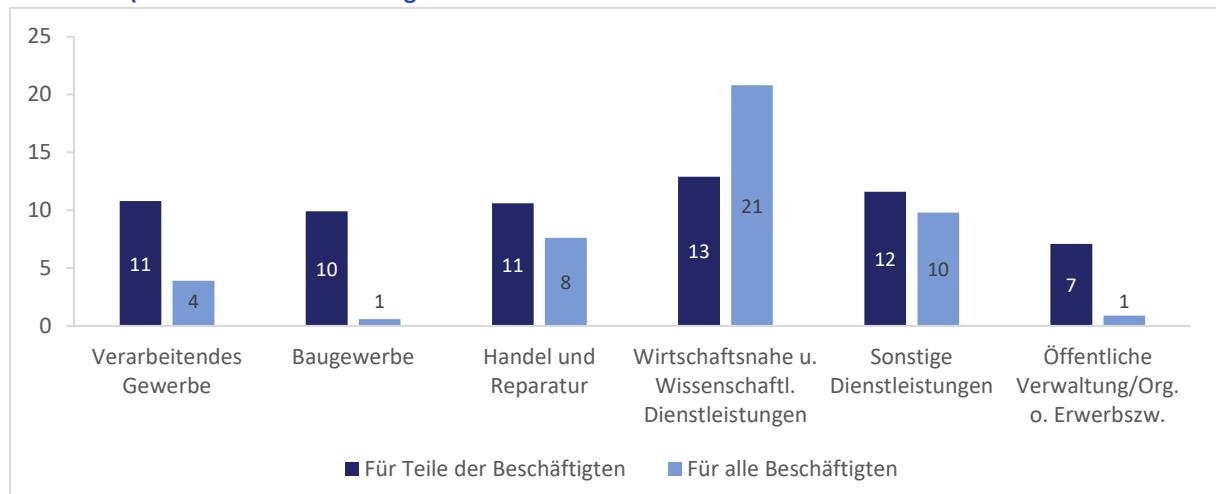
Bei mittelgroßen (91 Prozent) und großen (87 Prozent) Betrieben gab es fast durchweg Überstunden und fast genauso häufig Arbeitszeitkonten (jeweils 83 Prozent). Dagegen waren nur bei jedem dritten Kleinstbetrieb Überstunden (34 Prozent) und etwas häufiger Arbeitszeitkonten (41 Prozent) zu verzeichnen. In etwa zwei Dritteln der Kleinbetriebe gab es Überstunden (61 Prozent) bzw. Arbeitszeitkonten (70 Prozent).

Freie Arbeitszeitgestaltung für einen kleinen Teil der Beschäftigten

Mit 46 Prozent gab knapp die Hälfte der Betriebe in Hessen an, dass Arbeitsbeginn und Arbeitsende für alle Beschäftigten vorgegeben werden. In zehn Prozent der Betriebe konnten alle Beschäftigten frei über Arbeitsbeginn und Arbeitsende entscheiden, in elf Prozent der Betriebe traf dies auf einen Teil der Beschäftigten zu. Daneben bestand für Beschäftigte teilweise die Möglichkeit, über die Arbeitszeitgestaltung mit oder ohne Kernarbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen zeitlichen Rahmens selbst zu entscheiden. Die größten Spielräume hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gab es in Wirtschaftsnahen

und Wissenschaftlichen Dienstleistungen. Hier gab ein Drittel (34 Prozent) der Betriebe an, dass alle oder zumindest ein Teil der Beschäftigten ihre Arbeitszeit völlig frei gestalten können (vgl. Abb. 58). Im Baugewerbe (elf Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (acht Prozent) war dies nur in etwa jedem zehnten Betrieb der Fall und ggf. meist nur für einen Teil der Beschäftigten.

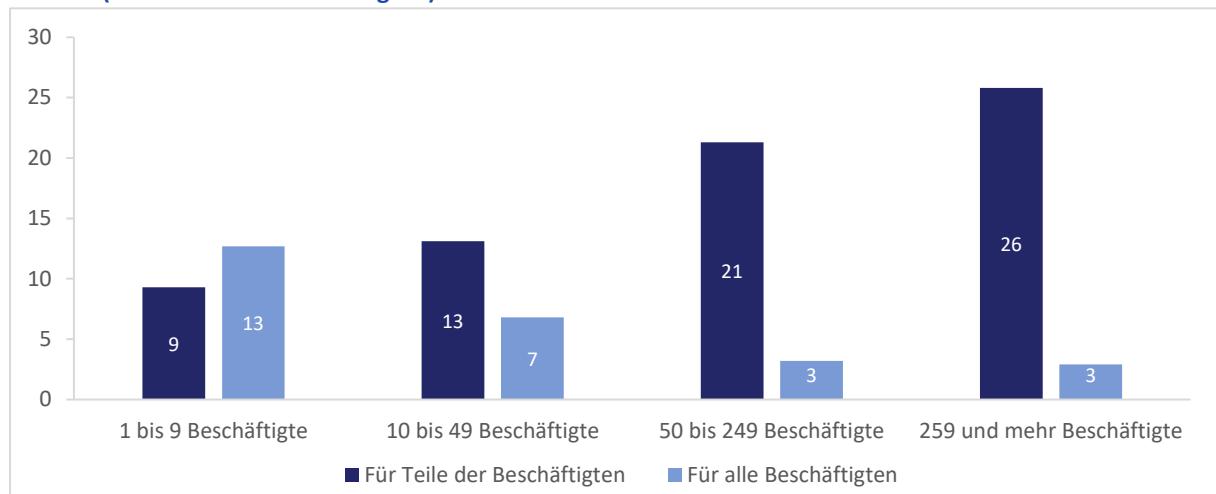
Abb. 58: Freie Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße war die Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Betriebe seltener einheitlich für alle Beschäftigten geregelt (vgl. Abb. 59). Immerhin 13 Prozent der Kleinstbetriebe, aber nur 3 Prozent der Großbetriebe, gaben an, dass alle Beschäftigten frei über Arbeitsbeginn und Arbeitsende entscheiden können. Jedoch hatten in 26 Prozent der Großbetriebe Teile der Belegschaft die Möglichkeit der freien Arbeitszeitgestaltung, während dies in nur in neun Prozent der Kleinstbetriebe der Fall war.

Abb. 59: Freie Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

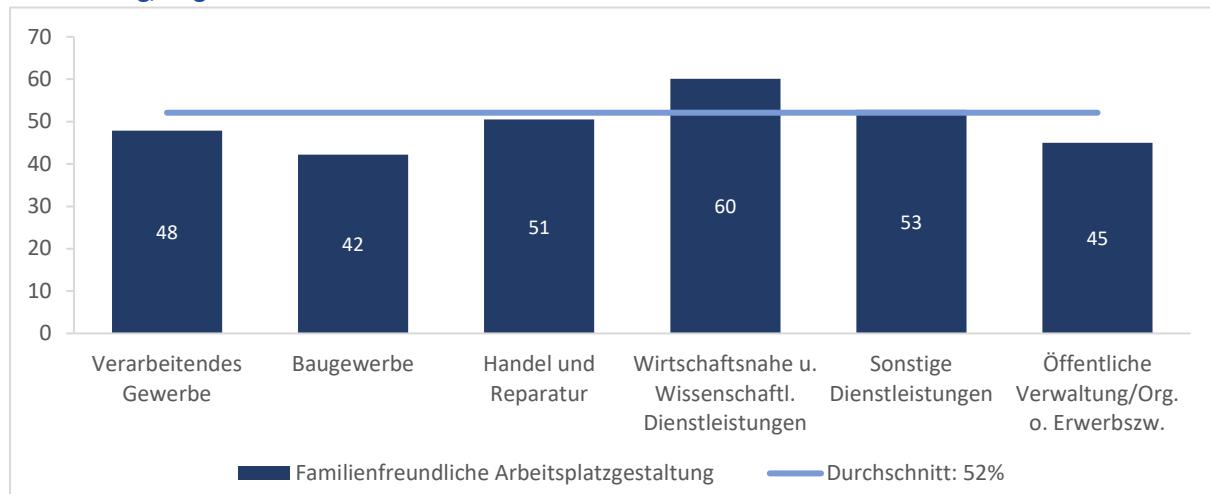


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung in der Hälfte der Betriebe

Gut die Hälfte der Betriebe in Hessen (52 Prozent) gab an, die Arbeitszeit familienfreundlich zu gestalten, z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Home-Office und familienfreundliche Teilzeitmodelle (vgl. Abb. 60). Am häufigsten war dies in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (60 Prozent) der Fall, deutlich seltener im Baugewerbe (42 Prozent).

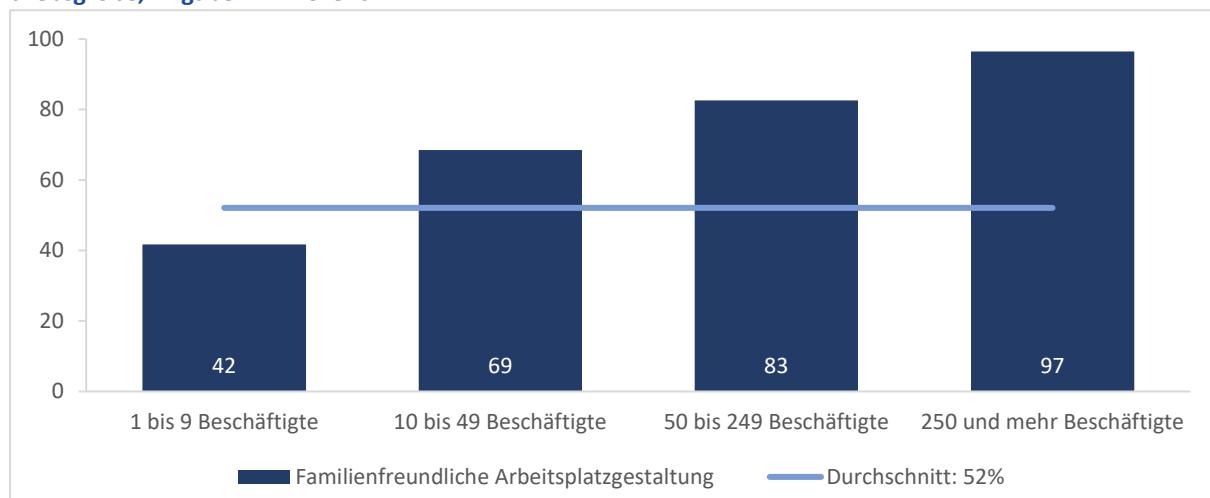
Abb. 60: Anteil der Betriebe in Hessen mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung wird ein Betriebsgrößeneffekt sichtbar (vgl. Abb. 61): Entsprechende Maßnahmen existierten in weniger als der Hälfte der Kleinstbetriebe (42 Prozent), aber in nahezu allen Großbetrieben (97 Prozent). Allerdings wurde hier nicht erhoben, welcher Beschäftigtenanteil innerhalb der Betriebe von den Maßnahmen profitierte.

Abb. 61: Anteil der Betriebe in Hessen mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

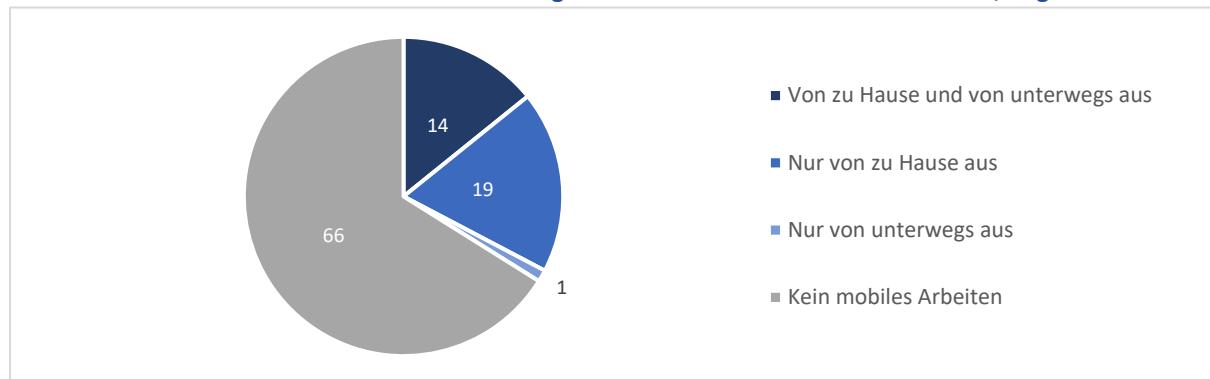
5.2 Mobiles Arbeiten

Die Flexibilisierung von Arbeit betrifft neben der Arbeitszeitgestaltung auch die räumliche Dimension. Die Nutzung digitaler Endgeräte ermöglicht es Beschäftigten, teilweise von zu Hause oder von unterwegs zu arbeiten. Damit ist vielfach die Erwartung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. generell einer besseren Work-Life-Balance verbunden. Unterkapitel 5.2 widmet sich zunächst der Frage, wie viele Betriebe mobiles Arbeiten angeboten haben und untersucht im Anschluss, wie viele Beschäftigte im Jahr 2024 mobil arbeiten konnten.

Mobiles Arbeiten in einem Drittel der Betriebe

Im Jahr 2018 – noch vor der Corona-Pandemie – hat knapp jeder vierte Betrieb in Hessen (24 Prozent) zumindest einem Teil seiner Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, mobil zu arbeiten (Fischer/Larsen 2019). Im Jahr 2024 war es jeder dritte Betrieb (34 Prozent). Angestiegen von 21 auf 33 Prozent ist dabei der Anteil der Betriebe, die mobiles Arbeiten von zu Hause aus anboten. Unverändert blieb mit 16 Prozent der Anteil der Betriebe, die mobiles Arbeiten von unterwegs aus offerierten. Im Jahr 2024 konnte in 14 Prozent der Betriebe sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus mobil gearbeitet werden, 19 Prozent der Betriebe boten mobiles Arbeiten nur von zu Hause aus und ein Prozent nur von unterwegs aus an (vgl. Abb. 62).

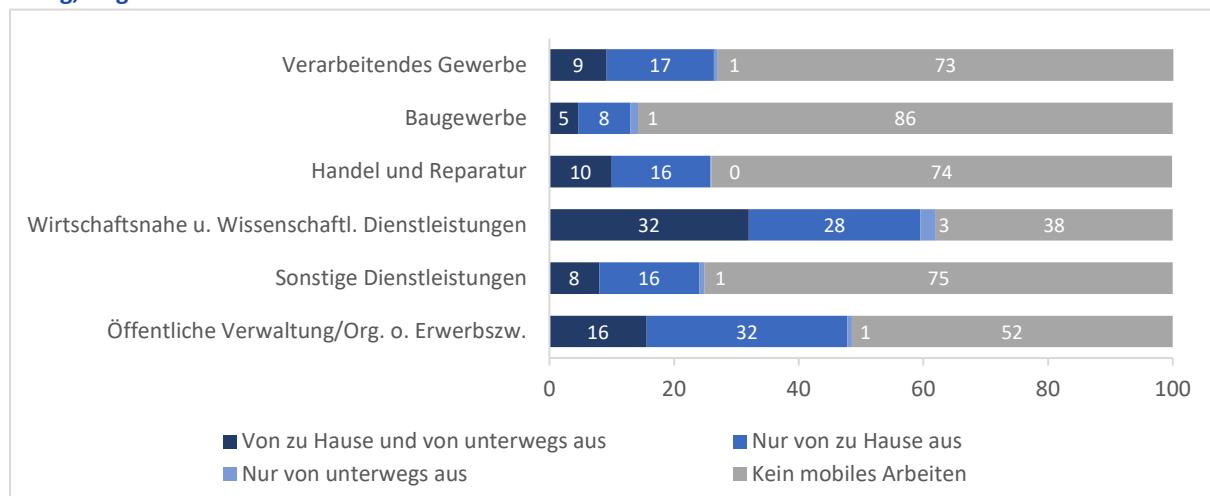
Abb. 62: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Möglichkeit mobilen Arbeitens sind große Unterschiede nach Wirtschaftszweigen zu konstatieren (vgl. Abb. 63). Mobiles Arbeiten war im Jahr 2024 am häufigsten möglich in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (63 Prozent) und in der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (49 Prozent). Seltener war diese Option gegeben im Verarbeitenden Gewerbe (27 Prozent), in Handel und Reparatur (26 Prozent) und Sonstigen Dienstleistungen (25 Prozent), nur ausnahmsweise im Baugewerbe (14 Prozent). In Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen war mobiles Arbeiten in der Mehrheit der Betriebe mit mobilem Arbeiten sogar von zu Hause und von unterwegs gestattet (32 Prozent). In den anderen Wirtschaftszweigen war mobiles Arbeiten, wenn es angeboten wurde, meist auf Arbeit von zu Hause aus begrenzt.

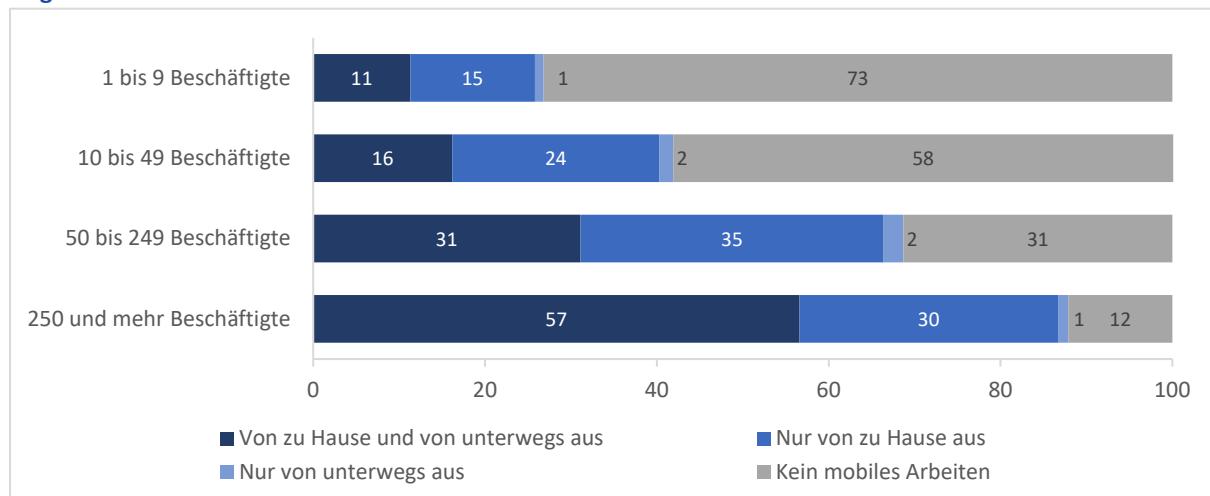
Abb. 63: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße haben die Betriebe zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten im Jahr 2024 häufiger die Möglichkeit mobilen Arbeitens eingeräumt: Mobiles Arbeiten war möglich in 27 Prozent der Kleinstbetriebe, in 42 Prozent der Kleinbetriebe, in 68 Prozent der mittelgroßen Betriebe und in 88 Prozent der Großbetriebe (vgl. Abb. 64). Mit der Betriebsgröße nahm auch der Anteil der Betriebe zu, in denen mobiles Arbeiten nicht nur von zu Hause, sondern auch von unterwegs aus möglich war.

Abb. 64: Anteil der Betriebe in Hessen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



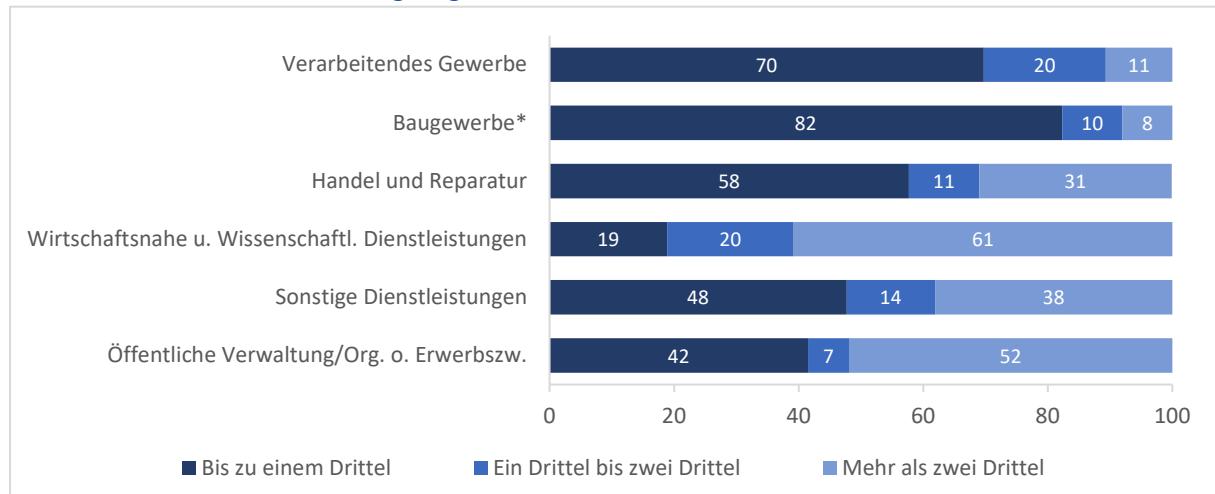
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Große Unterschiede beim Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiten können

In 39 Prozent der Betriebe in Hessen konnte bis zu einem Drittel der Beschäftigten von der Möglichkeit mobilen Arbeitens Gebrauch machen, in 16 Prozent der Betriebe waren es ein Drittel bis zwei Drittel der Beschäftigten und in 45 Prozent der Betriebe mehr als zwei Drittel der Beschäftigten. Je mehr Betriebe in einem Wirtschaftszweig mobiles Arbeiten angeboten haben, desto höher fällt innerhalb der Wirtschaftszweige auch der Anteil der Betriebe aus, in denen ein hoher Anteil der Beschäftigten mobil arbeiten konnte. In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen haben mit 63 Prozent nicht nur viele Betriebe mobiles Arbeiten angeboten (vgl. Abb. 63), sondern es gab 61 Prozent der Betriebe mit mobilem Arbeiten auch an, mehr als zwei Drittel der Beschäftigten zu erreichen (vgl. Abb. 14). Im Baugewerbe boten mit 14 Prozent vergleichsweise wenige Betriebe mobiles Arbeiten an

(vgl. Abb. 63). Davon gaben 82 Prozent an, diese Option lediglich bis zu einem Drittel der Beschäftigten anzubieten (vgl. Abb. 65).

Abb. 65: Anteil der betroffenen Beschäftigten in Betrieben mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent

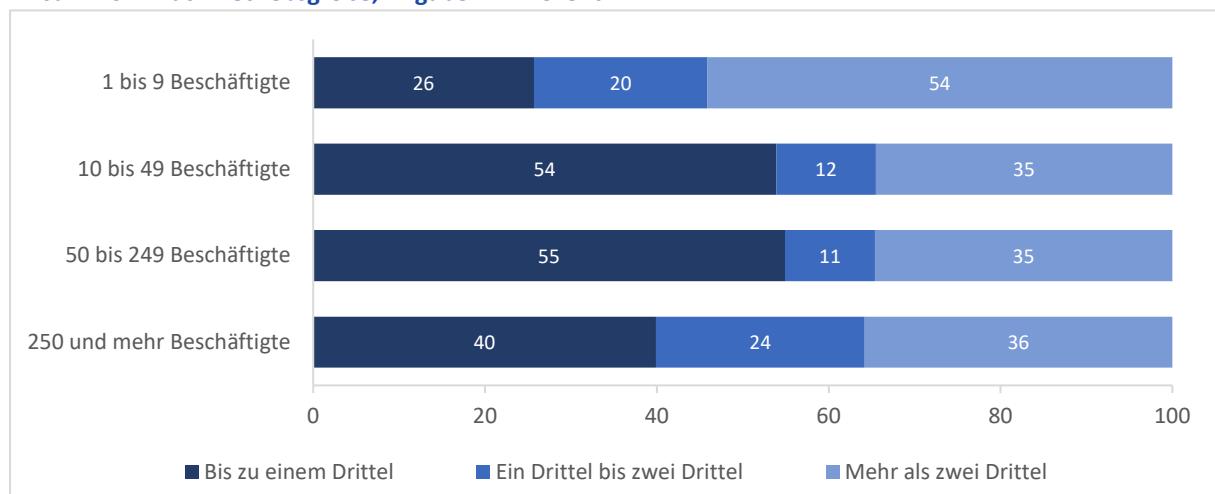


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Größere Betriebe boten zwar häufiger als kleinere Betriebe Möglichkeiten mobilen Arbeitens an (vgl. Abb. 64), wie viele Beschäftigte davon Gebrauch machen konnten, hing jedoch nicht von der Betriebsgröße ab. Über die Hälfte der Kleinstbetriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens gaben an, dass mehr als zwei Drittel der Beschäftigten davon Gebrauch machen können, während dies jeweils nur auf etwas mehr als ein Drittel der Kleinbetriebe, mittelgroßen Betriebe und Großbetriebe zutraf (vgl. Abb. 66).

Abb. 66: Anteil der betroffenen Beschäftigten in Betrieben mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

5.3 Weiterbildung

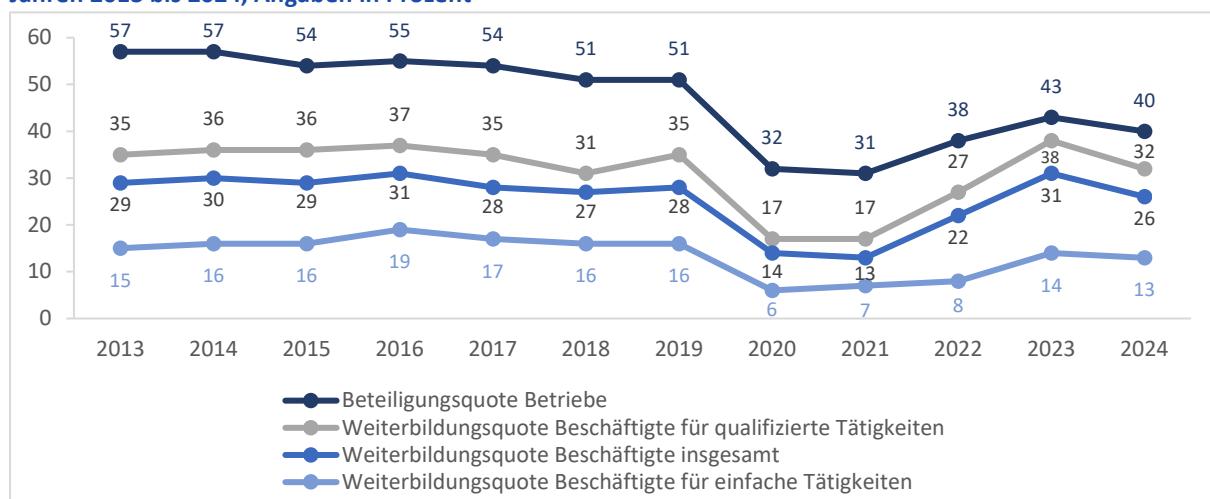
Die Mitarbeitendenbindung kann gefördert werden, indem Beschäftigten Gestaltungsspielräume bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort eingeräumt werden. Der Mitarbeitendenbindung kann darüber hinaus aber auch zuträglich sein, wenn Betriebe in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. So gab im Jahr 2023 die Hälfte der Betriebe beim IAB-Betriebspanel an, dass Weiterbildung eine hohe Bedeutung für die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands hat (Behr et al. 2024). Zunächst steht in Unterkapitel 5.3 die Frage im Vordergrund, wie viele Betriebe sich im Jahr 2024 an der Weiterbildung beteiligt haben und wie viele Beschäftigte damit erreicht wurden. Im Anschluss wird genauer zu untersuchen sein, welche Weiterbildungsformate wie häufig gefördert wurden.

Erstmals wieder abnehmende Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Pandemie

Die Beteiligungsquote gibt Aufschluss über den Anteil der Betriebe in Hessen, die im ersten Halbjahr Arbeitskräfte zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. Weiterbildungskosten ganz oder teilweise übernommen haben. Die Beteiligungsquote ist im Jahr 2020, dem ersten Jahr der Corona-Pandemie, rapide von 51 auf 32 Prozent gesunken (vgl. Abb. 67). 2022 und 2023 zeichnete sich mit Blick auf das betriebliche Weiterbildungsengagement zunächst eine Erholung ab. In 2024 scheint dieser Trend zu enden, die Beteiligungsquote ist von 43 Prozent im Jahr 2023 auf 40 Prozent im Jahr 2024 zurückgegangen.

Die Weiterbildungsquote bezieht sich auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr. Wie die Beteiligungsquote ist auch die Weiterbildungsquote pandemiebedingt eingebrochen, hat sich im Anschluss wieder erholt und hat das Vorpandemieniveau in 2023 sogar übertroffen (vgl. Abb. 67). Auch die Weiterbildungsquote ist 2024 wieder zurückgegangen, von 31 Prozent im Jahr 2023 auf 26 Prozent im Jahr 2024. Relativ stark abgesunken – von 38 auf 32 Prozent – ist dabei die Weiterbildungsquote bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss, während die Quote bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur geringfügig von 14 auf 13 Prozent zurückgegangen ist. Möglicherweise ist der Trend damit zu erklären, dass insbesondere Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten aufgrund des Fachkräftemangels häufiger im Betrieb gebraucht und damit seltener freigestellt werden. Aufgrund der eingetrübten konjunktuellen Lage sparen Betriebe zudem eventuell häufiger bei der Förderung von Weiterbildung.

