

HIHK Fachkräftereport

2026/2027

IHK Hessischer Industrie- und Handelskammertag

#GemeinsamFürHessensWirtschaft

EINLEITUNG

Der vorliegende HIHK-Fachkräftereport gibt einen aktuellen Überblick über die Fach- und Arbeitskräftesituation in Hessen aus Sicht der IHK-Mitgliedsunternehmen. Ziel des Berichts ist es, Entwicklungen am Arbeitsmarkt frühzeitig sichtbar zu machen, Herausforderungen bei der Personalgewinnung und -bindung zu identifizieren und eine empirische Grundlage für Diskussionen und Entscheidungen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung bereitzustellen.

Im Fokus stehen insbesondere die Einschätzungen der Unternehmen zu Fach- und Arbeitskräfteengpässen, Beschäftigungsplänen, Besetzungsproblemen sowie den gesuchten Qualifikationsniveaus. Ergänzend werden aktuelle Entwicklungen und Sonderthemen mit Bezug zum Arbeitsmarkt betrachtet. Der Bericht ermöglicht damit sowohl eine Einordnung der aktuellen Situation als auch einen Vergleich mit den Ergebnissen vergangener Jahre.

Methodische Hinweise

Der HIHK-Fachkräftereport 2026/2027 stützt sich auf die Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2026 sowie auf vorangegangene Umfragen. Die Konjunkturumfrage wird dreimal jährlich von allen zehn hessischen Industrie- und Handelskammern durchgeführt. Die Herbstbefragung enthält zusätzlich spezifische Fragen zu den Themen Fach- und Arbeitskräfte und bildet daher die Datengrundlage für den vorliegenden Report. Die Auswertungen basieren auf den Angaben von Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Baugewerbe, Handel und Dienstleistungen.

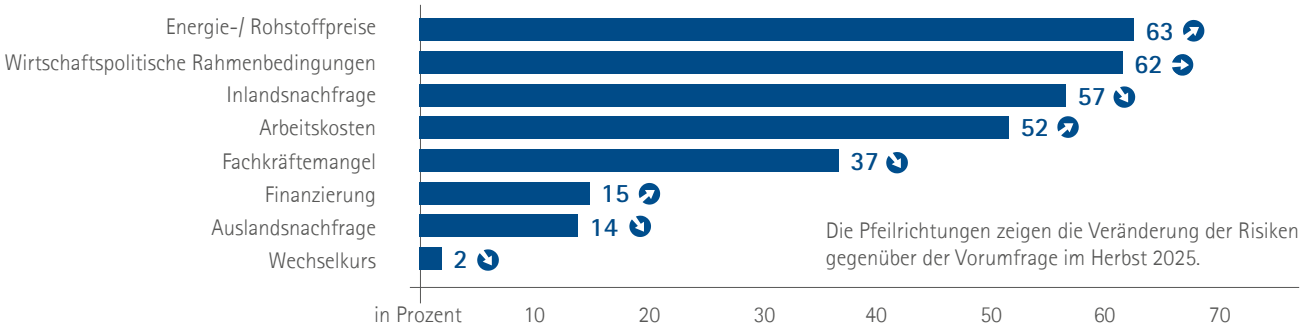
Neben dem hessenweiten Fachkräftereport des Hessischen Industrie- und Handelskammertages (HIHK) veröffentlichen auch die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) sowie einzelne Industrie- und Handelskammern vergleichbare Analysen auf Grundlage der regelmäßigen Konjunkturbefragungen. Dadurch lassen sich Entwicklungen auf Landes-, Bundes- und regionaler Ebene gegenüberstellen und einordnen.

RISIKEN DER GESAMTWIRTSCHAFT

Frage

Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden 12 Monaten? (Mehrfachantworten möglich)

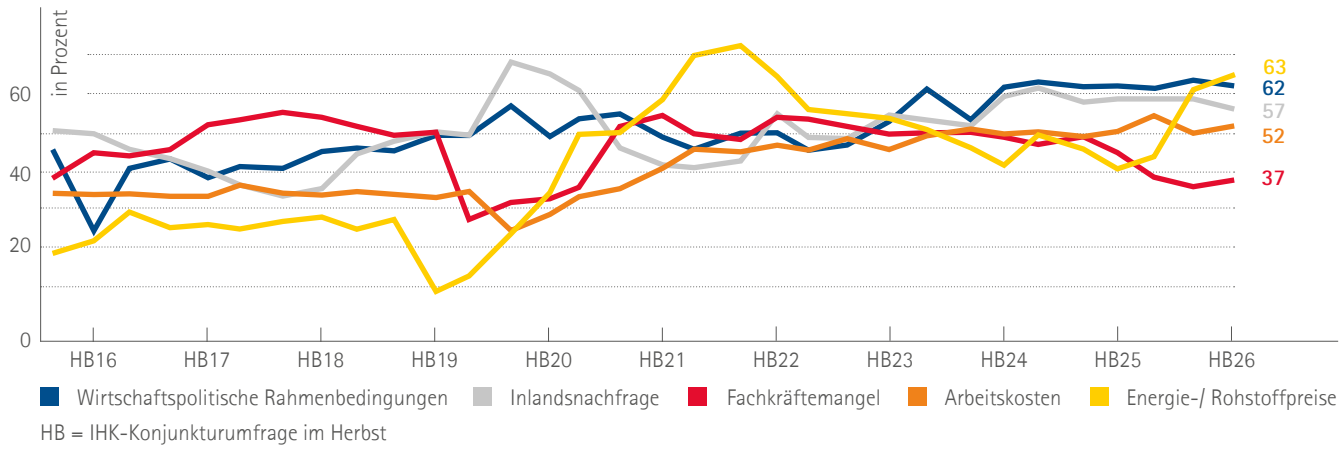
Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung in der Gesamtwirtschaft zum Herbst 2026



Als größte Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung nennen die Unternehmen in Hessen im Herbst 2026 die Energie- und Rohstoffpreise (63 Prozent) sowie die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (62 Prozent). Ebenfalls von hoher Bedeutung ist die Inlandsnachfrage (57 Prozent). Besonders auffällig ist die Entwicklung der Energie- und Rohstoffpreise: Nachdem deren Bedeutung in den vergangenen Jahren zunächst zurückgegangen war, hat sich die Sorge im Jahresvergleich deutlich verstärkt und ist von 41 Prozent im Herbst 2025 auf 63 Prozent angestiegen.

