



HIHK Fachkräftereport

2025/2026



Hessischer Industrie-
und Handelskammertag

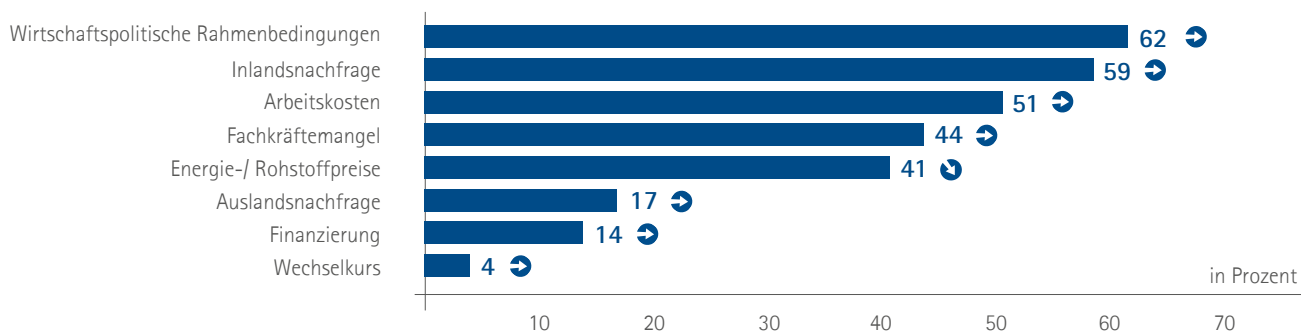
#GemeinsamFürHessensWirtschaft

Frage

Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten? (Mehrfachantworten möglich)

RISIKEN DER GESAMTWIRTSCHAFT

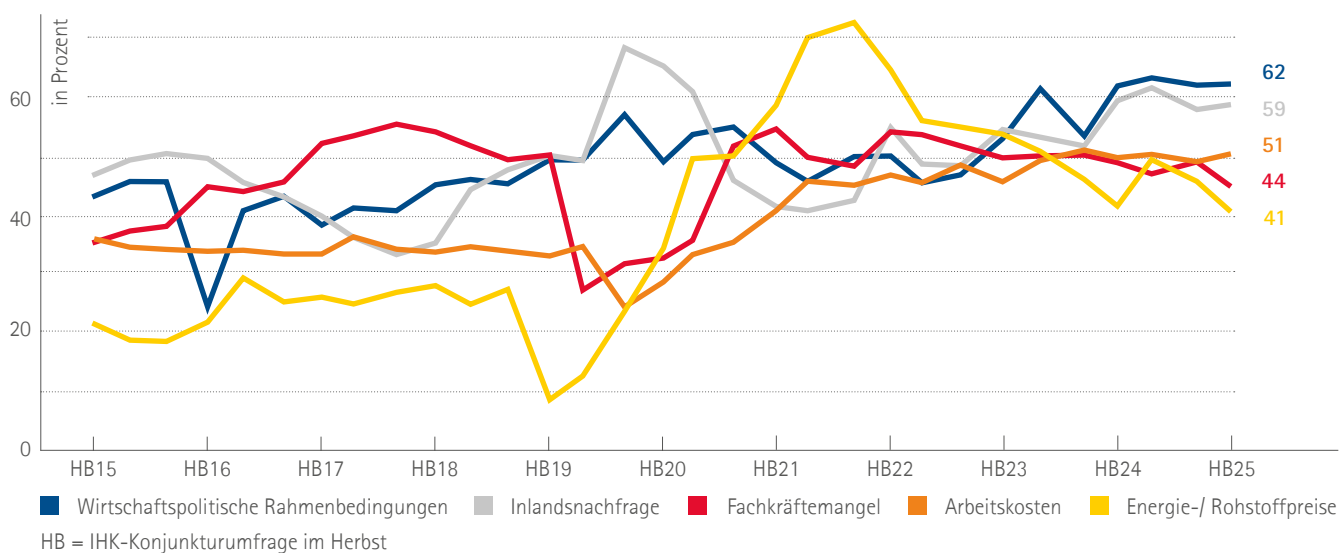
Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung in der Gesamtwirtschaft zum Herbst 2025



* Die Pfeilrichtungen zeigen die Veränderung der Risiken gegenüber der Vorumfrage.

Die größten Risiken für ihre weitere wirtschaftliche Entwicklung sehen hessische Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten vor allem in den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (62 Prozent) und der Inlandsnachfrage (59 Prozent). Arbeitskosten (51 Prozent) und Fachkräftemangel (44 Prozent) rücken als strukturelle Risiken zudem in den Vordergrund. Der Fachkräftemangel erreichte in den Jahren 2018 und 2023 Spitzenwerte von über 55 Prozent, zeigt zuletzt aber leichte Entspannung. Die Arbeitskosten steigen dagegen kontinuierlich: Von rund 30 Prozent im Jahr 2020 auf aktuell 51 Prozent. Neben politischen und konjunkturellen Unsicherheiten gewinnen damit personalbezogene Kosten deutlich an Gewicht und prägen die Risikowahrnehmung zunehmend strukturell.