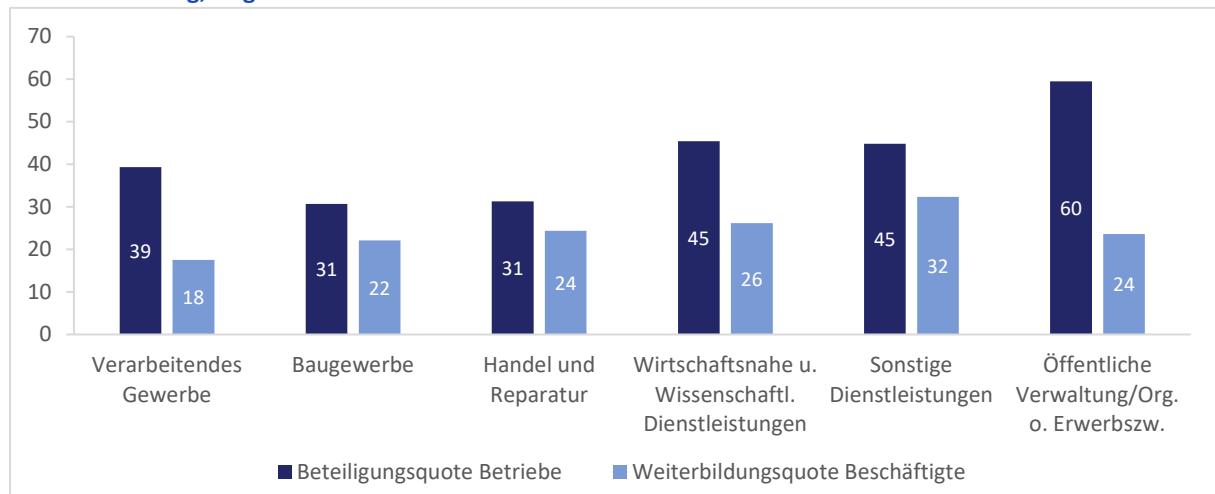
Abb. 67: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen jeweils im ersten Halbjahr in den Jahren 2013 bis 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2024, eigene Berechnungen.

Wie in den Vorjahren fiel die Beteiligungsquote im ersten Halbjahr 2024 in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (60 Prozent) am höchsten und im Baugewerbe mit 31 Prozent am niedrigsten aus (vgl. Abb. 68). Die höchste Weiterbildungsquote haben im ersten Halbjahr dagegen die Betriebe in den Sonstigen Dienstleistungen realisiert (32 Prozent), während der Anteil weitergebildeter Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe mit 18 Prozent am geringsten ausfiel.

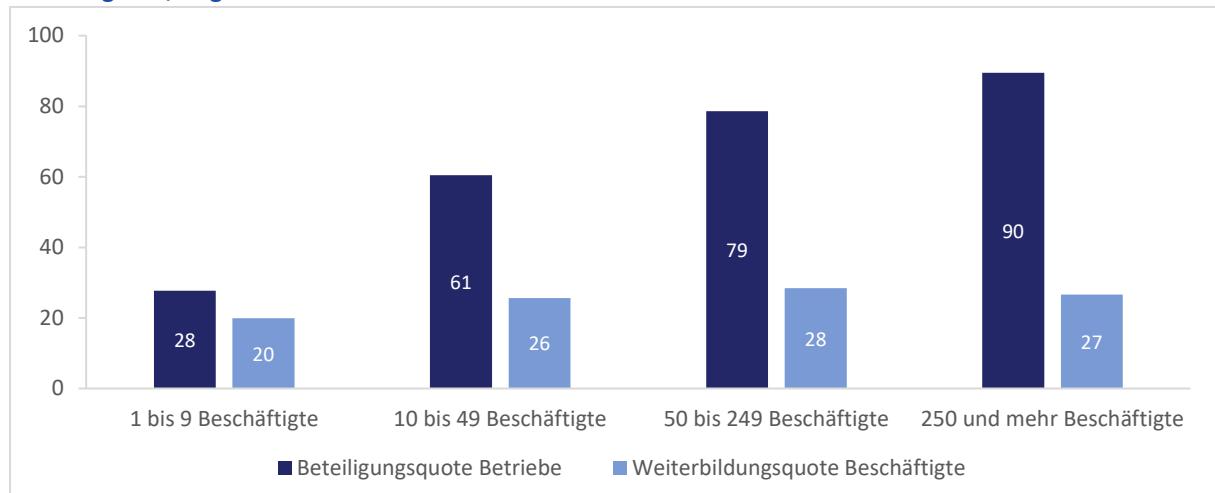
Abb. 68: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße haben sich im ersten Halbjahr 2024 mehr Betriebe in der Weiterbildungsförderung engagiert, in Kleinstbetrieben 28 Prozent, in Großbetrieben 90 Prozent (vgl. Abb. 69). Die Weiterbildungsquote unterscheidet sich dagegen kaum nach Betriebsgrößen. In Kleinstbetrieben ist der Anteil weitergebildeter Arbeitskräfte mit 20 Prozent jedoch etwas geringer als in größeren Betrieben (etwa 27 Prozent).

Abb. 69: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

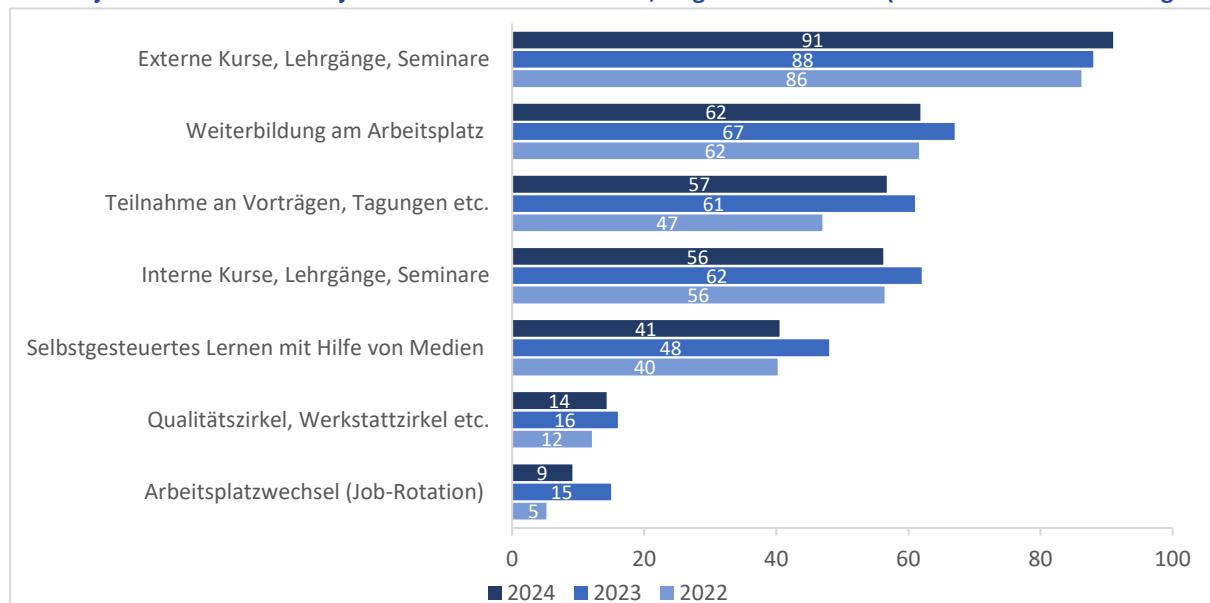


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als wichtigstes Weiterbildungsformat

Im IAB-Betriebspanel wurden 2024 wie in den Vorjahren Informationen zu den von den Betrieben geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Dabei wurden sowohl inner- als auch außerbetriebliche Maßnahmen berücksichtigt, die in Präsenz oder digital durchgeführt wurden. Wie in den Jahren 2022 und 2023 waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch in der ersten Jahreshälfte 2024 die am häufigsten geförderten Weiterbildungsformate (vgl. Abb. 70). Neun von zehn in der Weiterbildung engagierten Betrieben förderten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (91 Prozent). Etwas mehr oder weniger als die Hälfte der engagierten Betriebe förderten jeweils Weiterbildung am Arbeitsplatz (62 Prozent), die Teilnahme an Vorträgen, Tagungen etc. (57 Prozent), interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (56 Prozent) sowie selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (41 Prozent). Deutlich seltener gefördert wurden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, etc. (14 Prozent) sowie Arbeitsplatzwechsel bzw. Job-Rotation (neun Prozent). Besonders auffällig ist im Zeitvergleich, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare im ersten Halbjahr 2024 sogar noch etwas häufiger gefördert wurden als 2023, während alle anderen Maßnahmen in 2024 seltener gefördert wurden und sich die Zahlen hier jeweils dem niedrigeren Niveau des Jahres 2022 angenähert haben.

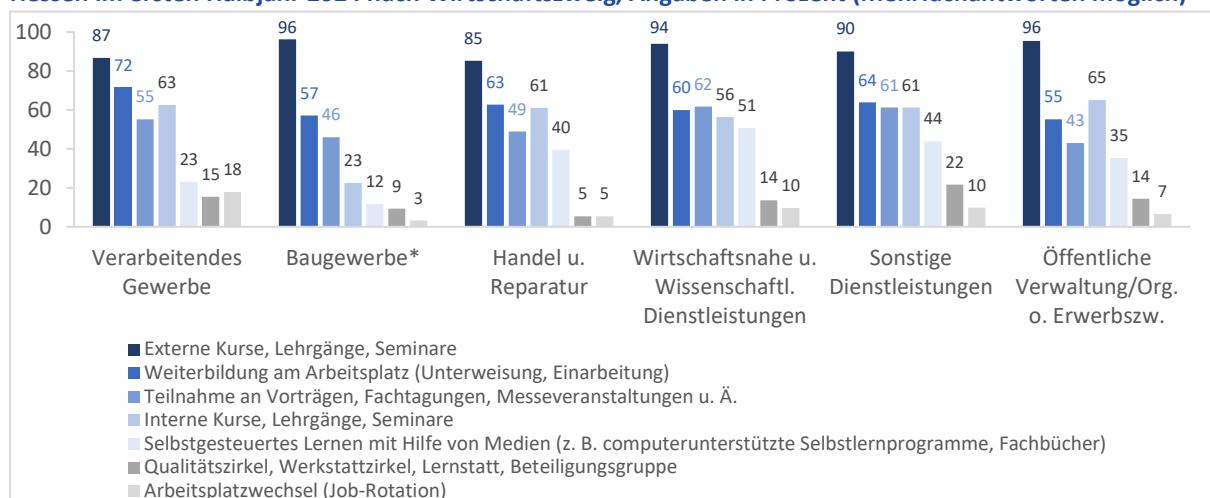
Abb. 70: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungaktiven Betrieben in Hessen jeweils im ersten Halbjahr der Jahre 2022 bis 2024, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



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

In allen Wirtschaftszweigen stellten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare die am häufigsten geförderten Maßnahmen dar (vgl. Abb. 71). Im Verarbeitenden Gewerbe wurde Weiterbildung am Arbeitsplatz wie bereits im Vorjahr überdurchschnittlich häufig gefördert. Betriebe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen engagierten sich besonders häufig im Bereich Selbstgesteuertes Lernen, während die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich häufig interne Kurse, Lehrgänge und Seminare förderten.

Abb. 71: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

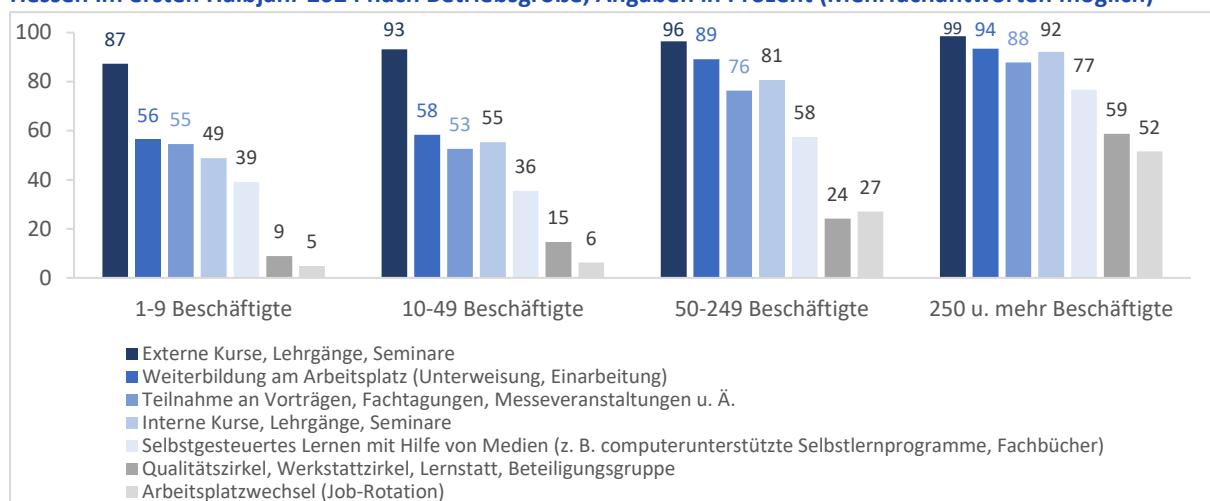


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße förderten nahezu alle Betriebe externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (vgl. Abb. 72). Die anderen Weiterbildungsformate waren häufiger im Repertoire mittelgroßer und insbesondere großer Betriebe als es bei Kleinst- und Kleinbetrieben der Fall war.

Abb. 72: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

5.4 Maßnahmen-Index Mitarbeitendenbindung

Nachdem die einzelnen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in den vorangegangenen Abschnitten detaillierter analysiert wurden, soll nachfolgend untersucht werden, wie viele Maßnahmen die Betriebe insgesamt umgesetzt haben. Hierzu wurde ein Summenindex (Latcheva/Davidov 2022) angelegt und jedem Betrieb ein Wert zwischen null und fünf zugewiesen, abhängig davon, wie viele der folgenden fünf Maßnahmen ein Betrieb im Jahr 2024 eigenen Angaben zufolge im Repertoire hatte:

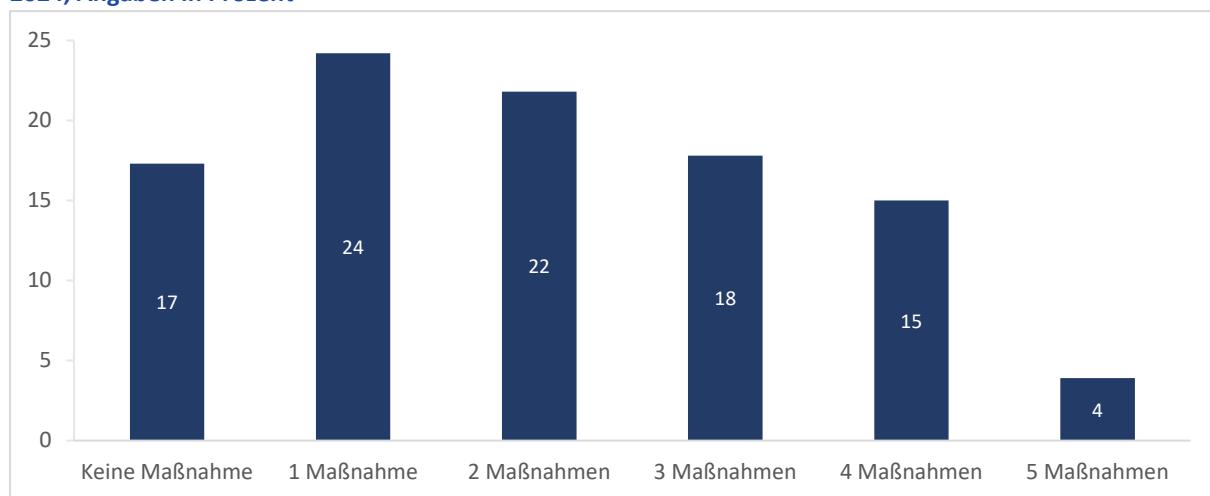
- Regelungen zu Arbeitszeitkonten (vgl. Unterkapitel 5.1)
- Freie Arbeitszeitgestaltung durch Beschäftigte (vgl. Unterkapitel 5.1)

- Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung (vgl. Unterkapitel 5.1)
- Mobiles Arbeiten (vgl. Unterkapitel 5.2)
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Unterkapitel 5.3)

Große Unterschiede zwischen den Betrieben bei der Anzahl der Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung

Die Betriebe in Hessen waren insgesamt sehr unterschiedlich aufgestellt bezüglich der Anzahl vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung. 17 Prozent der Betriebe haben im Jahr 2024 keine der fünf Maßnahmen angeboten, während vier Prozent der Betriebe alle fünf Maßnahmen umgesetzt haben (vgl. Abb. 73). Im Durchschnitt haben die Betriebe 2,0 Maßnahmen angeboten.

Abb. 73: Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent

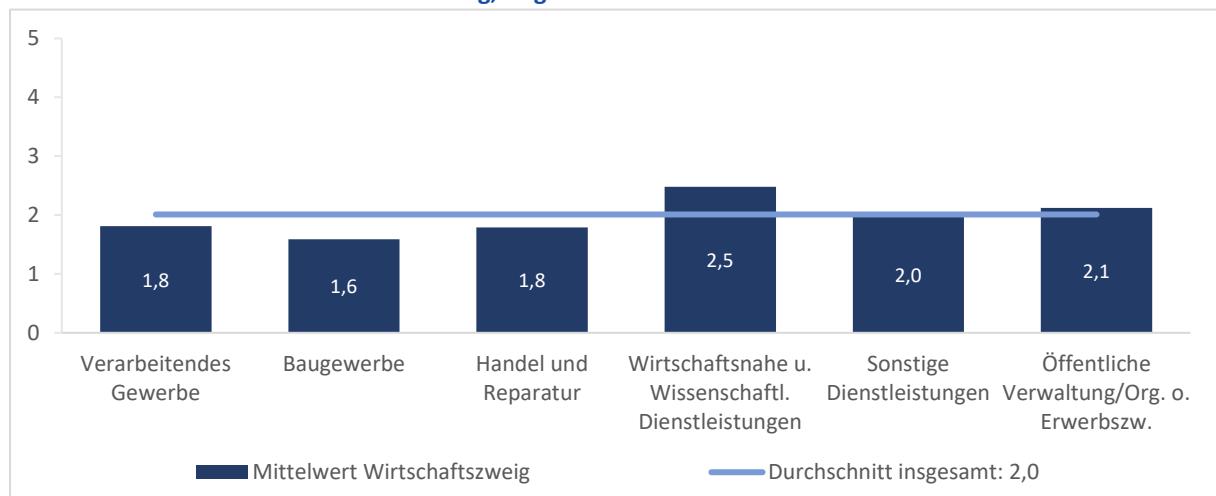


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Am meisten Maßnahmen in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und in Großbetrieben

Die meisten Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung (2,5) wurden im Mittel mit deutlichem Abstand in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen angeboten (vgl. Abb. 74). Deutlich unter dem Durchschnitt lag das Baugewerbe mit im Mittel nur 1,6 Maßnahmen. Die anderen Wirtschaftszweige erreichten in etwa den Durchschnittswert und setzten im Mittel 1,8 bis 2,1 Maßnahmen um. Der Befund ist nicht überraschend, da die untersuchten Maßnahmen für Betriebe mit Büroarbeitsplätzen in der Regel einfacher umzusetzen sein dürften als bspw. im Baugewerbe.

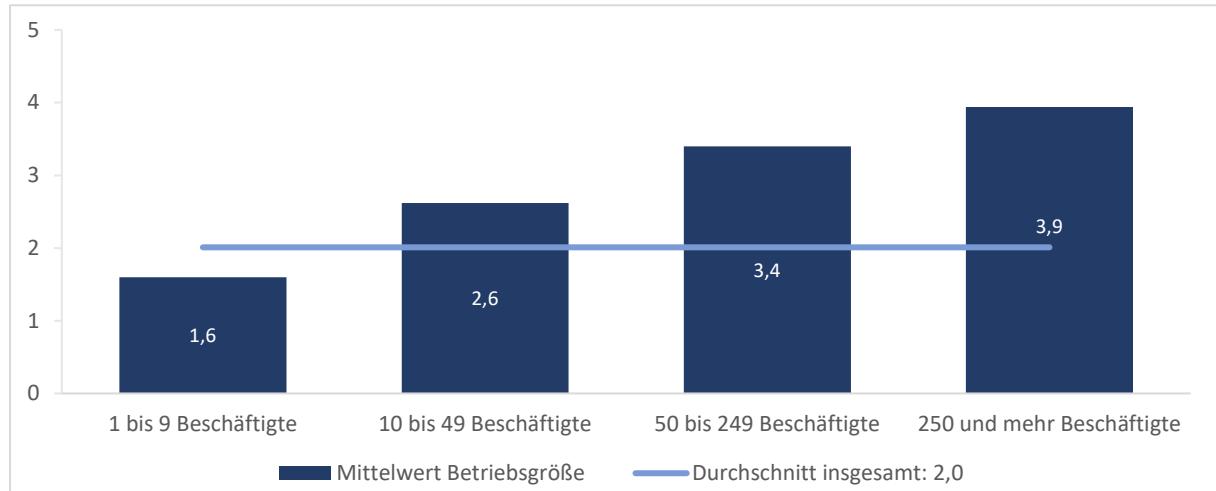
Abb. 74: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Großbetriebe haben mit im Mittel 3,9 die meisten Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung angeboten (vgl. Abb. 75). Kleinstbetriebe gaben mit 1,6 im Mittel die wenigsten Maßnahmen an, Kleinbetriebe setzten im Mittel 2,6 und mittelgroße Betriebe 3,4 Maßnahmen um. Nicht quantifiziert werden konnte dabei jeweils, wie viele Beschäftigte von den Angeboten profitieren konnten.

Abb. 75: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

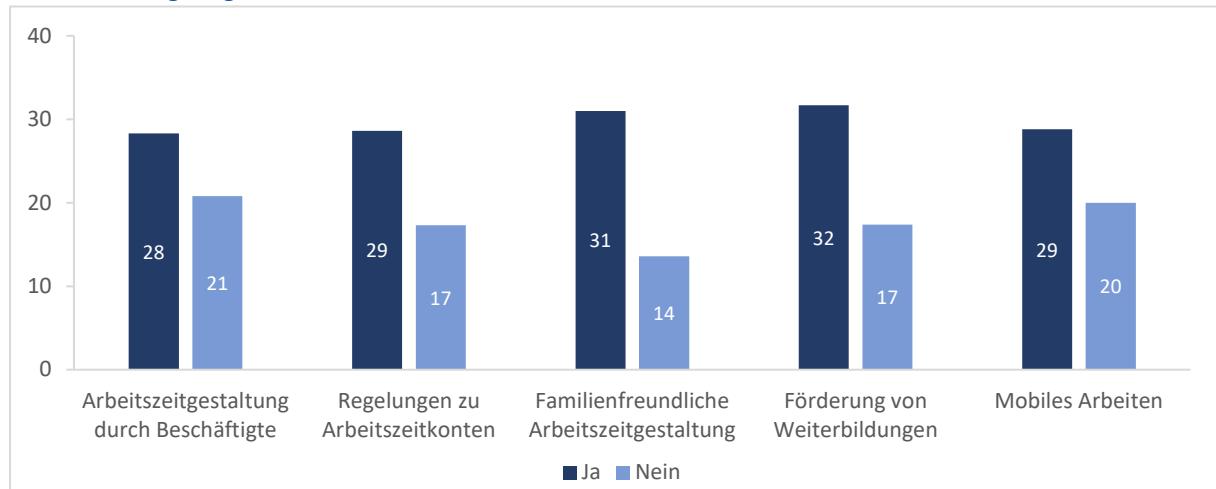
3.5 Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle

Von den Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung können sowohl Betriebe als auch Beschäftigte profitieren. Die Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen ist für die Betriebe in der Regel aber nicht zum Nulltarif zu haben, sondern u. a. mit Koordinationsaufwand verbunden. Der Koordinationsaufwand wird in Abhängigkeit von der Betriebsgröße teilweise als problematisch empfunden.

Häufiger Probleme mit Koordinationsaufwand erwartet in Betrieben mit Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung

Die hessischen Betriebe wurden im IAB-Betriebspanel 2024 gefragt, welche Personalprobleme sie in den nächsten beiden Jahren für ihren Betrieb erwarten. 23 Prozent der Betriebe erwarteten als Personalproblem „Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle“ (Verian 2024a). Im Jahr 2022 waren es nur 17 Prozent. Dabei dürfte das Personalproblem für größere Betriebe vielfach darin bestehen, dass zusätzliche koordinierende Tätigkeiten in der Regel einhergehen mit erhöhtem Personalbedarf und entsprechenden Mehrkosten im Bereich der Personal- bzw. HR-Abteilung. In kleineren Betrieben dürfte zusätzlicher Koordinationsaufwand eher für die Geschäftsleitung oder eine Assistenz entstehen, je nach Organisation der Planung des Personaleinsatzes im Betrieb. Bezuglich aller fünf Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung ist festzustellen, dass Betriebe, die eine bestimmte Maßnahme angeboten haben, häufiger Probleme mit dem Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle erwarteten, als Betriebe, die eine bestimmte Maßnahme nicht angeboten haben (vgl. Abb. 76). Zum Beispiel erwarteten 31 Prozent der Betriebe mit einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, aber nur 14 Prozent der Betriebe ohne entsprechende Maßnahmen, Probleme mit dem Koordinationsaufwand. Insgesamt und bezogen auf alle Wirtschaftszweige jeweils für sich betrachtet, ließ sich eine höhere Anzahl vorhandener Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung bei Betrieben mit erwarteten Koordinationsproblemen feststellen.

Abb. 76: Anteil der Betriebe mit Problemen beim Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle in Abhängigkeit von verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung, Angaben in Prozent



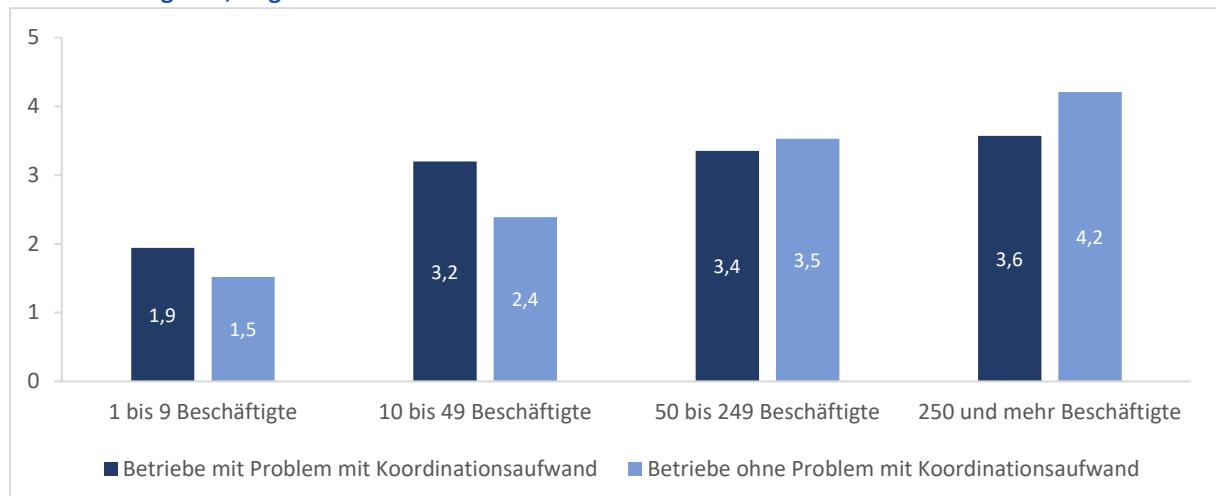
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die Daten zeigte sich darüber hinaus ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung und der Anzahl weiterer erwarteter Personalprobleme. Insgesamt konnten die Betriebe bei der Befragung 2024 bis zu zehn Personalprobleme angeben, u. a. „Hohe Personalfluktuation“, „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen“ und „Hohe Fehlzeiten/hoher Krankenstand“. Je mehr Maßnahmen durch einen Betrieb umgesetzt wurden, so das Ergebnis der Analyse, desto mehr Personalprobleme haben die Betriebe wahrgenommen und umgekehrt. Der positive Zusammenhang zwischen der Anzahl der Probleme und der Anzahl der Maßnahmen bestand in allen Wirtschaftszweigen.

Mehr Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung bei mittelgroßen und großen Betrieben ohne Problemerwartung bezüglich Koordinationsaufwand

Generell erwarteten Kleinst- und Kleinbetriebe seltener Probleme mit dem Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle als mittelgroße und große Betriebe, die entsprechende Maßnahmen auch häufiger im Repertoire hatten. Eine relativ hohe Anzahl an Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung ging bei Kleinst- und Kleinbetrieben aber häufig mit erwarteten Problemen beim Koordinationsaufwand einher (vgl. Abb. 77). Zum Beispiel haben Kleinbetriebe mit erwarteten Problemen beim Koordinationsaufwand im Mittel mehr Maßnahmen umgesetzt (3,2 Maßnahmen) als Kleinbetriebe ohne entsprechende Probleme (2,4 Maßnahmen). Bei mittelgroßen und mehr noch bei großen Betrieben scheint eher der gegenteilige Zusammenhang gegeben zu sein. Großbetriebe, die kein Problem mit dem Koordinationsaufwand erwarteten, haben mehr Maßnahmen umgesetzt (4,2 Maßnahmen) als Betriebe mit Problemerwartungen in Bezug auf den Koordinationsaufwand (3,6 Maßnahmen).

Abb. 77: Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024 in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Problems mit dem Koordinationsaufwand und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

5.6 Resümee

Fachkräftemangel war laut dem IAB-Betriebspanel das im Jahr 2024 deutschlandweit (Hohendanner et al. 2025) und auch von Betrieben in Hessen (Behr et al. 2025) am häufigsten für die nächsten beiden Jahre erwartete Personalproblem. Mit Blick auf die Betriebe in Deutschland lässt sich sagen, dass Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung zu den wichtigsten Strategien der Fachkräfteisicherung gehören (Hohendanner et al. 2025). Kapitel 5 untersuchte Anreize zur Mitarbeitendenbindung der Betriebe in Hessen und fokussierte dabei auf Aspekte der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie auf die Förderung von Weiterbildungen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte lag für Betriebe in Hessen im Jahr 2024 bei 39,2 Stunden. Der Wert hat sich seit 2009 nur geringfügig verändert. In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck fiel die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit mit 39,9 Stunden deutlich höher aus als in anderen Wirtschaftszweigen, während für Kleinbetriebe mit 39,4 Stunden ein höherer Wert erhoben wurde als für Großbetriebe (38,8 Stunden). In 37 Prozent der Betriebe gab es mindestens eine Variante atypischer Arbeitszeit. Am häufigsten gegeben waren

ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit (28 Prozent), vor allem in Handel und Reparatur (45 Prozent) und in Sonstigen Dienstleistungen (39 Prozent).

Im Jahr 2024 waren in Hessen erstmals seit 2008 mehr Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten (52 Prozent) als Betriebe mit Überstunden (45 Prozent) zu verzeichnen. Der dynamische Anstieg des Anteils der Betriebe mit Arbeitszeitkonten um 14 Prozentpunkte seit 2023 ist vor allem der Entwicklung im Baugewerbe geschuldet. In 22 Prozent der Betriebe aller Wirtschaftszweige konnten alle oder konnte ein Teil der Beschäftigten frei über Arbeitsbeginn und Arbeitsende entscheiden. Am häufigsten war dies in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (34 Prozent) der Fall, wo auch der Anteil der Betriebe mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung am höchsten ausfiel (60 Prozent). Insgesamt gaben 52 Prozent der Betriebe an, entsprechende Maßnahmen anzubieten, nahezu alle Großbetriebe und 42 Prozent der Kleinstbetriebe.