Neben diesen gesamtwirtschaftlichen Belastungen stellen auch die Arbeitskosten und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften die Unternehmen vor Herausforderungen. So zählen die Arbeitskosten für 52 Prozent zu den wirtschaftlichen Risiken. Seit 2021 werden sie zunehmend häufiger genannt und gehören inzwischen zu den wichtigsten Konjunktur- und Standortrisiken. Diese Entwicklung könnte darauf hindeuten, dass höhere Löhne, steigende Personalnebenkosten und der Wettbewerb um Arbeitskräfte von den Unternehmen zunehmend als unmittelbare wirtschaftliche Belastung wahrgenommen werden. Der Fachkräftemangel bleibt mit 37 Prozent weiterhin ein wesentliches Risiko, tritt in der Rangfolge derzeit jedoch etwas hinter andere Belastungsfaktoren zurück.

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



HB = IHK-Konjunkturumfrage im Herbst

Insgesamt verbinden sich damit klassische konjunkturelle Sorgen wieder stärker mit strukturellen Standortfragen. Für eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung sind aus Sicht der hessischen Unternehmen sowohl eine Stärkung der Nachfrage als auch verlässliche wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und wettbewerbsfähige Standortbedingungen entscheidend.

ARBEITSMARKTRISIKEN

Frage

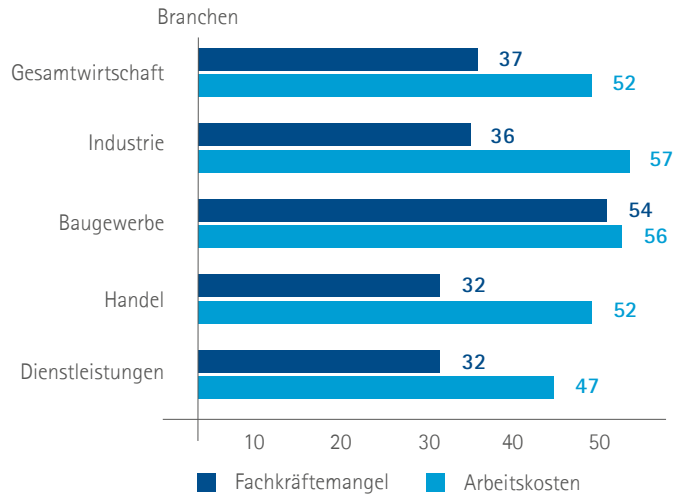
Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden 12 Monaten? (Mehrfachantworten möglich)

Antwort:
Fachkräftemangel, Arbeitskosten

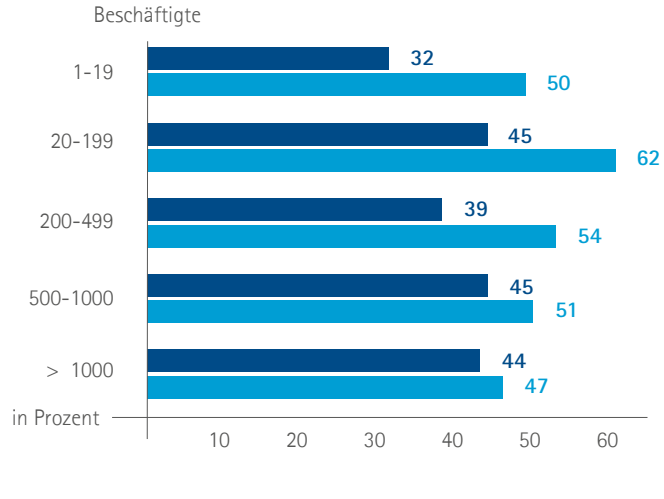
Je nach Branche unterscheiden sich die Kosten und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in ihrer Bedeutung. Im Baugewerbe wiegen Arbeitskosten (56 Prozent) und Fachkräftemangel (54 Prozent) nahezu gleich schwer. Die Branche steht damit sowohl unter dem Druck steigender Beschäftigungskosten als auch anhaltender Personalengpässe. Am häufigsten nennt die Industrie die Arbeitskosten als Risiko (57 Prozent), während der Fachkräftemangel mit 36 Prozent deutlich dahinterliegt. Auch im Handel und im Dienstleistungssektor werden Arbeitskosten im Herbst 2026 häufiger als Risiko genannt als die Verfügbarkeit von Fachkräften.

Nach Unternehmensgröße wird der Fachkräftemangel insbesondere von Unternehmen ab 20 Beschäftigten als relevantes Risiko wahrgenommen. Die höchste Betroffenheit zeigen Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten, von denen jeweils 45 Prozent Personalengpässe als Risiko sehen. Noch stärker fallen jedoch die Arbeitskosten ins Gewicht: Besonders Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten bewerten diese mit 62 Prozent als Risiko, während die Werte in den übrigen Größenklassen zwischen 47 und 54 Prozent liegen.

... nach Branchen zum Herbst 2026



... nach Unternehmensgröße zum Herbst 2026



Insgesamt zeigen sich bei den Arbeitskosten nur geringe Unterschiede zwischen den Unternehmensgruppen, während die Bedeutung des Fachkräftemangels stärker variiert. Dies deutet darauf hin, dass steigende Personalkosten branchen- und größenübergreifend als Herausforderung in Hessen wahrgenommen werden, während die Betroffenheit von Personalengpässen stärker von den jeweiligen Geschäftsmodellen, Qualifikationsanforderungen und Rekrutierungsmöglichkeiten abhängt.

BESCHÄFTIGUNGSSALDO

Frage

Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln?

