

Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Personalbewegungen	3
1.1 Dynamik der Personalbewegungen leicht rückläufig.....	3
1.2 30 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, 28 Prozent mit Personalabgängen	4
1.3 Qualifikationsniveau der Neueinstellungen vergleichbar mit Vorpandemieniveau	6
1.4 Über die Hälfte der Personalabgänge beruhen auf Arbeitnehmerkündigungen.....	6
2. Nicht-Besetzung von Fachkraftstellen	8
2.1 Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert	8
2.2 Besetzung von Fachkräftestellen weiterhin im Baugewerbe am schwierigsten	9
2.3 Größte Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in kleineren Betrieben.....	10
3. Sofortbedarfe an Arbeitskräften	13
3.1 Sofortbedarfe an Arbeitskräften etwas geringer als im Vorjahr.....	13
3.2 Vergleichsweise hohe Sofortbedarfe im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich	14
3.3 Sofortbedarfe an Arbeitskräften in kleineren Betrieben ausgeprägter	15
4. Erwartete Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024	16
4.1 Mehr Betriebe rechnen im 1. Halbjahr 2024 mit Personalzugängen als -abgängen	16
4.2 Betriebe aller Wirtschaftszweige erwarten mehr Neueinstellungen als Personalabgänge	16
4.3 Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen fällt in kleineren Betrieben größer aus	17
5. Resümee.....	18
6. Methodische Hinweise	20
7. Literatur	21

Einleitung

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

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

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

Die diesjährigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels stehen unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“. Zur Annäherung an das Thema hat der erste Report zunächst die wirtschaftliche Situation der Betriebe, als Ausgangslage jeglicher betrieblichen Aktivität, in den Blick genommen. Der vorliegende zweite Bericht erweitert die wirtschaftliche Ausgangslage um eine personalpolitische Perspektive. Dafür rückt in Kapitel 1 die Dynamik der Personalbewegungen innerhalb der Betriebe im 1. Halbjahr 2023 in den Fokus. Darauf aufbauend wird in Kapitel 2 ein Schlaglicht darauf geworfen, in welchem Ausmaß Betriebe Fachkraftstellen in diesem Zeitraum besetzen konnten. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit den Sofortbedarfen an Arbeits- und Fachkräften zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte in 2023. Im vierten Kapitel werden die Einschätzungen der Betriebe zu den Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen bis Mitte 2024 analysiert. In den darauffolgenden Reports erfolgt die Ausrichtung auf die betrieblichen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung. Der dritte bzw. vierte Report beschäftigen sich mit der dualen Ausbildung bzw. der betrieblichen Weiterbildung als zwei wichtigen Säulen der Fachkräftesicherung.

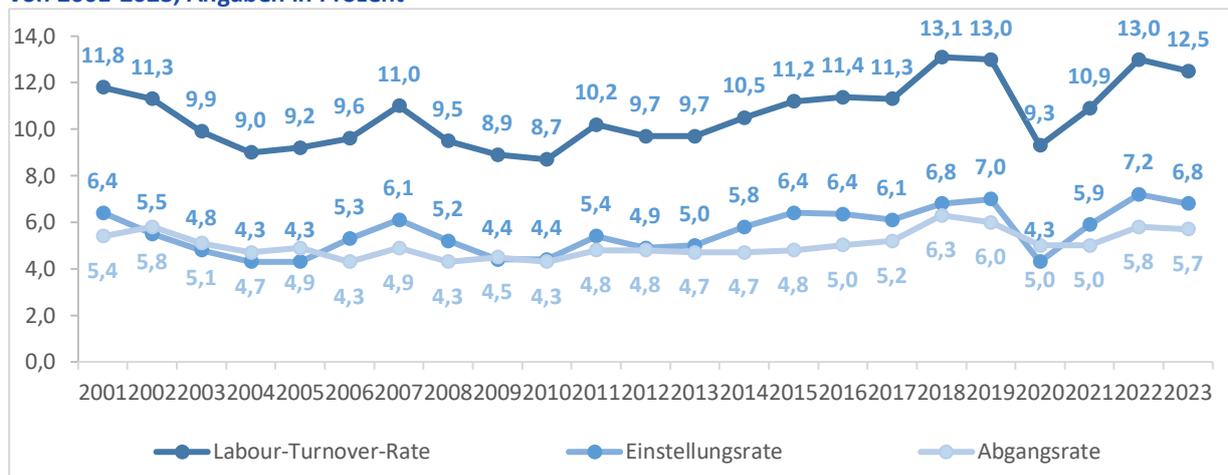
1. Personalbewegungen

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Personalbewegungen in den hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023. Dafür werden in den ersten beiden Unterkapiteln zunächst zwei verschiedene Perspektiven aufgegriffen: Kapitel 1.1 betrachtet die Einstellungs- und Abgangsrate anhand der Kopfzahlen der neu eingestellten und ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Kapitel 1.2 werden die Anteile der Betriebe mit Neueinstellungen oder Personalabgängen dargestellt. Anschließend folgen Ausführungen zum Qualifikationsniveau der neu eingestellten Beschäftigten sowie zu den Gründen für das Ausscheiden aus den Betrieben.

1.1 Dynamik der Personalbewegungen leicht rückläufig

Abbildung 1 veranschaulicht die Einstellungs-¹ und Abgangsrate² sowie die Labour-Turnover-Rate³ der Beschäftigten in Hessen im Zeitverlauf. Sowohl Einstellungs- als auch Abgangsrate sind zum 1. Halbjahr 2020 dramatisch zurückgegangen, erreichten aber bis 2022 wieder das Vorpandemieniveau bzw. übertrafen dieses sogar. Im 1. Halbjahr 2023 blieb die Abgangsrate ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres und lag bei 5,7 Prozent (1. Halbjahr 2022: 5,8 Prozent). Dafür sank die Einstellungsrate etwas stärker auf 6,8 Prozent (1. Halbjahr 2022: 7,2 Prozent). Aus diesen Entwicklungen resultierte ein leichter Rückgang der Labour-Turnover-Rate und damit der Dynamik der Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2023. Insgesamt nahmen im 1. Halbjahr 2023 knapp 235.000 Personen eine neue Beschäftigung auf, ungefähr 199.000 verließen ihre alte Wirkungsstätte.

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



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

In allen Wirtschaftszweigen lag im 1. Halbjahr 2023 die Einstellungs- über der Abgangsrate. Es wurde also wirtschaftszweigübergreifend mehr eingestellt als Personal aus den Betrieben ausgeschieden ist (vgl. Abb. 2). Die höchste Fluktuation lässt sich wie in den Vorjahren in Betrieben für Wirtschaftsnahe

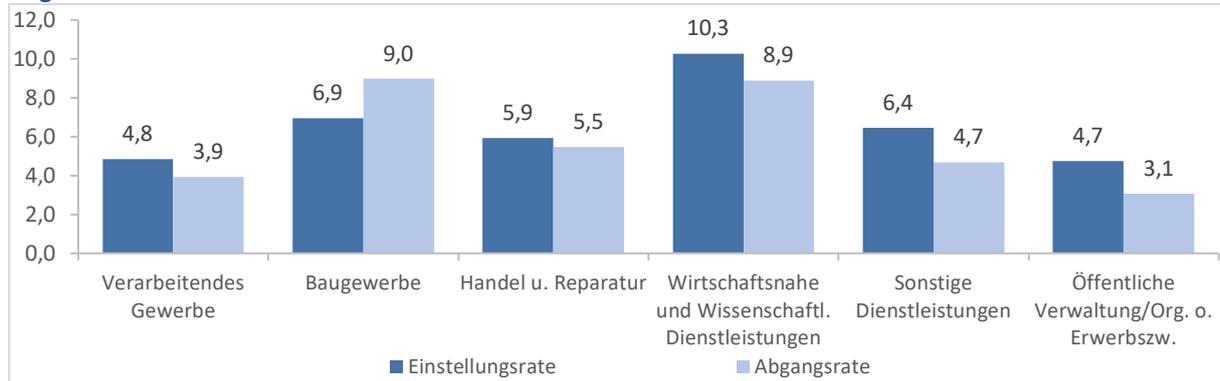
¹ Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni. Die Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

² 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.