2024 hatte in jedem dritten Betrieb in Hessen zumindest ein Teil der Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause und/oder von unterwegs aus zu arbeiten. Vor der Corona-Pandemie war mobiles Arbeiten 2018 nur in knapp jedem vierten Betrieb eine Option. Mobiles Arbeiten war 2024 am häufigsten möglich in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (63 Prozent) und eher selten im Baugewerbe (14 Prozent). Größere Betriebe boten zwar deutlich häufiger Möglichkeiten mobilen Arbeitens an, wenn mobiles Arbeiten in Kleinstbetrieben offeriert wurde, konnte hier aber ein höherer Beschäftigtenanteil partizipieren.

Erstmals seit dem Ende der Corona-Pandemie haben im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr weniger Betriebe in Hessen ihre Arbeitskräfte zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. Weiterbildungskosten ganz oder teilweise übernommen. Die Beteiligungsquote der Betriebe ist von 43 Prozent auf 40 Prozent zurückgegangen, ebenso der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten (von 31 auf 26 Prozent). Wie in den Vorjahren fiel die Beteiligungsquote in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (60 Prozent) am höchsten und im Baugewerbe mit 31 Prozent am niedrigsten aus. Neun von zehn in der Weiterbildung engagierten Betrieben förderten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Dieses Format wurde 2024 sogar noch etwas häufiger gefördert als im Vorjahr, während alle anderen Maßnahmen 2024 seltener gefördert wurden.

Auf Grundlage der fünf analysierten Maßnahmen (Arbeitszeitkonten, Freie Arbeitszeitgestaltung durch Beschäftigte, Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Mobiles Arbeiten, Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen) wurde ein „Maßnahmen-Index Mitarbeitendenbindung“ gebildet. Demnach haben die Betriebe in Hessen 2024 im Durchschnitt zwei von fünf Maßnahmen angeboten. Im Mittel wurden die meisten Maßnahmen in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (2,5) umgesetzt, die wenigsten im Baugewerbe (1,6). Großbetriebe hatten im Mittel 3,9 und somit deutlich mehr Maßnahmen im Repertoire als Kleinstbetriebe (1,6). Dies bedeutet jedoch nicht, dass in Großbetrieben mehr Beschäftigte erreicht wurden bzw. betroffen waren als in kleineren Betrieben. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Bürotätigkeiten im Dienstleistungsbereich häufig bessere Voraussetzungen für zeit- und ortsbezogene Flexibilisierungen bieten als bspw. handwerkliche Tätigkeiten im Baugewerbe.

23 Prozent der Betriebe in Hessen erwarteten 2024 in den nächsten beiden Jahren ein Personalproblem hinsichtlich des Koordinationsaufwandes aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle. Dabei ist bezüglich aller fünf Maßnahmen festzustellen, dass Betriebe, die eine bestimmte Maßnahme zur Förderung der Mitarbeitendenbindung angeboten haben, häufiger Probleme mit dem Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle erwarteten, als Betriebe, die eine bestimmte Maßnahme nicht angeboten haben. Jedoch ging eine relativ hohe

Anzahl an Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung nur bei Kleinst- und Kleinbetrieben häufiger mit erwarteten Problemen beim Koordinationsaufwand einher. Auffällig war, dass Betriebe mit Problemerwartungen bezüglich des Koordinationsaufwandes relativ häufig weitere Personalprobleme erwarteten, z. B. eine hohe Personalfluktuation, Schwierigkeiten benötigte Fachkräfte zu bekommen, hohe Fehlzeiten bzw. einen hohen Krankenstand und einen großen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf.

Die Vermutung liegt nahe, dass viele Betriebe zunächst Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung umgesetzt haben, um Personalprobleme wie Fachkräftemangel und Personalfluktuation in den Griff zu bekommen. Es ist anzunehmen, dass dann für einen Teil der Betriebe – als unerwünschte Nebenfolge – Koordinationsprobleme aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle auftraten. Für größere Betriebe dürften zusätzliche koordinierende Tätigkeiten in der Regel einhergehen mit erhöhtem Personalbedarf und entsprechenden Mehrkosten im Bereich der Personal- bzw. HR-Abteilung. In kleineren Betrieben entsteht zusätzlicher Koordinationsaufwand vermutlich eher für die Geschäftsleitung oder eine Assistenz, je nach Organisation der Planung des Personaleinsatzes im Betrieb. Der Koordinationsaufwand dürfte Kleinst- und Kleinbetriebe stärker belasten als größere Betriebe. Dies könnte u. a. daran liegen, dass größere Betriebe mehr Ressourcen für koordinierende Tätigkeiten mobilisieren können und flexiblere Regelungen in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort in größeren Betrieben mit mehr Personal besser umgesetzt werden können.

Gleichwohl gibt es auch eine Vielzahl kleinerer und mittlerer Unternehmen in Hessen, die äußerst kreativ und erfolgreich daran arbeiten, die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb und die Mitarbeitendenbindung zu erhöhen. Als Praxisbeispiele können hier u. a. ein Handwerksbetrieb mit weniger als 100 Mitarbeitenden und ein kleines Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe mit rund zehn Beschäftigten angeführt werden. Beiden Betrieben ist es mithilfe einer Beratung durch das RKW Hessen gelungen, ein arbeitnehmer- und familienfreundliches Arbeitszeitmodell einzuführen (RKW 2025). Nicht zuletzt fördert das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (HMWVV) verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung (HMWVV 2025). Gezielte Unterstützung und die Kooperation verschiedener Akteure sind unabdingbar angesichts multipler Herausforderungen, mit denen sich auch die Betriebe in Hessen zunehmend konfrontiert sehen.

6. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern

In Deutschland insgesamt sowie auch in Hessen besteht Konsens in Bezug auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt gilt als eine zentrale Instanz der gesellschaftlichen Integration und Teilhabe. Einerseits wird „Chancengleichheit“ angestrebt, z. B. bezüglich der Besetzung von Führungspositionen und der Verteilung von Löhnen, andererseits befördert der zunehmende Fachkräftemangel auch aus ökonomischen Gründen die Karriereentwicklung von Frauen und führt ggf. zu einer Erweiterung des Erwerbsumfangs. Perspektivisch wird der Fachkräftebedarf vor allem im Dienstleistungssektor weiter ansteigen, etwa in den Bereichen Erziehung und Pflege, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind (BMBFSFJ 2025).

Im Jahr 2023 waren deutschlandweit 18,3 Mio. Männer und 15,9 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Singer/Fleischer 2024). Nur 33 Prozent der in Vollzeit Beschäftigten waren Frauen, aber 78 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten und 64 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Dabei begründete ein deutlich höherer Frauen- als Männeranteil Teilzeitarbeit mit der Betreuung von Angehörigen. Stark unterrepräsentiert waren Frauen in Aufsichts- und Führungspositionen. Überproportional waren Frauen im Dienstleistungssektor vertreten, Männer häufiger im Verarbeitenden Gewerbe, dem Bereich Verkehr und Logistik sowie im Baugewerbe. Auch haben sich Frauen deutlich seltener als Männer für eine Ausbildung im dualen System entschieden und stattdessen häufiger eine Berufsausbildung insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen gewählt (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2024). An betrieblicher Weiterbildung nahmen Frauen zwar etwas häufiger teil als Männer, jedoch absolvierten sie oftmals kürzere und weniger karrierefördernde Weiterbildungen und erhielten dabei seltener finanzielle und zeitliche Unterstützung durch den Betrieb (Lott et al. 2025). Nicht zuletzt verdienten in Vollzeit beschäftigte Frauen im Durchschnitt 10 Prozent weniger als Männer (Singer/Fleischer 2024).

Kapitel 6 erörtert die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern⁷ in hessischen Betrieben mit Blick auf zeitliche Entwicklungstrends und differenziert nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße. Dabei muss die zentrale Frage der Entgelt(un)gleichheit weitgehend ausgeklammert werden, da entsprechende Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden. Wir verweisen diesbezüglich auf die ausführliche und aktuelle Analyse des Hessischen Lohnatlas (Larsen et al. 2025).

Kapitel 3 hat die aktuelle Personalsituation der Betriebe in Hessen in den Blick genommen, Kapitel 4 betrachtete die betriebliche Ausbildung, Kapitel 5 fokussierte auf die Mitarbeitendenbindung, und Kapitel 6 konzentriert sich im Folgenden auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern. Unterkapitel 6.1 liefert eine grundlegende Bestandsanalyse der Geschlechterunterschiede in der Personalstruktur und bei den Personalbewegungen, Unterkapitel 6.2 thematisiert Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich der Aus- und Weiterbildung, und Unterkapitel 6.3 widmet sich einer geschlechterdifferenzierten Analyse atypischer Beschäftigungsformen. Unterkapitel 6.4 untersucht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern, die aus der Ukraine geflüchtet sind, Unterkapitel 6.5 konzentriert sich auf die geschlechterbezogene Verteilung von Führungspositionen, und Unterkapitel 6.6 beantwortet die Frage, unter welchen Bedingungen hessische Betriebe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten haben. Kapitel 6 wird mit einem Resümee abgeschlossen.

⁷ Im IAB-Betriebspanel wird immer nach der Gesamtzahl der Personen und im Anschluss teilweise nach der Anzahl der Frauen gefragt. Die Anzahl nicht-binärer Personen wird nicht erhoben.

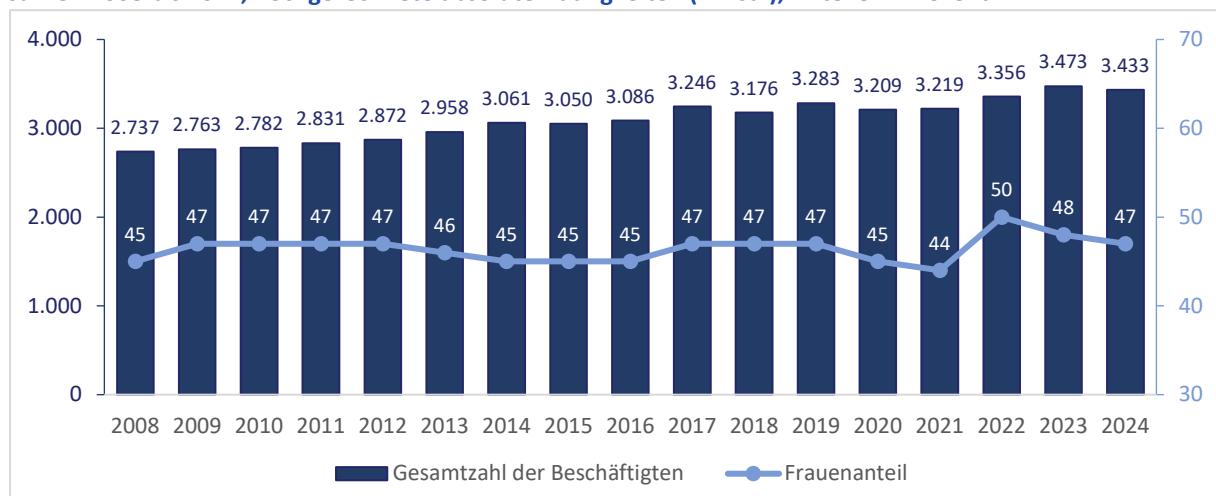
6.1 Personalstruktur und Personalbewegungen

Bevor spezifische Aspekte der Beschäftigungssituation differenzierter betrachtet werden, erfolgt in Unterkapitel 6.1 zunächst eine grundlegende Bestandsanalyse der Geschlechterunterschiede in der Personalstruktur und bei den Personalbewegungen. Der Fokus liegt dabei zunächst auf dem längerfristigen Entwicklungstrend des Frauenanteils an allen Beschäftigten in hessischen Betrieben und differenziert dabei nach Tätigkeitsniveaus. Im Anschluss folgt eine Analyse des Frauenanteils bei Neueinstellungen und bei ausgeschiedenen Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2024.

Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungssektor tätig

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in hessischen Betrieben ist bis zum 30.6.2024 im Vergleich zum Vorjahr um etwa 40.000 Personen auf rund 3.433.000 zurückgegangen (vgl. Abb. 78). Nachdem der Frauenanteil 2022 auf 50 Prozent angestiegen war, ist er bis 2024 wieder auf 47 Prozent gesunken. Die Angaben beziehen sich unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungsumfang auf alle Beschäftigtengruppen.

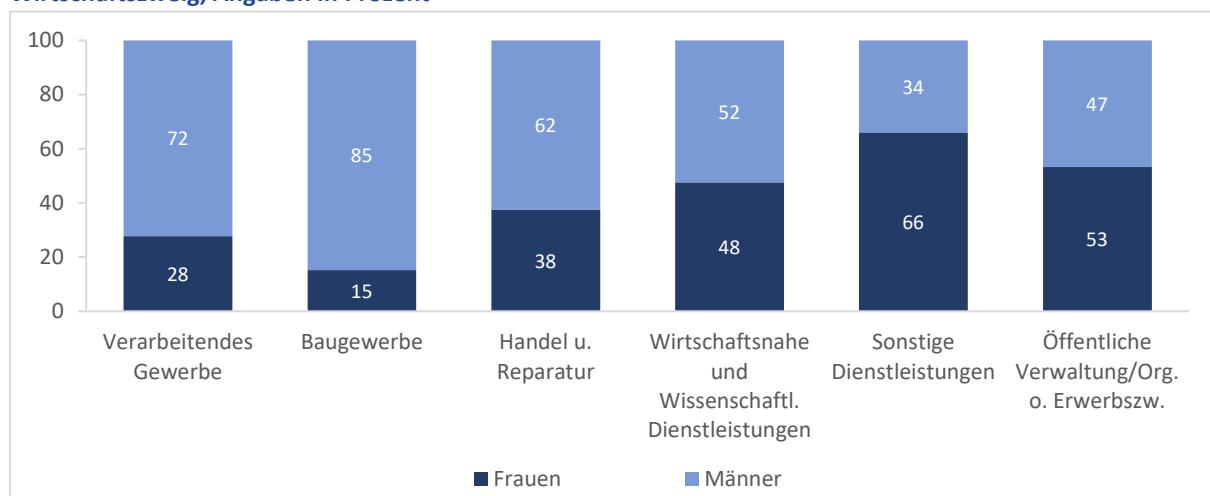
Abb. 78: Anzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, hochgerechnete absolute Häufigkeiten (in Tsd.), Anteile in Prozent



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

Die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in hessischen Betrieben fielen am 30.6.2024 in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 79). Der höchste Frauenanteil war 2024 wie im Vorjahr in den Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen, wo es sich bei zwei Dritteln der Beschäftigten um Frauen handelte. Besonders hohe Frauenanteile gab es hier vor allem in Kitas und Kindergärten (92 Prozent) sowie im Gesundheits- (82 Prozent) und Sozialwesen (76 Prozent). Sonstigen Dienstleistungen waren auch der Wirtschaftszweig mit den in absoluten Zahlen meisten Beschäftigten; über 40 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Hessen arbeiteten in diesem Wirtschaftszweig. Der geringste Frauenanteil entfiel mit 15 Prozent auch 2024 wieder auf das Baugewerbe. Geringere Unterschiede zeigten sich mit Blick auf die verschiedenen Betriebsgrößen. In Großbetrieben (49 Prozent) war ein etwas höherer Frauenanteil festzustellen als in mittelgroßen (47 Prozent) sowie in Klein- und Kleinstbetrieben (jeweils 46 Prozent).

Abb. 79: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Der Langzeitrend zeigt bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss die größten Veränderungen (vgl. Abb. 80). Der Frauenanteil ist hier von 38 Prozent im Jahr 2008 auf 49 Prozent im Jahr 2023 gestiegen, bis 2024 allerdings auf 47 Prozent abgesunken. Erstmals seit der ersten Erhebung 2008 lag der Frauenanteil bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss 2023 und 2024 über dem Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diesbezüglich wurde der bereits im Vorjahr festgestellte Tiefstwert von 44 Prozent auch 2024 erreicht. Dagegen lag der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten seit 2008 konstant oberhalb der 50-Prozent-Marke, im Jahr 2024 bei 54 Prozent.

Abb. 80: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent

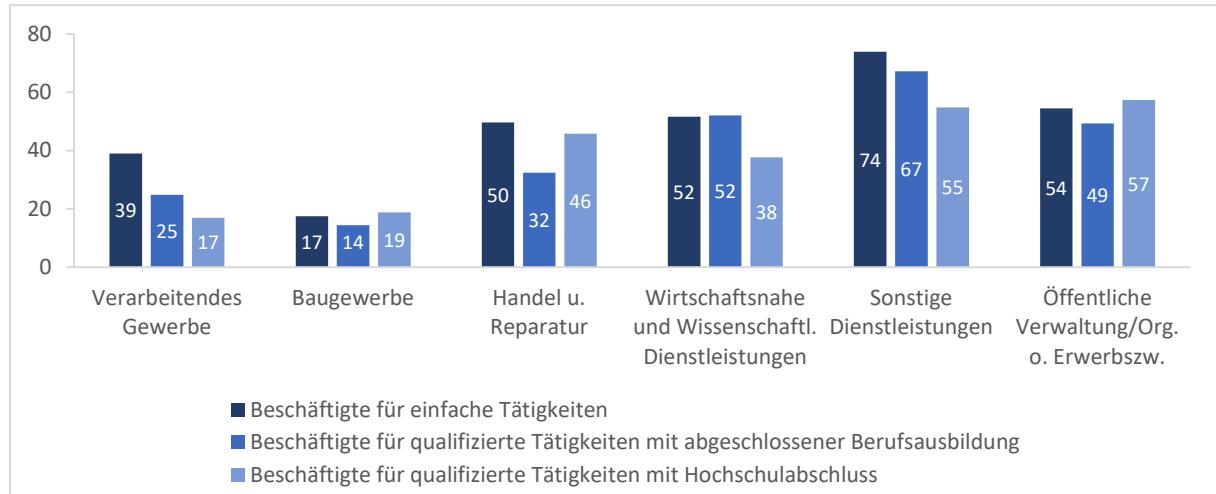


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

Der Frauenanteil fiel generell sehr unterschiedlich aus je nach Wirtschaftszweig (vgl. Abb. 79) und in etwas geringerem Maße auch bezüglich der Tätigkeitsniveaus (Abb. 80). In der Zusammenschau beider Variablen ergeben sich allenfalls kleinere Abweichungen im Vergleich zu den vorherigen Ergebnissen (vgl. Abb. 81). So fiel der Frauenanteil im Baugewerbe bei einfachen Tätigkeiten mit nur 17 Prozent noch etwas geringer aus als bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (19 Prozent). Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck war der Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss mit 57 Prozent höher als bei einfachen Tätigkeiten

(54 Prozent). Mit Blick auf die Frauenquote nach Tätigkeitsniveau und Betriebsgröße zeigt sich, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insbesondere bei einfachen Tätigkeiten (60 Prozent), aber auch bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (50 Prozent), vergleichsweise hoch ausfiel.

Abb. 81: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent

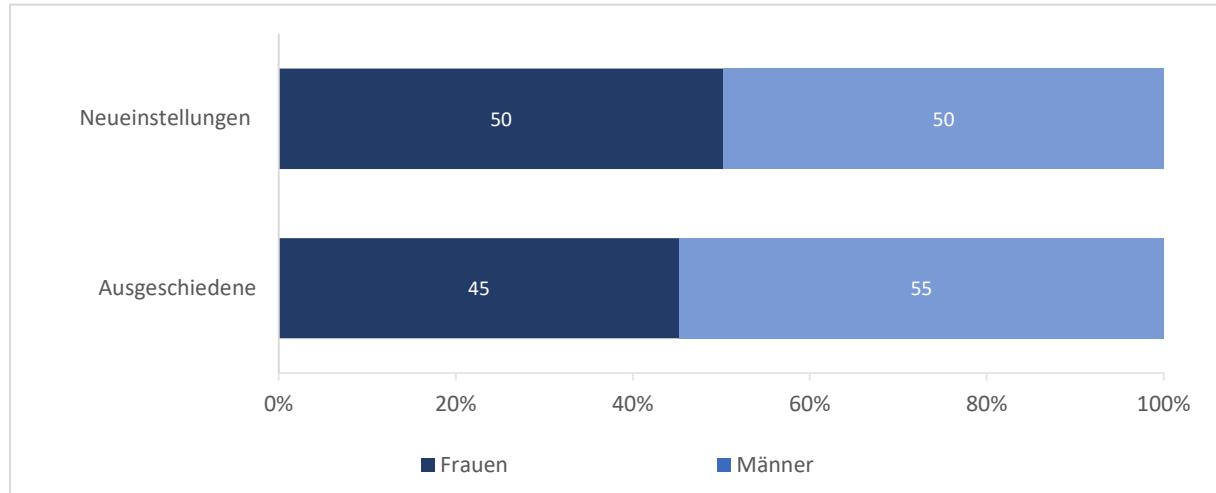


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Frauenanteil bei Neueinstellungen steigt erstmals auf 50 Prozent

Im ersten Halbjahr 2024 haben 29 Prozent der hessischen Betriebe hochgerechnet rund 212.000 neue Arbeitskräfte eingestellt, in 26 Prozent der Betriebe sind etwa 198.000 Mitarbeitende aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden (Behr et al. 2025). Bei den Neueinstellungen ist der Frauenanteil im Jahr 2024 um drei Prozentpunkte auf 50 Prozent angestiegen (vgl. Abb. 82). Auch bei den Mitarbeitenden, die ihren Betrieb verlassen haben, ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen – von 41 auf 45 Prozent.

Abb. 82: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024, Angaben in Prozent

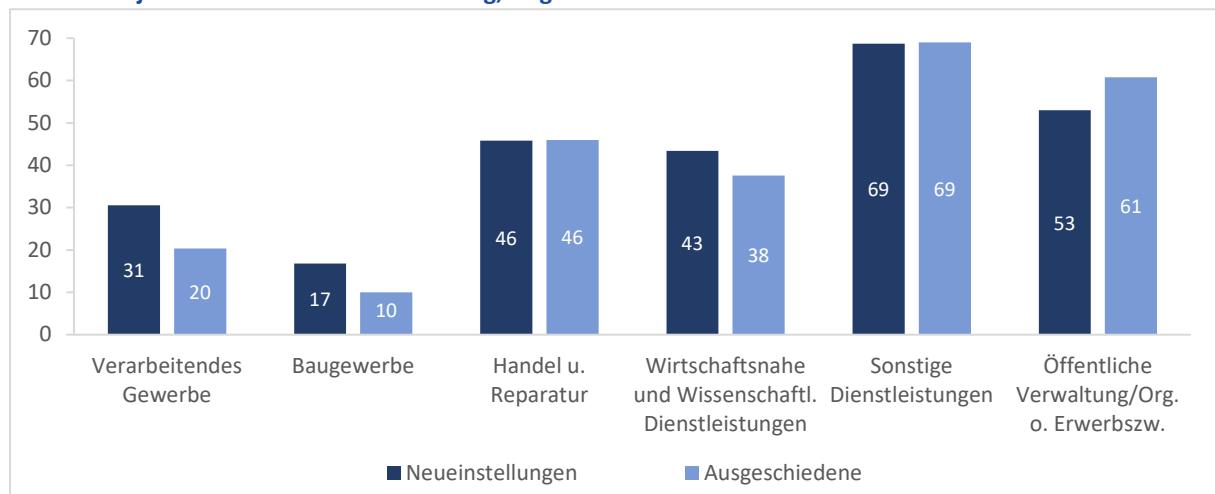


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

In den Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur wurden im ersten Halbjahr 2024 mehr Beschäftigte eingestellt als ausgeschieden sind. In den anderen Wirtschaftszweigen waren negative Beschäftigungssalden zu verzeichnen. Dabei übertraf der Anteil neueingestellter

Frauen den Anteil ausgeschiedener Frauen im Verarbeitenden Gewerbe (elf Prozentpunkte), im Bau- gewerbe (sieben Prozentpunkte) und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (fünf Prozentpunkte) (vgl. Abb. 83). In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck war der Frauenanteil bei den ausgeschiedenen Beschäftigten dagegen höher als bei den Neueinstellungen (acht Prozentpunkte). Für alle vier Betriebsgrößen gilt gleichermaßen, dass der Frau- enanteil bei den Neueinstellungen höher ausfiel als bei den ausgeschiedenen Beschäftigten.

Abb. 83: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

6.2 Aus- und Weiterbildung

Die betriebliche Ausbildung⁸ und die Übernahme ausgebildeter Fachkräfte beeinflussen maßgeblich die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe. Über eine Teilnahme an Weiterbildungen kann häufig der Weg geebnet werden für den nächsten Karriereschritt. Unterkapitel 6.2 behandelt deshalb zunächst Übernahme- und anschließend Weiterbildungsquoten bei Frauen und Männern.

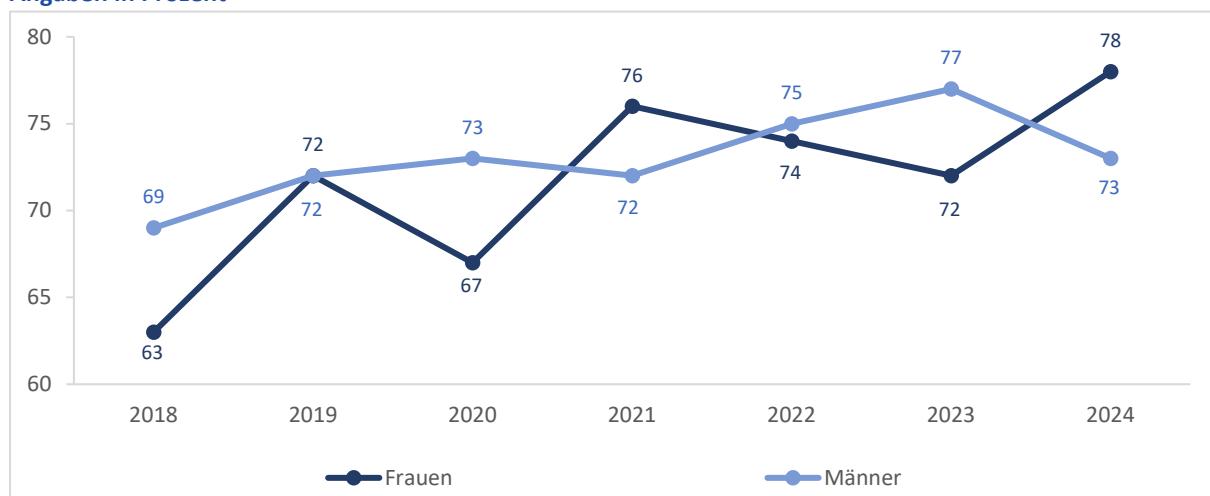
Übernahmequote bei Frauen steigt auf Höchstwert

Das IAB-Betriebspanel erhebt keine Informationen darüber, wie viele Ausbildungsplätze an Frauen bzw. Männer vergeben werden. Bei den erfolgreichen Abschlüssen kann für das Jahr 2024 jedoch festgestellt werden, dass in hessischen Betrieben 55 Prozent auf Männer und 45 Prozent auf Frauen entfielen. 53 Prozent der nach einem erfolgreichen Abschluss durch den Betrieb übernommenen Personen waren Männer, 47 Prozent Frauen.

Die Übernahmequote ist von 2018 bis 2024 von 66 Prozent auf den Höchstwert von 76 Prozent angestiegen (Sielschott et al. 2025a). Diesem Trend liegen keine längerfristig wirksamen Geschlechterunterschiede zugrunde (vgl. Abb. 84). 2024 lag die Übernahmequote bei Frauen fünf Prozentpunkte höher als bei Männern, während es im Vorjahr umgekehrt war.

⁸ Berufsausbildung gemäß den Regelungen des Berufsausbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung, der IHK, von Ärztekammern oder anderen Kammern, nach den Regelungen für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen, für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe mit praktischem Anteil im Betrieb und nach den Regelungen für Beamtenanwärter/innen (Verian 2024)

Abb. 84: Übernahmequote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent



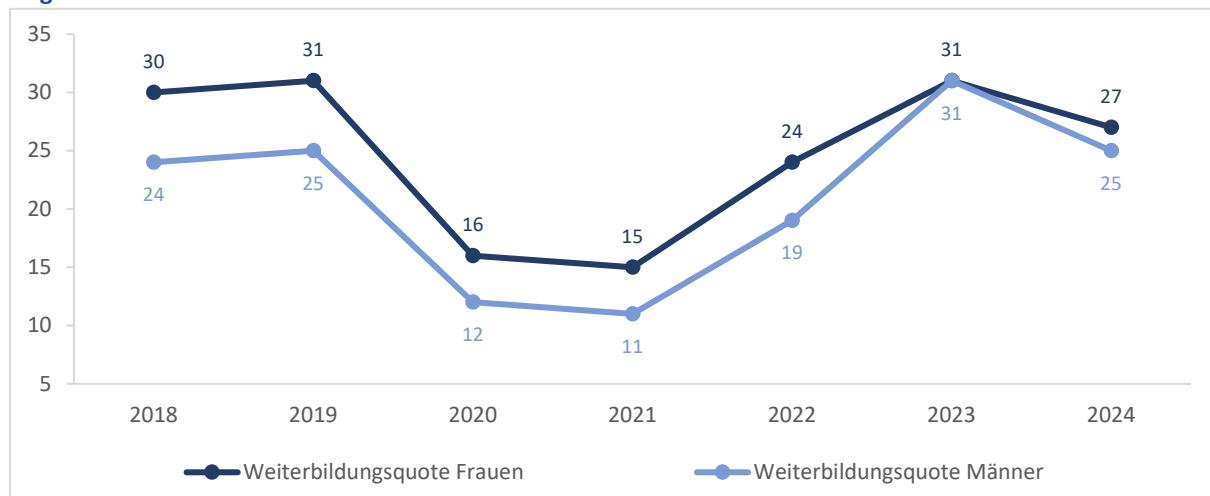
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018–2024, eigene Berechnungen.

Auffällig ist, dass die niedrigste Übernahmequote für Frauen im Jahr 2024 mit 68 Prozent im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen zu verzeichnen war, wo generell besonders viele Frauen beschäftigt sind. Geschlechterbezogene Unterschiede bei der Übernahmequote zeigen sich hinsichtlich der Betriebsgröße nur für mittelgroße Betriebe, wo 85 Prozent der Frauen, aber nur 66 Prozent der Männer übernommen wurden.