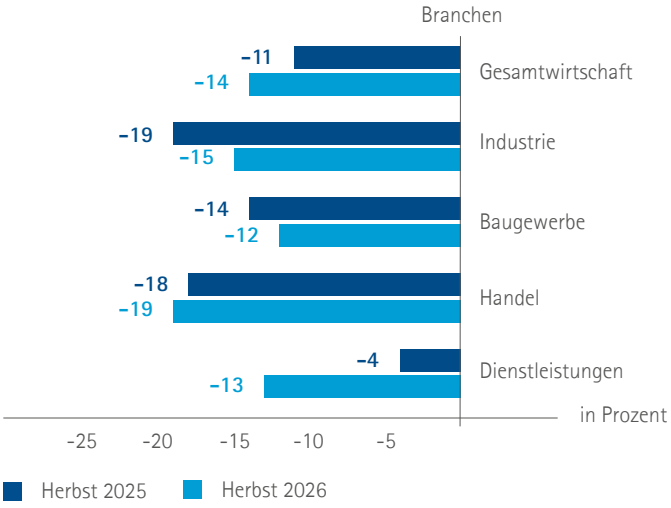
(Antwortmöglichkeiten: „höhere", „gleichbleibende" oder „geringere" Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere" und „geringere" gebildet)

Die Beschäftigungspläne der hessischen Unternehmen bleiben insgesamt verhalten. Mit einem Saldo von minus 14 Punkten liegt die Gesamtwirtschaft sogar unter dem Vorjahreswert von minus elf Punkten. Die Unternehmen beurteilen ihren Personalbedarf damit nochmals zurückhaltender als noch vor einem Jahr. Während sich zuletzt die Geschäftserwartungen und die Investitionsabsichten verbessert haben, schlägt sich dies bislang nicht in einem Beschäftigungsaufbau nieder. Die Stimmung der hessischen Unternehmen hellt sich schneller auf, als es ihre Investitions- und Personalpläne erkennen lassen. Die wachsende Zuversicht geht somit bislang nur begrenzt mit konkreten Expansionsabsichten einher.

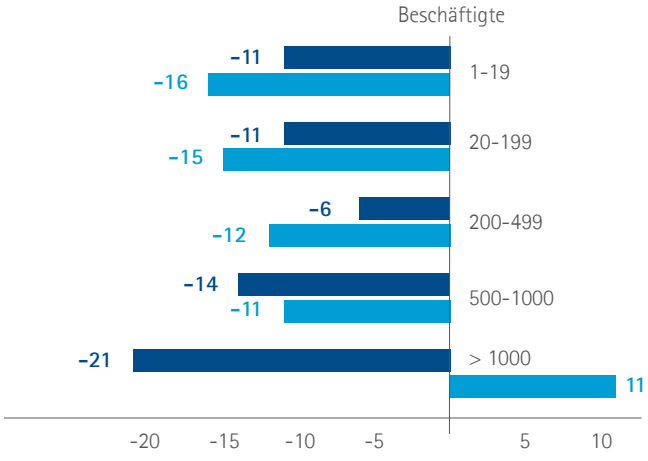
Hinter diesem Gesamtbild verbergen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Während sich die Beschäftigungserwartungen in der Industrie gegenüber dem Vorjahr leicht verbessern, bleibt der Saldo mit minus 15 Punkten weiterhin klar negativ. Auch das Baugewerbe zeigt mit einem Anstieg von minus 14 auf minus 12 Punkte eine leichte Aufhellung, ohne den negativen Bereich zu verlassen. Deutlich eingetrübt haben sich die Beschäftigungspläne im Dienstleistungssektor: Der Saldo fällt von minus vier auf minus 13 Punkte und nähert sich damit den übrigen Branchen an. Der Handel bleibt die Branche mit den schwächsten Erwartungen. Nach einem bereits niedrigen Vorjahreswert verschlechtert sich der Saldo nochmals leicht von minus 18 auf minus 19 Punkte.

Auch nach Unternehmensgröße ergibt sich kein einheitliches Bild. Während sich die Beschäftigungsabsichten kleiner und mittlerer Unternehmen überwiegend verringert haben, gehen von Großunternehmen positive Impulse aus. Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten weisen als einzige Größenklasse einen positiven Beschäftigungssaldo auf (plus 11 Punkte), nachdem sie im Vorjahr noch deutlich zurückhaltender waren (minus 21 Punkte). Dies spricht dafür, dass sich die verbesserte wirtschaftliche Stimmung bislang vor allem in größeren Unternehmen in konkreteren Personalplanungen niederschlägt, während kleinere und mittlere Betriebe weiterhin vorsichtig agieren.