³ Labour-Turnover-Rate = Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30. Juni.

und Wissenschaftliche Dienstleistungen beobachten. Vergleichsweise wenig Personalbewegungen gab es dagegen wie üblich im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung bzw. in Organisationen ohne Erwerbszweck.

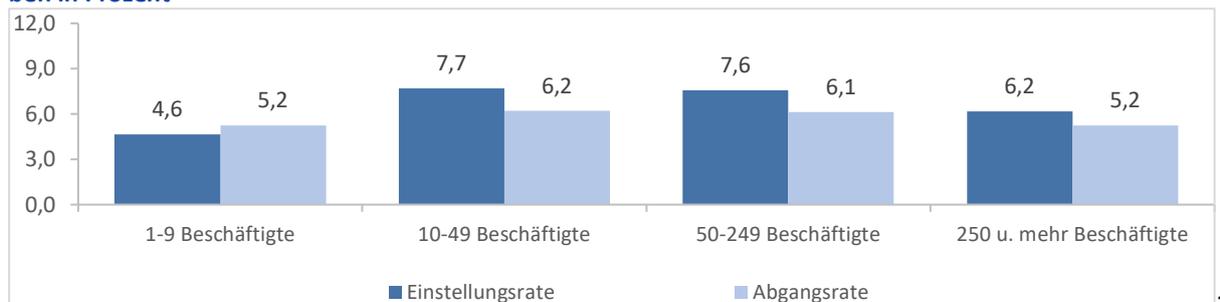
Abb. 2: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



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

Differenziert nach Betriebsgröße lassen sich in Relation zur Beschäftigtenzahl wie in den Vorjahren die meisten Personalbewegungen in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben beobachten (vgl. Abb. 3). Die niedrigste Einstellungsrate zeigt sich allerdings in Kleinstbetrieben: Dort lag die Abgangsrate sogar über der Einstellungsrate.

Abb. 3: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen

1.2 30 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, 28 Prozent mit Personalabgängen

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

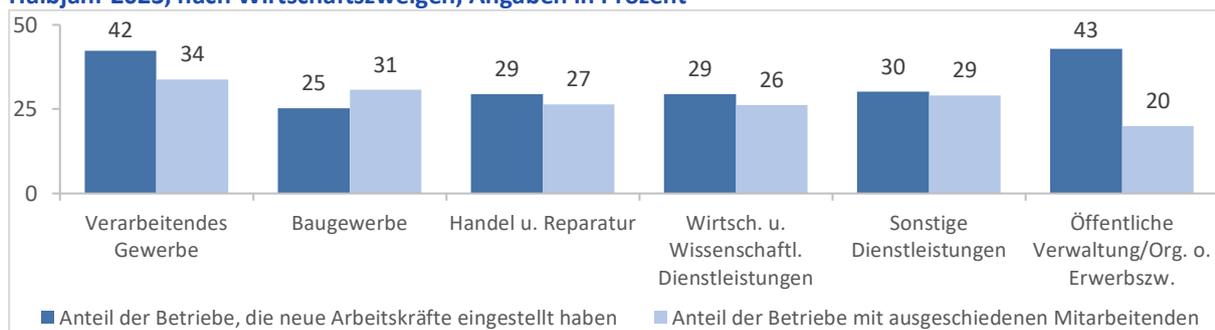
Abb. 4: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im jeweils 1. Halbjahr von 2008-2023, Angaben in Prozent



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

Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen lag in allen Wirtschaftszweigen – mit Ausnahme des Baugewerbes – über jenem mit Personalabgängen (vgl. Abb. 5). Am häufigsten schlossen Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung neue Arbeitsverträge ab. Die in Kapitel 1.1 dargestellten Einstellungsquoten fielen in beiden Wirtschaftszweigen jedoch vergleichsweise gering aus. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass beide Wirtschaftszweige strukturell durch eher größere Betriebe mit hohen Kopffzahlen geprägt sind und es bereits ausreicht, eine Person einzustellen, um in der Darstellung als Betrieb mit Neueinstellungen kategorisiert zu werden. Im Baugewerbe schieden hingegen häufiger Mitarbeitende aus einem Beschäftigungsverhältnis aus, als neue rekrutiert wurden. In den übrigen Wirtschaftszweigen lag der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen jeweils leicht über dem mit ausgeschiedenen Beschäftigten und nah am hessischen Durchschnitt.

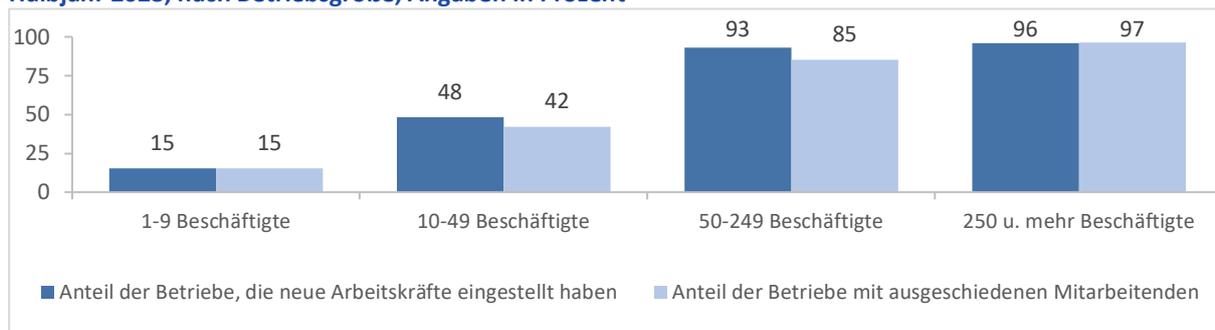
Abb. 5: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wie zuvor beschrieben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe neu einstellen oder Beschäftigte ausscheiden, mit der Größe der Belegschaften. Deshalb verzeichneten fast alle mittelgroßen und Großbetriebe Personalzugänge oder -abgänge (vgl. Abb. 6). In Kleinbetrieben traf dies hingegen nur auf knapp die Hälfte, in Kleinstbetrieben auf 15 Prozent der Betriebe zu.