TOP-5-Risiken im IHK-Bezirk Hessen im Zeitverlauf



Sonderauswertung

Arbeitskosten im Fokus: Auswirkungen der Mindestloohnerhöhung

Die Mehrheit der hessischen Unternehmen erwartet durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro ab 2026 und 14,60 Euro ab 2027 keine gravierenden Folgen: 43 Prozent sehen keine Auswirkungen. Dennoch rechnen 34 Prozent mit einer Anhebung weiterer Lohngruppen und 33 Prozent mit Preissteigerungen. 22 Prozent müssen Mindestlöhne direkt anpassen, während 12 Prozent eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl und sechs Prozent Einschränkungen im Angebot erwarten. Insgesamt zeigt sich: Trotz der gestiegenen Relevanz von Arbeitskosten als strukturellem Risiko erwarten die meisten Unternehmen durch die Mindestloohnerhöhung keine gravierenden betrieblichen Folgen – punktuelle Anpassungen bei Preisen, Löhnen und Angebot bleiben jedoch wahrscheinlich.

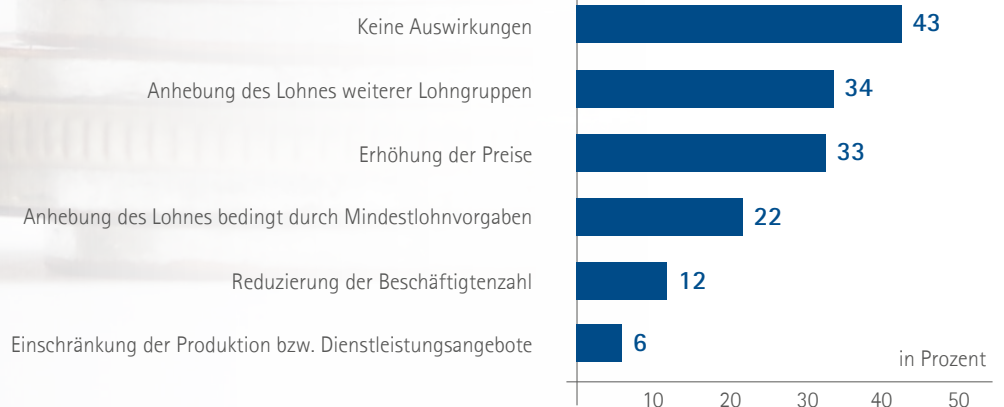
Frage

Welche Auswirkungen erwarten Sie infolge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Ihrem Unternehmen?

(ab 2026: 13,90 € pro Stunde;

ab 2027: 14,60 € pro Stunde)

(Mehrfachantworten möglich)



Frage

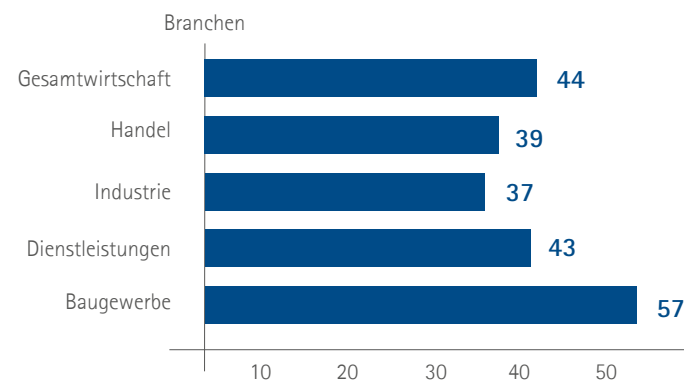
Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?

Antwort: Fachkräftemangel

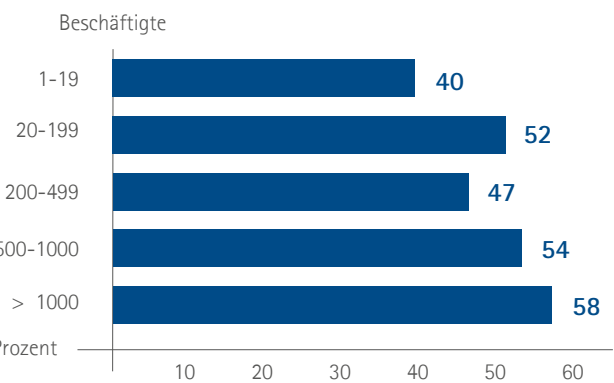
RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“

Der Fachkräftemangel bleibt branchenübergreifend ein zentrales Risiko, mit besonders hoher Relevanz im Baugewerbe (57 Prozent). Dienstleister liegen mit 43 Prozent nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, während der Handel (39 Prozent) und die Industrie (37 Prozent) etwas weniger betroffen sind. Nach Unternehmensgrößen betrachtet zeigt sich ein klares Muster: Kleine Betriebe bis 19 Beschäftigte nennen den Fachkräftemangel zu 40 Prozent, bei Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten steigt der Wert auf 58 Prozent. Der Fach- und Arbeitskräftemangel bleibt somit branchenübergreifend ein zentrales Risiko – mit besonders hoher Relevanz im Baugewerbe und bei größeren Unternehmen.