... nach Branchen zum Herbst 2026



... nach Unternehmensgröße zum Herbst 2026



Herbst 2025 Herbst 2026

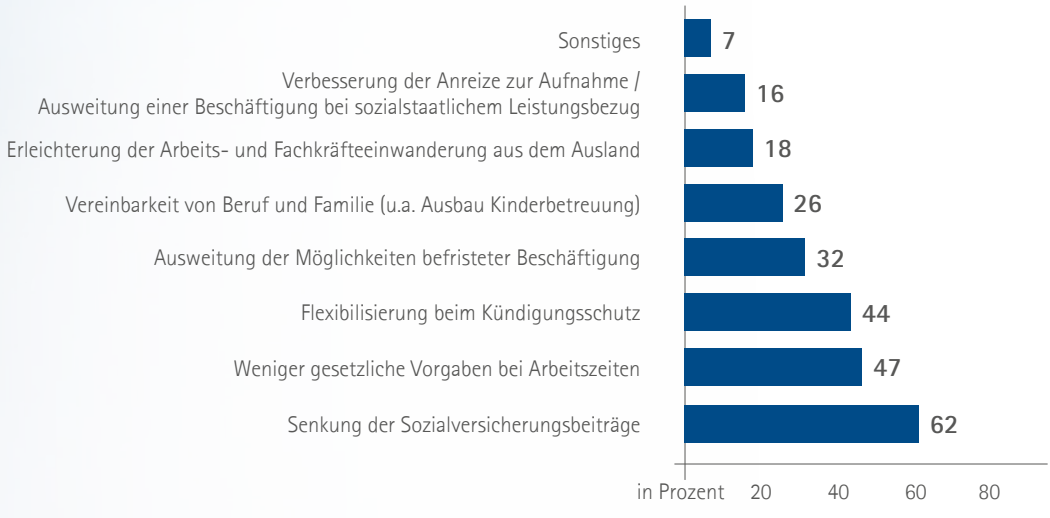
Sonderauswertung

Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Auch wenn der Fachkräftemangel in der aktuellen Umfrage mit 37 Prozent etwas hinter andere Belastungsfaktoren zurücktritt, bleibt er für viele Unternehmen ein zentrales Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Angesichts des demografischen Wandels ist zudem nicht damit zu rechnen, dass sich die bestehenden Arbeitskräfteengpässe auf absehbare Zeit spürbar verringern. Vor diesem Hintergrund wurden die hessischen Unternehmen gefragt, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ihnen helfen würden, Personal besser einzusetzen oder zusätzliche Beschäftigte zu gewinnen. Mit Abstand am häufigsten wird eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge genannt (62 Prozent). Dies korrespondiert mit dem stetigen Wachsen der Sorge um steigende Arbeitskosten. Ebenfalls hohe Zustimmung finden weniger gesetzliche Vorgaben bei Arbeitszeiten (47 Prozent) sowie eine Flexibilisierung beim Kündigungsschutz (44 Prozent). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass viele Unternehmen insbesondere in flexibleren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und geringeren Beschäftigungskosten Potenziale zur besseren Nutzung vorhandener Arbeitskräfte sehen. Darüber hinaus bewerten 32 Prozent der Unternehmen eine Ausweitung der Möglichkeiten befristeter Beschäftigung als hilfreich. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von 26 Prozent genannt. Die Erleichterung der Arbeits- und Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland wird von 18 Prozent der Unternehmen als wichtige Unterstützung beider Personalgewinnung gesehen. Verbesserte Anreize zur Aufnahme oder Ausweitung einer Beschäftigung bei sozialstaatlichem Leistungsbezug nennen 16 Prozent der Unternehmen.

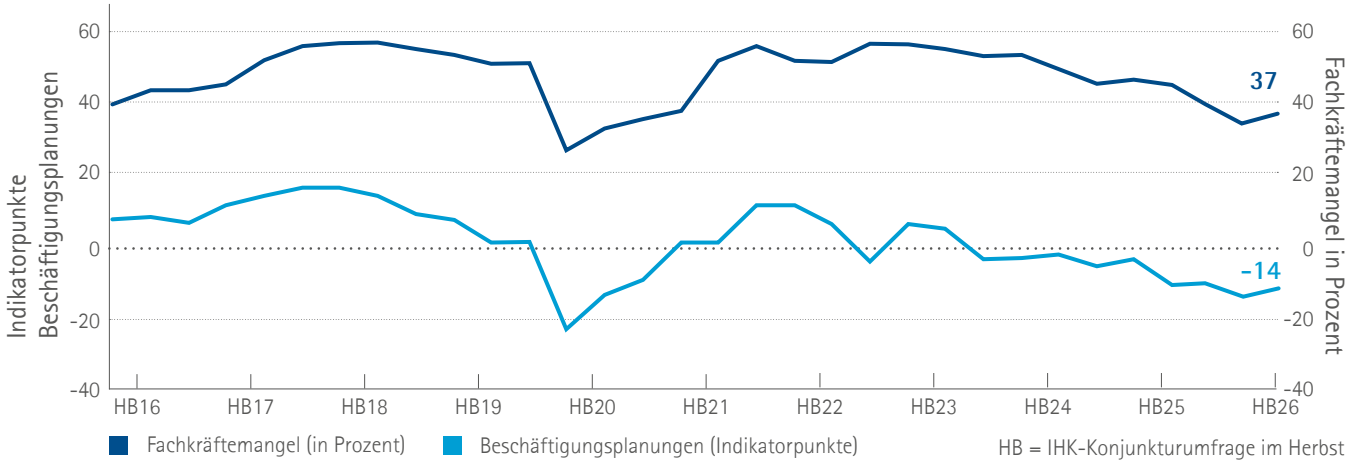
Frage

Welche der folgenden aktuell diskutierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen würden Ihrem Unternehmen helfen, Personal besser einzusetzen oder neu einzustellen? (Mehrfachantworten möglich mit max. vier Antworten)



BETRACHTUNG IM ZEITVERLAUF

Risiko des Fachkräftemangels und Saldo der Beschäftigungsplanungen im Zeitverlauf



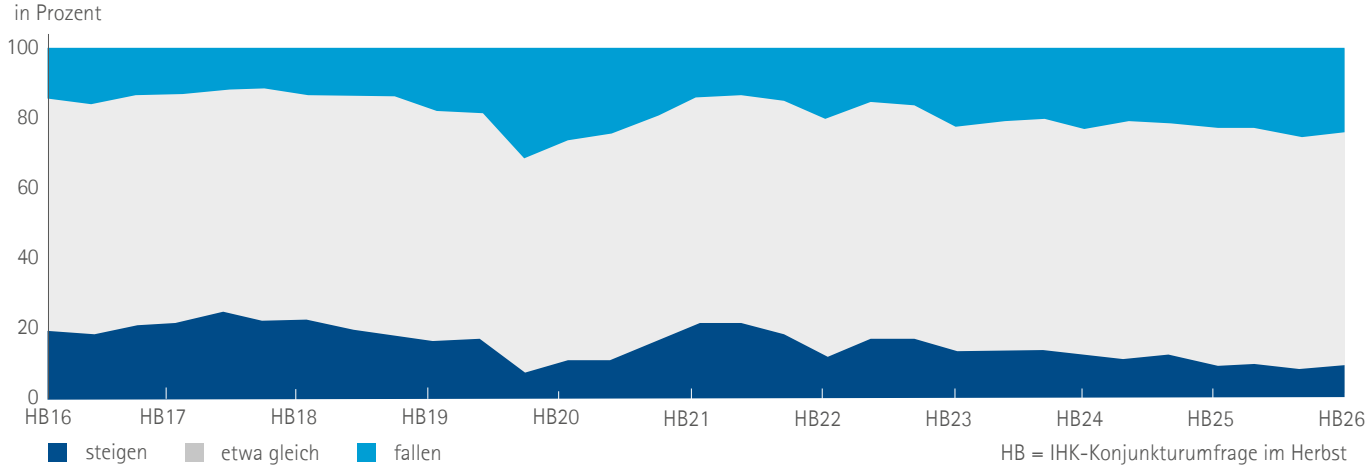
Die Beschäftigungsplanungen und die Risikowahrnehmung des Fachkräftemangels verlaufen über die Jahre häufig parallel. Im Herbst 2026 hat sich der Beschäftigungssaldo gegenüber dem Vorjahr von minus elf auf minus 14 Punkte verschlechtert und bleibt damit deutlich im negativen Bereich. Gleichzeitig ist die Wahrnehmung des Fachkräftemangels als Risiko von 44 Prozent auf 37 Prozent zurückgegangen. Dies deutet darauf hin, dass die vorsichtige Stimmungsaufhellung bislang noch nicht zu einem spürbaren Beschäftigungsaufbau geführt hat. Entsprechend werden Fachkräfteengpässe derzeit etwas seltener als unmittelbares Risiko wahrgenommen. Gleichzeitig dürfte die zunehmende Bedeutung der Arbeitskosten für die zurückhaltenden Beschäftigungspläne mitverantwortlich sein.