Abb. 6: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

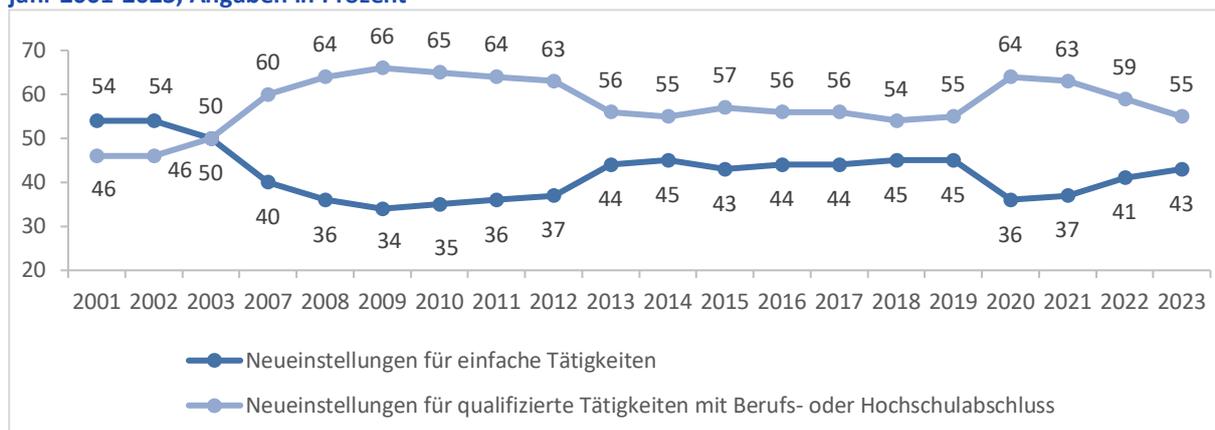


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

1.3 Qualifikationsniveau der Neueinstellungen vergleichbar mit Vorpandemieniveau

Mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 zeigt der Zeitverlauf, dass Betriebe sich in ihren Einstellungsaktivitäten zunächst stärker auf die Rekrutierung von Fachkräften fokussiert haben (vgl. Abb. 7). In den Folgejahren nahm dieser Trend jährlich ab, blieb dabei aber noch auf höherem Niveau als in den Jahren 2013-2019. Im 1. Halbjahr 2023 entsprach der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss mit 55 Prozent dem des Jahres 2019. 43 Prozent der Neueinstellungen bezogen sich auf die Rekrutierung von Mitarbeitenden für einfache Tätigkeiten.

Abb. 7: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent



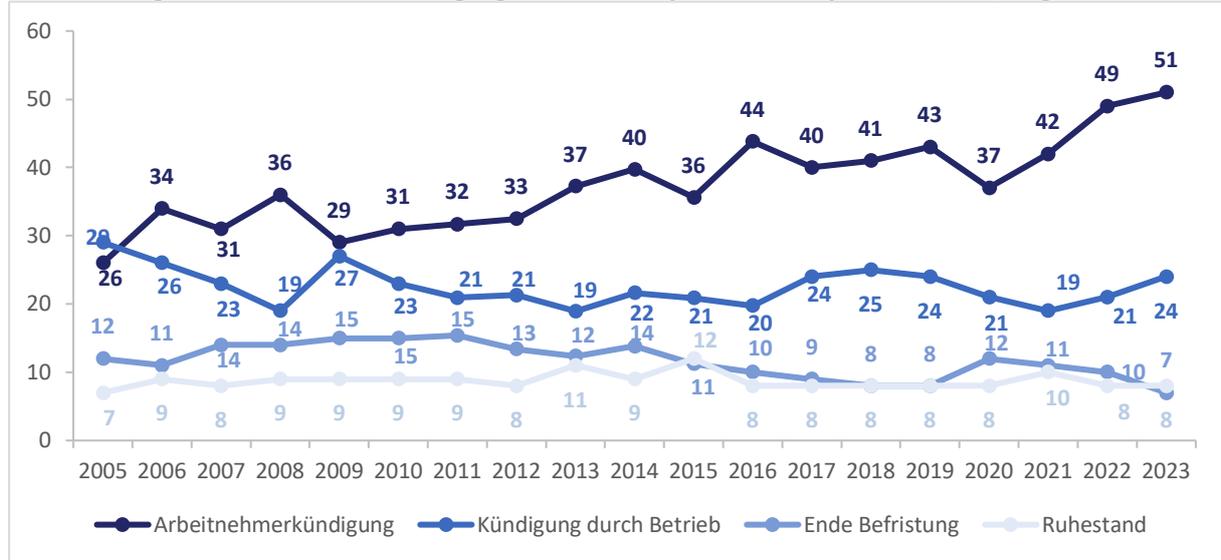
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor. Eine Differenz zu 100 Prozent entsteht im Jahr 2023 durch den Anteil der Betriebe, die keine Angaben zum Qualifikationsniveau ihres neu eingestellten Personals machten.

1.4 Über die Hälfte der Personalabgänge beruhen auf Arbeitnehmerkündigungen

Der Zeitverlauf in Abbildung 8 veranschaulicht eine klare Entwicklung von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt. Seit 2009 steigt der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen mit wenigen Ausreißern jährlich an. Während zu Beginn der 2010er Jahre noch weniger als ein Drittel der Personalabgänge auf Kündigungen von Seiten der Mitarbeitenden zurückzuführen war, überschritt dieser Wert im 1. Halbjahr 2023 erstmals die 50-Prozent Marke und lag bei 51 Prozent. Dagegen wurde im 1. Halbjahr 2023 ein knappes Viertel (24 Prozent) der Arbeitsverhältnisse von Seiten der Arbeitgeber gelöst.

Der dritt- und vierthäufigste Grund für Personalabgänge waren Renteneintritte (acht Prozent) und auslaufende Befristungen (sieben Prozent).

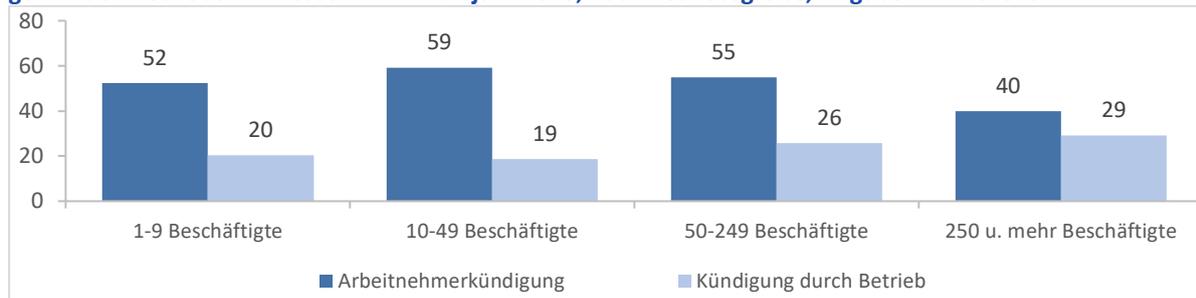
Abb. 8: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2023, Angaben in Prozent



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

Abbildung 9 zeigt, dass der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in KMU am höchsten ausfiel. Im Gegensatz dazu beruhten in Großbetrieben nur zwei von fünf Personalabgängen auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. Dafür wurden in Großbetrieben vergleichsweise viele Arbeitsverhältnisse von betrieblicher Seite beendet. Dies spricht dafür, dass Großbetriebe flexibler in ihrer Personalauswahl sind als kleinere Betriebe.

Abb. 9: Anteil der Arbeitnehmerkündigungen und der Kündigungen durch den Betrieb an allen Personalabgängen in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

2. Nicht-Besetzung von Fachkraftstellen

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

2.1 Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert

Hessenweit konnten im 1. Halbjahr 2023 hochgerechnet 33.000 Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Jeder fünfte Betrieb konnte seinen Fachkräftebedarf nicht komplett decken (vgl. Abb. 10). Sowohl die absolute Anzahl als auch der Anteil an Betrieben in dieser Lage sind im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht gesunken, stellen aber weiterhin die zweithöchsten Werte seit Beginn der Erfassung dar. Im Verhältnis zum Jahr 2010 hat sich die Anzahl der Betriebe mit Problemen bei der Fachkräfterekrutierung verdreifacht.