... nach Branchen zum Herbst 2025



... nach Unternehmensgröße zum Herbst 2025



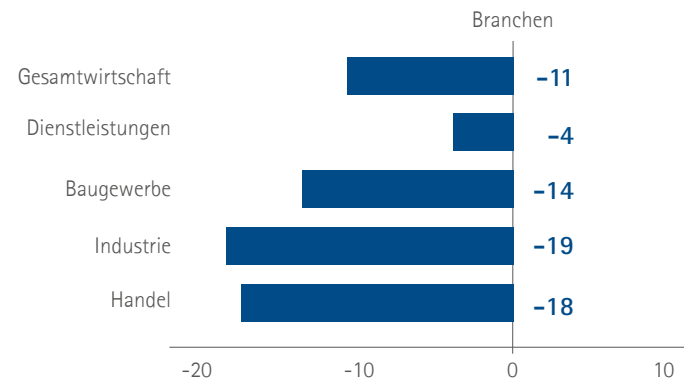
Frage

Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln? (Antwortmöglichkeiten: „höhere“, „gleichbleibende“ oder „geringere“ Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere“ und „geringere“ gebildet)

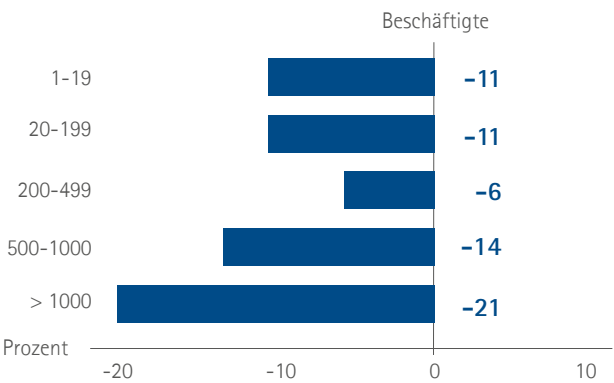
BESCHÄFTIGUNGSSALDO

Befragt nach den Beschäftigungsplanungen für die kommenden zwölf Monate zeigt sich ein deutlich negatives Bild: Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssaldo liegt bei minus elf Punkten – somit planen Unternehmen mehr Stellen abzubauen als neu zu schaffen. Besonders stark betroffen sind die Industrie (minus 19 Punkte) und der Handel (minus 18 Punkte). Während die Dienstleistungsbranche mit minus vier Punkten vergleichsweise stabil bleibt, plant auch das Baugewerbe mit deutlichem Personalabbau (minus 14 Punkte). Nach Unternehmensgröße fällt der Saldo bei Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten mit minus 21 Punkten am niedrigsten aus. Damit wird klar: Die angespannte Konjunktur führt branchenübergreifend zu Personalabbau, der bei großen Unternehmen und industriellen Betrieben besonders ausgeprägt ist.

... nach Branchen zum Herbst 2025



... nach Unternehmensgröße zum Herbst 2025





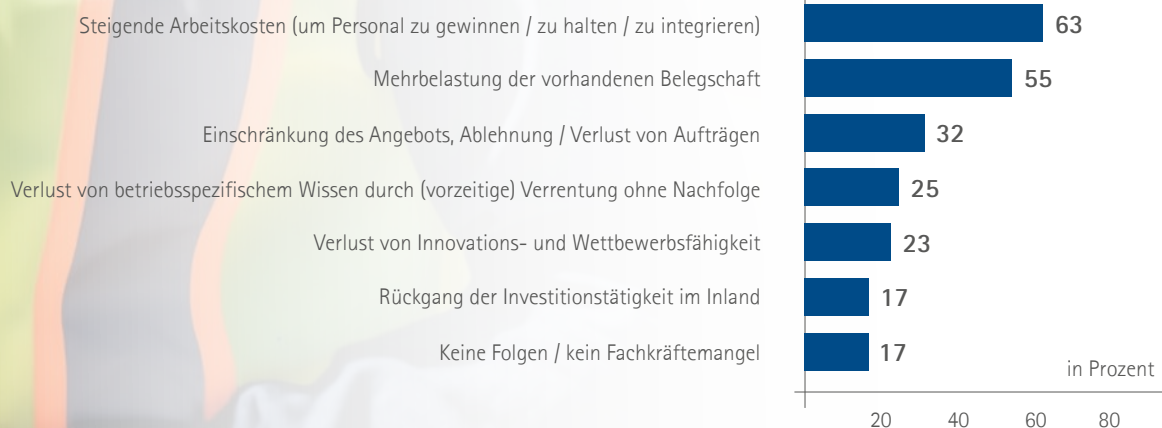
Sonderauswertung

Auswirkungen von Arbeits- und Fachkräfteengpässen

Befragt nach den erwarteten Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels nennen 63 Prozent der hessischen Unternehmen steigende Arbeitskosten, gefolgt von einer Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft (55 Prozent). Einschränkungen im Angebot oder den Verlust von Aufträgen erwarten 32 Prozent, während 25 Prozent den Verlust betriebsspezifischen Wissens durch Verrentung ohne Nachfolge sehen. Weitere Folgen sind der Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit (23 Prozent) sowie ein Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland (17 Prozent). Nur 17 Prozent rechnen mit keinen Auswirkungen. Damit wird deutlich: Der Fach- und Arbeitskräftemangel entwickelt sich zu einem strukturellen Risiko mit vielschichtigen betrieblichen Konsequenzen.