Ein Blick auf die Beschäftigungspläne der hessischen Unternehmen zeigt zudem eine bemerkenswerte Konstanz. Über die Zeit hinweg dominiert die Strategie, den Personalbestand unverändert zu halten. Lediglich in wirtschaftlichen Ausnahmesituationen kam es zu stärkeren Ausschlägen bei den Beschäftigungsplänen. Auch im Herbst 2026 planen rund zwei Drittel der Unternehmen (66 Prozent) mit einer unveränderten Beschäftigtenzahl, während lediglich zehn Prozent einen Personalaufbau und 24 Prozent einen Personalabbau erwarten. Die Bindung vorhandener Beschäftigter bleibt damit ein zentrales Element der Personalpolitik. Selbst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vermeiden viele Unternehmen größere Anpassungen ihrer Belegschaften und setzen stattdessen auf personelle Kontinuität. Dies unterstreicht die anhaltend hohe Bedeutung qualifizierter Arbeitskräfte und die Erwartung der hessischen Unternehmen, dass Fach- und Arbeitskräfte auch künftig nur begrenzt verfügbar sein werden.

Frage

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

Beschäftigungsplanungen der Unternehmen im Zeitverlauf





Sonderauswertung

Relevanz von Minijobs nach Branchen

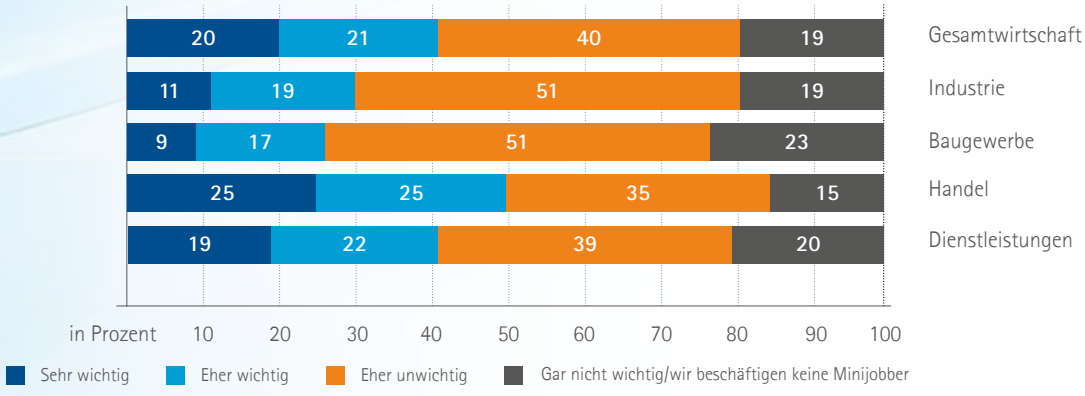
Die vorangegangene Analyse der Beschäftigungspläne zeigt, dass die hessischen Unternehmen derzeit überwiegend auf Kontinuität setzen und größere Personalaufstockungen ausbleiben. Für die Deckung ihres Personalbedarfs greifen Betriebe jedoch auf unterschiedliche Beschäftigungsformen zurück. Eine besondere Rolle können dabei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse spielen. Vor dem Hintergrund der im Jahr 2026 geführten Diskussion über die Zukunft der Minijobs wurden die Unternehmen daher nach der Bedeutung dieser Beschäftigungsform für ihren Betrieb befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Minijobs in zahlreichen Unternehmen weiterhin einen festen Platz in der Personalplanung haben. Gesamtwirtschaftlich bewerten 41 Prozent der Unternehmen geringfügige Beschäftigung als sehr oder eher wichtig. Die höchste Bedeutung messen ihnen die Handelsunternehmen bei: Dort stuft jedes zweite Unternehmen (50 Prozent) Minijobs als wichtig ein. Auch im Dienstleistungssektor spielen sie mit 41 Prozent eine vergleichsweise große Rolle. In Industrie und Baugewerbe fällt die Bedeutung geringer aus. Dennoch bewertet auch hier rund jedes dritte Industrieunternehmen (30 Prozent) beziehungsweise jedes vierte Bauunternehmen (26 Prozent) Minijobs als wichtig für den eigenen Betrieb. Gleichzeitig geben insbesondere Unternehmen aus Industrie und Bau häufiger an, geringfügige Beschäftigung als eher unwichtig einzustufen oder keine Minijobber zu beschäftigen.

Für die Diskussion über die Zukunft der Minijobs ist damit auch ihre Bedeutung für die betriebliche Personalplanung relevant: Für vier von zehn hessischen Unternehmen ist diese Beschäftigungsform wichtig, im Handel sogar für jedes zweite.

Frage

Wie wichtig ist geringfügige Beschäftigung (Minijobs) für Ihr Unternehmen?