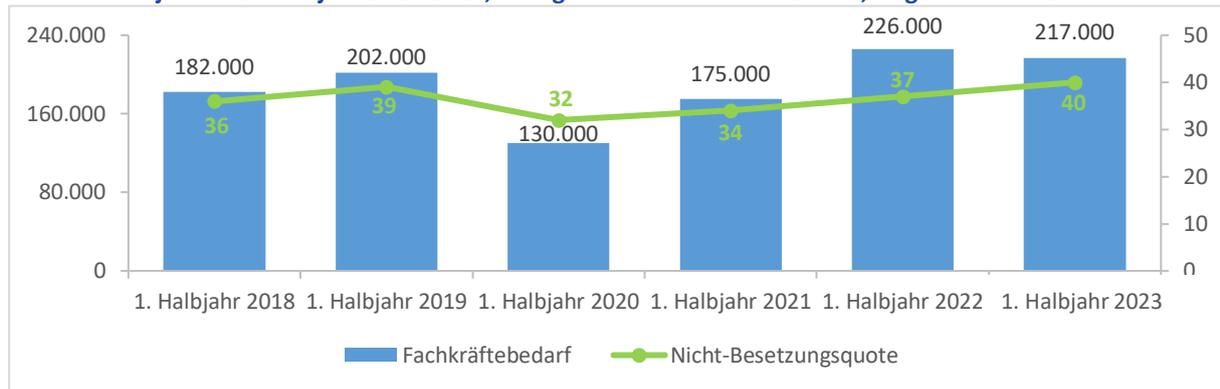
Abb. 10: Gesamtzahl und Anteil der Betriebe in Hessen, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 nicht besetzen konnten, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



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

In Abbildung 11 lässt sich erkennen, dass in den hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023 hochgerechnet 217.000 Fachkräfte benötigt wurden. Auch dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2022 leicht gesunken, lag dabei aber immer noch auf deutlich höherem Niveau als in den Jahren zuvor. Gleichzeitig verschärfte sich die Lage hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs: Für hochgerechnet 88.000 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnte im 1. Halbjahr 2023 kein Personal gefunden werden. Damit erreichten sowohl die Anzahl der offenen gebliebenen Fachkraftstellen als auch die Nicht-Besetzungsquote mit 40 Prozent einen neuen Höchstwert.

Abb. 11: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

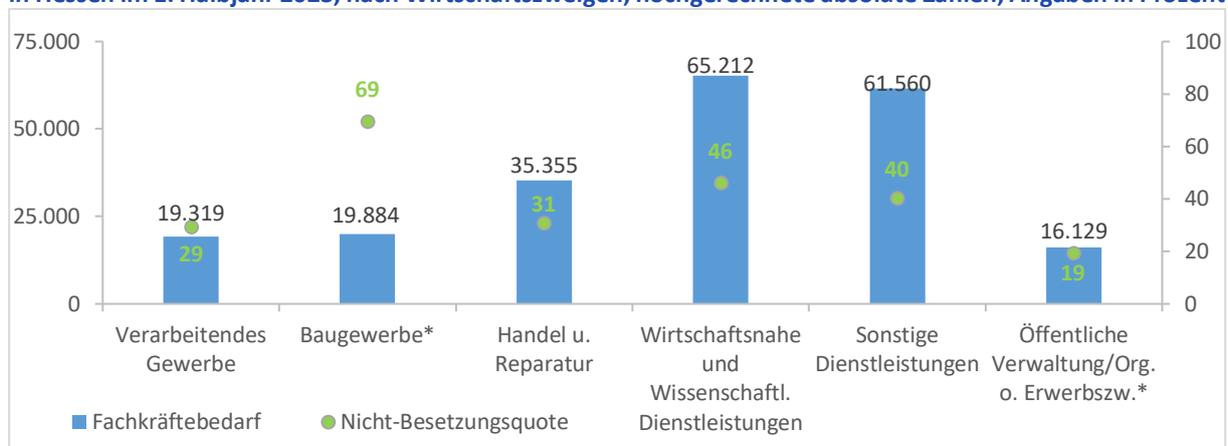


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2023, eigene Berechnungen

2.2 Besetzung von Fachkräftestellen weiterhin im Baugewerbe am schwierigsten

Unter anderem aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen variiert der Bedarf an Fachkräften zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Da die Wirtschaftszweige des Dienstleistungsbereichs die höchsten Beschäftigtenzahlen aufweisen, fiel auch deshalb in diesen der Fachkräftebedarf am höchsten aus (vgl. Abb. 12). Probleme bei der Stellenbesetzung waren sowohl in den Betrieben für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen als auch in jenen für Sonstige Dienstleistungen vergleichsweise hoch. Die meisten offen gebliebenen Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten fanden sich wie bereits im Vorjahr wieder im Baugewerbe. In den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Öffentliche Verwaltung fallen hingegen unterdurchschnittliche Nicht-Besetzungsquoten für Fachkraftstellen auf. Eine mögliche Erklärung könnte der vergleichsweise hohe Anteil an Großbetrieben in diesen Wirtschaftszweigen mit weniger starken Stellenbesetzungsproblemen sein (siehe Kapitel 2.3).

Abb. 12: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



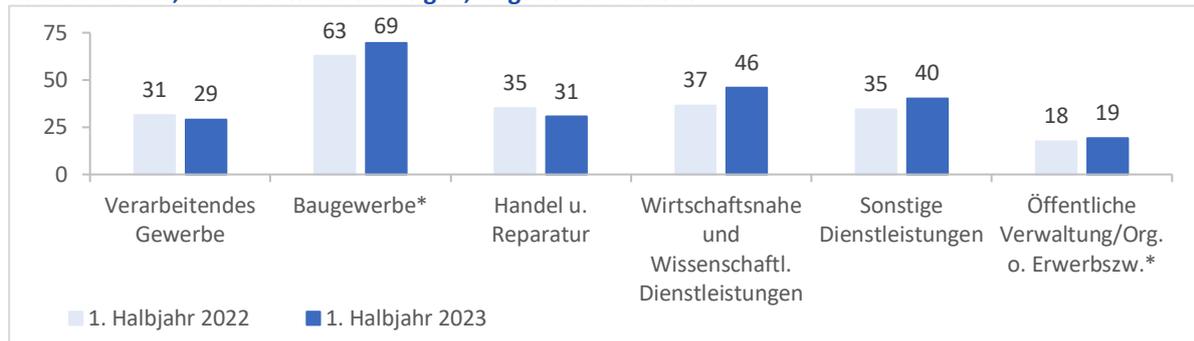
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

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

Die Entwicklung der Nicht-Besetzungsquoten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum variierte mit den Wirtschaftszweigen. Das Baugewerbe und die Dienstleistungsbereiche scheinen im 1. Halbjahr 2023 (noch) größere Probleme in der Fachkräfterekrutierung gehabt zu haben als im 1. Halbjahr 2022 (vgl.

Abb. 13). Im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei den in Handel und Reparatur tätigen Betrieben hat sich die Lage dagegen etwas verbessert.

Abb. 13: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



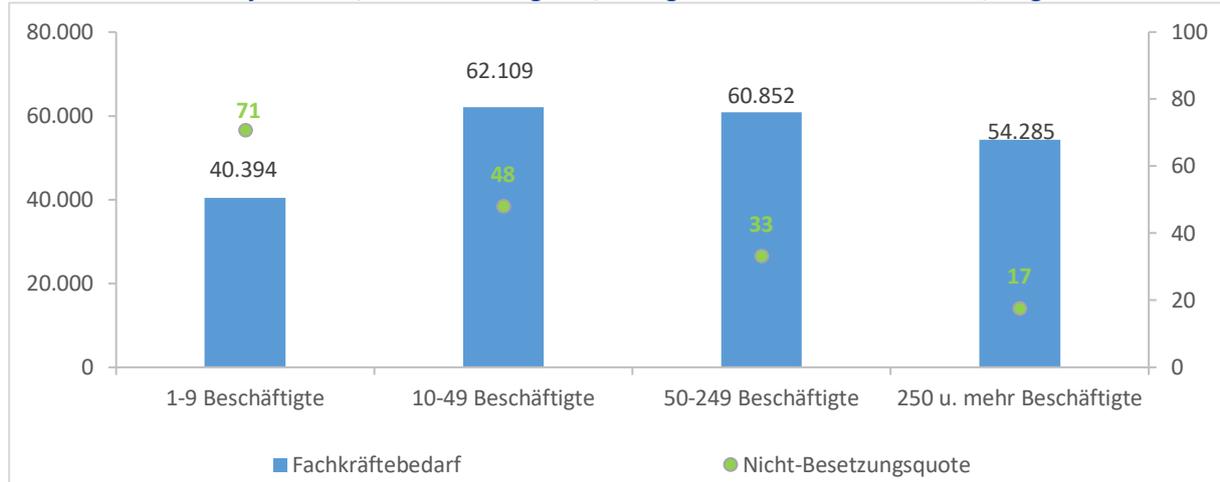
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