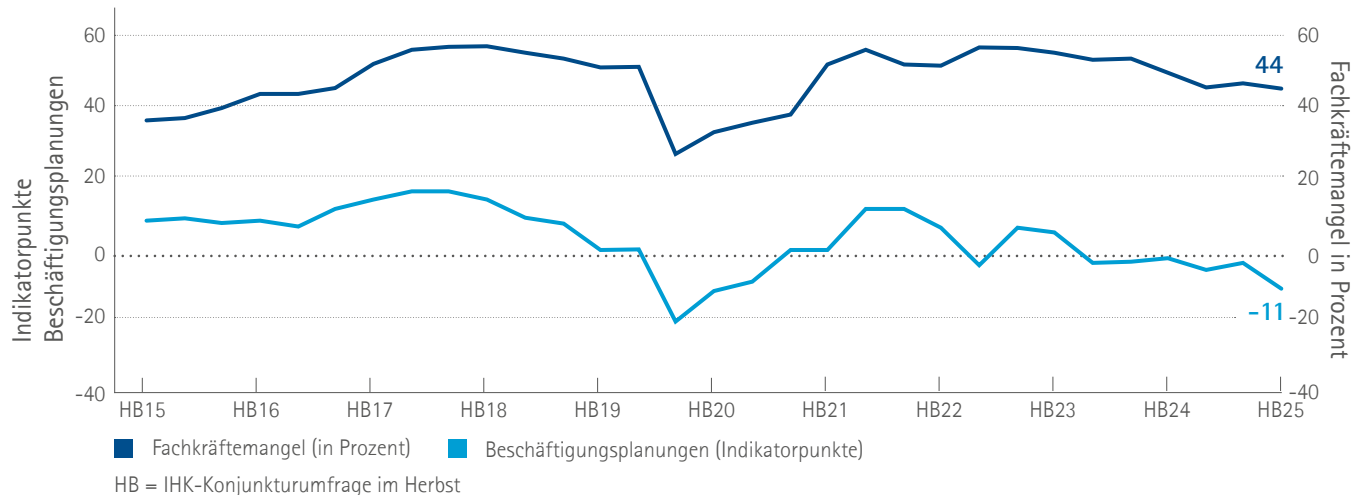
Frage

Welche Folgen erwarten Sie in den kommenden Jahren durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)



BETRACHTUNG IM ZEITVERLAUF

Risiko des Fachkräftemangels und Saldo der Beschäftigungsplanungen im Zeitverlauf



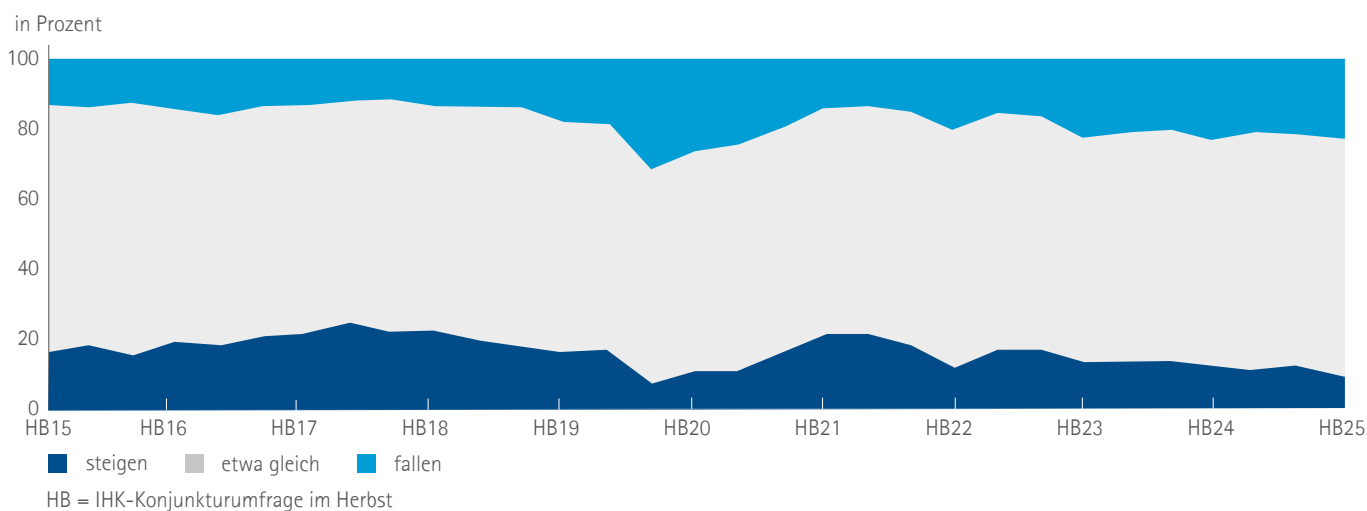
Befragt nach den Beschäftigungsplanungen und der Risikowahrnehmung des Fachkräftemangels zeigt sich über die Jahre ein paralleler Verlauf: Mit sinkender Einstellungsbereitschaft nimmt auch die Risikowahrnehmung ab – besonders deutlich während der Coronapandemie. Im Herbst 2025 fällt der Beschäftigungssaldo auf minus elf Punkte, während das Risiko Fachkräftemangel mit 44 Prozent weiterhin hoch bleibt.