Weiterbildungsquote sinkt bei Frauen und Männern erstmals nach Pandemie

Die Weiterbildungsquote bezieht sich auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im ersten Halbjahr. Die Weiterbildungsquote für Beschäftigte hessischer Betriebe hatte sich nach dem pandemiebedingten Einbruch erholt, ist jedoch wieder zurückgegangen, von 31 Prozent im Jahr 2023 auf 26 Prozent im Jahr 2024 (Sielschott et al. 2025b). Mit Ausnahme des Jahres 2023 lag die Quote bei Frauen seit der ersten Erhebung 2018 immer etwas höher als bei Männern (vgl. Abb. 85). Dies ist auch 2024 wieder der Fall, weil die Quote im Vergleich zum Vorjahr bei Männern etwas stärker zurückgegangen ist – auf 25 Prozent – als bei Frauen (auf 27 Prozent).

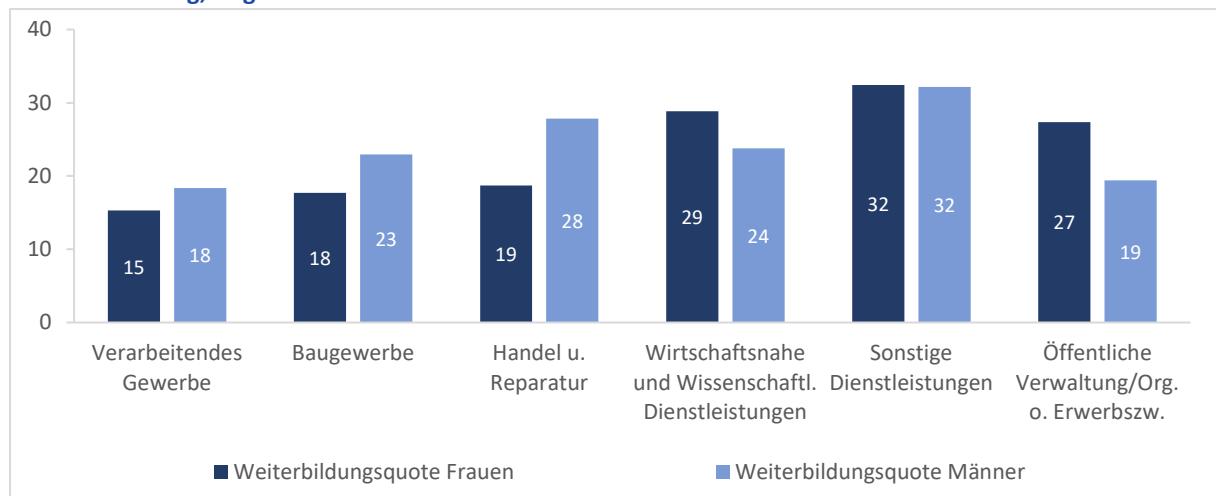
Abb. 85: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent



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

In hessischen Betrieben waren die größten Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildung 2024 einerseits im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zu beobachten (vgl. Abb. 86). Hier fiel die Weiterbildungsquote für Männer um neun Prozentpunkte höher aus als für Frauen. Auch in anderen Wirtschaftszweigen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren (vgl. Abb. 79), im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, profitierten weniger Frauen als Männer von Weiterbildungen. Andererseits lagen Frauen in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck diesbezüglich acht Prozentpunkte und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen fünf Prozentpunkte vor den Männern.

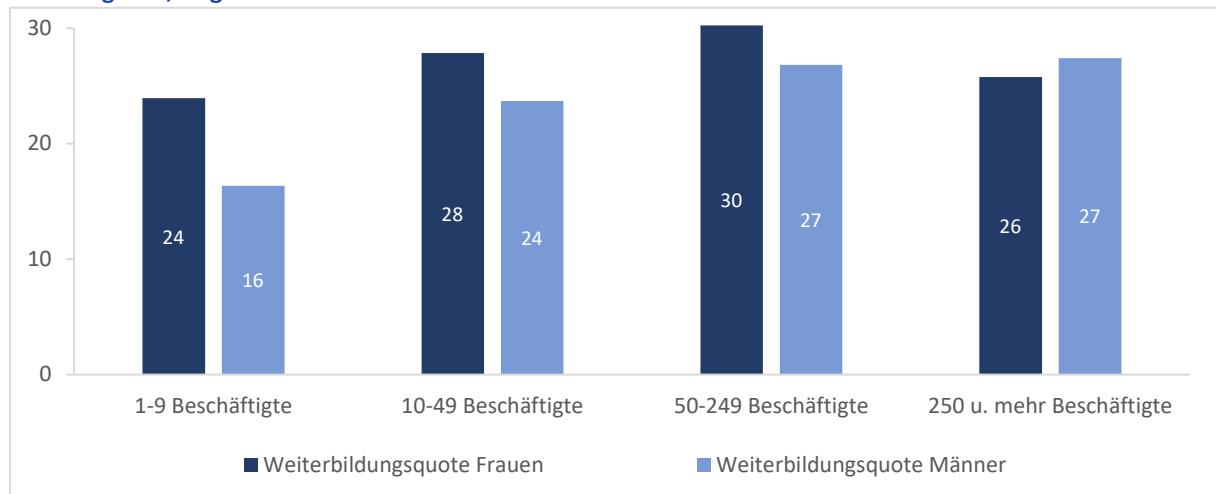
Abb. 86: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern zeichnet sich ein Betriebsgrößeneffekt ab (vgl. Abb. 87). Während in Kleinstbetrieben deutlich mehr Frauen als Männer an Weiterbildungen teilnahmen, fiel die Weiterbildungsquote für Männer in Großbetrieben etwas höher aus als für Frauen.

Abb. 87: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

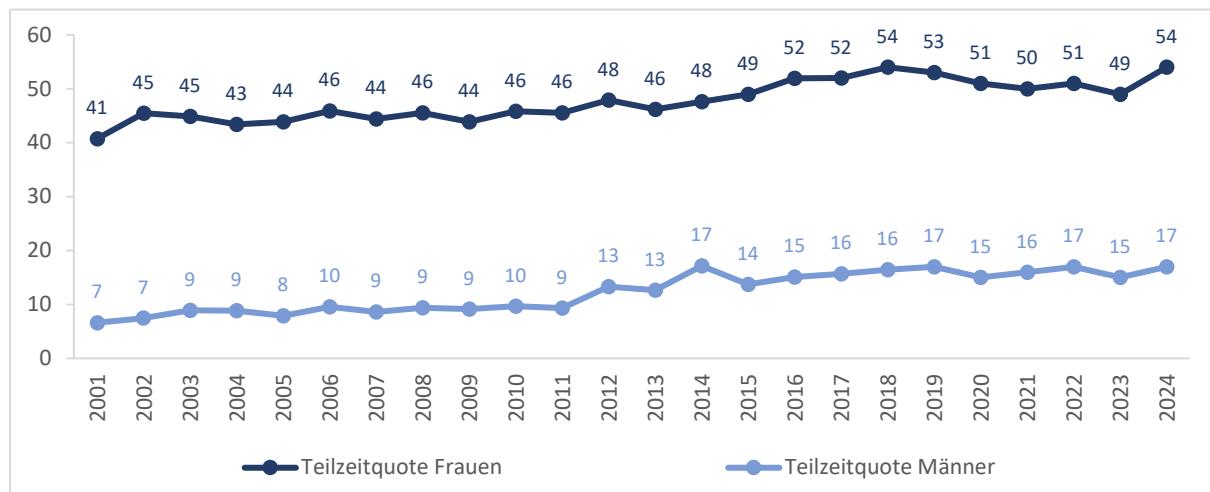
6.3 Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. Zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen in erster Linie die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung (Minijob) als Spezialfall der Teilzeitbeschäftigung sowie die befristete Beschäftigung. In Unterkapitel 6.3 wird eine geschlechterdifferenzierte Analyse atypischer Beschäftigungsformen vorgenommen.

Frauen arbeiten weiterhin deutlich häufiger in Teilzeit als Männer

Am 30.6.2024 beschäftigten 84 Prozent der Betriebe in Hessen mindestens eine Person in Teilzeit, einschließlich geringfügig Teilzeitbeschäftigter.⁹ Die Quote der Teilzeitbeschäftigten lag 2024 bei 34 Prozent, ein Höchstwert, der bereits in den Jahren 2018, 2019 und 2022 erreicht wurde. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote bei Frauen bis 2024 um fünf Prozentpunkte und somit stärker gestiegen als bei Männern (zwei Prozentpunkte) (vgl. Abb. 88). Nach wie vor war 2024 mit 54 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Frauen als Männer (17 Prozent) teilzeitbeschäftigt.

Abb. 88: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent

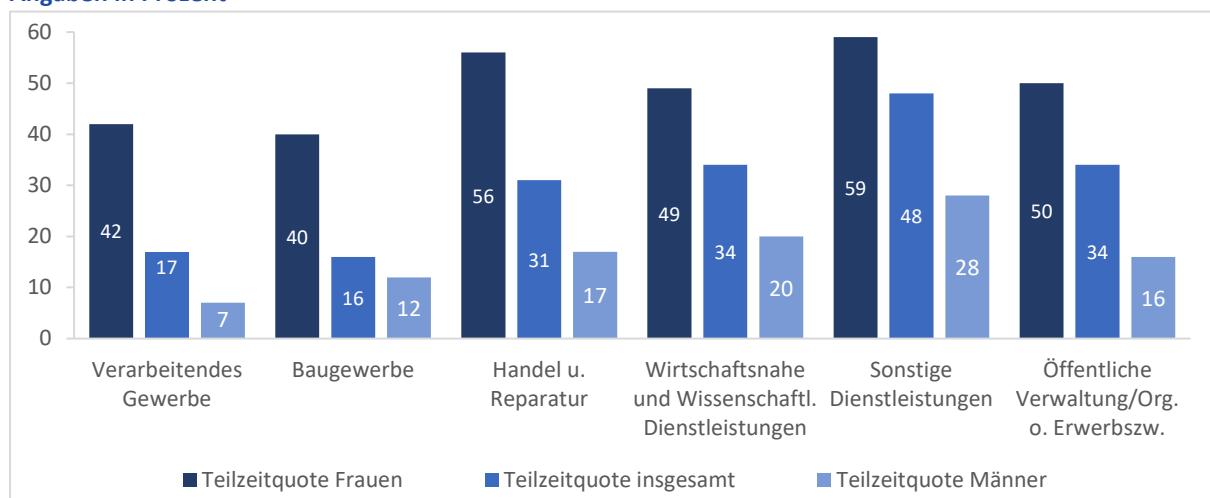


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen.

In Hessen arbeiteten Frauen 2024 in Betrieben aller Wirtschaftszweige (vgl. Abb. 89) und Betriebsgrößen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Dabei fiel die Teilzeitquote insgesamt in den Sonstigen Dienstleistungen, dem Wirtschaftszweig mit dem höchsten Frauenanteil (vgl. Abb. 79), mit 48 Prozent am höchsten aus. Die niedrigsten Teilzeitquoten waren mit 16 bzw. 17 Prozent im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe festzustellen, wo es den geringsten Frauenanteil bei den Beschäftigten gab. Die Teilzeitquote fiel i. d. R. also in Wirtschaftszweigen höher aus, in denen mehr Frauen beschäftigt waren.

⁹ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als auf einer Vollzeitstelle im gleichen Betrieb.

Abb. 89: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Frauen sind deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Männer

Rund zehn Prozent der Arbeitskräfte hessischer Betriebe waren 2024 geringfügig beschäftigt, 2022 und 2023 waren es jeweils elf Prozent.¹⁰ 2024 betrug die Minijobquote bei Frauen 14 und bei Männern acht Prozent. Mit einer Ausnahme waren Frauen 2024 wie auch in den Vorjahren in allen Wirtschaftszweigen häufiger betroffen als Männer, deutlich häufiger insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Abb. 90). Im Baugewerbe war mit 28 Prozent die mit Abstand höchste Minijobquote bei den Frauen zu beobachten, die hier insgesamt jedoch eher selten beschäftigt waren (vgl. Abb. 79). Nur in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck hatten in allen drei Jahren etwas mehr Männer als Frauen einen Minijob. Je kleiner der Betrieb – so die Tendenz der Jahre 2022 bis 2024 – desto höher der Minijob-Anteil. Jedoch waren Frauen unabhängig von der Betriebsgröße durchweg deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Männer.

Abb. 90: Quote für geringfügige Beschäftigung für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



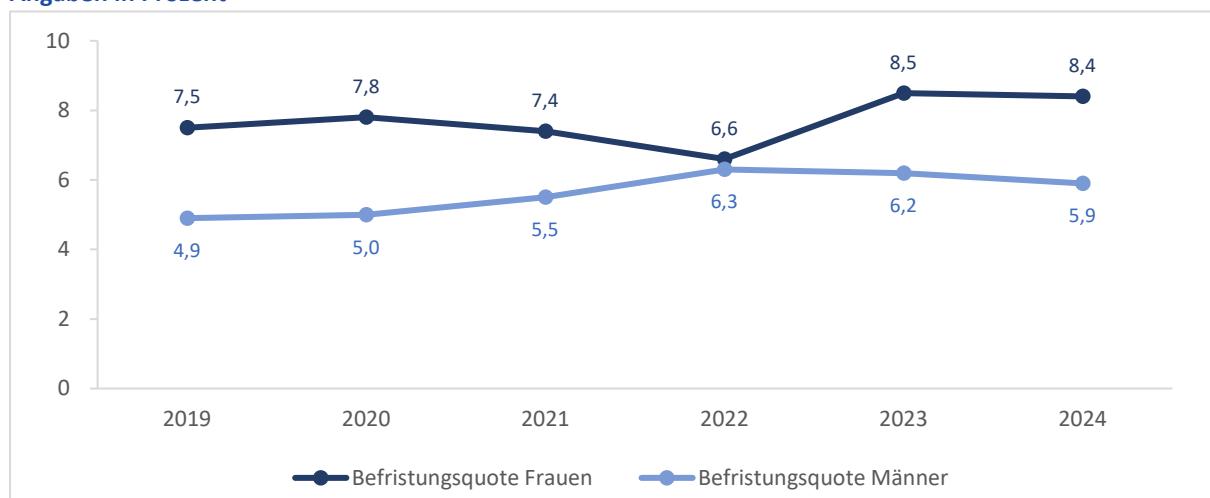
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

¹⁰ Eine geringfügige Beschäftigung lag im Jahr 2024 vor bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 538 Euro.

Frauen werden wieder häufiger befristet eingestellt als Männer

Anders als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet ein befristeter Arbeitsvertrag automatisch zu einem vorher definierten Zeitpunkt, z. B. nach dem Ende einer Elternzeitvertretung. Mit befristeten Arbeitsverträgen geht für die Beschäftigten also eine größere Unsicherheit einher. Im Jahr 2024 erhielten acht Prozent der in hessischen Betrieben eingestellten Frauen, aber nur sechs Prozent der Männer, einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 91). Mit Ausnahme des Jahres 2022 fiel die Befristungsquote bei Frauen seit Beginn der Erhebungen 2001 immer deutlich höher aus als bei Männern. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden in den Jahren 2021 und 2022 vorrübergehend viele befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert, insbesondere in Dienstleistungssektoren mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (Behr et al. 2023).

Abb. 91: Befristungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2024, eigene Berechnungen.

Die höchste Befristungsquote – elf Prozent der Frauen und neun Prozent der Männer – war 2024 wie im Vorjahr in den Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen, dem Wirtschaftszweig mit den meisten Beschäftigten und der höchsten Frauenquote (vgl. Abb. 79). Im Bereich Handel und Reparatur wurden wie im Vorjahr auch 2024 etwa doppelt so viele Frauen (sieben Prozent) wie Männer (drei Prozent) befristet eingestellt. Die Befristungsquote stieg 2024 und auch 2023 in hessischen Betrieben mit der Betriebsgröße. 2024 wurden in Großbetrieben 14 Prozent der Frauen und acht Prozent der Männer befristet eingestellt, während Befristungsquoten und Geschlechterunterschiede in Kleinstbetrieben sowie kleinen und mittelgroßen Betrieben deutlich geringer ausfielen.

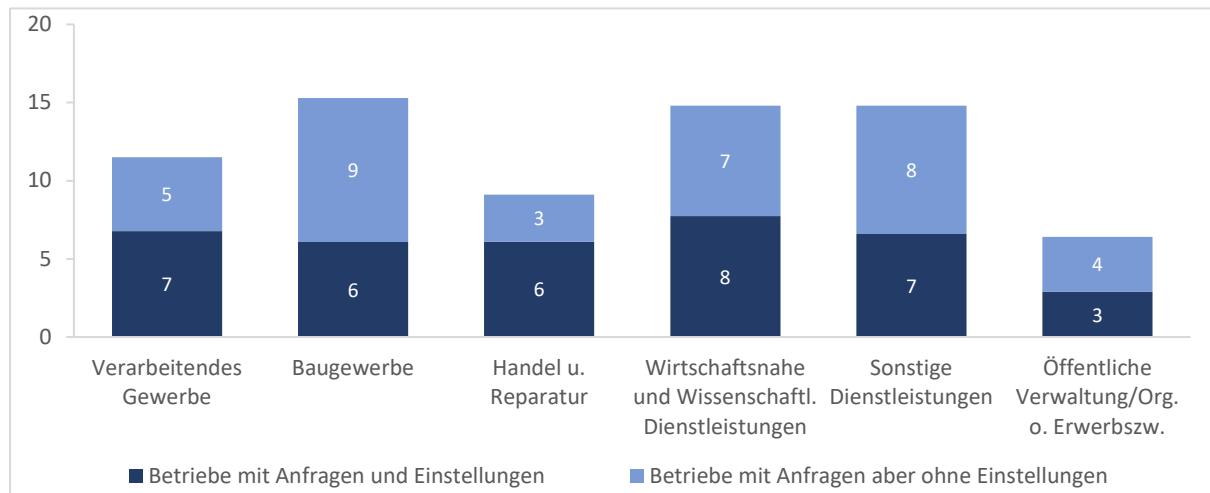
6.4 Beschäftigung von geflüchteten Frauen und Männern aus der Ukraine

Seit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine am 24. Februar 2022 bis Anfang des Jahres 2025 sind knapp 100.000 Menschen aus der Ukraine nach Hessen geflüchtet (Mediendienst Integration 2025). Dabei besteht die Gruppe der erwachsenen ukrainischen Geflüchteten zu 75 Prozent aus Frauen (Kosyakova et al. 2025). Unterkapitel 6.4 widmet sich zuerst der Frage, wie viele Betriebe in Hessen von Geflüchteten aus der Ukraine wegen eines Arbeitsplatzes kontaktiert wurden. Zweitens erfolgt dann eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Beschäftigungssituation ukrainischer Geflüchteter.

Sechs Prozent der Betriebe haben Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt

Im IAB-Betriebspanel wurden die Betriebe gefragt, ob geflüchtete Personen aus der Ukraine bei ihnen um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben. Angefragte Betriebe konnten im Anschluss angeben, ob sie seit Beginn des Krieges bis zum 30.6.2024 eine oder mehrere geflüchtete Personen zumindest zeitweise beschäftigt haben. Im Ergebnis haben sechs Prozent der Betriebe in Hessen Anfragen erhalten und Geflüchtete eingestellt, während ebenfalls rund sechs Prozent der Betriebe Anfragen erhielten, jedoch ohne Geflüchtete im Anschluss eingestellt zu haben. Es zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 92). Die meisten Betriebe – jeweils 15 Prozent – wurden angefragt im Baugewerbe, in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und in Sonstigen Dienstleistungen, die wenigsten Betriebe bzw. Dienststellen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (sieben Prozent). Mit acht Prozent fiel der Anteil der Betriebe, die geflüchtete Ukrainer eingestellt haben, in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen am höchsten aus. Mit zunehmender Betriebsgröße nahm auch der Anteil der Betriebe mit Anfragen und Einstellungen geflüchteter Personen aus der Ukraine zu.

Abb. 92: Anfragen und Einstellungen geflüchteter Personen in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent



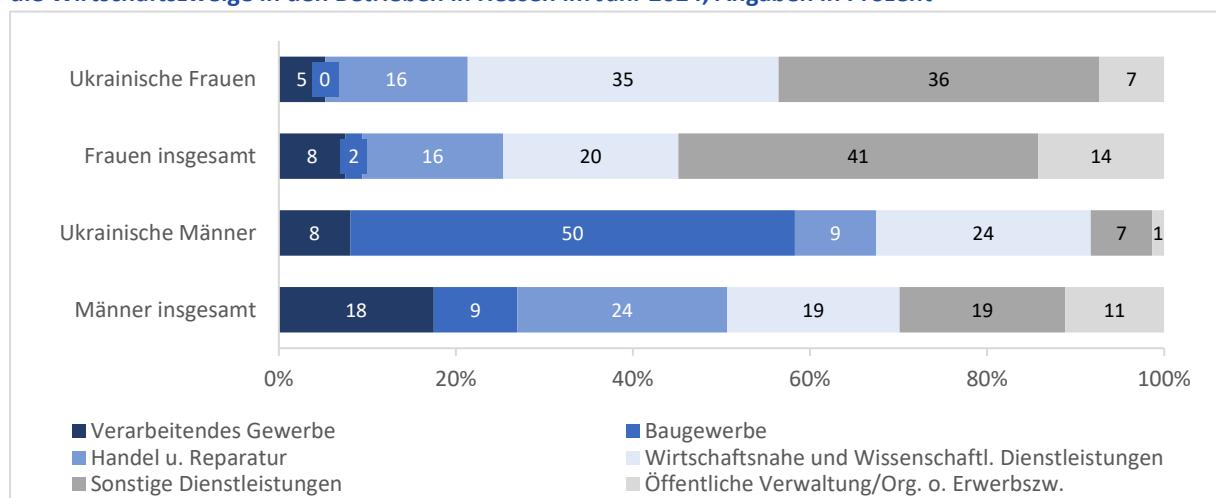
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Auch ukrainische Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt

Bei den aus der Ukraine geflüchteten Personen, die bis zum 30.6.2024 von hessischen Betrieben eingestellt wurden, betrug der Frauenanteil rund 47 Prozent. Der Frauenanteil an den Beschäftigten fiel somit deutlich geringer aus als der Frauenanteil bei den geflüchteten Personen insgesamt (75 Prozent). Acht von zehn Geflüchteten aus der Ukraine übten eine einfache Tätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erforderte – 79 Prozent der Frauen und 82 Prozent der Männer. Unter allen Beschäftigten in hessischen Betrieben traf dies auf lediglich knapp 23 Prozent zu.

Frauen aus der Ukraine verteilten sich ähnlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige wie die weiblichen Beschäftigten in Hessen insgesamt (vgl. Abb. 93). In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen waren sie allerdings mit 35 Prozent im Vergleich zu den Frauen insgesamt (20 Prozent) überrepräsentiert. Auch Männer aus der Ukraine waren hier mit 24 Prozent etwas häufiger vertreten als Männer insgesamt (19 Prozent). Deutlich überrepräsentiert waren Männer aus der Ukraine im Baugewerbe. Auf das Baugewerbe konzentrierte sich die Hälfte der männlichen Beschäftigten aus der Ukraine, während hier insgesamt weniger als jeder zehnte Mann tätig war.

Abb. 93: Verteilung ukrainischer Frauen und Männer und Verteilung von Frauen und Männern insgesamt auf die Wirtschaftszweige in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

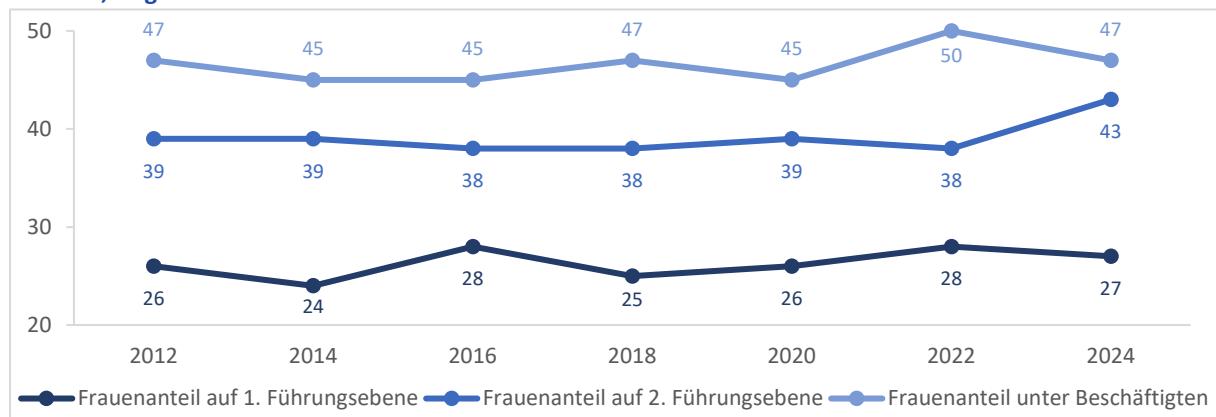
6.5 Führungspositionen

Wie es um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem hessischen Arbeitsmarkt bestellt ist, zeigt sich nicht zuletzt mit Blick auf die geschlechterspezifische Verteilung der Führungspositionen in den Betrieben. In Unterkapitel 6.5 wird zunächst der zeitliche Entwicklungstrend skizziert, bevor im Anschluss eine nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße differenzierte Analyse erfolgt.

Frauen sind weiterhin deutlich seltener in Führungspositionen

Das IAB-Betriebspanel hat 2024 wieder gefragt, wie viele Personen in den hessischen Betrieben eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsleitung, Eigentümer/in, Vorstand, Filialleitung) innehatten und wie viele davon Frauen waren. Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene seit 2012 kontinuierlich etwa 20 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt liegt (vgl. Abb. 94). Gefragt wurde darüber hinaus nach dem Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene, und auch hier lag der Frauenanteil ebenfalls durchweg unterhalb des Frauenanteils bei den Beschäftigten insgesamt. Jedoch fiel der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene durchweg höher aus als auf der obersten Ebene und ist recht deutlich von 38 Prozent im Jahr 2023 auf 43 Prozent im Jahr 2024 angestiegen.

Abb. 94: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2012 bis 2024, Angaben in Prozent

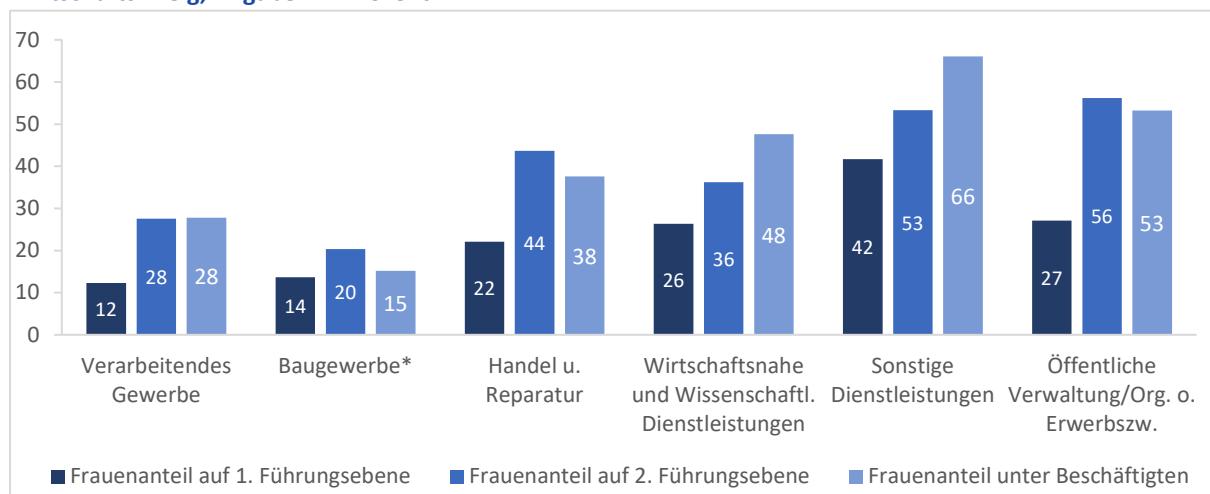


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2024, eigene Berechnungen.

Höchster Frauenanteil auf der Führungsebene in den Sonstigen Dienstleistungen

Der Frauenanteil bei den Vorgesetzten fiel 2024 ähnlich wie im Vorjahr i. d. R. höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem relativ hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt (vgl. Abb. 95). Zum Beispiel wiesen die Sonstigen Dienstleistungen mit 66 Prozent den höchsten Frauenanteil unter den Beschäftigten auf und verzeichneten mit 42 Prozent den höchsten Frauenanteil auf der ersten sowie mit 53 den zweithöchsten Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene. Fast durchweg lag der Frauenanteil in Führungspositionen jedoch deutlich unter dem Frauenanteil bei den Beschäftigten. Der Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige offenbart allerdings auch Besonderheiten: Im Baugewerbe entsprach der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene mit 14 Prozent nahezu dem – allerdings auch relativ niedrigen – Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt (15 Prozent). Auf der zweiten Führungsebene war hier mit 20 Prozent sogar ein höherer Frauenanteil festzustellen als bei den Beschäftigten insgesamt. Dies war ebenso der Fall im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck.

Abb. 95: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent

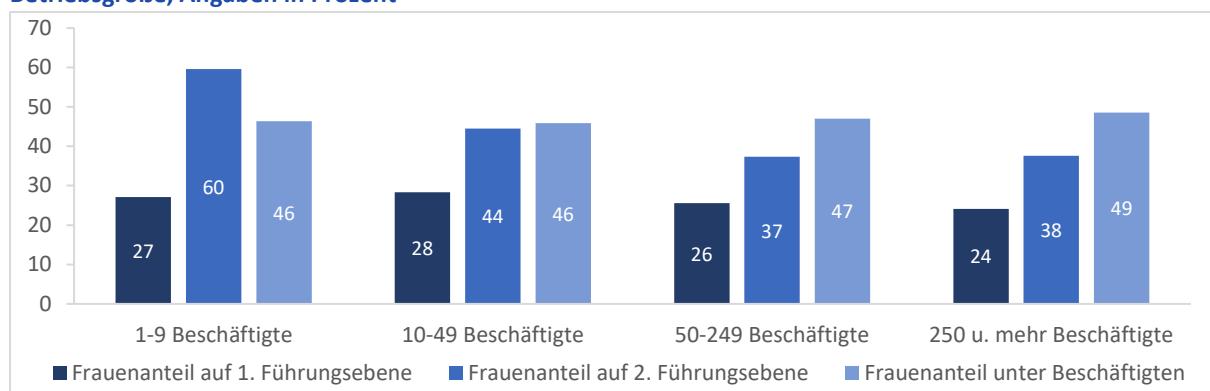


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Der Vergleich nach Betriebsgrößen offenbarte für 2024 keine größeren Unterschiede bezüglich des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene (vgl. Abb. 96). Dagegen fiel der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene in Kleinstbetrieben mit 60 Prozent deutlich und in Kleinbetrieben mit 44 Prozent etwas höher aus als in mittelgroßen (37 Prozent) und großen Betrieben (38 Prozent).