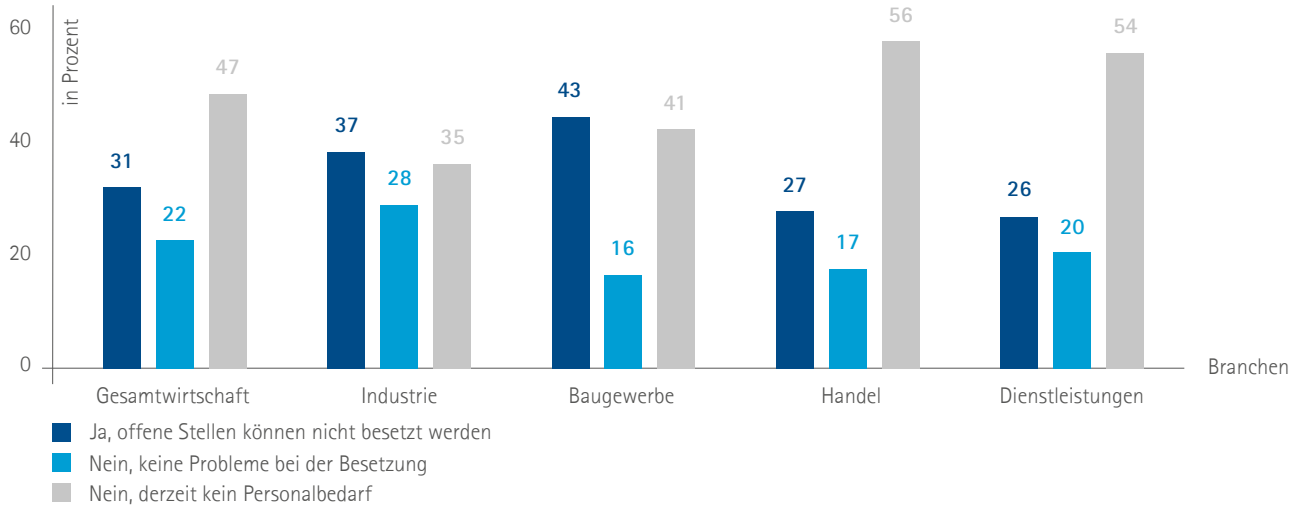


BESETZUNGSPROBLEME NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

Frage

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

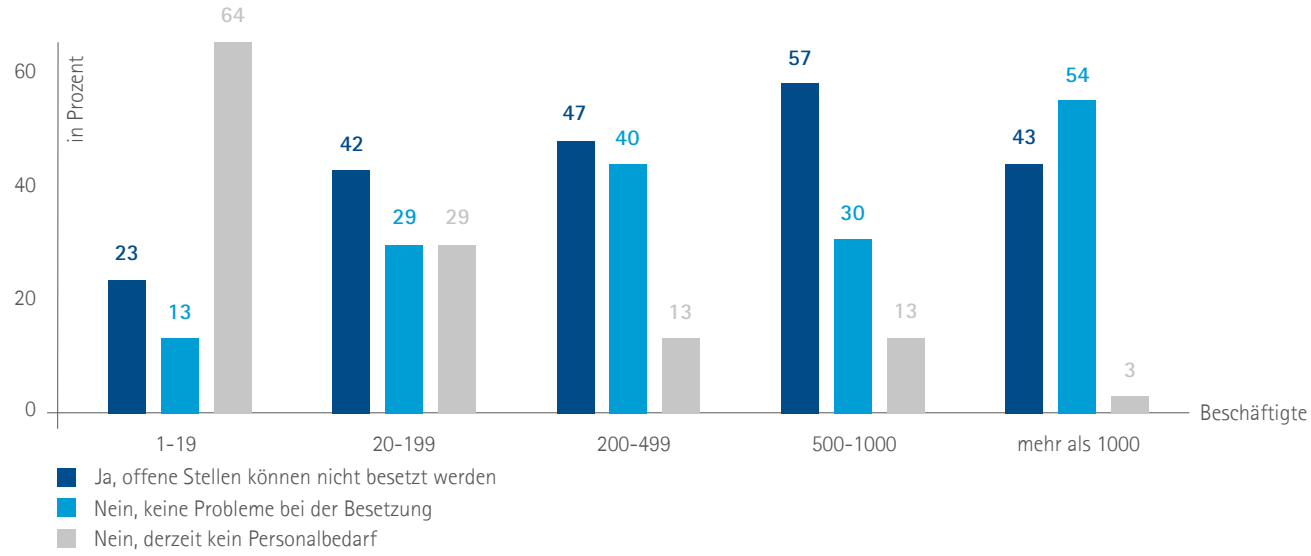
Besetzungsprobleme nach Branchen zum Herbst 2026



Befragt nach aktuellen Besetzungsproblemen gibt rund ein Drittel der hessischen Unternehmen (31 Prozent) an, offene Stellen derzeit nicht besetzen zu können. Gleichzeitig berichten 47 Prozent der Unternehmen, aktuell keinen Personalbedarf zu haben. Dieser hohe Anteil korrespondiert mit den weiterhin verhaltenen Beschäftigungsplänen und dürfte wesentlich dazu beitragen, dass der Fachkräftemangel derzeit seltener als Risiko genannt wird. Der Anteil der Unternehmen, die zwar Personal suchen, dabei aber keine Besetzungsprobleme haben, liegt bei 22 Prozent.

Hinter dem gesamtwirtschaftlichen Ergebnis verbergen sich jedoch deutliche Branchenunterschiede. Besonders betroffen ist das Baugewerbe: 43 Prozent der Unternehmen berichten von Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Auch in der Industrie bleiben Personalengpässe mit 37 Prozent bedeutend. Gleichzeitig fällt in beiden Branchen der Anteil der Unternehmen ohne Einstellungsbedarf mit 41 beziehungsweise 35 Prozent geringer aus als in der hessischen Gesamtwirtschaft (47 Prozent). Im Handel und im Dienstleistungssektor zeigt sich dagegen ein anderes Bild: Hier gibt jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen an, derzeit keinen Personalbedarf zu haben (56 beziehungsweise 54 Prozent), während Besetzungsprobleme deutlich seltener genannt werden.