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

2.3 Größte Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in kleineren Betrieben

Mit der Betriebsgröße stieg im 1. Halbjahr 2023 die Wahrscheinlichkeit, benötigte Fachkräfte rekrutieren zu können (vgl. Abb. 14). In Kleinstbetrieben konnte mit 71 Prozent deutlich über die Hälfte der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. In Kleinbetrieben betraf dies knapp die Hälfte, in mittelgroßen ein Drittel und in Großbetrieben nur 17 Prozent der angebotenen Fachkraftstellen. Der Fachkräftebedarf fiel dabei zahlenmäßig am höchsten in KMU aus.

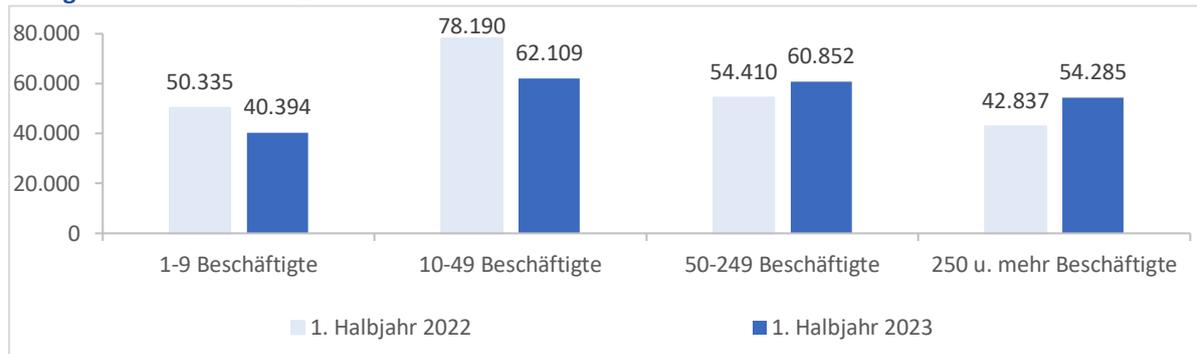
Abb. 14: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 15 veranschaulicht, dass Kleinst- und Kleinbetriebe ihr Stellenangebot für Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr reduziert haben, während in mittelgroßen und Großbetrieben mehr Personen für qualifizierte Tätigkeiten gesucht wurden. Es ist nicht auszuschließen, dass sich in kleineren Betrieben die anhaltende Rezession auswirkt oder sogar Resignationseffekte aufgrund gescheiterter Rekrutierungsversuche aus den Vorjahren einsetzen.

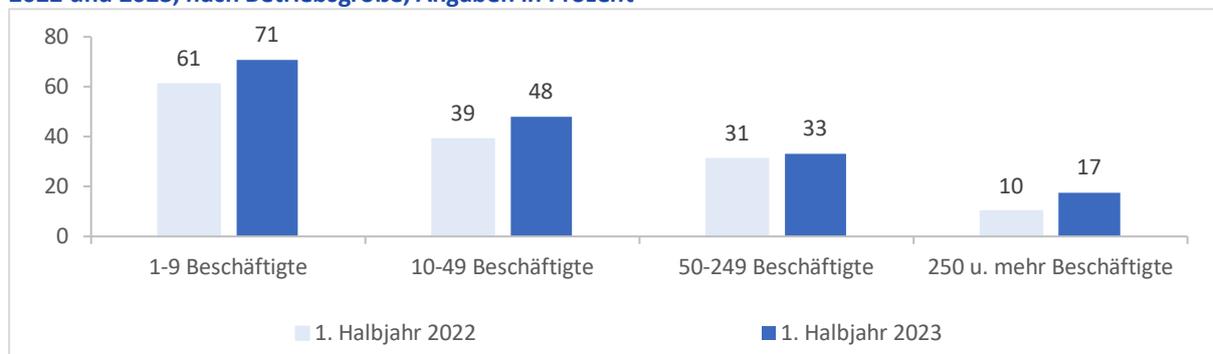
Abb. 15: Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



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

Gleichzeitig konnten Kleinst- und Kleinbetriebe ihre in geringerer Zahl angebotenen Fachkraftstellen deutlich schlechter besetzen als noch im Vorjahr: Die Nicht-Besetzungsquoten für Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stiegen im Vergleich zum 1. Halbjahr 2022 um zehn bzw. neun Prozentpunkte an (vgl. Abb. 16). Der Anteil der unbesetzten Fachkraftstellen nahm zwar auch in mittelgroßen und Großbetrieben zu, zahlenmäßig wurden dort aber insgesamt im 1. Halbjahr 2023 mehr Fachkräfte eingestellt als im Vorjahr.

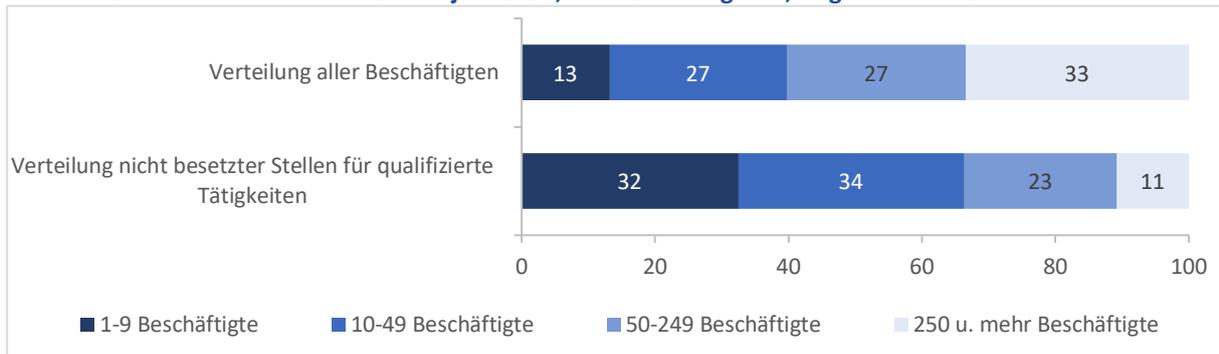
Abb. 16: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



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

Eindrücklich veranschaulicht wird die Problematik in Abbildung 17, in der die Verteilung aller Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023 und die Verteilung aller nicht besetzten Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2023 nebeneinandergestellt sind. Während nur 13 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben tätig waren, entfiel ein knappes Drittel aller offen gebliebenen Stellenangebote für Fachkrafttätigkeiten auf Betriebe dieser Größe. Kleine und mittelgroße Betriebe machten jeweils etwa ein Viertel der Gesamtbeschäftigung aus. Auf Kleinbetriebe entfiel jedoch mehr als ein Drittel, auf mittelgroße Betriebe nur ein knappes Viertel der unbesetzten Fachkraftstellen. Nur etwa jede zehnte nicht besetzte Stelle für qualifizierte Tätigkeiten ließ sich den Großbetrieben zuordnen, die aber als Arbeitgeber für den größten Anteil der Beschäftigten in Hessen fungieren.