Abb. 96: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

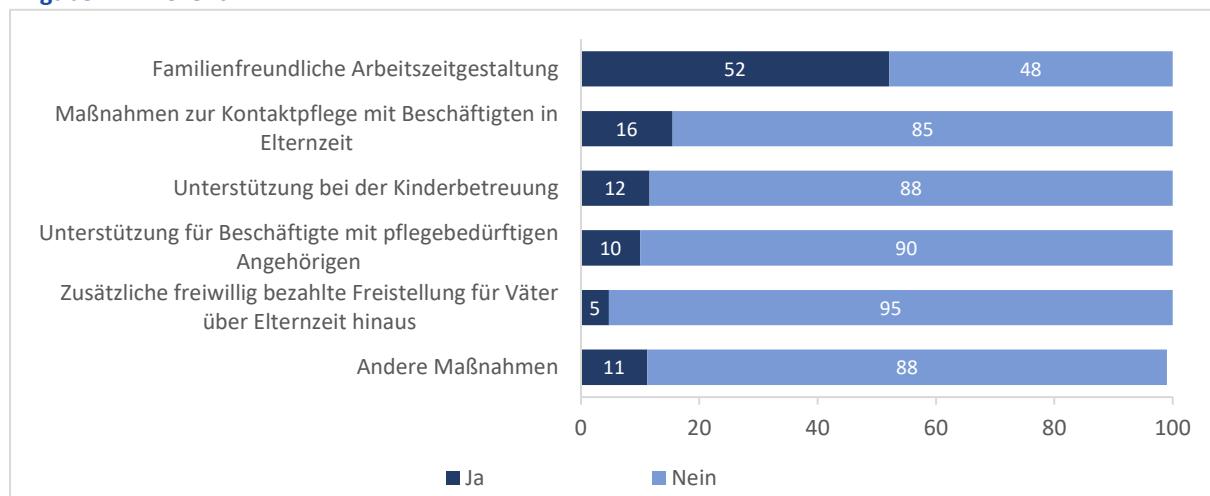
6.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Jahr 2022 wendeten Frauen rund 44 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Arbeit wie Kinderbetreuung, Hausarbeit, Ehrenamt oder die Pflege von Angehörigen auf als Männer (Statistisches Bundesamt 2025). Neben einer geschlechtergerechten Verteilung der Sorgearbeit bildet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Unterkapitel 6.6 betrachtet den Stellenwert verschiedener Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in hessischen Betrieben. Darüber hinaus wird untersucht, welche betrieblichen Faktoren sich förderlich auf familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung auswirken.

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bildet die häufigste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Betriebe in Hessen wurden beim IAB-Betriebspanel 2024 erstmals gefragt, welche Maßnahmen sie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Dabei gaben die Betriebe im Mittel genau eine von sechs abgefragten Maßnahmen an. Von 52 Prozent der Betriebe und somit mit großem Abstand am häufigsten wurde familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung genannt, „z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle“ (Verian 2024) (vgl. Abb. 97). Alle anderen abgefragten Maßnahmen wurden deutlich seltener angegeben, Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit bspw. von 16 Prozent und Unterstützung bei der Kinderbetreuung von zwölf Prozent der Betriebe.

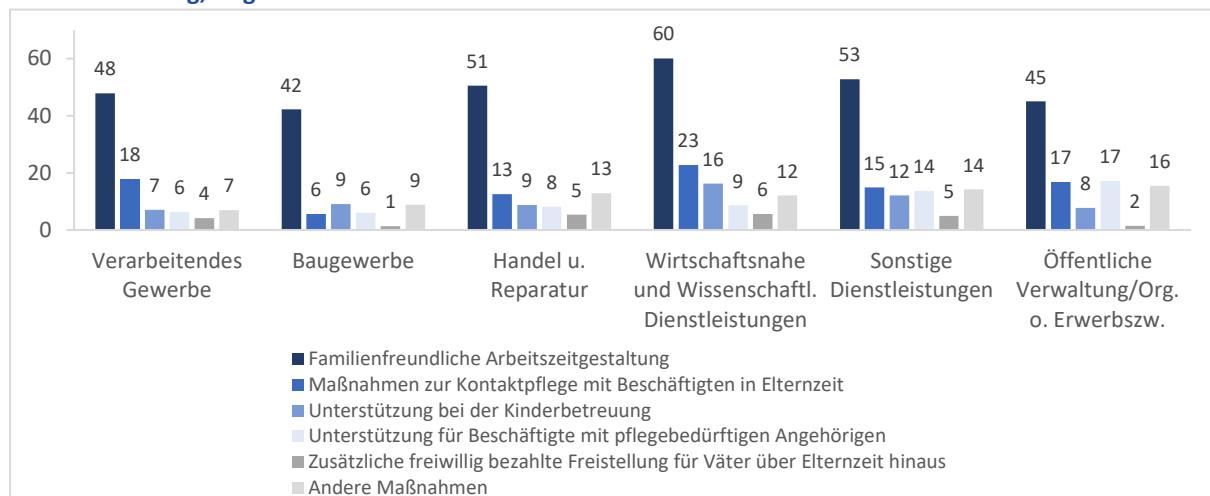
Abb. 97: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung war 2024 in allen Wirtschaftszweigen die mit Abstand am häufigsten angebotene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Abb. 98). In Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen wurden entsprechende Maßnahmen von 60 Prozent der Betriebe angeboten, im Mittel wurden hier 1,2 Maßnahmen umgesetzt. Im Baugewerbe unterstützen 42 Prozent der Betriebe familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, hier waren im Mittel 0,7 Maßnahmen zu verzeichnen. Bei den anderen Maßnahmen sind kleinere Unterschiede zu beobachten. Zum Beispiel wurden „Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit“ von 23 Prozent der Betriebe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen angeboten, jedoch nur von sechs Prozent der Betriebe im Baugewerbe.

Abb. 98: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung gibt es häufiger in größeren Betrieben

Welche Einflussgrößen erklären, ob ein Betrieb in Hessen im Jahr 2024 familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung angeboten hat oder nicht? Maßnahmen der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung wurden in bestimmten Wirtschaftszweigen häufiger und in anderen Branchen seltener angeboten (vgl. Abb. 98). Neben dem Wirtschaftszweig gibt es weitere mit der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung zusammenhängende Variablen. 65 Prozent der Betriebe, in denen mindestens eine Frau eine Vorgesetztenfunktion auf der ersten oder zweiten Führungsebene wahrnahm, boten familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung an, aber nur 44 Prozent der Betriebe ohne weibliche Führungskraft (vgl. Tab. 3). In 70 Prozent der Betriebe mit Mitarbeitendenvertretung wurden entsprechende Maßnahmen angeboten, aber nur in 50 Prozent der Betriebe ohne Mitarbeitendenvertretung. Am stärksten korreliert die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung jedoch mit der Betriebsgröße. In 96 Prozent der Großbetriebe fand familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung statt, aber nur in 43 Prozent der Kleinstbetriebe.

Zusammenhänge existieren auch zwischen den Variablen, die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung mehr oder weniger erklären dürfen und in diesem Sinne unabhängige Variablen darstellen. Insbesondere fällt sowohl der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Frau in einer Führungsposition als auch der Anteil der Betriebe mit Mitarbeitendenvertretung bei größeren Betrieben deutlich höher aus als bei kleineren Betrieben. Mithilfe des multivariaten Analyseverfahrens der Logistischen Regression wurde untersucht, welchen Einfluss die einzelnen unabhängigen Variablen auf die zu erklärende Variable haben, wobei jeweils für alle anderen Variablen statistisch kontrolliert wurde. Dabei wurde bspw. analysiert, inwieweit sich Betriebe mit und ohne Mitarbeitendenvertretung, die in Bezug auf alle anderen unabhängigen Variablen gleiche Merkmale aufweisen, bezüglich der Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung unterscheiden. Da die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen deskriptiv betrachtet relativ gering ausfielen (vgl. Abb. 21), wurden die sechs Wirtschaftszweige für die logistische Regression zu zwei Branchen zusammengefasst (vgl. Tab 3).

Im Ergebnis lässt sich mit Blick auf die analysierten Daten konstatieren, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zur Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung angeboten hat, um 79 Prozent höher war, wenn es in einem Betrieb auf der ersten oder zweiten Führungsebene mindestens eine Frau gab. Das entsprechende Chancenverhältnis (Odds Ratio) von 1,79 deutet hier gemäß den üblichen Interpretationsregeln (Chen et al. 2010) auf einen kleinen Effekt dieser Einflussgröße hin. Auch die Mitarbeitendenvertretung (Odds Ratio = 1,27) und die Branche (Odds Ratio = 1,29) hatten

demnach jeweils nur einen sehr kleinen Effekt auf die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Ausschlaggebend war vielmehr die Größe des Betriebs. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zur Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung angeboten hat, war bei einem Großbetrieb fast 24-mal höher als bei einem Kleinstbetrieb. Das Chancenverhältnis von 23,89 spricht hier für einen sehr großen Effekt. Die Chance für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung war in mittelgroßen Betrieben fast fünfmal höher (großer Effekt) und in Kleinbetrieben 2,64-mal höher (mittelgroßer Effekt) als in Kleinstbetrieben.

Einschränkend muss gesagt werden, dass die Analyse sich lediglich auf die Frage bezieht, ob ein Betrieb eine Maßnahme angeboten hat. Es bleibt aber unklar, wie viele Beschäftigte ein Angebot in Anspruch nahmen. Zum Beispiel haben Kleinstbetriebe 2024 zwar seltener Mobiles Arbeiten angeboten als Großbetriebe; wenn Home-Office in Kleinstbetrieben angeboten wurde, konnte davon aber ein größerer Anteil der Beschäftigten Gebrauch machen als in Großbetrieben (Sielschott et al. 2025b).

Tab. 3: Deskriptive Ergebnisse und Ergebnisse einer logistischen Regression zur Erklärung Familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024

	Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung (prozentuale Häufigkeiten)		Logistische Regression* (Odds Ratio)
	Ja	Nein	
Frau(en) in Führungsposition(en) auf erster und/oder zweiter Führungsebene	65	35	1,79 (kleiner Effekt)
Keine Frau(en) in Führungsposition(en) auf erster und/oder zweiter Führungsebene	44	56	
Mit Mitarbeitendenvertretung	70	30	1,27 (sehr kleiner Effekt)
Ohne Mitarbeitendenvertretung	50	50	
Dienstleistungen, Verwaltung	56	44	1,29 (sehr kleiner Effekt)
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	49	51	
Kleinstbetriebe	43	57	
Kleinbetriebe	69	31	2,64 (mittelgroßer Effekt)
Mittelgroße Betriebe	83	17	4,86 (großer Effekt)
Großbetriebe	96	4	23,89 (sehr großer Effekt)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Wie die deskriptiven Analysen wurde auch die Logistische Regression mit gewichteten/hochgerechneten Daten durchgeführt (jeweils mit N=157.940). Alle unabhängigen Variablen sind statistisch signifikant mit $p < 0,001$. Nagelkerke's Pseudo-R² beträgt 0,144, was angesichts eines recht sparsamen Modells auf eine zufriedenstellende Modellgüte hinweist. Bei Verwendung der ungewichteten Daten (n=1.039) ergeben sich sehr ähnliche Ergebnisse.

6.7 Resümee

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird in aktuellen Diskursen sowohl mit Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen als auch mit Blick auf wirtschaftliche Notwendigkeiten begründet. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMBFSJ 2025) und der Bericht der Bundesagentur für Arbeit über die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern (Singer/Fleischer 2024) zeigen noch deutliche Handlungsbedarfe auf. Kapitel 6 zum IAB-Betriebspanel 2024 untersuchte die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben bezüglich zeitlicher Entwicklungstrends und differenzierte dabei nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Bei der Gesamtheit der Beschäftigten in hessischen Betrieben ist der Frauenanteil im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 47 Prozent zurückgegangen. Es zeigten sich große Unterschiede nach Wirtschaftszweigen, wobei in den Sonstigen Dienstleistungen zwei Drittel der Beschäftigten Frauen waren und der Frauenanteil im Baugewerbe nur 15 Prozent betrug. Erstmals lag der Frauenanteil bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss 2023 und 2024 über dem Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Während Frauen bei qualifizierten Tätigkeiten aber weiterhin knapp in der Minderheit waren, lag der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten 2024, wie in den Vorjahren, oberhalb der 50-Prozent-Marke (54 Prozent). Bei den Neueinstellungen fiel der Frauenanteil im ersten Halbjahr 2024 mit 50 Prozent höher aus als bei den ausgeschiedenen Arbeitskräften (45 Prozent).

In hessischen Betrieben wurde 2024 ein etwas höherer Anteil der erfolgreichen Absolventinnen (78 Prozent) im Vergleich zu den erfolgreichen Absolventen (73 Prozent) einer dualen oder schulischen Berufsausbildung übernommen. Der etwas geringere Frauenanteil bei Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung dürfte weniger auf geschlechterbezogene Unterschiede bei der Übernahme zurückzuführen sein, sondern vielmehr auf die deutlich geringere Anzahl weiblicher Auszubildender im dualen System (BIBB 2024). Gleichzeitig fällt auf, dass die Weiterbildungsquote von Frauen gerade in solchen Wirtschaftszweigen geringer ausfiel, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert waren – im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in Handel und Reparatur.

Gemäß IAB-Arbeitszeitrechnung haben Frauen 2023 in Deutschland 24 Prozent weniger Arbeitsstunden geleistet als Männer. Der Gender-Working-Time-Gap ist größtenteils auf die höhere Teilzeit- und Minijobquote weiblicher Arbeitskräfte zurückzuführen (Wanger 2025). Auch in hessischen Betrieben fielen die entsprechenden Quoten für Frauen 2024 deutlich höher aus als für Männer. Bei Frauen ist die Teilzeitquote 2024 sogar besonders stark – um fünf Prozentpunkte – auf 54 Prozent gestiegen, bei Männern nur um zwei Prozentpunkte auf 17 Prozent. Frauen erreichten in allen Wirtschaftszweigen um ein Vielfaches höhere Teilzeitquoten als Männer, und insgesamt fiel die Teilzeitquote deutlich höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem höheren Frauenanteil – am höchsten in den Sonstigen Dienstleistungen (48 Prozent), am niedrigsten im Baugewerbe (16 Prozent). In den Sonstigen Dienstleistungen war auch die höchste Befristungsquote zu verzeichnen, 2024 wurden über alle Wirtschaftszweige hinweg 8,4 Prozent der Frauen und 5,9 Prozent der Männer befristet eingestellt.

Etwa sechs Prozent der Betriebe in Hessen haben seit Beginn des russischen Angriffskrieges 2002 geflüchtete Menschen aus der Ukraine eingestellt. Auch wenn drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine Frauen sind, so lag der Frauenanteil 2024 bei den in hessischen Betrieben beschäftigten und aus der Ukraine geflüchteten Personen bei lediglich 47 Prozent. Ein Grund dafür ist u. a., dass ukrainische Frauen häufig faktisch alleinerziehend sind und ihre Integration in den Arbeitsmarkt aufgrund von Sorgearbeit erschwert wird (Kosyakova et al. 2025). Während 50 Prozent der ukrainischen Männer im Baugewerbe arbeiteten, verteilten sich Frauen aus der Ukraine deutlich gleichmäßiger auf die verschiedenen Wirtschaftszweige, waren aber überrepräsentiert in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Gerade auf der obersten Führungsebene waren Frauen in hessischen Betrieben 2024 mit einem Anteil von 27 Prozent unverändert stark unterrepräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene war der Frauenanteil zwar immer noch niedriger als unter den Beschäftigten insgesamt, ist im Vergleich zum Vorjahr aber um fünf Prozentpunkte auf 43 Prozent angestiegen. Der Tendenz nach fiel der Frauenanteil höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten. Im Baugewerbe jedoch waren Frauen nicht nur häufiger mit qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss als mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt, auch fiel der Frauenanteil bei Führungspositionen hier höher aus als

bei den Beschäftigten insgesamt. Im Baugewerbe sind Frauen überwiegend in der Bauplanung, in Architektur- und Vermessungsberufen sowie in der Kalkulation und Abrechnung tätig, wo häufiger eine akademische Ausbildung vorausgesetzt gesetzt wird als in gewerblichen Berufen (Kraus 2025).

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bildete 2024 die mit Abstand am häufigsten von hessischen Betrieben angebotene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 52 Prozent der Betriebe gaben an, „Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle“ (Verian 2024) anzubieten. Gerade im Vergleich zu anderen Maßnahmen – z. B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (12 Prozent) – die eher selten angeboten wurden, scheinen 52 Prozent ein relativ hoher Wert zu sein, allerdings bezieht die Kategorie auch ein breites Spektrum an Maßnahmen mit ein, die in der betrieblichen Praxis in vielfältigen Formen umgesetzt werden und häufig nur einen Teil der Belegschaft betreffen können (Sielschott et al. 2025b). Die Regressionsanalyse hat ergeben, dass Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung besonders häufig in Großbetrieben angeboten wird. Außerdem werden entsprechende Maßnahmen etwas häufiger angeboten, wenn auf der ersten oder zweiten Führungsebene eines Betriebes Frauen präsent sind.

In der Gesamtbetrachtung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben zeigt sich in Bezug auf den Stand der Gleichstellung ein heterogenes Bild. Hierzu passen auch der Entwicklungstrend und die aktuelle Lage der Entgelt(un)gleichheit. In Hessen hat sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit 2012 halbiert, lag 2023 aber immer noch bei acht Prozent (Larsen et al. 2025). Die drei wesentlichen miteinander zusammenhängenden Ursachen für Entgeltungleichheit haben sich auch in den hessenbezogenen Daten des IAB-Betriebspansels gezeigt: Erstens fällt die Teilzeitquote bei Frauen nach wie vor deutlich höher aus als bei Männern, Aufstieg und die Übernahme von Führungspositionen sind aber stark an Vollzeitbeschäftigung gebunden. Zweitens sind Frauen in besser entlohnnten Führungspositionen – insbesondere auf der obersten Führungsebene – immer noch klar in der Minderheit. Drittens gehen Frauen stärker in soziale Berufe und Dienstleistungen, wo häufiger in Teilzeit gearbeitet wird und sind weniger stark vertreten in gewerblichen Berufsbereichen, wo die Entgelte deutlich höher ausfallen.

Parallel zum IAB-Betriebspanel 2024 wurden im Rahmen der Aktualisierung des Hessischen Lohnatlas über 2.000 erwerbstätige Frauen in Hessen repräsentativ befragt, u. a. zu Anreizen für eine Erhöhung des Arbeitsumfangs (Larsen et al. 2025). Es zeigte sich, dass von der Politik vor allem eine Verbesserung der bedarfsgerechten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen erwartet wird, aber auch die Schaffung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Zugleich sind die Betriebe selbst in der Pflicht, Chancengleichheit durch betriebliche Gleichstellungspolitik herzustellen. Entgeltgleichheit und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sind zudem wesentliche Voraussetzungen für wirtschaftliches Wachstum in Zeiten zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels.

7. Innovationen, Investitionen und Geschäftssituation

Nach Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009 stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Hessen zunächst stetig an (Statistische Ämter der Länder 2025). In der jüngeren Vergangenheit war die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen abermals von einschneidenden globalen Krisen und damit verbundenem Strukturwandel geprägt und ist es noch heute. Die Wirtschaft hatte sich noch nicht vollständig von den Folgen der Corona-Pandemie erholt, als 2022 der Krieg in der Ukraine begann. Vor allem die Industrie und der Handel kämpften in der Folge mit gestiegenen Energie- und Rohstoffkosten sowie Lieferengpässen, während gestiegene Personalkosten auch dem Dienstleistungssektor zu schaffen machten (Behr et al. 2024).

Zwar erreichte die Ertragslage der Betriebe in Hessen 2022 nicht das noch höhere Vor-Pandemie-Niveau, jedoch war im Vergleich zum Vorjahr durchaus eine leichte Verbesserung festzustellen. Auch mit Blick auf den 2022 im Zeitvergleich hohen Anteil innovativer Betriebe und den 2023 geringen Anteil an Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck lässt sich schlussfolgern, dass sich der Großteil der hessischen Betriebe zu diesem Zeitpunkt nicht mehr vollständig im Krisenmodus befand. Gleichwohl waren insbesondere die von Preis- und Verknappungsentwicklungen betroffenen Betriebe in Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe eher pessimistisch gestimmt hinsichtlich ihrer Geschäftserwartungen für das Jahr 2023 (Behr et al. 2024).

2023 und 2024 zeichnete sich bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung und des Arbeitskräftebedarfs ein ambivalentes Bild ab: einerseits ein Fachkräftemangel in Dienstleistungsbranchen und im Handwerk, andererseits der Abbau von Arbeitsplätzen im industriellen Produktionssektor (Larsen et al. 2024). Beim preisbereinigten BIP verzeichnete Hessen in den Jahren 2023 und 2024 ein moderates Wachstum von 0,4 bzw. 0,6 Prozent (Hessisches Statistisches Landesamt 2025). Das Wachstum fiel zwar deutlich geringer aus als in den Vorjahren 2021 (4,5 Prozent) und 2022 (1,8 Prozent), lag jedoch über dem Bundesdurchschnitt der Jahre 2023 (von -0,3 Prozent) und 2024 (von -0,2 Prozent).

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Hessen soll in Kapitel 7 mithilfe einer breiteren Palette an Indikatoren einer differenzierten Analyse unterzogen werden. Die Fragen und Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2024 beziehen sich dabei teilweise – bezüglich Investitionen, Innovationen und Ertragslage – auf das zum Befragungszeitpunkt abgeschlossene Geschäftsjahr 2023 und ansonsten auf die Situation im Jahr 2024.

Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 stehen unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen schmerzhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“. Kapitel 3 hat die aktuelle Personalsituation der Betriebe in Hessen in den Blick genommen, Kapitel 4 betrachtete die betriebliche Ausbildung, Kapitel 5 fokussierte auf die Mitarbeitendenbindung und Kapitel 6 konzentrierte sich auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern.

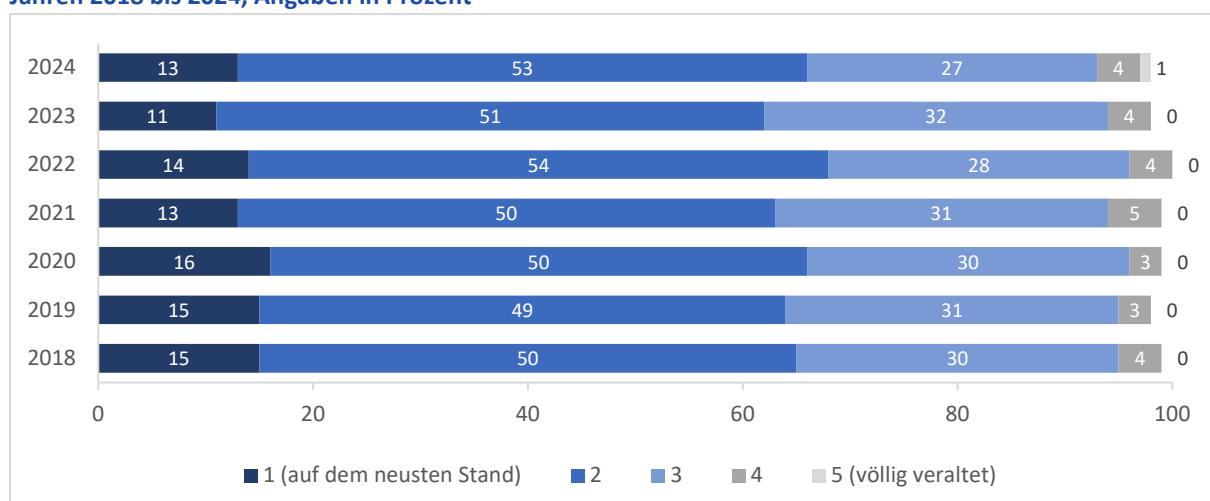
In Kapitel 7 wird im Folgenden die wirtschaftliche Situation der hessischen Betriebe analysiert. Unterkapitel 7.1 liefert Analyseergebnisse zum Stand der technischen Infrastruktur in den Betrieben zum Befragungszeitpunkt 2024, Unterkapitel 7.2 untersucht das Investitionsverhalten und Unterkapitel 7.3 die betrieblichen Innovationen – jeweils bezogen auf das Geschäftsjahr 2023. Unterkapitel 7.4 beantwortet die Frage, welche Bedeutung grüner Wasserstoff aktuell für die Betriebe in Hessen hat, und Unterkapitel 7.5 analysiert die Ertragslage der Betriebe im Geschäftsjahr 2023, die Wahrnehmung der Betriebe in Bezug auf ihre Wettbewerbssituation und die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Geschäftsentwicklung im Jahr 2024. Kapitel 7 wird mit einem Resümee abgeschlossen.

7.1 Technischer Stand der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung

Technischer Stand leicht verbessert

In der Befragung des IAB-Betriebspanels beurteilen die Betriebe jährlich im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche den technischen Stand ihrer Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung auf einer Skala von 1 (auf dem neuesten Stand) bis 5 (völlig veraltet). Im Zeitverlauf sind dabei keine größeren Veränderungen zu erkennen. Die durchschnittliche Bewertung liegt seit 2018 kontinuierlich bei 2,2 oder 2,3. Im Jahr 2024 beurteilten die Betriebe den technischen Stand ihrer Anlagen im Mittel mit 2,2 und somit etwas positiver, als es im Jahr 2023 der Fall war (2,3). Im Vergleich zum Vorjahr gab es 2024 etwas mehr positive Bewertungen (Antworten 1 und 2) und etwas weniger mittlere Beurteilungen (Antwort 3), die technischen Anlagen wurden 2024 also als etwas moderner eingeschätzt (vgl. Abb. 99).

Abb. 99: Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung hessischer Betriebe in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent*



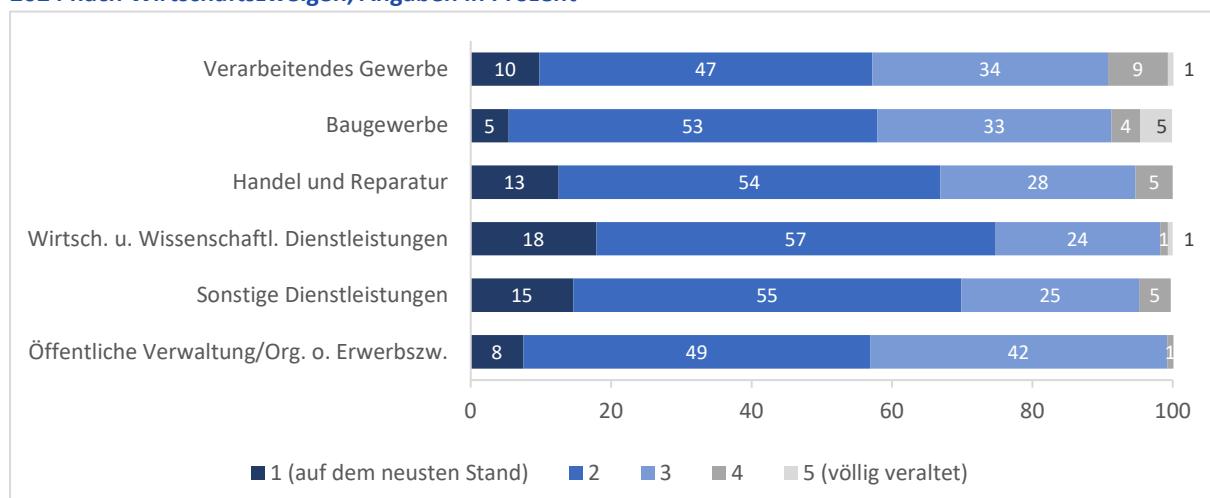
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2024, eigene Berechnungen.

*Differenzen zu 100 Prozent sind darauf zurückzuführen, dass einzelne Betriebe bei dieser Frage keine Angabe gemacht haben.

Technischer Stand besser im Dienstleistungs- als im Produktionssektor

Je nach Wirtschaftszweig bewerteten die Betriebe in Hessen ihre technische Ausstattung im Jahr 2024 recht unterschiedlich. Die durchschnittlichen Beurteilungen fielen vergleichsweise positiv aus in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (2,1) sowie in Sonstigen Dienstleistungen (2,2) und etwas weniger positiv in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (2,4), im Verarbeitenden Gewerbe (2,4) sowie im Baugewerbe (2,5). In Wirtschaftsnahen und Wissenschaftliche Dienstleistungen gaben 75 Prozent der Betriebe eine positive Beurteilung ab (Antworten 1 und 2), während dies im Baugewerbe für nur 58 Prozent der Betriebe galt (vgl. Abb. 100). Mit Blick auf die durchschnittlichen Bewertungen im Vorjahr ist 2024 bei der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck eine Verbesserung und im Baugewerbe eine Verschlechterung – jeweils um 0,2 Skalenpunkte – zu konstatieren. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße waren weder 2024 noch 2023 auffällige Unterschiede bei der Beurteilung des technischen Stands der Anlagen und technischen Betriebsmittel festzustellen.