Besetzungsprobleme nach Unternehmensgröße zum Herbst 2026 (Beschäftigungsgrößenklassen)



Auch nach Unternehmensgröße zeigen sich erhebliche Unterschiede. Während bei kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten nahezu zwei Drittel der Unternehmen aktuell keinen Personalbedarf haben (64 Prozent), berichten größere Unternehmen deutlich häufiger von Besetzungsproblemen. Besonders ausgeprägt ist dies bei Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten, von denen 57 Prozent offene Stellen nicht besetzen können. Gleichzeitig zeigt sich, dass Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten trotz eines weiterhin hohen Personalbedarfs vergleichsweise erfolgreich bei der Personalgewinnung sind: Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen (54 Prozent) gibt an, keine Besetzungsprobleme zu haben, während lediglich drei Prozent aktuell keinen Personalbedarf melden.

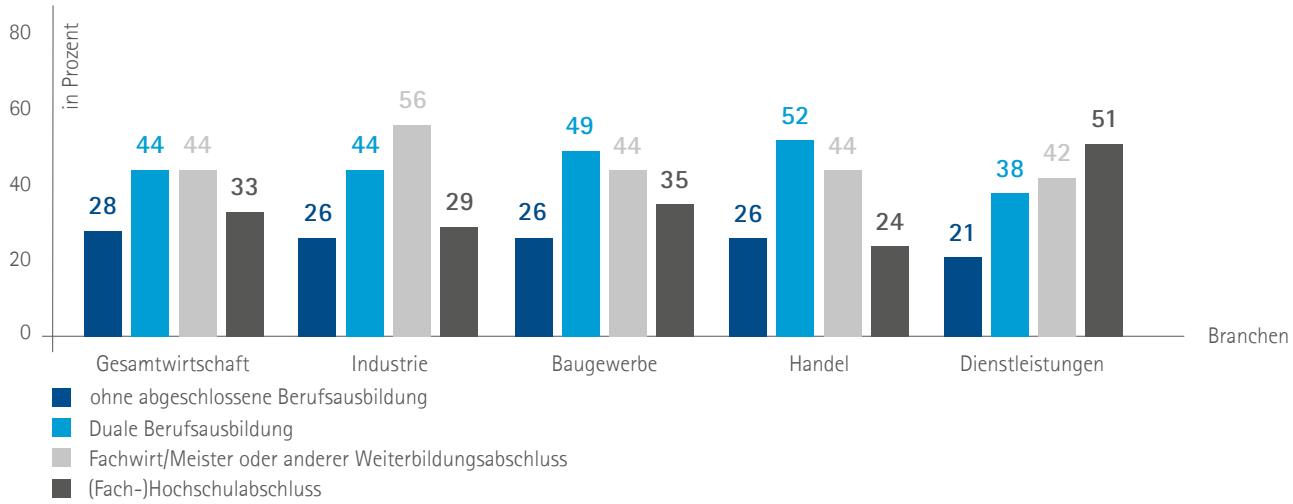
Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass Arbeitskräfteengpässe weiterhin vor allem in den Branchen bestehen, wo Unternehmen trotz der eingetrübten Beschäftigungsaussichten weiterhin Personal benötigen. Die gesunkene Bedeutung des Fachkräftemangels als wirtschaftliches Risiko ist daher weniger als Ausdruck einer grundlegenden Entspannung am Arbeitsmarkt zu verstehen, sondern vielmehr als Folge der aktuell insgesamt zurückhaltenden Personalnachfrage vieler Unternehmen in Hessen.

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAU NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

Frage

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

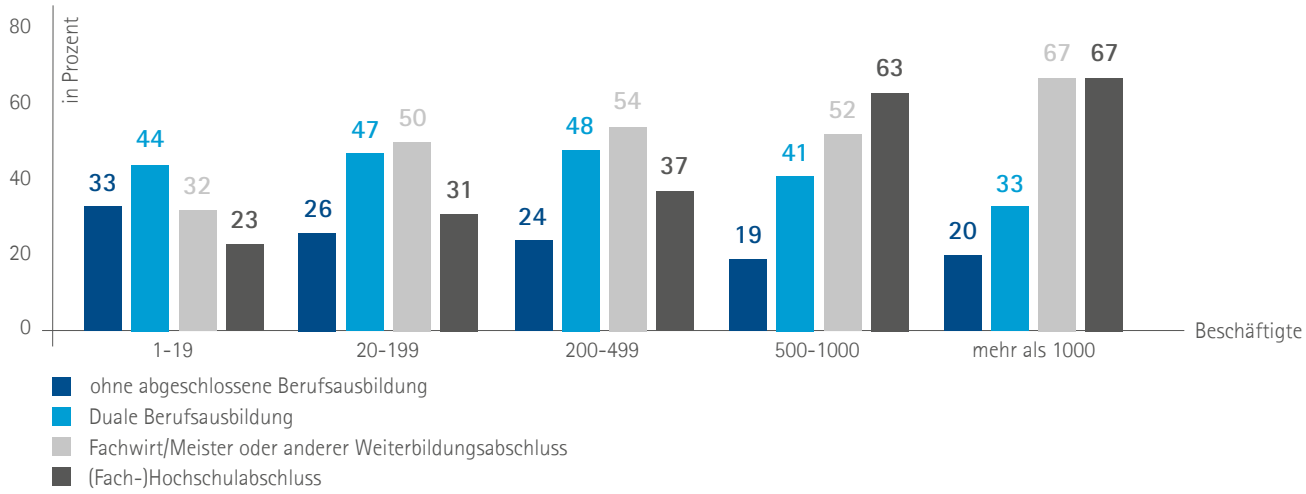
Gesuchte Qualifikationsniveaus nach Branchen zum Herbst 2026



Die Besetzungsprobleme der Unternehmen in Hessen erstrecken sich über alle Qualifikationsniveaus, konzentrieren sich jedoch vor allem auf qualifizierte Fachkräfte. Am häufigsten suchen Unternehmen erfolglos nach Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung (44 Prozent) sowie nach Fachwirten, Meistern oder vergleichbaren Weiterbildungsabschlüssen (44 Prozent). Dagegen berichten 33 Prozent der Unternehmen von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss. Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden mit 28 Prozent vergleichsweise seltener genannt.