Auffällig ist die Dominanz gleichbleibender Beschäftigtenzahlen: Seit Jahren planen über 60 Prozent der Unternehmen mit stabiler Belegschaft. Dies weist auf defensive Personalstrategien der Unternehmen hin – gerade angesichts struktureller Engpässe, etwa durch den Fach- und Arbeitskräftemangel, und trotz konjunktureller Schwäche bleibt die Bindung von Personal zentral.

Frage

Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?

Beschäftigungsplanungen der Unternehmen im Zeitverlauf

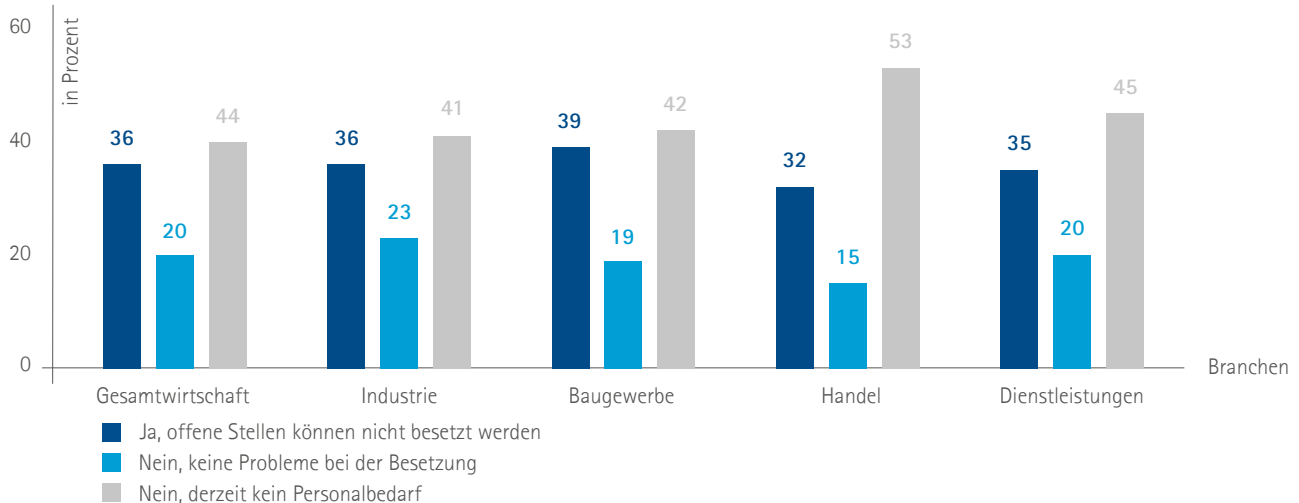


BESETZUNGSPROBLEME NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

Frage

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

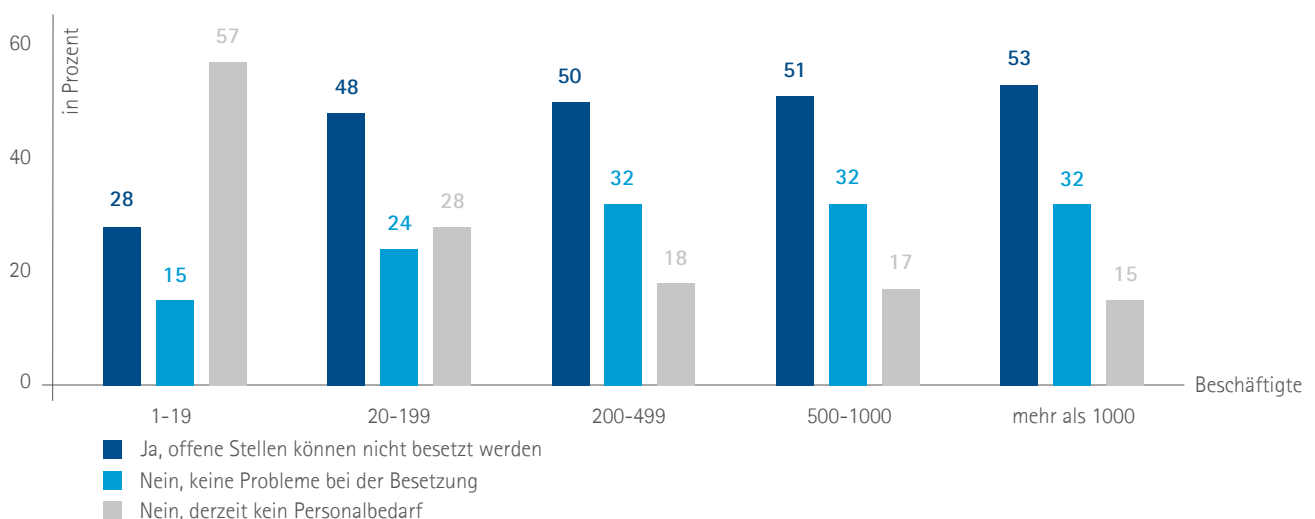
Besetzungsprobleme nach Branchen zum Herbst 2025