Abb. 100: Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



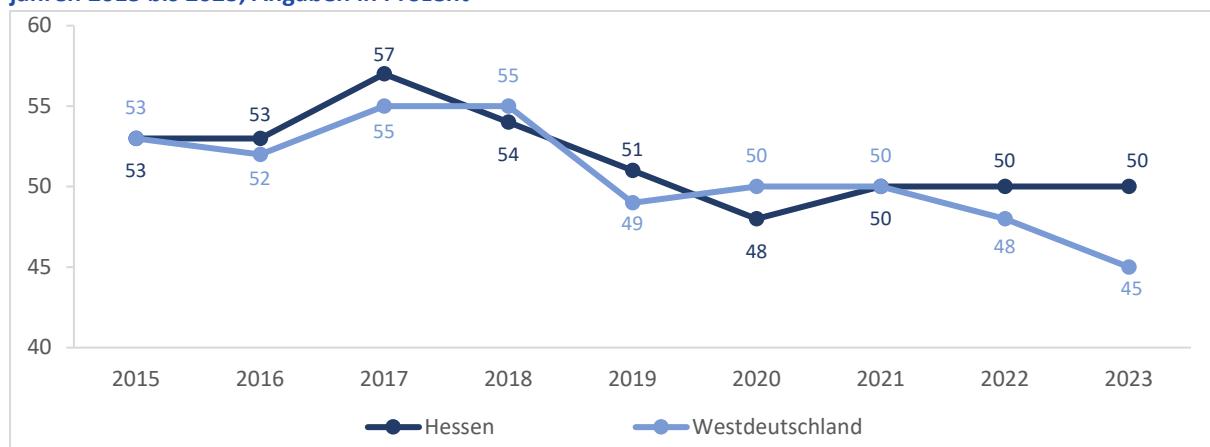
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

7.2 Investitionen

Weniger investierende Betriebe in Westdeutschland, aber Hessen bleibt nach wie vor stabil

Die Investitionen der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel immer für das vorangegangene Geschäftsjahr abgefragt. Die Angaben aus der Befragung des Jahres 2024 beziehen sich somit auf das Geschäftsjahr 2023. Der Anteil investierender Betriebe war im ersten Pandemiejahr 2020 in Hessen auf einen Tiefstwert von 48 Prozent gesunken (vgl. Abb. 101). Seit 2021 liegt der Anteil investierender Betriebe in Hessen unverändert bei 50 Prozent. Diese Stabilität ist auch deshalb bemerkenswert, da der Anteil investierender Betriebe in Westdeutschland bis 2023 auf 45 Prozent abgesunken ist. Im Geschäftsjahr 2023 hat im Baugewerbe der höchste Anteil der hessischen Betriebe investiert (62 Prozent), über die Hälfte waren es auch im Verarbeitenden Gewerbe (57 Prozent) sowie in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (51 Prozent). Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe investierte in Handel und Reparatur (48 Prozent), in Sonstigen Dienstleistungen (46 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (45 Prozent). Dabei zeigt sich ein klarer Betriebsgrößeneffekt: 70 Prozent der hessischen Großbetriebe haben 2023 investiert, 63 Prozent der mittelgroßen Betriebe, 55 Prozent der Kleinbetriebe und 47 Prozent der Kleinstbetriebe.

Abb. 101: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit getätigten Investitionen in den Geschäftsjahren 2015 bis 2023, Angaben in Prozent

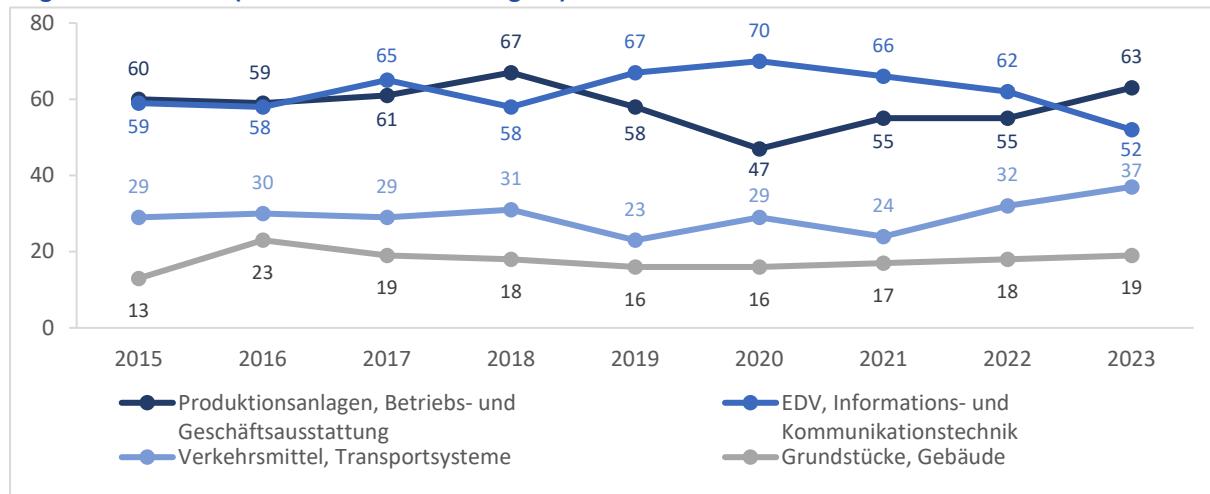


Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2024, eigene Berechnungen.

Mehr Betriebe investieren in Produktionsanlagen, Verkehr und Transport, deutlich weniger Betriebe in die digitale Infrastruktur

Das IAB-Betriebspanel unterscheidet vier Bereiche, in denen Betriebe investieren können (vgl. Abb. 102). Im ersten Pandemiejahr 2020, als die Betriebe teilweise auf Home-Office umstellen mussten, investierten 70 Prozent und somit besonders viele hessische Betriebe in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik. Dagegen sank der Anteil der in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung investierenden Betriebe auf einen Tiefstwert von 47 Prozent. Im Jahr 2023 entsprach das Investitionsverhalten der Betriebe in beiden Bereichen wieder stärker den aus Vor-Pandemie-Zeiten bekannten Mustern. Der Bereich Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung lag mit 63 Prozent deutlich vor dem Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, für den mit 52 Prozent ein Tiefstwert zu verzeichnen war. Während es bei den Produktionsanlagen nach dem Pandemietief immensen Nachholbedarf gab, bestand für digitale Technik nach dem Pandemiehoch erstmal weniger Investitionsbedarf. Deutlich angestiegen ist der Anteil investierender Betriebe im Bereich Verkehrsmittel und Transportsysteme von 24 Prozent im Jahr 2021 auf 37 Prozent 2023. Eine relativ stabile Entwicklung zeigt sich seit 2017 in Bezug auf Investitionen in Grundstücke und Gebäude. Im Jahr 2023 investierten hier 19 Prozent der Betriebe.

Abb. 102: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen in den Geschäftsjahren 2015 bis 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

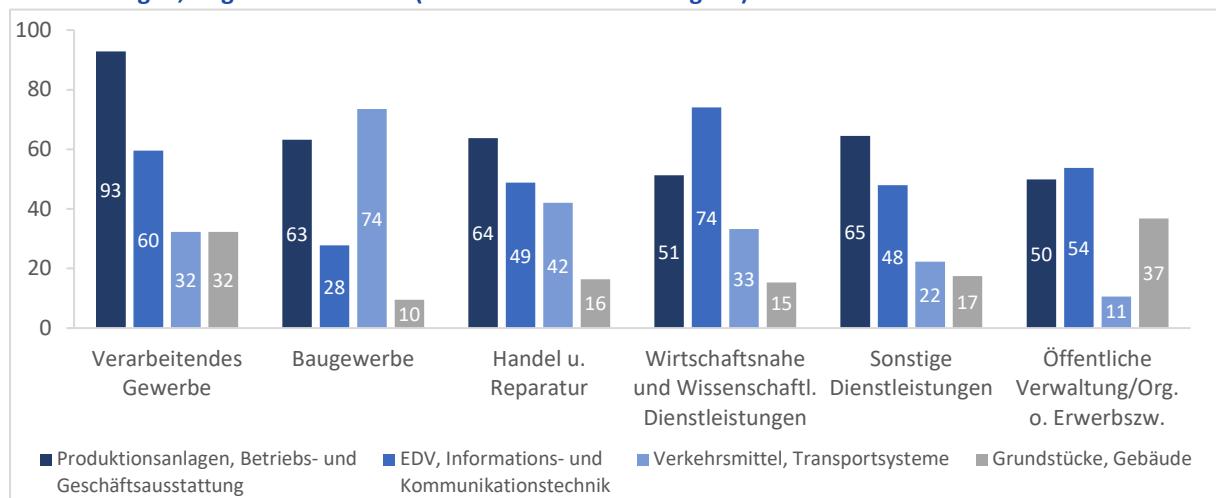


Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2024, eigene Berechnungen.

Investitionen in unterschiedlichen Bereichen je nach Wirtschaftszweig

Die Bereiche, in die Betriebe in Hessen im Jahr 2023 schwerpunktmäßig investiert haben, unterscheiden sich je nach Wirtschaftszweig (vgl. Abb. 103). Im Verarbeitenden Gewerbe haben 93 Prozent der investierenden Betriebe in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung investiert. Am wichtigsten war dieser Investitionsbereich auch für die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur (64 Prozent) und Sonstige Dienstleistungen (65 Prozent). Im Baugewerbe investierten dagegen mehr Betriebe in Verkehrsmittel und Transportsysteme (74 Prozent), während die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (74 Prozent) und die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (54 Prozent) häufiger in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik investierten.

Abb. 103: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

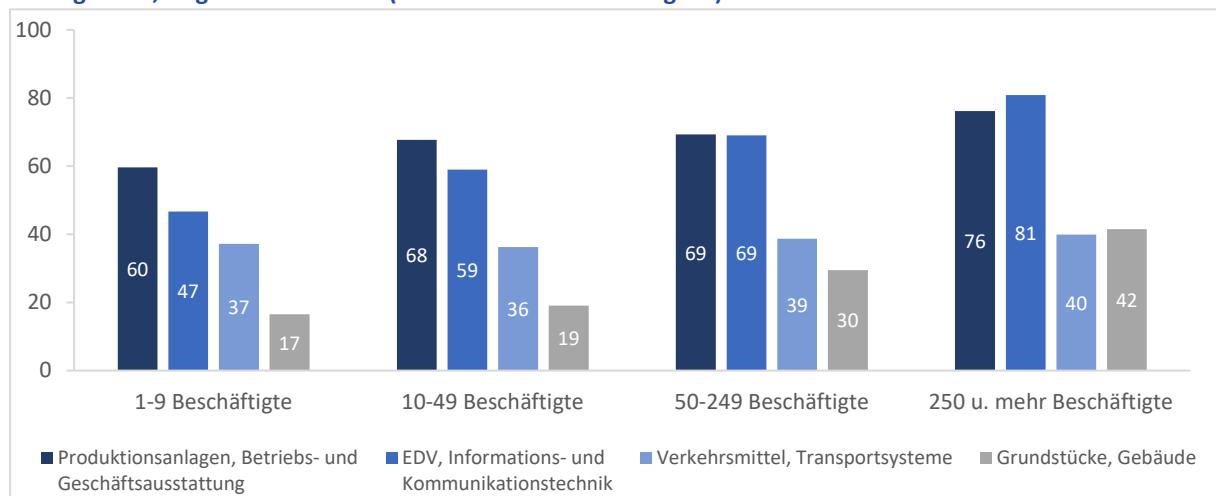


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Investitionen durch größere Betriebe in mehreren Bereichen

Im Jahr 2023 haben größere Betriebe in mehr Bereichen investiert als kleinere Betriebe (vgl. Abb. 104). Der Betriebsgrößeneffekt zeigte sich in Bezug auf zwei Investitionsbereiche besonders deutlich: 81 Prozent der Großbetriebe investierten in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, 42 Prozent in Grundstücke und Gebäude, während es bei den Kleinstbetrieben 47 bzw. 17 Prozent waren.

Abb. 104: Investitionsbereiche in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



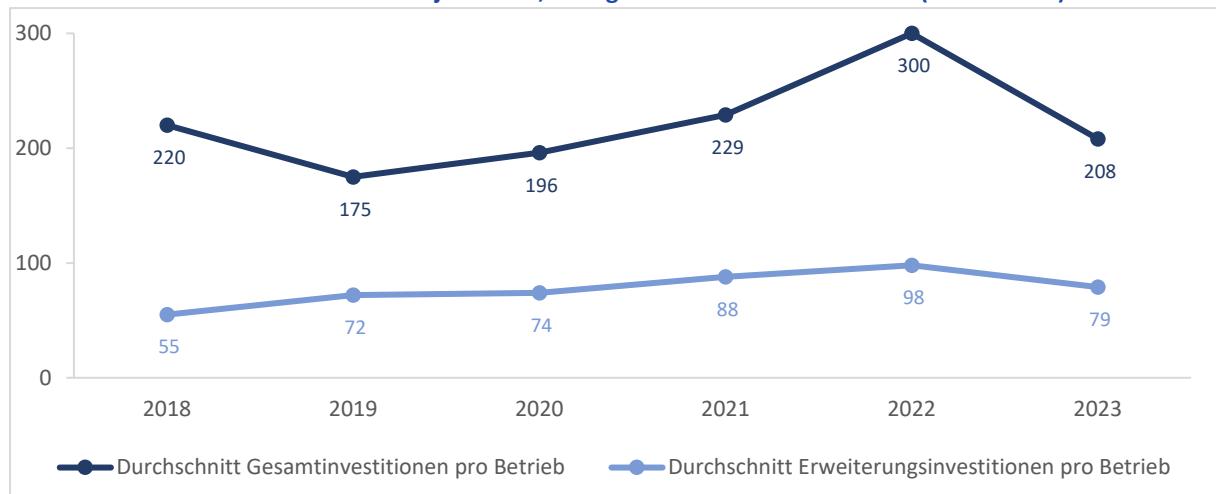
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Deutlicher Rückgang bei Investitionssumme und Erweiterungsinvestitionen

Während der Anteil investierender Betriebe in Hessen seit 2019 kontinuierlich bei etwa 50 Prozent liegt (vgl. Abb. 101), sind im Zeitverlauf größere Veränderungen hinsichtlich der hochgerechneten durchschnittlichen Investitionssumme pro Betrieb und Jahr zu beobachten (vgl. Abb. 105). Diese stieg zunächst an, von 175.000 Euro im Jahr 2019 auf einen Rekordwert von 300.000 Euro im Jahr 2022. Im Jahr 2023 haben die hessischen Betriebe fast ein Drittel weniger investiert, im Mittel nur noch 208.000 Euro. Ein ähnlicher Trend zeigt sich mit Blick auf die Entwicklung der hochgerechneten durchschnittlichen Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb und Jahr. Hierbei handelt es sich um Investitionen, die da-

rauf abzielen, die Produktionskapazität und Leistungsfähigkeit eines Betriebs zu vergrößern. Die Ausgaben hierfür stiegen seit 2018 relativ kontinuierlich an, bevor 2023 ein deutlicher Rückgang von 98.000 Euro auf nur noch 79.000 zu konstatieren war.

Abb. 105: Durchschnittliche Summe der Gesamtinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen in hessischen Betrieben mit Investitionen im Geschäftsjahr 2023, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd. Euro)



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

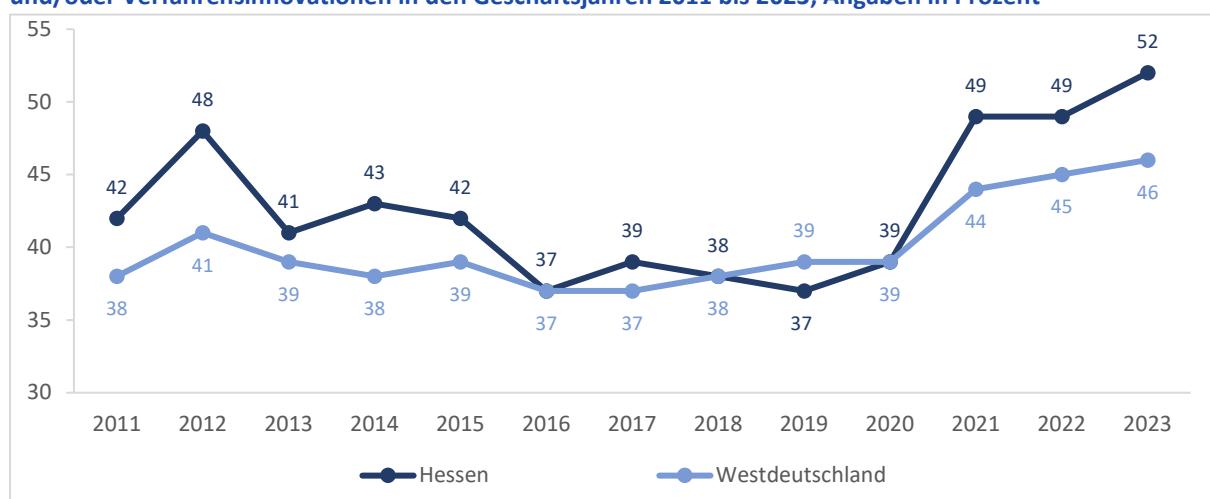
Bei den Gesamtinvestitionen zeigten sich 2023 die größten Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr in den Sonstigen Dienstleistungen, wo pro Betrieb im Mittel 41 Prozent weniger investiert wurde, in Handel und Reparatur (-45 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (-48 Prozent). Auch bei den Erweiterungsinvestitionen betraf der Abschwung vor allem die Sonstigen Dienstleistungen (-47 Prozent) sowie die Öffentliche Verwaltung und die Organisationen ohne Erwerbszweck (-64 Prozent). Von den Investitionsausfällen waren Großbetriebe besonders stark betroffen, sowohl bei den Gesamtinvestitionen (-50 Prozent) als auch bei den Erweiterungsinvestitionen (-57 Prozent).

7.3 Innovationen

Neues Rekordhoch bei Innovationen in Hessen

Neben Investitionen werden im IAB-Betriebspanel, bezogen auf das vergangene Geschäftsjahr, regelmäßig auch Produkt-, Dienstleistungs- und Verfahrensinnovationen abgefragt. Der Anteil der hessischen Betriebe, die mindestens eine Innovationsform umgesetzt haben, ist im zweiten Pandemiejahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr äußerst dynamisch von 39 auf 49 Prozent angestiegen (vgl. Abb. 106). Bis 2022 blieb der Anteil innovativer Betriebe stabil bei 49 Prozent und wuchs 2023 auf den Rekordwert von 52 Prozent an. In den westdeutschen Bundesländern insgesamt war ebenfalls eine Zunahme des Anteils innovativer Betriebe zu beobachten, mit 46 Prozent fiel der Anteil innovativer Betriebe 2023 aber deutlich geringer aus als in Hessen. Das Verarbeitende Gewerbe stellte 2023 den Wirtschaftszweig mit dem höchsten Anteil innovativer Betriebe dar (72 Prozent), mittelhohe Anteile entfielen auf Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen (58 Prozent), Handel und Reparatur (55 Prozent) und Sonstige Dienstleistungen (52 Prozent). Ein geringerer Anteil war für das Baugewerbe (43 Prozent) und ein deutlich geringerer Anteil für die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (24 Prozent) zu verzeichnen. Es zeigte sich ein klarer Betriebsgrößeneffekt: Innovativ in mindestens einem Bereich waren 80 Prozent der Großbetriebe, 65 Prozent der mittelgroßen Betriebe, 57 Prozent der Kleinbetriebe und 50 Prozent der Kleinstbetriebe.

Abb. 106: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- und Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011 bis 2023, Angaben in Prozent

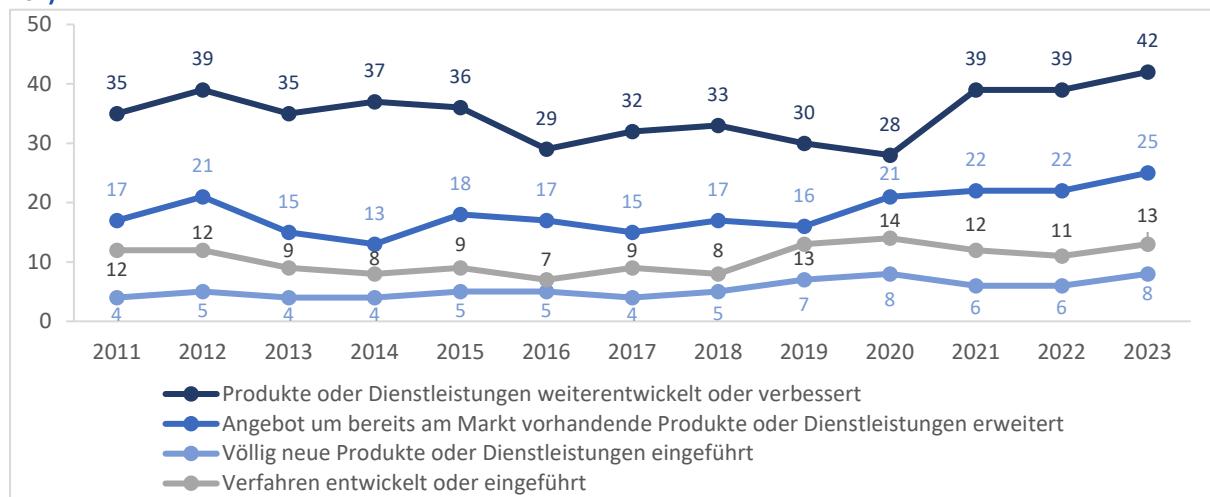


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2024, eigene Berechnungen.

Mehr Innovationen in allen Bereichen

Während der deutliche Innovationsschub des Jahres 2021 vor allem auf die Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen zurückzuführen war, betraf das moderate Innovationswachstum 2023 alle vier Innovationsformen in einem ähnlichen Ausmaß (vgl. Abb. 107). Der Anteil innovativer Betriebe ist um drei Prozentpunkte angestiegen, sowohl bei der Weiterentwicklung oder Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen als auch bei der Erweiterung des Angebots um bereits am Markt vorhandene Produkte oder Dienstleistungen. Zwei Prozentpunkte sind jeweils hinzugekommen bei der Einführung völlig neuer Produkte oder Dienstleistungen und bei Verfahrensinnovationen.

Abb. 107: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011 bis 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



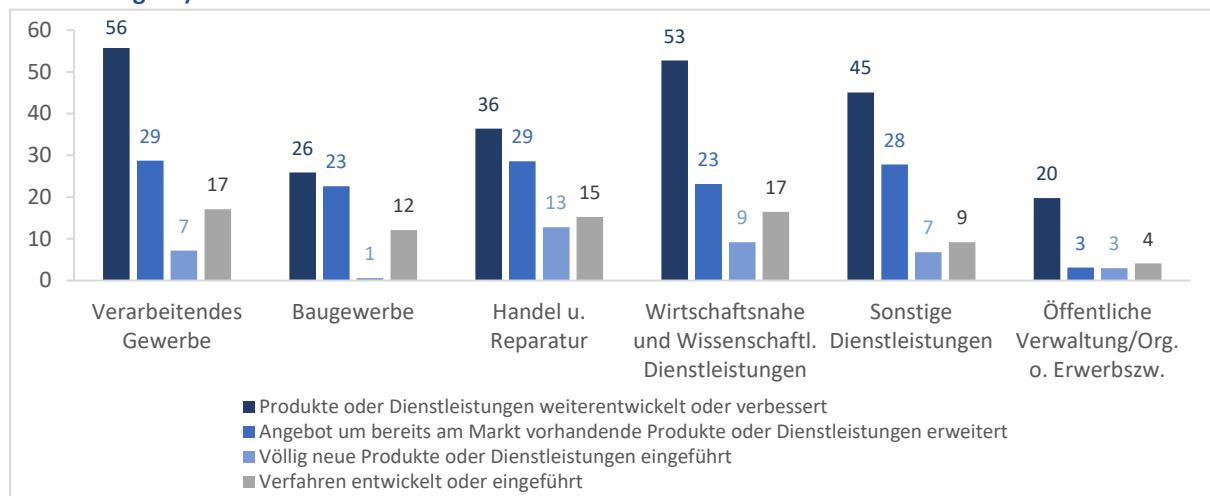
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2024, eigene Berechnungen.

Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen als häufigste Innovation in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Die Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen bildete im Jahr 2023 in allen Wirtschaftszweigen die am häufigsten umgesetzte Innovation (vgl. Abb. 108). Die Erweiterung

des Angebots um bereits am Markt vorhandene Produkte oder Dienstleistungen hatte im Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur einen ähnlich hohen Stellenwert und stellte in allen Wirtschaftszweigen, außer in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck, die zweitwichtigste Innovation dar. Auf Platz drei folgte i. d. R. die Entwicklung oder Einführung von Verfahren und an vierter Stelle die Einführung völlig neuer Produkte oder Dienstleistungen.

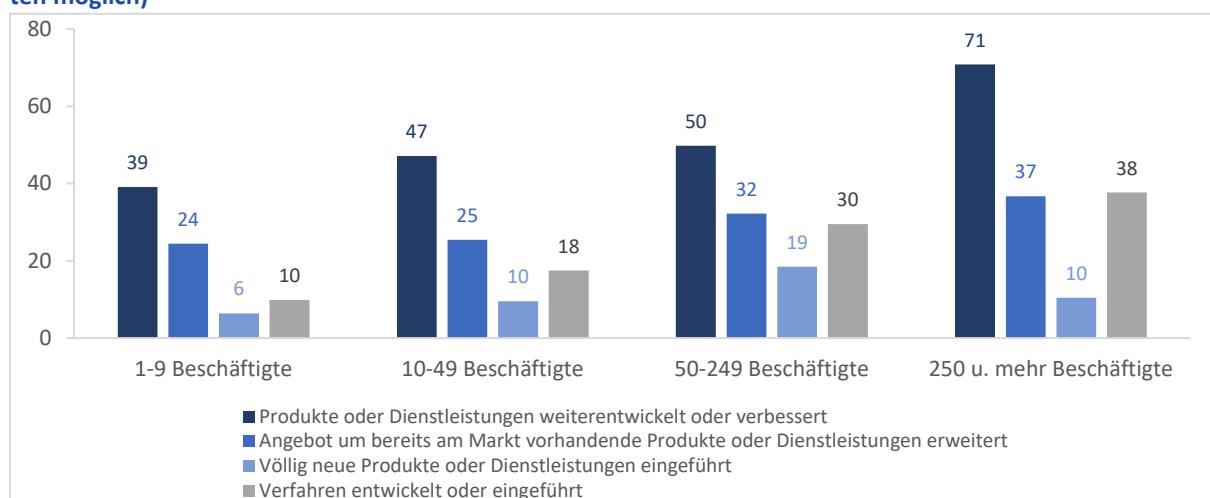
Abb. 108: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2023 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Die Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen bildete im Jahr 2023 in allen Betriebsgrößen die am häufigsten umgesetzte Innovation (vgl. Abb. 109). Größere Betriebe waren im Vergleich zu kleineren Betrieben deutlich innovativer bei der Weiterentwicklung oder Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen und bei der Entwicklung oder Einführung von Verfahren. Der Betriebsgrößeneffekt zeigte sich in geringerem Ausmaß auch bezüglich der Erweiterung des Angebots um bereits am Markt vorhandene Produkte oder Dienstleistungen, nicht jedoch bei der Einführung völlig neuer Produkte oder Dienstleistungen.

Abb. 109: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- und Dienstleistungsinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen im Geschäftsjahr 2023 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



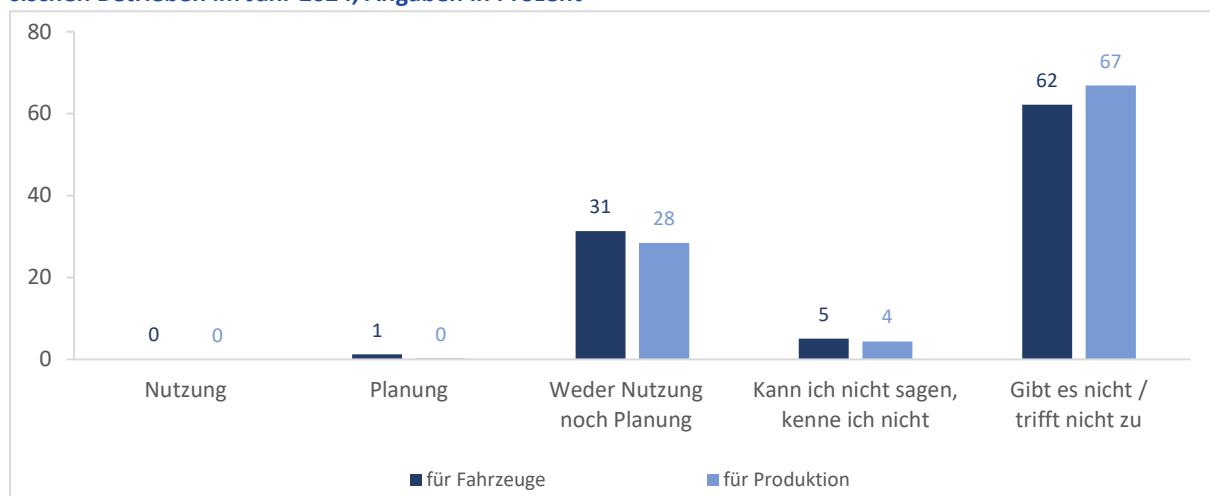
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

7.4 Grüner Wasserstoff und Folgeprodukte

Grüner Wasserstoff noch nahezu bedeutungslos für Betriebe

Zum ersten Mal enthielt das IAB-Betriebspanel 2024 Fragen zur Nutzung sowie geplanten Nutzung von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Anzahl der Betriebe in Hessen, welche die neue Technologie bisher für Fahrzeuge oder für die Produktion genutzt oder die Nutzung geplant haben, gegen null tendiert (vgl. Abb. 110). Besonders hoch fiel mit rund zwei Dritteln der Anteil der Betriebe aus, die angaben, dass die neue Technologie für sie keine Relevanz habe, was in der Antwort „Gibt es nicht / trifft nicht zu“ zum Ausdruck kommt. In den anderen westdeutschen Bundesländern fielen die Ergebnisse diesbezüglich ähnlich aus (Verian 2025).

Abb. 110: Einsatz von grünem Wasserstoff oder dessen Folgeprodukten für Fahrzeuge und Produktion in hessischen Betrieben im Jahr 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus wurden die Betriebe gefragt, ob sie mit der Herstellung von grünem Wasserstoff oder Folgeprodukten oder von Wasserstofftechnologien, mit der Bereitstellung von Wasserstoffinfrastruktur oder Dienstleistungen für die Wasserstoffwirtschaft beschäftigt sind oder dies planen. Auch dies bestätigten nur rund ein Prozent der Betriebe in Hessen sowie zwei Prozent der Betriebe in Westdeutschland (Verian 2025).