Abb. 17: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

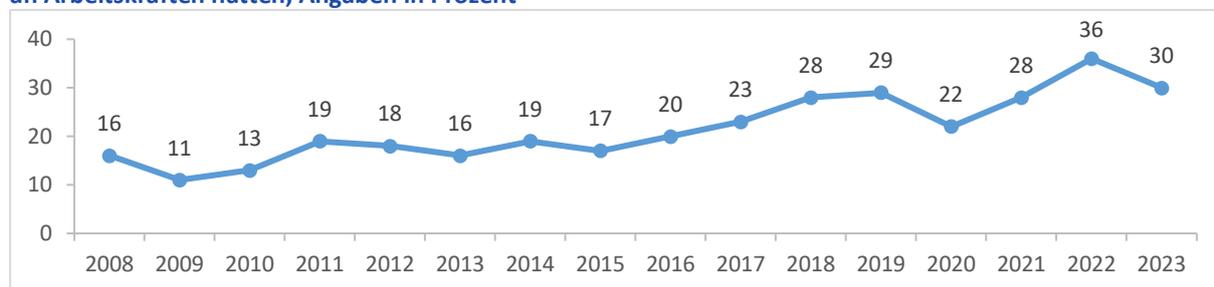
3. Sofortbedarfe an Arbeitskräften

Die Betriebe werden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel jährlich dazu befragt, ob sie derzeit Arbeitskräfte⁴ suchen, die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen. Im Gegensatz zum vorangegangenen Kapitel steht im Folgenden also der akute Personalbedarf zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2023 im Fokus. Zusätzlich inkludiert die Fragestellung zu den Sofortbedarfen an Arbeitskräften auch Berufe mit einfachen Tätigkeitsprofilen. Die Auswertungen erfolgen zunächst auf Hessenebene und anschließend differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

3.1 Sofortbedarfe an Arbeitskräften etwas geringer als im Vorjahr

Zum Befragungsstichtag im Jahr 2023 hätten 30 Prozent der Betriebe in Hessen gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt neues Personal eingestellt (vgl. Abb. 18). Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (2022: 36 Prozent) zwar gesunken, stellt aber trotzdem den zweithöchsten Wert im Erfassungszeitraum dar. In vergleichbarer Weise wie für die Betriebe mit Problemen in der Fachkräfteerkrutierung (siehe Kapitel 2.1) stieg ihr Anteil seit Mitte der 2010er-Jahre deutlich an und erreichte trotz vorübergehender Einbrüche während der Corona-Pandemie im Jahr 2022 einen neuen Höchstwert.

Abb. 18: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent

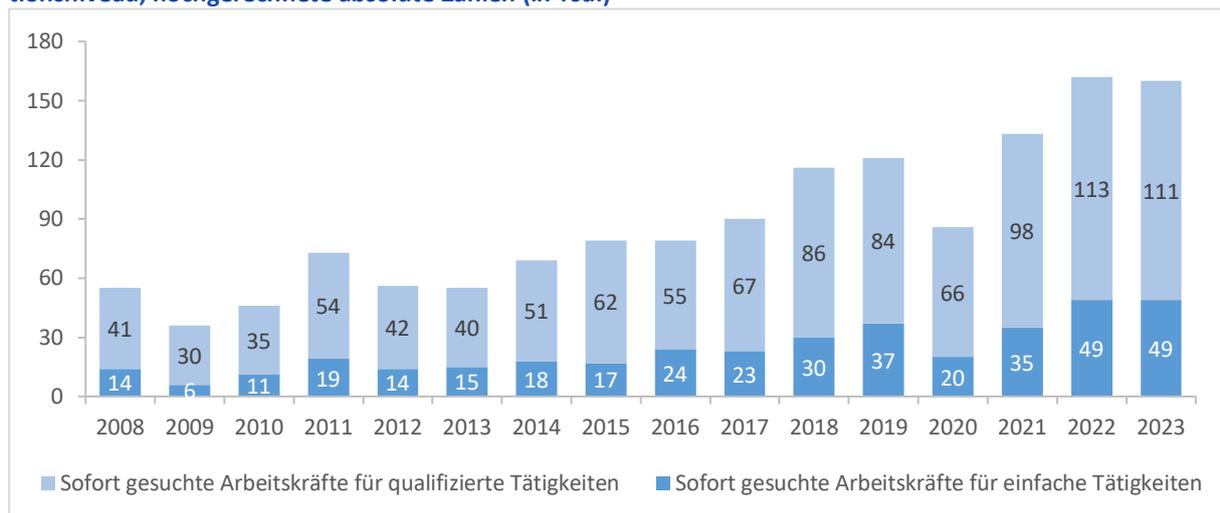


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 19 verdeutlicht, dass der zuvor beschriebene Rückgang an Betrieben, die gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Personal eingestellt hätten, sich nicht in der Kopfzahl der sofort benötigten Arbeitskräfte widerspiegelt. Die Betriebe in Hessen gaben zum Stichtag der Befragung im Jahr 2023 einen Sofortbedarf in Höhe von 160.000 Personen an. Dieser Wert lag nur minimal unter dem Höchstwert von 162.000 Personen aus dem Vorjahr. 70 Prozent der im Jahr 2023 sofort zu besetzenden Stellen waren für eine Fachkrafttätigkeit mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss. Im Vergleich dazu lag der Fachkräfteanteil bei den Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2023 nur bei 55 Prozent (siehe Kapitel 1.3).

⁴ Ohne Auszubildende.

Abb. 19: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2023, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)

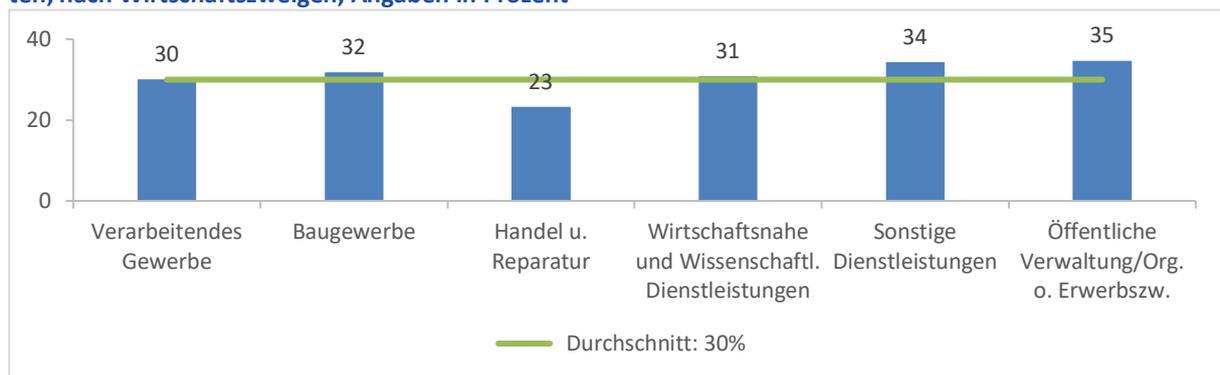


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

3.2 Vergleichsweise hohe Sofortbedarfe im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich

Im Vergleich der Wirtschaftszweige machten lediglich Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie aus Handel und Reparatur durchschnittlich bzw. unterdurchschnittlich oft Angaben zu sofort benötigten Arbeitskräften (vgl. Abb. 20). In allen anderen Wirtschaftszweigen lag der Anteil der Betriebe mit Sofortbedarfen leicht über dem hessischen Durchschnitt.