Aktuell melden 36 Prozent der hessischen Unternehmen längerfristige Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Besonders betroffen ist das Baugewerbe mit 39 Prozent, während der Handel mit 32 Prozent etwas weniger Probleme hat. Auffällig ist der Anstieg der Unternehmen ohne Besetzungsprobleme: Ihr Anteil liegt nun bei 20 Prozent (2024: 14 Prozent). Dies passt zu den Beschäftigungsplanungen, bei denen mehr Unternehmen angeben, Stellen abzubauen, als aufzubauen.

Dies könnte den Druck auf die Personalgewinnung tendenziell kurzfristig verringern. Auffällig ist zudem die starke Abhängigkeit von der Unternehmensgröße: Bei kleinen Betrieben bis 19 Beschäftigte überwiegt der Anteil ohne Personalbedarf (57 Prozent), während in allen weiteren Größenklassen die Besetzungsprobleme dominieren – bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sogar mit 53 Prozent. Damit zeigt sich: Je größer das Unternehmen, desto ausgeprägter die Rekrutierungsprobleme.

Besetzungsprobleme nach Unternehmensgröße zum Herbst 2025 (Beschäftigungsgrößenklassen)

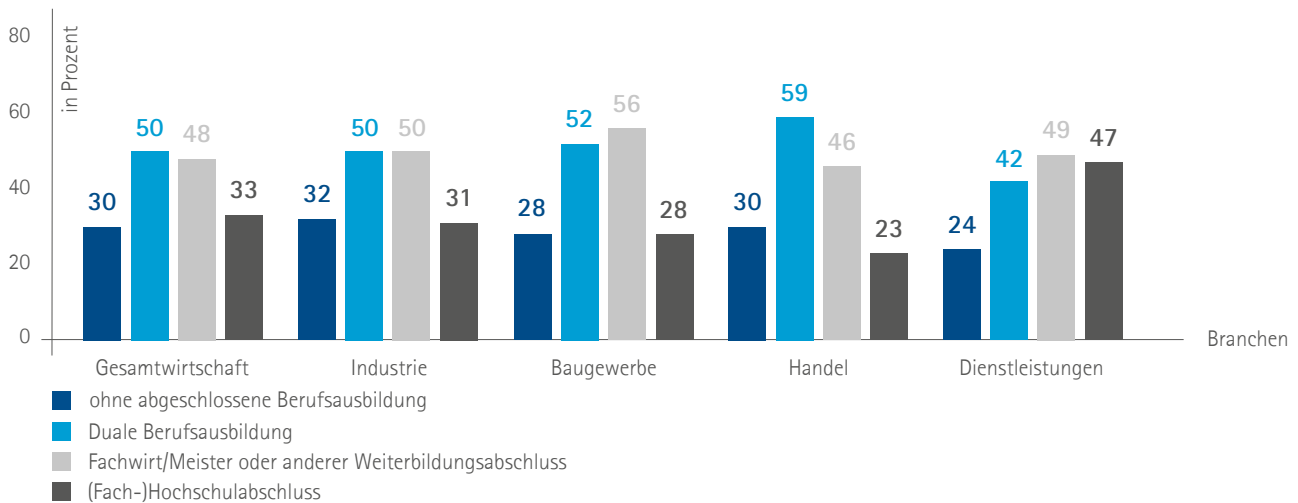


Frage

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAU NACH
BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? (Mehrfachnennungen möglich)

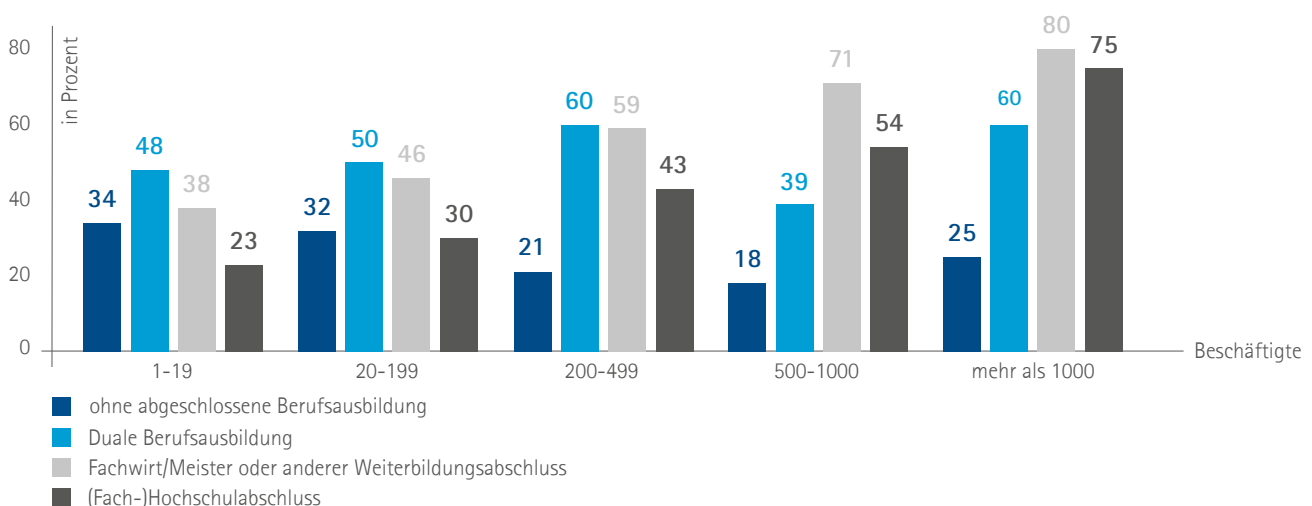
Gesuchte Qualifikationsniveaus nach Branchen zum Herbst 2025