7.5 Ertragslage, Wettbewerbsdruck und Geschäftsentwicklung

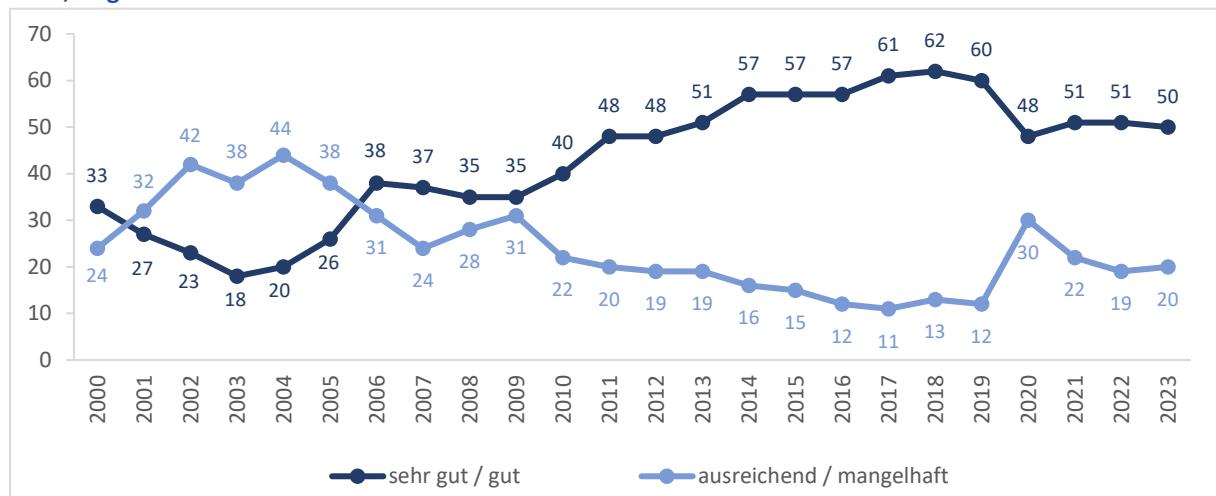
Fast unveränderte Ertragslage im Jahr 2023

Die Betriebe in Hessen werden im Zuge des IAB-Betriebspansels jedes Jahr gebeten, die Ertragslage ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr auf einer 5er-Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) einzuschätzen. Die Angaben aus der Befragung des Jahres 2024 beziehen sich somit auf das Geschäftsjahr 2023.

Nach Ende der 2008 und 2009 herrschenden globalen Finanz- und Wirtschaftskrise war der Anteil der Betriebe mit einer guten oder sehr guten Ertragslage bis 2018 auf 62 Prozent gestiegen (vgl. Abb. 111). Im ersten Pandemiejahr 2020 ging der entsprechende Anteil deutlich auf 48 Prozent zurück. Im Folgejahr 2021 stieg der Anteil der Betriebe mit guter oder sehr guter Ertragslage auf 51 Prozent an, und der Anteil der Betriebe mit ausreichender oder mangelhafter Ertragslage ging deutlich, um acht Prozentpunkte, auf 22 Prozent zurück. Der sich mit Blick auf die Ertragslage andeutende wirtschaftlicher

Aufschwung setzte sich jedoch nicht fort. Im Jahr 2023 nahm der Anteil der Betriebe mit sehr guter oder guter Ertragslage wieder ab und lag bei 50 Prozent.

Abb. 111: Retrospektive Einschätzung der Ertragslage in hessischen Betrieben für die Geschäftsjahre 2000 bis 2023, Angaben in Prozent*



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

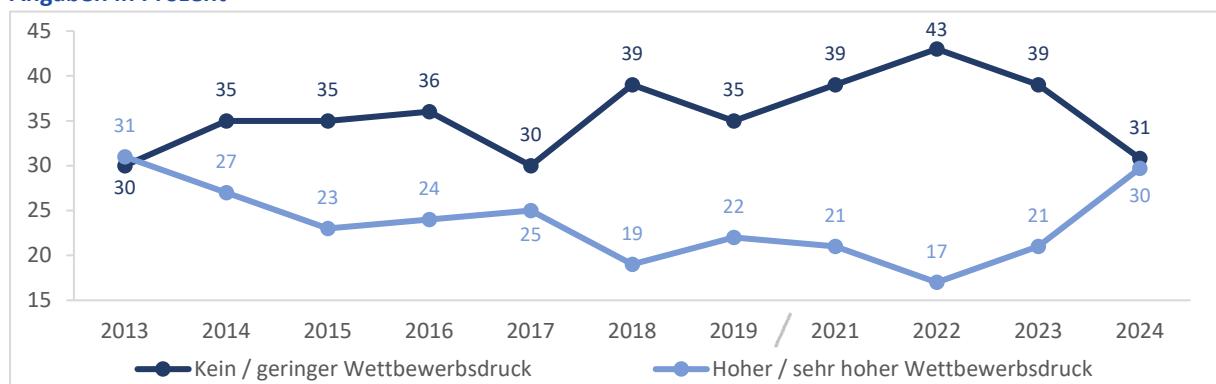
*Differenzen zu 100 Prozent sind auf Betriebe zurückzuführen, die die Ertragslage als „befriedigend“ bewertet oder keine Angabe gemacht haben.

Die Betrachtung der verschiedenen Wirtschaftszeige zeigt für das Jahr 2023 eine gute oder sehr gute Ertragslage in 59 Prozent der Betriebe im Baugewerbe und bei den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie bei 55 Prozent der Betriebe in den Sonstigen Dienstleistungen. Etwas weniger Betriebe schätzten die Ertragslage als gut oder sehr gut ein im Verarbeitenden Gewerbe (45 Prozent) und in Handel und Reparatur (38 Prozent). Keine relevanten Unterschiede zeigten sich diesbezüglich in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

Mehr Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck

Auch im Jahr 2024 wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel wieder gefragt, wie sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck beurteilen, dem ihr Betrieb ausgesetzt ist. 2022 erreichte der Anteil der hessischen Betriebe, die hohen Wettbewerbsdruck empfanden, mit nur 17 Prozent ein Rekordtief (vgl. Abb. 112). Bis 2024 ist der entsprechende Betriebsanteil deutlich auf 30 Prozent angestiegen und erreichte damit in etwa den bereits 2013 erhobenen Höchstwert. Gleichzeitig ging der Anteil der Betriebe, die keinen oder einen geringen Wettbewerbsdruck empfanden, von 43 auf 31 Prozent zurück.

Abb. 112: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe in den Jahren 2013 bis 2024, Angaben in Prozent*

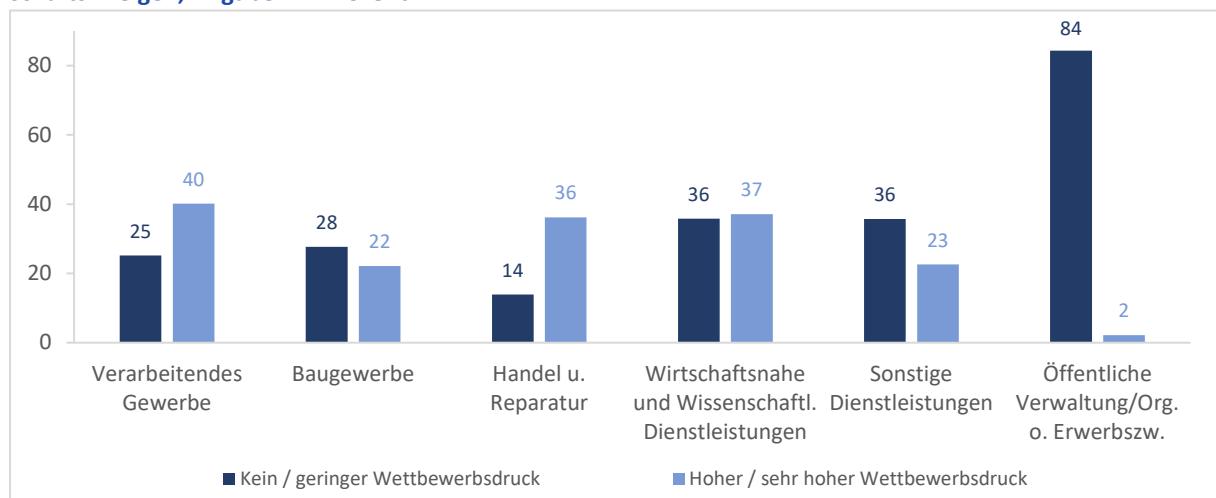


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2024, eigene Berechnungen.

*Differenzen zu 100 Prozent sind auf Betriebe zurückzuführen, die mittleren Wettbewerbsdruck angegeben oder keine Angabe gemacht haben. In den Jahren 2013 bis 2023 gab es 4 Antwortoptionen, 2024 wurde die Antwortskala um die Antwort „sehr hoher Wettbewerbsdruck“ ergänzt. Für das Jahr 2020 wurden keine Daten zum Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck erhoben.

Mit Blick auf die verschiedenen Wirtschaftszweige in Hessen zeigt sich bezüglich des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks im Jahr 2024 ein heterogenes Bild (vgl. Abb. 113). Hohem oder sehr hohem Wettbewerbsdruck sahen sich relativ viele Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (40 Prozent), in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (37 Prozent) sowie in Handel und Reparatur (36 Prozent) ausgesetzt. Dagegen überwog der Anteil der Betriebe mit keinem oder geringem Wettbewerbsdruck besonders deutlich in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (84 Prozent) und weniger stark in Sonstigen Dienstleistungen (36 Prozent) und im Baugewerbe (28 Prozent).

Abb. 113: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*

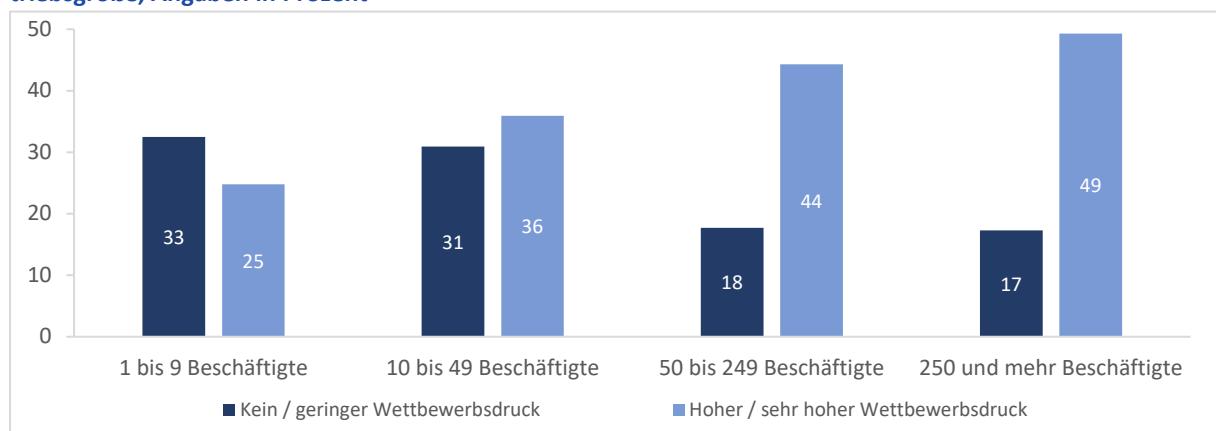


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Differenzen zu 100 Prozent sind auf Betriebe zurückzuführen, die mittleren Wettbewerbsdruck angegeben oder keine Angabe gemacht haben.

In Bezug auf den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zeichnete sich ein großer Betriebsgrößeneffekt ab (vgl. Abb. 114). Mit zunehmender Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe mit hohem oder sehr hohem Wettbewerbsdruck zu, während der Anteil der Betriebe mit keinem oder geringem Wettbewerbsdruck abnahm. Nur jeder vierte Kleinstbetrieb nahm hohen oder sehr hohen Wettbewerbsdruck wahr, aber jeder zweite Großbetrieb. Nur jeder sechste Großbetrieb empfand keinen oder nur geringen Wettbewerbsdruck, dagegen jeder dritte Kleinstbetrieb.

Abb. 114: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck aus der Sicht hessischer Betriebe im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*



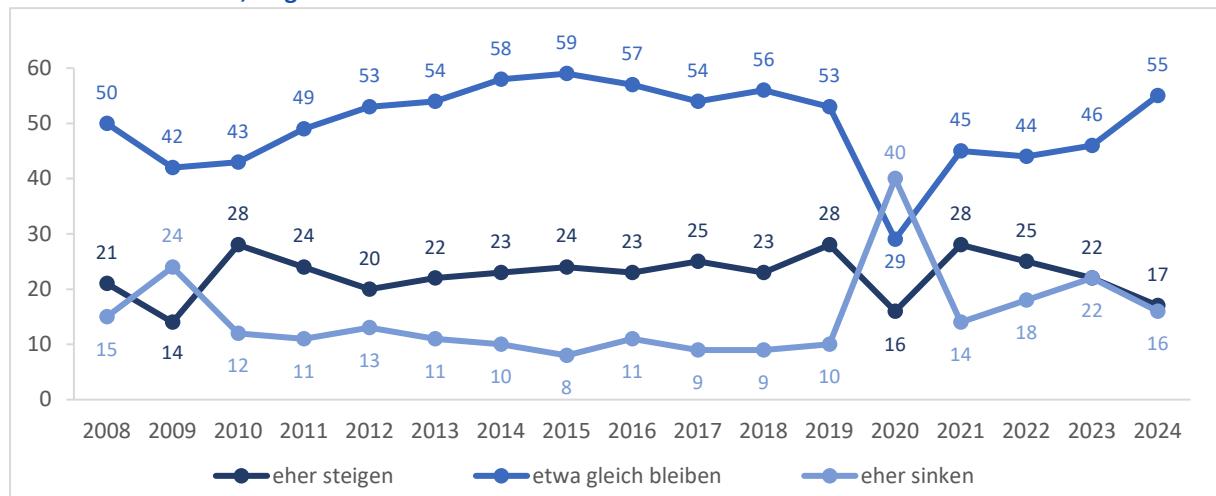
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

*Differenzen zu 100 Prozent sind auf Betriebe zurückzuführen, die mittleren Wettbewerbsdruck angegeben oder keine Angabe gemacht haben.

Keine großen Veränderungen bei Geschäftserwartungen für das Jahr 2024

Das IAB-Betriebspanel fragt die Betriebe in Hessen jedes Jahr, ob das betriebliche Geschäftsvolumen im laufenden Geschäftsjahr, verglichen mit dem Vorjahr, etwa gleichbleibt, eher steigt oder eher sinkt. Auch bei den Geschäftserwartungen war im Jahr 2020 pandemiebedingt ein Abschwung zu beobachten (vgl. Abb. 115). Der Anteil der Betriebe mit negativen Geschäftserwartungen stieg von 10 auf 40 Prozent, und der Anteil der Betriebe mit gleichbleibenden Geschäftserwartungen sank von 53 auf 29 Prozent. In den Folgejahren stieg der Anteil der Betriebe mit gleichbleibenden Geschäftserwartungen wieder an und erreichte 2024 mit 55 Prozent das Vor-Pandemie-Niveau. Die Anteile der Betriebe mit positiven (17 Prozent) und negativen (16 Prozent) Geschäftserwartungen hielten sich 2024 in etwa die Waage, während es in den Vorjahren zumeist deutlich mehr Betriebe mit positiven als mit negativen Geschäftserwartungen gab.

Abb. 115: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent*



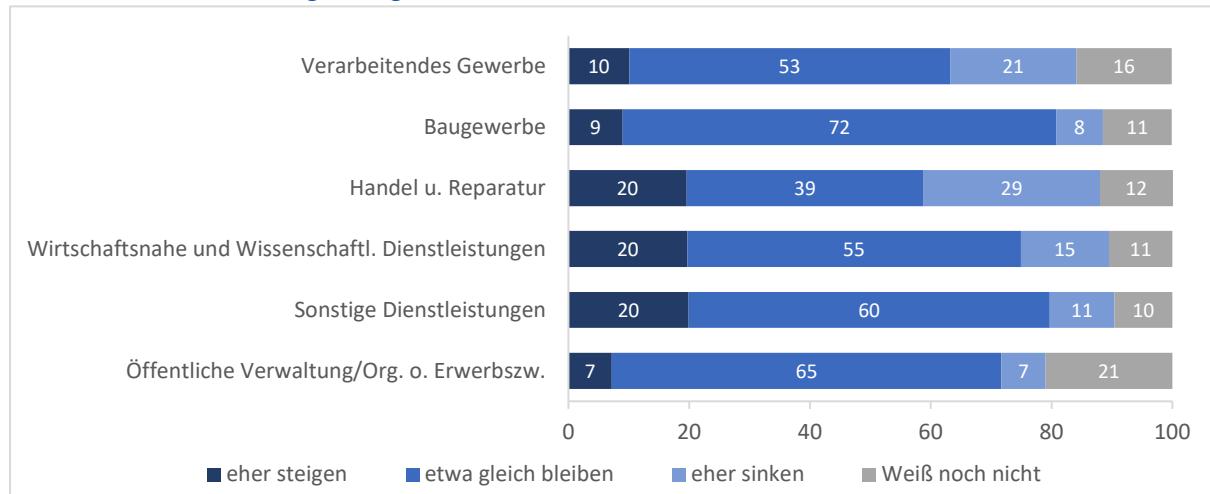
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

*Differenzen zu 100 Prozent sind auf Betriebe zurückzuführen, die „Weiß noch nicht“ geantwortet oder keine Angabe gemacht haben.

Veränderte Geschäftserwartungen am häufigsten in Handel und Reparatur und in größeren Betrieben

Mit Blick nur auf die hessischen Betriebe mit positiven oder negativen Geschäftserwartungen zeichnete sich 2024 tendenziell ein überwiegend positives Bild im Baugewerbe und im Dienstleistungssektor ab (vgl. Abb. 116). Dagegen war ein leichtes Übergewicht der Betriebe, die ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten, im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handel und Reparatur zu verzeichnen. Eine im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023 veränderte Geschäftsentwicklung erwarteten relativ viele Betriebe in Handel und Reparatur (49 Prozent) und erheblich weniger Betriebe im Baugewerbe (17 Prozent).

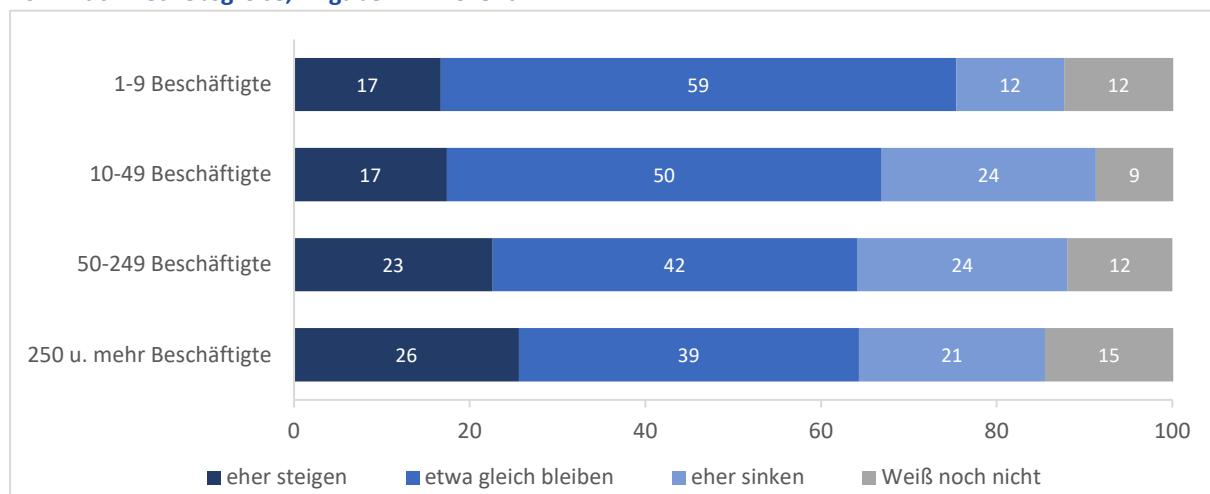
Abb. 116: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Größere Betriebe erwarteten 2024 häufiger ein ansteigendes Geschäftsvolumen als kleinere Betriebe (vgl. Abb. 117). Kleinere Betriebe erwarteten dagegen häufiger ein gleichbleibendes Geschäftsvolumen. Von einem sinkenden Geschäftsvolumen gingen Kleinstbetriebe besonders selten aus.

Abb. 117: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

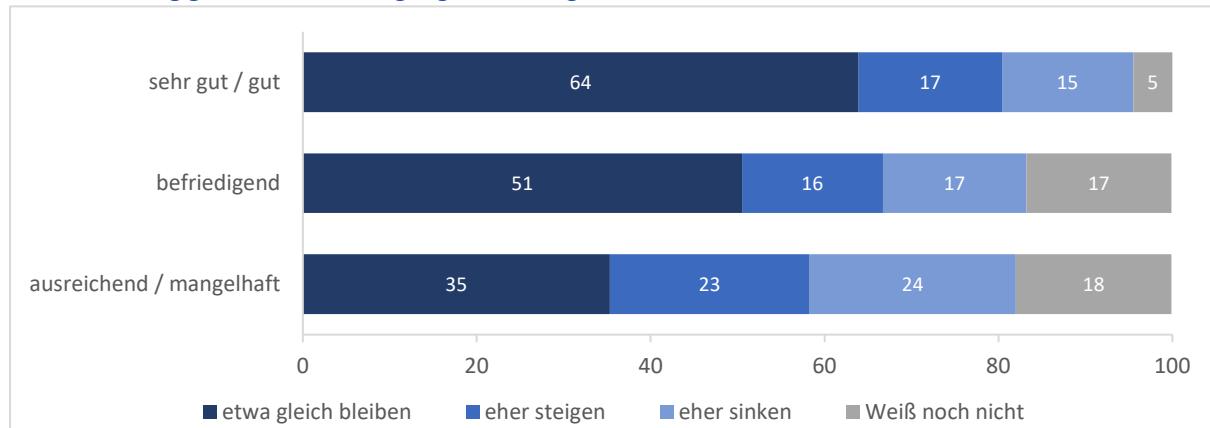


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Weiterhin gute Geschäftsentwicklung erwartet bei Betrieben mit guter Ertragslage, Betriebe mit schlechter Ertragslage erwarten veränderte Geschäftsentwicklung

Bivariate Analysen deuten auf einen statistischen Zusammenhang zwischen der Ertragslage der hessischen Betriebe im Geschäftsjahr 2023 und den Geschäftserwartungen für das Jahr 2024 hin. Mit 64 Prozent der Betriebe erwarteten relativ viele Betriebe mit einer sehr guten oder guten Ertragslage eine gleichbleibend gute bzw. sehr gute Geschäftsentwicklung (vgl. Abb. 118). Betriebe mit einer nur ausreichenden oder mangelhaften Ertragslage erwarteten dagegen relativ häufig ein steigendes oder sinkendes – jedenfalls verändertes – Geschäftsvolumen (47 Prozent).

Abb. 118: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 in Abhängigkeit von der Ertragslage 2023, Angaben in Prozent

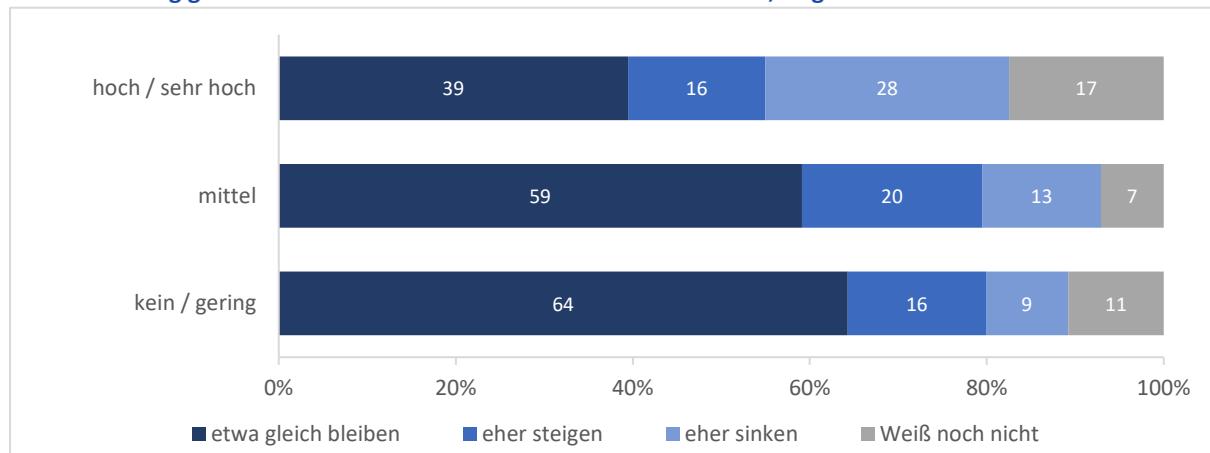


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Gleichbleibende Geschäftsentwicklung erwartet bei Betrieben mit wenig Wettbewerbsdruck, Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck erwarten eher negative Geschäftsentwicklung

Ein statistischer Zusammenhang konnte zudem bezüglich des von den Betrieben im Jahr 2024 wahrgenommenen Wettbewerbsdrucks und der Geschäftserwartungen für das Jahr 2024 identifiziert werden. Mit 64 Prozent gingen besonders viele der Betriebe mit keinem oder geringen Wettbewerbsdruck von einem gleichbleibenden Geschäftsvolumen aus (vgl. Abb. 119). Betriebe mit hohem oder sehr hohem Wettbewerbsdruck erwarteten dagegen relativ häufig ein sinkendes Geschäftsvolumen (28 Prozent) oder konnten die Entwicklung nicht abschätzen (17 Prozent).

Abb. 119: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr in hessischen Betrieben im Jahr 2024 in Abhängigkeit vom Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck 2024, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

7.6 Resümee

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Hessen war in den letzten Jahren durch ambivalente Entwicklungen geprägt: ein im Vergleich zu den Vorjahren schwächeres, wenn auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt höheres Wirtschaftswachstum, teilweise leicht verbesserte Ertragslagen, aber teilweise pessimistische Geschäftserwartungen sowie Fachkräftemangel einerseits und Arbeitsplatzabbau andererseits. In Kapitel 7 wurde die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Hessen mithilfe einer breiten Palette an Indikatoren einer differenzierten Analyse unterzogen. Die Auswertungen berücksichtigen Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und mit unterschiedlichen Betriebsgrößen.

Der technische Stand der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung, wurde von den hessischen Betrieben in 2024 im Vergleich zum Vorjahr etwas positiver beurteilt. Dabei zeigten sich größere Unterschiede zwischen Betrieben im Dienstleistungsbereich, die den technischen Stand etwas positiver bewerteten und Betrieben aus dem Produktionssektor, deren Bewertungen diesbezüglich zurückhaltender ausfielen.

In Hessen investierte 2023, wie in den Vorjahren, jeder zweite Betrieb, während in Westdeutschland nur noch 45 Prozent der Betriebe investierten. Angestiegen ist der Anteil der Betriebe, die in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung bzw. in Verkehrsmittel und Transportsysteme investierten, während weniger Betriebe als in den Jahren vor 2023 in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik investierten. Eine negativ konnotierte Trendumkehr zeichnete sich dagegen mit Blick auf die durchschnittliche Investitionssumme und die Erweiterungsinvestitionen der Betriebe ab. In beiden Bereichen waren 2023 nach mehreren Jahren zunehmenden Kapitalaufwandes deutliche Rückgänge zu verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr haben insbesondere Großbetriebe und Betriebe aus Handel und Reparatur, aus Sonstigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 50 Prozent weniger investiert.

Der Anteil innovativer Betriebe ist im Jahr 2023 in Hessen auf den Rekordwert von 52 Prozent angestiegen und lag damit sechs Prozentpunkte höher als in Westdeutschland. Das Innovationswachstum bezog sich auf die Weiterentwicklung und Neueinführung von Produkten, Dienstleistungen und Verfahren. Die Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen bildete in allen Wirtschaftszweigen die am häufigsten umgesetzte Innovation. Das Verarbeitende Gewerbe stellte 2023 den Wirtschaftszweig mit dem höchsten Anteil innovativer Betriebe dar (72 Prozent), ein geringerer Anteil war für das Baugewerbe (43 Prozent) und ein deutlich geringerer Anteil für die Öffentliche Verwaltung (24 Prozent) zu verzeichnen.

Grüner Wasserstoff wird als Schlüsseltechnologie für die Energiewende diskutiert, und der Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft wird auch durch das Land Hessen unterstützt (LandesEnergieAgentur Hessen 2025). Für das Jahr 2024 kann jedoch festgestellt werden, dass die Betriebe in Hessen die neue Technologie bisher weder für Fahrzeuge noch für Produktion in größerem Ausmaß genutzt oder die Nutzung geplant haben. Dies gilt ebenso für die Herstellung von grünem Wasserstoff, Folgeprodukten und Wasserstofftechnologien sowie auch für die Bereitstellung von Wasserstoffinfrastruktur oder Dienstleistungen für die Wasserstoffwirtschaft.

Nachdem sich die Ertragslage der Betriebe in Hessen im Jahr 2020 pandemiebedingt stark verschlechtert hatte, setzte 2021 zunächst eine leichte wirtschaftliche Erholung ein. Wie das IAB-Betriebspanel 2024 zeigt, brachte das Jahr 2023 wieder eine leichte Verschlechterung der Ertragslage mit sich. Relativ positiv beurteilt wurde die Ertragslage jedoch im Baugewerbe und bei den Wirtschaftsnahen und Wis-

senschaftlichen Dienstleistungen. Die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handel und Reparatur sahen die Ertragslage im Mittel weniger positiv und nahmen gleichzeitig mehr Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck wahr als Betriebe anderer Wirtschaftszweige. Der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck fiel außerdem bei größeren Betrieben höher aus als bei kleineren Betrieben. Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck für die Betriebe in Hessen zwischen 2022 und 2024 zugenommen hat. Mit Blick auf die Geschäftserwartungen für das Jahr 2024 wird abermals deutlich, dass sich krisenhafte Entwicklungstendenzen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur manifestierten. Hier waren Betriebe, die ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarteten, in der Überzahl, während insbesondere der Dienstleistungssektor optimistischer auf das laufende Geschäftsjahr blickte.

Angesichts der bestehenden wirtschaftlichen Herausforderungen ist die erneut gestiegene Innovativität hessischer Betriebe auf den ersten Blick überraschend und erklärend bedürftig. Dies gilt umso mehr, da 2023 in Hessen gerade das Verarbeitende Gewerbe in einem besonders schwierigen wirtschaftlichen Umfeld den höchsten Anteil innovativer Betriebe aufwies, die sich besonders stark bei der Weiterentwicklung und Verbesserung von Produkten oder Dienstleistungen engagierten. Betriebliche Innovativität kann dabei als notwendige Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen und den daraus resultierenden Anpassungsdruck interpretiert werden. So war ein besonders großer Innovationsschub in 2021 infolge der Corona-Pandemie zu verzeichnen (vgl. Abb. 106). Dabei ist im Nachhinein deutlich geworden, dass kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), die ihre Produkte, Dienstleistungen und Prozesse frühzeitig verbessert haben, vergleichsweise gut durch die Krise kamen (Brink et al. 2022).