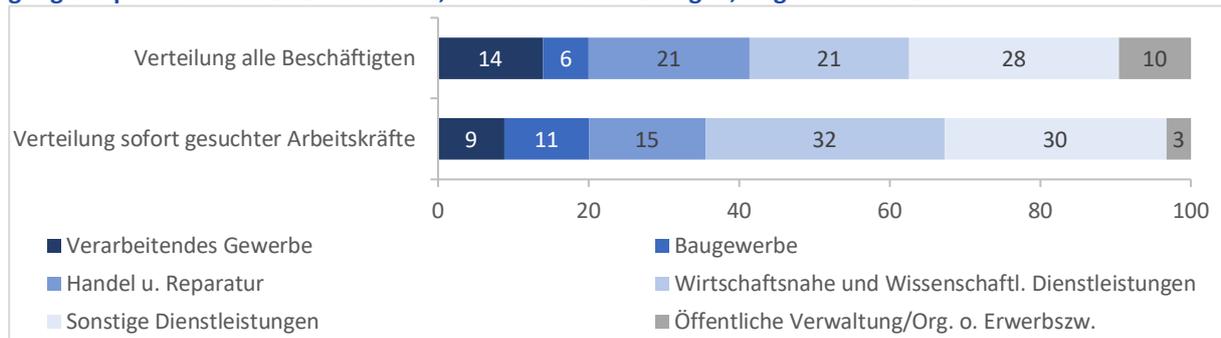
Abb. 20: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Auch in Relation zur Beschäftigtenstruktur der Wirtschaftszweige fällt der Anteil aller sofort gesuchten Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei in Handel und Reparatur tätigen Betrieben, aber auch in der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise gering aus (vgl. Abb. 21). Betriebe für Wirtschaftsnahе und Wissenschaftliche Dienstleistungen äußerten hingegen deutlich höhere Sofortbedarfe, was vermutlich im Zusammenhang mit der in diesem Wirtschaftszweig außergewöhnlich hohen Labour-Turnover-Rate steht (siehe Kapitel 1.1). Aber auch im Baugewerbe und den Betrieben für Sonstige Dienstleistungen, denen unter anderem Gesundheits- und Sozialberufe angehören, erscheint die Kopfzahl der benötigten Arbeitskräfte vergleichsweise hoch.

Abb. 21: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

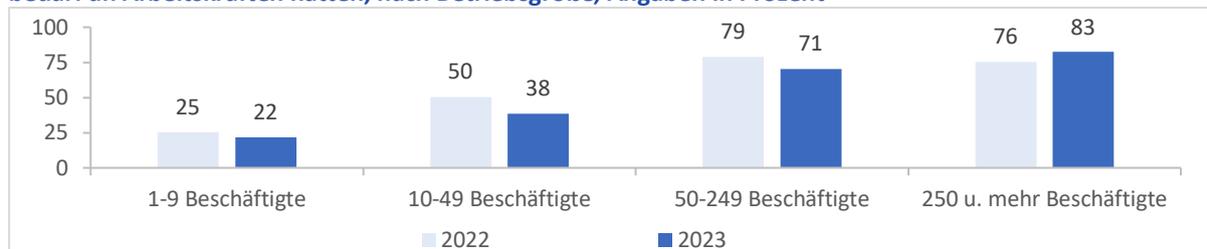


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

3.3 Sofortbedarfe an Arbeitskräften in kleineren Betrieben ausgeprägter

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe, die zum Stichtag der Befragung im Jahr 2023 gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingestellt hätten (vgl. Abb. 22). Etwa jeder fünfte Kleinstbetrieb im Vergleich zu gut vier von fünf Großbetrieben machte Angaben zu sofort benötigten Arbeitskräften. Im Gegensatz zur vorangegangenen Befragung äußerten weniger Betriebe einen akuten Arbeitskräftebedarf; eine Ausnahme stellen lediglich die Großbetriebe dar.

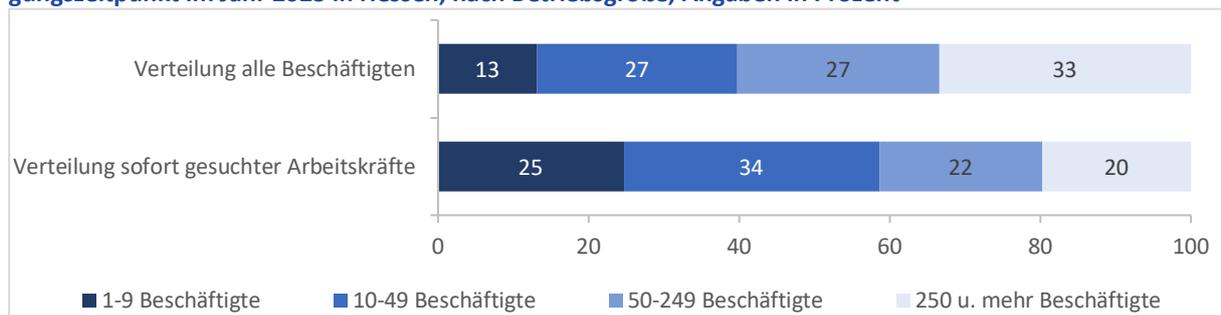
Abb. 22: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2022 und 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



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

Wirft man einen Blick auf die Anzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte, lässt sich allerdings eher ein umgekehrter Betriebsgrößeneffekt erkennen: Mit 25 bzw. 34 Prozent wurden die meisten Arbeitskräfte in Kleinst- und Kleinbetrieben benötigt, die wenigsten hingegen in Großbetrieben (20 Prozent) (vgl. Abb. 23). In Relation zur Beschäftigtenstruktur stechen wie schon bei der Nicht-Besetzung der Fachkraftstellen (siehe Kapitel 2.3) die Kleinstbetriebe hervor, in denen verhältnismäßig viele Arbeitskräfte sofort benötigt wurden.

Abb. 23: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4. Erwartete Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024

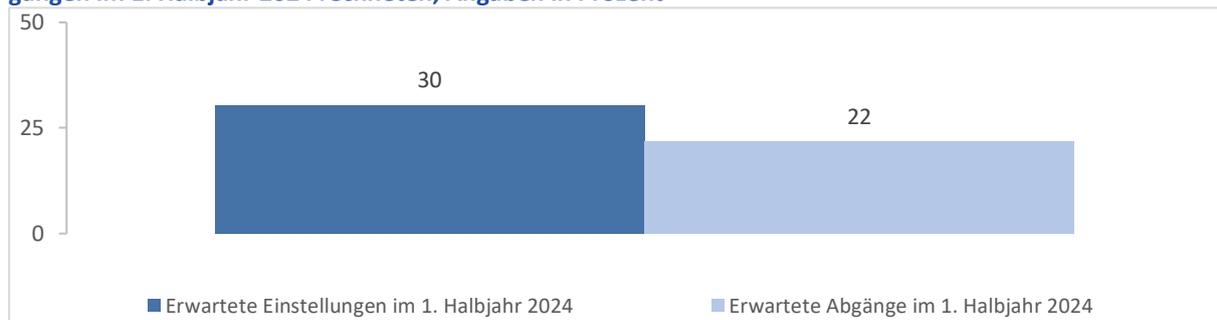
Die Betriebe wurden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel im Jahr 2023 erstmals befragt, ob sie im 1. Halbjahr 2024 – also dem zum Befragungszeitpunkt kommenden Jahr – mit Neueinstellungen oder Personalabgängen rechnen und wie hoch sie die Kopfzahl der Neueinstellungen und ausscheidenden Beschäftigten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

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

Zum Stichtag der Befragung in der zweiten Jahreshälfte 2023 äußerten 30 Prozent der Betriebe Einstellungsabsichten für das 1. Halbjahr 2024 (vgl. Abb. 24). Dies entspricht dem Anteil derer, die im 1. Halbjahr 2023 neue Mitarbeitende eingestellt haben (siehe Kapitel 1.2). Abgänge werden hingegen nur in 22 Prozent der hessischen Betriebe erwartet.