Offene Stellen betreffen laut hessischen Unternehmen alle Qualifikationsstufen: 50 Prozent suchen erfolglos nach dual Ausgebildeten, gefolgt von Fachwirten oder Meistern mit Weiterbildungsabschluss (48 Prozent) sowie Akademikerinnen und Akademikern (33 Prozent). Branchenabhängig zeigt sich ein differenziertes Bild: In der Industrie werden gleichermaßen Weiterbildungsabschlüsse und duale Berufsausbildung benötigt (je 50 Prozent). Im Handel dominiert die Nachfrage nach dual Ausgebildeten (59 Prozent), während im Baugewerbe der Schwerpunkt auf Weiterbildungsabschlüssen liegt (56 Prozent). In der Dienstleistungsbranche fehlen vor allem Weiterbildungsabschlüsse (49 Prozent) und Hochschulqualifikationen (47 Prozent).

Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Bedarf an höherer Qualifikation deutlich: Großunternehmen suchen vorrangig Fachkräfte mit Weiterbildungs- und Hochschulabschluss, während kleinere Betriebe vor allem dual Ausgebildete suchen.

Gesuchte Qualifikationsniveaus nach Unternehmensgröße zum Herbst 2025 (Beschäftigungsgrößenklassen)



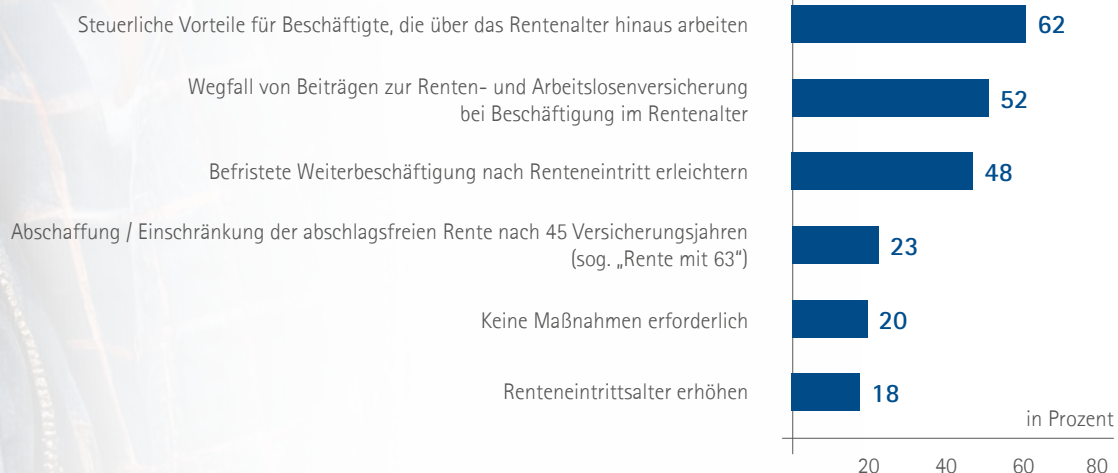
Sonderauswertung

Handlungsbedarf zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung Älterer

Um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten, sehen hessische Unternehmen vor allem finanzielle Anreize als wirksam: 62 Prozent nennen steuerliche Vorteile, gefolgt vom Wegfall von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung im Rentenalter (52 Prozent). 48 Prozent wünschen eine erleichterte befristete Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt. Die Abschaffung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren wird von 23 Prozent genannt, eine Erhöhung des Renteneintrittsalters nur von 18 Prozent. 20 Prozent sehen keinen Handlungsbedarf. Die Mehrheit der befragten Unternehmen in Hessen sieht somit konkreten politischen Handlungsbedarf, um die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter zu stärken – insbesondere durch finanzielle Anreize und rechtliche Erleichterungen.