Die sich in den Daten der Jahre 2023 und 2024 für den Produktionssektor und den Handel abzeichnende Krise hat sich inzwischen verfestigt, und auch das Mehr an Innovativität führte bisher nicht zu einer Trendumkehr und wirtschaftlichem Aufschwung. Mit einer allgemeinen Konjunkturschwäche allein dürfte der anhaltende Abwärtstrend nicht mehr zu erklären sein. Immer wichtiger werden aktuell strukturelle Ursachen, zu denen Transformationsprobleme (Digitalisierung etc.) und regionale Besonderheiten (Strukturprobleme, Betriebsverlagerungen etc.) zählen (Hutter/Weber 2025), die nicht ohne Folgen für die öffentlichen Finanzen bleiben dürften (Hessisches Ministerium der Finanzen 2025). Der Dienstleistungssektor, das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung sind in hohem Maße abhängig von Öffentlichen Aufträgen und deshalb über kurz oder lang auch von der schwierigen wirtschaftlichen Lage im Produktionssektor indirekt betroffen.

Die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels haben erneut gezeigt, dass sowohl Analysen als auch abgeleitete Handlungsansätze den jeweils spezifischen Eigenlogiken der Wirtschaftszweige gerecht werden sollten. Im Verarbeitenden Gewerbe und in Handel und Reparatur war die wirtschaftliche Lage mit Blick auf die unterschiedlichen Indikatoren eine ganz andere als im Dienstleistungssektor. Miteinbezogen werden sollte darüber hinaus auch die Heterogenität der hessischen Regionen. Zum Beispiel haben die Betriebe im Regierungsbezirk Kassel die Ertragslage im Geschäftsjahr 2023 im Mittel deutlich positiver wahrgenommen als die Betriebe der Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen (vgl. Tab. A20 im Anhang). Vor allem im Landkreis Fulda, im Main-Kinzig-Kreis, im Kreis Darmstadt-Dieburg und im Lahn-Dill-Kreis gingen im Zulieferer- und Automotivbereich Arbeitsplätze verloren, während der Fachkräfte- mangel in Dienstleistungsbranchen und im Handwerk fast alle hessischen Kreise und kreisfreien Städte betrifft und zukünftig voraussichtlich noch stärker betreffen wird (Larsen et al. 2024). Die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe in Hessen hängt nicht zuletzt auch davon ab, inwieweit es gelingen wird, die unterschiedlichen Entwicklungslinien im Produktionssektor einerseits und im Dienstleistungs- bereich andererseits zusammenzuführen durch Strategien, die noch stärker als bisher auf Vernetzung,

Qualifizierung und Mobilität ausgerichtet sind. Für alle Wirtschaftsbereiche und die gesamtgesellschaftliche Entwicklung ist es zudem von grundlegender Bedeutung, dass die Krise im Produktionssektor schnellstmöglich überwunden wird.

8. Schlussbetrachtung

Das Rahmenthema der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel lautet „**Betrieblicher Alltag zwischen schmerzhaften Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen**“. Der Fachkräftemangel stellte für viele Betriebe in Hessen auch im Jahr 2024 die größte arbeitsmarktpolitische Herausforderung dar. Betroffen waren – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen, sodass die Betriebe besondere Anstrengungen sowohl bei der Ausbildung und Rekrutierung neuer Fach- und Arbeitskräfte als auch bei der Bindung bestehender Belegschaften unternehmen und Kompromisse eingehen mussten. Darüber hinaus sah sich ein Teil der Betriebe – vor allem im Produktionssektor – in Zeiten länger anhaltender wirtschaftlicher Stagnation mit einer sich verschlechternden Geschäftsentwicklung konfrontiert. Im Ergebnis hatten die Betriebe es zu tun einerseits mit einem Mangel und andererseits mit Beschäftigungsabbau. Es stellte sich zunehmend die Frage nach Strategien, die geeignet sind, der doppelten Herausforderung adäquat zu begegnen.

Im Jahr 2024 überstieg der Anteil der Betriebe, die für das nächste Jahr einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung erwarteten, erstmals seit Erfassungsbeginn 2008 den Anteil der Betriebe mit voraussichtlich wachsender Belegschaft. Im stark von Strukturwandel und zuletzt häufig von Arbeitsplatzabbau betroffenen Verarbeitenden Gewerbe hielt der im Vergleich der Wirtschaftszweige größte Anteil an Betrieben einen Beschäftigungsrückgang für wahrscheinlich. Zudem waren viele Betriebe, vor allem im Baugewerbe, unsicher bezüglich der zukünftigen Entwicklung. Optimistischer fielen die Prognosen in Bezug auf Arbeitskräfte speziell für qualifizierte Tätigkeiten aus. Bei Fachkräften machten die Betriebe in den meisten Wirtschaftszweigen überwiegend einen steigenden Bedarf aus. Mit Blick auf die nächsten beiden Jahre stellte die Rekrutierung von möglichst passfähigen Fachkräften in allen Wirtschaftszweigen das mit Abstand größte Personalproblem dar. Über die Hälfte der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, sahen sich gezwungen, Kompromisse bei der Rekrutierung einzugehen, um ihre Personalbedarfe decken zu können. Sie waren u. a. dazu bereit, ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation der Beschäftigten zu reduzieren und einen höheren Einarbeitungsaufwand zu akzeptieren. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass die noch im Gesamtbericht 2023 attestierte „stetige Entwicklung von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt“ (Behr et al. 2024, S. 112) inzwischen einer eher unsicheren und fragmentierten Entwicklung gewichen ist. In allen Branchen wächst zwar der Druck im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte, einige Branchen und Regionen haben gleichzeitig jedoch auch den Verlust von Arbeitsplätzen zu beklagen bzw. zu befürchten.

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ermöglicht es den Betrieben, in Zeiten des Fachkräftemangels gezielt qualifiziertes Personal zu entwickeln, das zu den betrieblichen Anforderungen passt und eine hohe Bindung an den Betrieb hat. Im Jahr 2024 verfügte aber nicht einmal mehr die Hälfte der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung, und knapp ein Viertel der Betriebe war zwar ausbildungsberechtigt, hatte aber keine Auszubildenden im Betrieb. Begründet wurde der Ausbildungsverzicht etwas überraschend am häufigsten mit fehlenden personellen Kapazitäten für die Ausbildung und erst in zweiter Linie mit einem Mangel an geeigneten Bewerbenden. In den letzten Jahren haben immer weniger Betriebe immer mehr Ausbildungsplätze angeboten. Das Ausbildungsplatzangebot übersteigt im Jahr 2024 zunehmend die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Es ist naheliegend und hat sich gezeigt, dass die Betriebe angesichts des Fachkräftemangels einen höheren Anteil der in ihrem Betrieb Ausgebildeten übernehmen. Passungsprobleme zwischen dem Stellenangebot und Ausbildungsin interessierten dürften u. a. darauf zurückzuführen sein, dass die schulischen Qualifikationen bei einem Teil der Jugendlichen nicht den Anforderungen der Betriebe genügen. Besonders aufgeschlossen und kom-

promissbereit, speziell gegenüber Bewerbenden ohne Schulabschluss, waren Betriebe aus dem Bauwesen und Betriebe, die zukünftig Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten erwarteten. Diesbezüglich hat die Kompromissbereitschaft der Betriebe in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung gehören zu den wichtigsten Strategien der Fachkräftesicherung (Hohendanner et al. 2025). Die Betriebe in Hessen haben im Jahr 2024 durchschnittlich zwei von fünf untersuchten Maßnahmen (Arbeitszeitkonten, Freie Arbeitszeitgestaltung durch Beschäftigte, Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Mobiles Arbeiten, Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen) umgesetzt. Mit im Mittel 2,5 Maßnahmen lagen Betriebe in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen hier ganz vorne, die im Vergleich der Wirtschaftszweige auch den größten Personalbedarf hatten. Vor der Pandemie wurde mobiles Arbeiten im Jahr 2018 in lediglich jedem vierten Betrieb angeboten. Im Jahr 2024 gab es bereits in jedem dritten Betrieb die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zuhause oder von unterwegs aus zu arbeiten. In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen war dies sogar in fast zwei Dritteln der Betriebe der Fall. Auch Betriebe anderer Wirtschaftszweige zeigten sich zunehmend flexibel, z. B. ist der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten zwischen 2023 und 2024 in allen Wirtschaftszweigen gestiegen, am deutlichsten aber im Baugewerbe von 20 auf 62 Prozent. Zurückzuführen sein dürfte die äußerst starke Zunahme von Arbeitszeitkonten im Baugewerbe auf zuletzt stärker schwankende Auftragslagen und eine eingetrübte konjunkturelle Lage bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Seltener als in den Jahren zuvor förderten die Betriebe dagegen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Insgesamt zeigte sich, dass die Betriebe über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen hinweg zunehmend flexibel und kompromissbereit waren in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort ihrer Beschäftigten und häufig auch bereit waren, hierfür zusätzlichen Koordinationsaufwand in Kauf zu nehmen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird einerseits aus Gerechtigkeitsgründen angestrebt, andererseits soll insbesondere die Erweiterung des Erwerbsumfangs bei Frauen dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Jedoch ist der Frauenanteil an der Gesamtheit der Beschäftigten in hessischen Betrieben im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 47 Prozent zurückgegangen. Dabei ist die Teilzeitquote im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen stärker gestiegen als bei Männern. Frauen erreichten in allen Wirtschaftszweigen um ein Vielfaches höhere Teilzeitquoten als Männer. Es zeigten sich gleichwohl große Unterschiede nach Wirtschaftszweigen. In den Sonstigen Dienstleistungen waren zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, und fast die Hälfte der Beschäftigten arbeitete in Teilzeit. Im Baugewerbe betrug der Frauenanteil nur 15 Prozent, und auch die Teilzeitquote fiel mit lediglich 16 Prozent vergleichsweise niedrig aus. Gerade auf der obersten Führungsebene waren Frauen in hessischen Betrieben 2024 mit einem Anteil von 27 Prozent unverändert stark unterrepräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene war der Frauenanteil zwar immer noch niedriger als unter den Beschäftigten insgesamt (47 Prozent), ist im Vergleich zum Vorjahr aber um fünf Prozentpunkte auf 43 Prozent angestiegen. Maßnahmen im Bereich Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung wurden 2024 in über der Hälfte der Betriebe umgesetzt und waren damit die mit Abstand am häufigsten angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Entsprechende Maßnahmen wurden besonders häufig in Großbetrieben angeboten und wurden etwas häufiger implementiert, wenn Frauen auf der ersten oder zweiten Führungsebene eines Betriebes involviert waren.

Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Hessen hat sich in den Jahren 2023 und 2024 merklich eingetrübt. Zwar wurde der technische Stand der betrieblichen Infrastruktur im Jahr 2024 etwas positiver beurteilt als zuvor, und die Anteile investierender und innovativer Betriebe sind 2023 im Vergleich zum

Vorjahr gestiegen, andere Indikatoren zeugen jedoch von einer eher negativen Wirtschaftsentwicklung. So mussten in 2023 bei der durchschnittlichen Investitionssumme und bei den Erweiterungsinvestitionen der Betriebe nach mehreren Jahren zunehmenden Kapitalaufwandes deutliche Einbußen hingenommen werden. Von der negativen Entwicklung betroffen waren insbesondere das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur. Die entsprechenden Betriebe sahen die Ertragslage 2023 im Mittel weniger positiv und nahmen 2024 mehr Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck wahr als Betriebe anderer Wirtschaftszweige. Auch erwarteten sie für das Jahr 2024 häufiger ein sinkendes Geschäftsvolumen als Betriebe im Dienstleistungssektor. Im Oktober 2025 muss konstatiert werden, dass sich die 2023 und 2024 insbesondere im Produktionssektor abzeichnende Schwächephase inzwischen zu einer Strukturkrise verfestigt hat.

Heute sind die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bzw. auf die Teilarbeitsmärkte verschiedener Branchen und Regionen bereits unübersehbar. Die Transformation im Zuge der Digitalisierung und Dekarbonisierung in Verbindung mit veränderten Bedingungen des globalen Wettbewerbs hat bspw. im Landkreis Fulda, im Main-Kinzig-Kreis, im Kreis Darmstadt-Dieburg und im Lahn-Dill-Kreis bereits dazu geführt, dass im Zulieferer- und Automotivbereich Arbeitsplätze verloren gegangen sind (Larsen et al. 2024). Es ist zu befürchten, dass Branchen wie der Dienstleistungssektor, das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung aufgrund ihrer hohen Abhängigkeit von öffentlichen Aufträgen und infolge zu erwartender Steuerausfälle ebenfalls zu Leidtragenden der Krise im Produktionssektor werden könnten. Alle Anstrengungen sollten deshalb unternommen werden, um diese Krise zu überwinden. Gleichzeitig herrscht in den meisten Branchen und Regionen Fachkräftemangel, insbesondere aber im Dienstleistungsbereich. Vor allem in Sozialberufen aber auch im Handwerk und in IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufen müssen zum einen in den nächsten Jahren viele aus dem Erwerbsleben ausscheidende Fach- und Arbeitskräfte ersetzt werden, und zum anderen wird hier zukünftig ein zusätzlicher Bedarf an Fach- und Arbeitskräften prognostiziert (Larsen et al. 2024). Dabei könnte die Krise im Produktionssektor auch eine Chance für den wachsenden Dienstleistungssektor darstellen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass Branchenwechsel voraussetzungsvoll sind und es entsprechender Anreize und Rahmenbedingungen bedarf. Betriebe und Personalverantwortliche sind gefordert, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren stärker für Quereinsteigende zu öffnen (Knecht 2014).

Wie die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 gezeigt haben, sind die Betriebe in Hessen bereits vielfältige Kompromisse eingegangen, um neue Mitarbeitende für den Betrieb zu gewinnen und die Belegschaften an den Betrieb zu binden. Weitere Fortschritte sind auf diesem Weg notwendig, z. B. auch bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei der Gleichstellung weiblicher Beschäftigter und bezüglich der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen.

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 2024 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. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie privater Haushalte und exterritorialer Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland. Es schließt Betriebe aller Bundesländer, 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.

Die Stichprobe ist disproportional geschichtetet nach Betriebsgröße (10 Kategorien), Branche (20 Kategorien) und Bundesland (16 Kategorien). In Hessen konnten 2024 in 1.068 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 Besetzungszeile 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-Betriebspansels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspansels 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-Betriebspansel ermöglicht neben betriebs- auch beschäftigungsproportionale Auswertungen.

Bezüglich der erfassten Beschäftigtenzahl ist darauf hinzuweisen, dass das IAB-Betriebspansel 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 Erwerbstätige¹¹).

Damit werden im IAB-Betriebspansel 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-Betriebspansel insgesamt höher als die der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspansels nur Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversi-

¹¹ Quelle: Statistisches Bundesamt: [Stellung_im_Beruf - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](http://Stellung_im_Beruf - Statistisches Bundesamt (destatis.de))

cherungspflichtige Beschäftigte, bspw. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte tätig sind, werden nicht erfasst. Damit fallen die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer aus 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 ausgewiesenen 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“

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Literatur aus Kapitel 3: „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme“

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

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

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

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

Literatur aus Kapitel 4: „Betriebliche Ausbildung“

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10335>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-daten-report-2024-final.pdf>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Berufsbildungsbericht 2024. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/3/31856_Berufsbildungsbericht_2024.html, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Bundesagentur für Arbeit (2024): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit, Nürnberg, März 2024. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?blob=publicationFile>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Fitzenberger, Bernd / Heusler, Anna / Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not, 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: 07. Mai 2025

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (2022): Verbesserungen im Betreuungsrecht – mehr Flexibilität bei Krankenpflegeausbildung, Pressemitteilung. <https://soziales.hessen.de/presse/verbesserungen-im-betreuungsrecht-mehr-flexibilitaet-bei-krankenpflegeausbildung>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (2025): Bündnis für Ausbildung. Gemeinsam Verantwortung für die Ausbildung in Hessen übernehmen, Pressemitteilung. <https://hessen.de/presse/gemeinsam-verantwortung-fuer-die-ausbildung-in-hessen-uebernehmen>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Kuse, Stefan (2024): Berufsausbildung in Hessen 2024. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (Hrsg.), Wiesbaden, HA-Report Nr. 1115. https://wirtschaft.hessen.de/sites/wirtschaft.hessen.de/files/2025-01/4337_berufsbildungsbericht_2024.pdf, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Mohr, Sabine / Troltsch, Klaus / Gerhards, Christian (2015): Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster. BiBB Report 4/2015. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7878>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2014): Ausbildung in Hessen 2013: Betriebliche Reaktionen auf Besetzungsprobleme, IAB-Betriebspanel-Report Hessen. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel-Hessen-2013_01_Ausbildung-II.pdf, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Statistisches Bundesamt (2024): Statistischer Bericht - Allgemeinbildende Schulen - Schuljahr 2023/2024, Tab. 21111-15. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-allgemeinbildende-schulen-2110100247005.html>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Wenzelmann, Felix / Schönfeld, Gudrun (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BiBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn: Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17630>, Abrufdatum: 07. Mai 2025

Literatur aus Kapitel 5: „Betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung“

Amlinger-Chatterjee, Monischa (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund/Berlin/Dresden, Bericht Forschung Projekt F 2353. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Behr, Dominik / Lauken, Oliver / Larsen, Christa (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Hessen, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2020. Gesamtbericht. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/12/IAB-Panel_HE_2020_Report_Gesamt.pdf, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Behr, Dominik / Lauken, Oliver / Larsen, Christa (2024): Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräfteicherung in den Betrieben in Hessen, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023. Gesamtbericht. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/12/IAB-Panel_HE_2023_Report_Gesamt-1.pdf, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Behr, Dominik / Lauken, Oliver / Larsen, Christa (2025): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. Gesamtbericht. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/06/IAB-Panel_HE_2024_Report_1.pdf, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2019): Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/07/IAB-Panel_HE_Report_2-1.pdf, Abrufdatum: 17. Juni 2025

HMWVW (2025): Berufliche Bildung. Berufliche Weiterbildung. <https://wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/berufliche-bildung/berufliche-weiterbildung>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Hohendanner, Christian / Leber, Ute / Oberfichtner, Michael (2025): Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg, IAB-Kurzbericht 7/2025. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-07.pdf>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Kantar Public (2023): Das IAB-Betriebspanel. Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2023 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Latcheva, Rossalina / Davidov, Eldad (2022): Skalen und Indizes. In: Nina Baur / Jörg Blasius (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 1167-1180). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-37985-8_78, Abrufdatum: 17. Juni 2025

RKW (2025): Anforderungen erfüllen, Probleme lösen, Ziele erreichen – Arbeitszeitmodelle in der Praxis. <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/praxisbeispiele>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Statistisches Bundesamt (2025): Tarifdatenbank. TV 29000450, Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Hessen. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/TDB/_TDB/_inhalt.html, Abrufdatum: 17. Juni 2025

TV-H (2024): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen. 10. Auflage, Stand: Dezember 2024. <https://hessen.verdi.de/++file++68275999b173154919c4d13b/download/Manteltarifvertrag%20TV-H%202024.pdf>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Verian (2024a): Das IAB-Betriebspanel. Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2024 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Verian (2024b): 3.1_West_23. IAB-Betriebspanel 2023.

Verian (2025): 3.1_West_24. IAB-Betriebspanel 2024.

Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 3/2012. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0312.pdf>, Abrufdatum: 17. Juni 2025

Literatur aus Kapitel 6: „Beschäftigungssituation von Frauen und Männern“

Behr, Dominik / Lauken, Oliver / Larsen, Christa (2023): Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/09/IAB-Panel_HE_2022_Report_4-1.pdf, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Behr, Dominik / Lauken, Oliver / Larsen, Christa (2025): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/06/IAB-Panel_HE_2024_Report_1.pdf, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-daten-report-2024-final.pdf>, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vierter-gleichstellungsbericht-257374>, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Chen, Henian / Cohen, Patricia / Chen, Sophie (2010): How Big is a Big Odds Ratio? Interpreting the Magnitudes of Odds Ratios in Epidemiological Studies. Communications in Statistics – Simulation and Computation 39(4), 860-864, <https://doi.org/10.1080/03610911003650383>

Kosyakova, Yuliya / Rother, Nina / Zinn, Sabine (2025): Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: IAB-Forschungsbericht 5/2025. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2505>

Kraus, Petra (2025): Arbeitsmarkt-Report 2025. Frauen am Bau. Eine statistische Analyse. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.

Larsen, Christa / Reitmeier, Luisa / Börner-Krekel, Julia (2025): Hessischer Lohnatlas, 4. Auflage 2025. <https://www.hessischer-lohnatlas.de/>, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Lott, Yvonne / Polloczek, Magdalena / Peters, Eileen (2025): Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. WSI Report Nr. 101. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009080, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Mediendienst Integration (2025): Flüchtlinge aus der Ukraine. <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Sielschott, Stephan / Luxen, Oliver / Larsen, Christa (2025a): Betriebliche Ausbildung, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/07/IAB-Panel_HE_2024_Report_2.pdf, Abrufdatum: 28. Juli 2025

Sielschott, Stephan / Luxen, Oliver / Larsen, Christa (2025b): Betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/08/IAB-Panel_HE_2024_Report_3.pdf, Abrufdatum: 10. September 2025

Singer, Kirsten / Fleischer, Nicole (2024): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publication-File, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Statistisches Bundesamt (2025): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html, Abrufdatum: 18. Juli 2025

Verian (2024): Das IAB-Betriebspanel. Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2024 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Literatur aus Kapitel 7: „Innovationen, Investitionen und Geschäftssituation“

Behr, Dominik / Luxen, Oliver / Larsen, Christa (2024): Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023. Gesamtbericht. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/12/IAB-Panel_HE_2023_Report_Gesamt-1.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Brink, Siegrun / Nielen, Sebastian / Schröder, Christian (2022): Die Auswirkungen der Innovationstätigkeit von KMU in Krisenzeiten auf ihre wirtschaftliche Entwicklung. Institut für Mittelstandsforschung, IfM-Materialien Nr. 296. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/268447/1/1831599848.pdf>, Abrufdatum: 24. September 2025

Hessisches Ministerium der Finanzen (2025): Steuerschätzung. Deutliche Steuerausfälle für Land und Kommunen. Pressemitteilung vom 22.05.2025. <https://finanzen.hessen.de/presse/deutliche-steuerausfaelle-fuer-land-und-kommunen>, Abrufdatum: 24. September 2025

Hessisches Statistisches Landesamt (2025): Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung in Hessen und Deutschland 2017 bis 2024. https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/2025-04/pi1_j17-24_2ka.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Hutter, Christian / Weber, Enzo (2025): Konjunktur und Transformation: die kritische Gemengelage am Arbeitsmarkt. IAB-Forum. <https://iab-forum.de/konjunktur-und-transformation-die-kritische-gemengelage-am-arbeitsmarkt/>, Abrufdatum: 24. September 2025

LandesEnergieAgentur Hessen (2025): Wasserstoff. <https://www.lea-hessen.de/energiewende-in-hessen/wasserstoff/>, Abrufdatum: 24. September 2025

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Statistische Ämter der Länder (2025): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2024. Reihe 1, Länderergebnisse Band 1. <https://www.statistikportal.de/de/veroeffentlichungen;bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung>, Abrufdatum: 24. September 2025

Verian (2025): 3.1_West_24. IAB-Betriebspanel 2024.

Literatur: „Schlussbetrachtung“

Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2025): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. Gesamtbericht. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/06/IAB-Panel_HE_2024_Report_1.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Hohendanner, Christian / Leber, Ute / Oberfichtner, Michael (2025): Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg, IAB-Kurzbericht 7/2025. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-07.pdf>, Abrufdatum: 24. September 2025

Knecht, Sylvia (2014): Erfolgsfaktor Quereinsteiger. Unentdecktes Potenzial im Personalmanagement. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-02688-2.pdf>, Abrufdatum: 24. September 2025

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf, Abrufdatum: 24. September 2025

Anhang

Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken¹²

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2024 nach Gruppen, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	1.634,8	250,7	725,6	2.611,0
Auszubildende	55,3	11,2	37,2	103,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.690,1	261,8	762,8	2.714,7
Beamtinnen und Beamte	75,9	32,6	16,2	124,7
Geringfügig Beschäftigte	237,7	70,1	120,6	428,4
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	93,5	20,5	51,0	165,0
Gesamtzahl Beschäftigte	2.097,3	385,1	950,5	3.432,8

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2024 nach Gruppen, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	63	10	28	100
Auszubildende	53	11	36	100
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	62	10	28	100
Beamtinnen und Beamte	61	26	13	100
Geringfügig Beschäftigte	55	16	28	100
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	57	12	31	100
Gesamtzahl Beschäftigte	61	11	28	100

Tabelle A3: Anteile der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigen und Anteile befristet Beschäftigter im Betrieb zum 30.06.2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigen	84	88	83	84
Betriebe mit Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag	13	11	8	12

¹² Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2024, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	710,4	131,5	338,3	1.180,3
- davon Frauen	525,3	96,0	247,3	868,7
Geringfügig Teilzeitbeschäftigte	199,7	56,7	102,7	359,0
- davon Frauen	115,3	35,9	68,7	219,9
Midi-Jobs	226,7	47,1	101,1	374,9
- davon Frauen	164,6	35,8	86,5	286,9
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	160,4	15,8	66,2	242,5
- davon Frauen	89,5	4,9	41,8	136,2

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	60	11	29	100
- davon Frauen	60	11	28	100
geringfügig Teilzeitbeschäftigte	56	16	29	100
- davon Frauen	52	16	31	100
Midi-Jobs	60	13	27	100
- davon Frauen	57	12	30	100
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	66	7	27	100
- davon Frauen	66	4	31	100

Tabelle A6: Betriebe mit Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	29	24	33	29
Personalabgänge im Betrieb	26	32	24	26

Tabelle A7: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2024, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	118,9	20,9	72,1	211,8
- davon Frauen	60,4	10,7	35,4	106,5
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	45,9	12,7	26,0	84,6
Neueinstellungen mit Berufsausbildung/-erfahrung	48,7	7,1	38,6	94,4
Neueinstellungen mit Hochschulabschluss	24,1	1,0	7,5	32,6
Neueinstellungen befristet	41,7	6,4	22,8	70,8
- davon Frauen	22,0	2,2	12,3	36,5

Tabelle A8: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	56	10	34	100
- davon Frauen	57	10	33	100
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	54	15	31	100
Neueinstellungen mit Berufsausbildung/-erfahrung	52	8	41	100
Neueinstellungen mit Hochschulabschluss	74	3	23	100
Neueinstellungen befristet	59	9	32	100
- davon Frauen	60	6	34	100

Tabelle A9: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	113,8	23,2	61,2	198,1
- davon Frauen	51,7	9,0	28,9	89,7
Arbeitnehmerkündigung	51,6	8,8	27,4	87,8
Kündigung durch Betrieb	26,6	5,4	11,7	43,6
Abgänge nach Ausbildung	1,5	0,8	1,0	3,3
Ende Befristung	12,6	0,9	5,8	19,3
Aufhebungsvertrag	4,2	2,2	3,1	9,6
Versetzung in anderen Betrieb	2,3	0,0	0,3	2,6
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	6,7	2,4	4,4	13,5
Ruhestand vor Erreichen regulärer Altersgrenze	3,8	0,7	2,2	6,6
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1,3	0,1	0,4	1,9
sonstige Abgänge	3,0	0,2	4,8	8,0

Tabelle A10: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	57	12	31	100
- davon Frauen	58	10	32	100
Arbeitnehmerkündigung	59	10	31	100
Kündigung durch Betrieb	61	12	27	100
Abgänge nach Ausbildung	46	24	30	100
Ende Befristung	65	4	30	100
Aufhebungsvertrag	44	23	33	100
Versetzung in anderen Betrieb	89	1	11	100
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	50	18	33	100
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	57	10	33	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	71	7	22	100
sonstige Abgänge	38	3	59	100

Tabelle A11: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2024, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	86,5	13,9	47,0	147,4
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	17,5	4,8	11,2	33,6
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	51,8	7,8	32,0	91,6
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	19,0	1,4	3,8	24,1
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	54,2	5,9	28,1	88,2

Tabelle A12: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	59	9	32	100
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	52	14	33	100
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	57	9	35	100
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	79	6	16	100
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	61	7	32	100

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	21	39	29	26
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	18	20	25	20
Keine Berechtigung	61	41	47	54

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen sowie Übernahmekoten im Jahr 2024, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreicher Abschlüsse (in Tsd.)	17,5	3,4	9,0	29,9
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	13,5	2,2	6,8	22,6
Übernahmekote (in Prozent)	78	65	76	76

Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	42	49	33	40
Nein	58	51	67	60

Tabelle A16: Personen, die im 1. Halbjahr 2024 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, und Weiterbildungsquote, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	598,2	113,4	176,9	888,5
Weiterbildungsquote (in Prozent)	29	29	19	26

Tabelle A17: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2024 Arbeitszeitkonten vorhanden waren, Zeit in Stunden und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,1	39,5	39,4	39,2
Arbeitszeitkonten vorhanden (in Prozent)	54	43	51	52

Tabelle A18: Betriebe mit bzw. ohne Tarifbindung im Jahr 2024, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	21	32	25	24
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2	1	1	2
Kein Tarifvertrag	77	66	74	75
- davon: Orientierung am Branchentarif	38	49	39	40

Tabelle A19: Durchschnittliche monatliche Bruttolohnsumme und Anteil der Betriebe, die im Jahr 2024 übertarifliche Löhne gezahlt haben, Lohn in Euro (hochgerechnet und gerundet) und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in Euro)	2.987	2.515	3.006	2.943
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in Prozent)	52	24	67	51

Tabelle A20: Ertragslage der Betriebe im letzten Geschäftsjahr (2023), Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	9	5	8	8
Gut	35	40	58	43
Befriedigend	32	29	21	28
Ausreichend	13	19	11	13
Mangelhaft	10	7	3	7

Tabelle A21: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe für das laufende Geschäftsjahr 2024 im Vergleich zu 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleibend	54	53	58	55
Eher steigend	20	14	14	17
Eher sinkend	17	19	14	16
Weiß noch nicht	9	14	15	11