Die geschätzte Kopfzahl der Neueinstellungen betrug hochgerechnet 164.000 Personen, wohingegen mit 112.000 Abgängen gerechnet wurde. Aktuell ist damit eine eher positive Beschäftigungsentwicklung abzusehen. Im Vergleich zu den Neueinstellungen (235.000 Personen) und Personalabgängen (199.000 Personen) im 1. Halbjahr 2023 erscheinen beide Werte jedoch vergleichsweise niedrig und ggf. unterschätzt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Zunahme an Arbeitnehmerkündigungen (siehe Kapitel 1.4) zu weiteren, unvorhergesehenen Personalabgängen führen wird. Daraus würden auch mehr Einstellungen durch Neuaufnahmen von Beschäftigten der ausscheidenden Mitarbeitenden sowie Nachbesetzungen in den alten Betrieben resultieren. Es bleibt also abzuwarten, wie sich die Personalbewegungen tatsächlich entwickeln.

Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.2 Betriebe aller Wirtschaftszweige erwarten mehr Neueinstellungen als Personalabgänge

In allen Wirtschaftszweigen rechneten mehr Betriebe mit Neueinstellungen als mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 (vgl. Abb. 25). Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der Betriebe mit geplanten Zugängen am höchsten, im Baugewerbe dagegen am niedrigsten.

Abb. 25: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

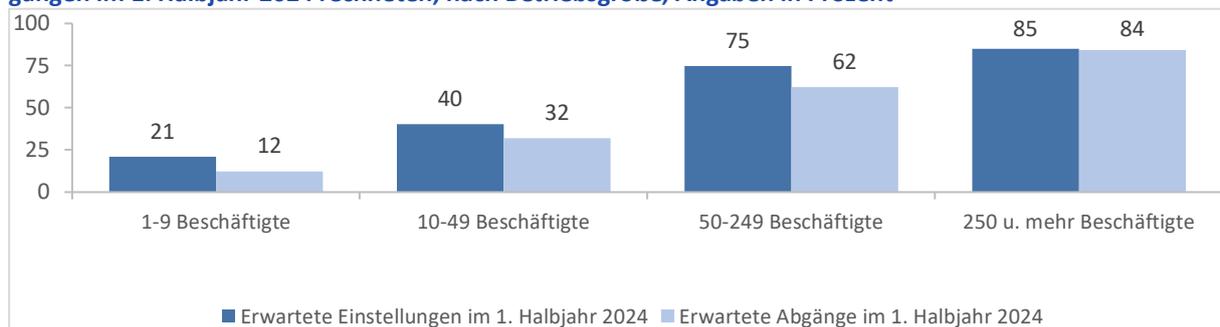


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.3 Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen fällt in kleineren Betrieben größer aus

Wie bei den meisten anderen personalpolitischen Indikatoren unterlag auch die Einschätzung zur Personalpolitik im 1. Halbjahr 2024 einem Betriebsgrößeneffekt: Mit größer werdenden Belegschaften stieg auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung bzw. mindestens einem Personalabgang rechneten (vgl. Abb. 26). Subtrahiert man die erwarteten Personalabgänge von den geplanten Neueinstellungen, wäre in Kleinbetrieben mit dem größten Zuwachs von etwa 17.000 Personen zu rechnen, gefolgt von Kleinstbetrieben mit 13.000 mehr Beschäftigten. Vermutlich spiegeln sich in dieser Erwartungshaltung auch die verhältnismäßig starken Sofortbedarfe an Arbeitskräften in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2023 (siehe Kapitel 3.3).

Abb. 26: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

5. Resümee

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

Nachdem der hessische Arbeitsmarkt in den Jahren 2020 und 2021 durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie an Dynamik verloren hat, erreichten die Einstellungen und Personalabgänge im Jahr 2022 wieder ein ähnlich hohes Niveau wie im Jahr 2019. Dieser rasante Anstieg setzte sich im 1. Halbjahr 2023 trotz enormer Arbeits- und Fachkräftebedarfe nicht fort. Größere Einbrüche blieben zwar aus, Betriebe agierten jedoch wieder etwas zurückhaltender in ihrem Einstellungsverhalten. Es ist nicht auszuschließen, dass die wirtschaftlichen Entwicklungen in Folge des Ukrainekrieges, die anhaltende Rezession und die daraus resultierende wirtschaftliche Unsicherheit besonders bei kleineren Betrieben zu weniger Einstellungen führten und sich diese Entwicklung weiter fortsetzt (vgl. auch Gürtzgen et al. 2024). Eine weitere Herausforderung für die Betriebe stellt die Entwicklung vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmerarbeitsmarkt dar, da die Betriebe zunehmend gefordert sind, die Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen können. Über die Hälfte der Personalabgänge beruhten im 1. Halbjahr 2023 auf Kündigungen durch die Beschäftigten; zu Beginn der 2010er-Jahre waren arbeitnehmerseitige Kündigungen nur für knapp ein Drittel der Personalabgänge verantwortlich.

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

Die Sofortbedarfe nach Arbeitskräften in der zweiten Jahreshälfte 2023 zeichnen ein sehr ähnliches Bild wie die Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in der ersten Jahreshälfte. Die Anzahl der sofort benötigten Arbeits- und Fachkräfte verweilte auf dem sehr hohen Niveau aus dem Vorjahr 2022 und lag bei hochgerechnet 160.000 Personen. Das Qualifikationsniveau der beschriebenen Sofortbedarfe entsprach dabei nicht dem typischen Einstellungsniveau: Während im 1. Halbjahr 2023 insgesamt 55 Prozent aller Personalzugänge für eine qualifizierte Tätigkeit mit Berufs- oder Hochschul-

abschluss eingestellt wurden, lag der Fachkräfteanteil des zum nächstmöglichen Zeitpunkt erwünschten Personals mit 70 Prozent deutlich höher. Zudem waren es wiederum Kleinst- und Kleinbetriebe sowie die Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Dienstleistungsbereich, die überproportional häufig einen Sofortbedarf angaben.

Wie sich die Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt im Jahr 2024 fortsetzen, ist auf Basis der Daten aus dem IAB-Betriebspanel schwer zu prognostizieren. Der Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalzugängen bzw. die Anzahl der geplanten Neueinstellungen überwiegt gegenüber den Betrieben mit erwarteten Personalabgängen bzw. der Anzahl der erwarteten Personalausritte, was zumindest auf eine positive Beschäftigungsentwicklung hindeutet. Im Vergleich zur tatsächlichen Dynamik der Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2023 fielen die Erwartungen zu allen Indikatoren jedoch deutlich niedriger aus. Der immer stärker in den Fokus rückende Faktor Arbeitnehmerkündigungen wird die betrieblichen Einschätzungen jedoch noch weiter dynamisieren. Es wird zu unerwarteten Personalabgängen und damit auch zu weiteren Einstellungen durch Neuaufnahmen von Beschäftigten der ausscheidenden Mitarbeitenden sowie zu Nachbesetzungen kommen. Der an Kopffzahlen gemessene größte Personalzuwachs war zum Befragungszeitpunkt in Kleinst- und Kleinbetrieben geplant, die damit unter Umständen auch auf ihren aktuell verhältnismäßig hohen Personalbedarf reagieren möchten.

Inwieweit sich die betrieblichen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen unterscheiden, wird am Beispiel der betrieblichen Ausbildung und der betrieblichen Weiterbildung in den beiden folgenden Reports zum IAB-Betriebspanel untersucht.

6. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2023 (31. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Verian Deutschland (ehemals Kantar Public). Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zu den Personaldynamiken und -bedarfen der Betriebe ist der zweite Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2023. Insgesamt wurden hierfür 962 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

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

Frankfurt am Main, Mai 2024

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

7. Literatur

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. In: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 24. April 2024

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

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

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