Frage

Welche Maßnahmen werden/würden Ihrem Unternehmen helfen, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten? (Mehrfachantworten möglich)





Hessischer Industrie-
und Handelskammertag

Impressum

Herausgeber

Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HHHK) e. V.
Karl-Glössing-Straße 8
65183 Wiesbaden
☎ 0611 360 115-0
@ info@hhhk.de
🌐 www.hhhk.de

Ansprechpartner

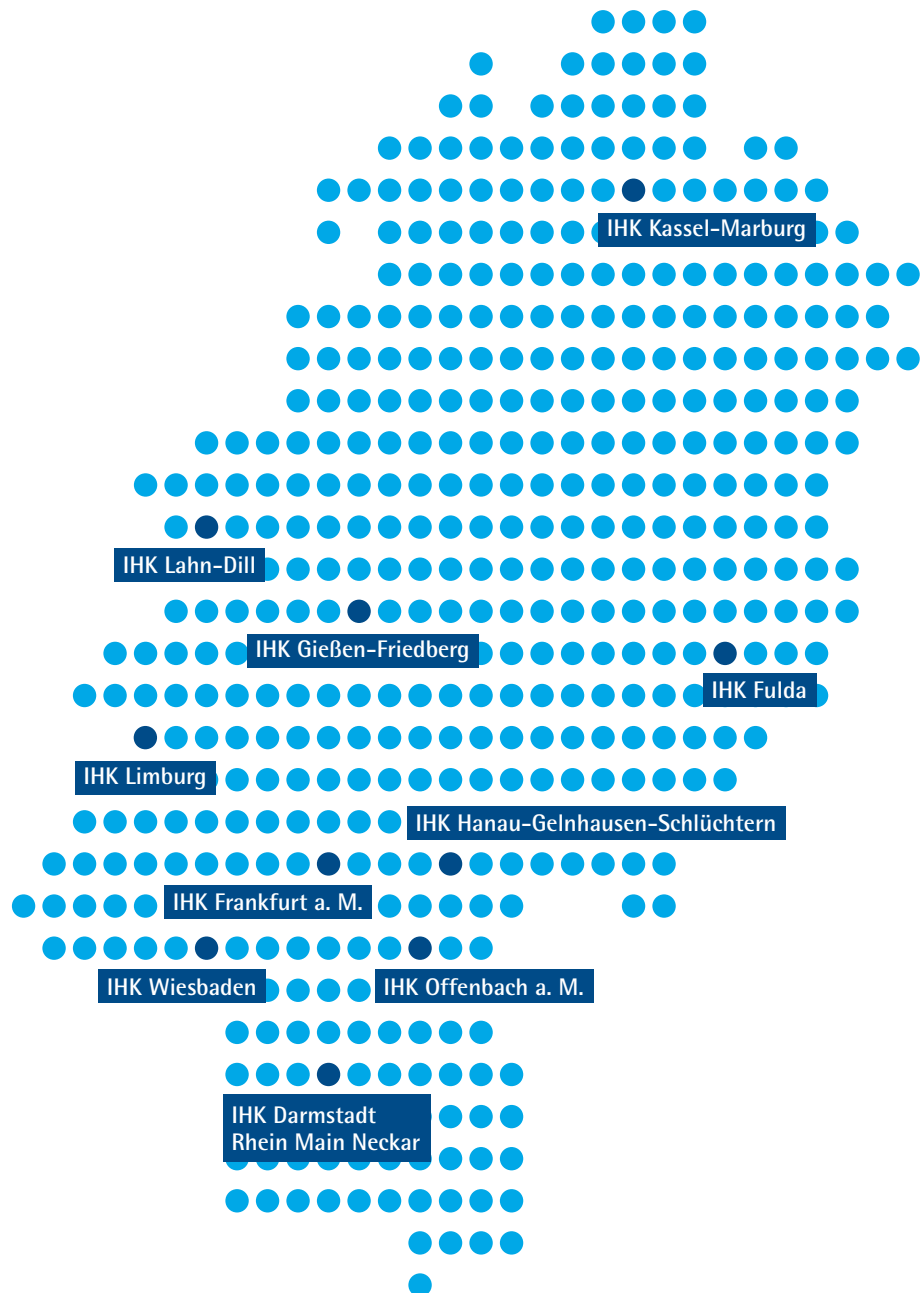
Sebastian Trippen
Hannah Schirm
Minna Heinola
☎ 069 2197 1508
@ h.schirm@frankfurt-main.hhk.de

Bildnachweis

Titel: NAMPIX - Adobe Stock
S3: Hyejin Kang - Adobe Stock
S5: palangsi - Adobe Stock
S9: Mitchell - Adobe Stock

Stand

November 2025



Über den Hessischen Industrie- und Handelskammertag

Gemeinsam für Hessens Wirtschaft: Der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HHHK) koordiniert die landespolitischen Aktivitäten der zehn hessischen IHKs. Als Sprachrohr der gewerblichen Wirtschaft in Hessen vertreten wir die Interessen von rund 400.000 Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Mit engen Kontakten zur Landesregierung, dem Landtag, den Medien sowie allen wichtigen Akteuren auf Landesebene wollen wir einen Beitrag leisten, damit die Standpunkte der hessischen Wirtschaft Gehör finden und auch in der öffentlichen Wahrnehmung zur Geltung kommen. Dabei ist das Gesamtinteresse der Wirtschaft der Maßstab unserer Arbeit.