Hinter dem gesamtwirtschaftlichen Ergebnis verbergen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. In der Industrie treten die größten Engpässe bei Fachkräften mit Weiterbildungsabschluss auf (56 Prozent). Im Baugewerbe (49 Prozent) und im Handel (52 Prozent) bestehen die größten Schwierigkeiten dagegen bei dual ausgebildeten Fachkräften. Der Dienstleistungssektor weist mit 51 Prozent den höchsten Bedarf an Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss auf und unterscheidet sich damit deutlich von den übrigen Wirtschaftsbereichen.

Gesuchte Qualifikationsniveaus nach Unternehmensgröße zum Herbst 2026 (Beschäftigungsgrößenklassen)



Auch nach Unternehmensgröße zeigt sich eine zunehmende Nachfrage nach höherqualifizierten Fachkräften. Während kleinere Unternehmen vor allem Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräften mit dualer Berufsausbildung melden, gewinnen Weiterbildungs- und Hochschulabschlüsse mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich an Bedeutung. Besonders ausgeprägt ist dies bei Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten: Dort berichten jeweils 63 beziehungsweise 67 Prozent von Besetzungsproblemen bei Stellen für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss sowie Fachwirte, Meister oder vergleichbare Weiterbildungsabschlüsse.

Die Ergebnisse sprechen damit dafür, dass Fachkräfteengpässe in Hessen vor allem im Bereich qualifizierter und höherqualifizierter Tätigkeiten bestehen. Gleichzeitig zeigen die Unterschiede zwischen den Branchen, dass sich die gesuchten Qualifikationen stark an den jeweiligen Tätigkeits- und Anforderungsprofilen orientieren.



Sonderauswertung

Erwarteter Einfluss von KI auf Beschäftigung

Die Ergebnisse zu den gesuchten Qualifikationen zeigen, dass Personalengpässe insbesondere bei qualifizierten und höher qualifizierten Tätigkeiten bestehen. Die bestehenden Fachkräfteengpässe treffen dabei auf eine Zeit tiefgreifender technologischer Veränderungen, deren Auswirkungen auf Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Geschäftsmodelle und betriebliche Prozesse noch nicht vollständig absehbar sind. Vor diesem Hintergrund wurden die hessischen Unternehmen gefragt, welche Auswirkungen sie durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) auf die Beschäftigung in ihrem Unternehmen erwarten. Dabei geben 28 Prozent der Unternehmen an, derzeit keine KI einzusetzen und dies vorerst auch nicht zu planen. Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Unternehmen, die KI bereits einsetzen oder einen künftigen Einsatz erwarten.

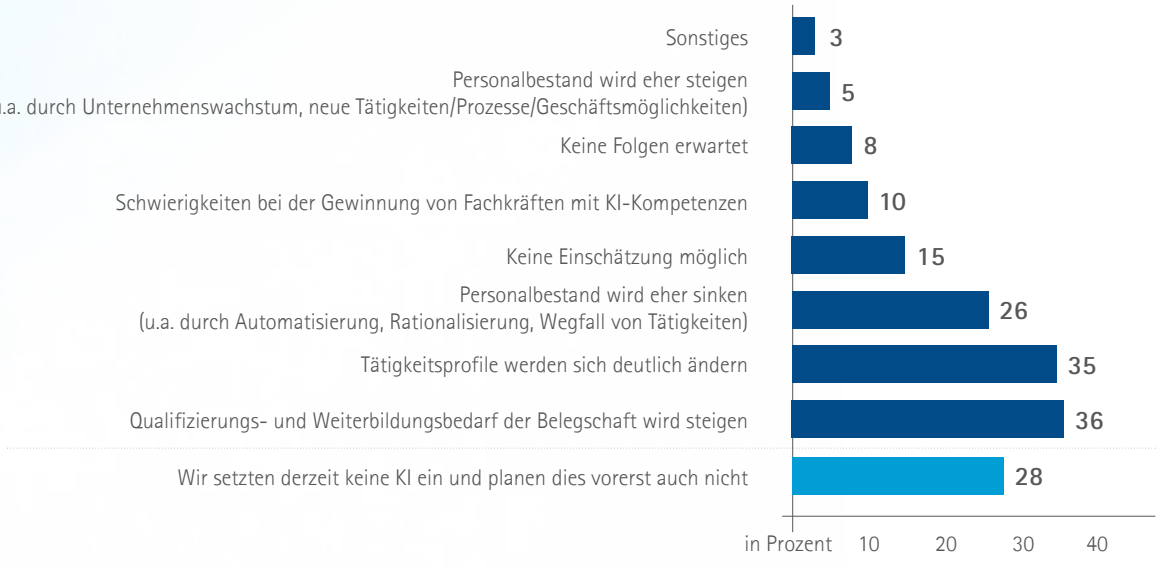
Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass KI aus Sicht der Unternehmen vor allem zu veränderten Kompetenzanforderungen und Arbeitsinhalten führen dürfte. So erwarten 36 Prozent der Unternehmen einen steigenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf ihrer Belegschaft, während 35 Prozent von einer deutlichen Veränderung bestehender Tätigkeitsprofile ausgehen. Gleichzeitig rechnen 26 Prozent mit einem sinkenden Personalbestand infolge von Automatisierung, Rationalisierung oder dem Wegfall einzelner Tätigkeiten.

Die Ergebnisse lassen jedoch nicht darauf schließen, dass der Fachkräftebedarf insgesamt sinken wird. Zehn Prozent der Unternehmen erwarten Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften mit KI-Kompetenzen. Gleichzeitig geht ein Teil der Unternehmen davon aus, dass durch neue Tätigkeiten, Prozesse und Geschäftsmöglichkeiten zusätzlicher Personalbedarf entstehen kann (5 Prozent). Zudem geben acht Prozent an, keine wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu erwarten, während 15 Prozent die Folgen derzeit noch nicht einschätzen können.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass KI den Arbeitsmarkt weniger durch einen umfassenden Beschäftigungsabbau als vielmehr durch veränderte Qualifikationsanforderungen beeinflussen dürfte. Die zentrale Herausforderung liegt damit aus Sicht der hessischen Unternehmen vor allem darin, Beschäftigte für den technologischen Wandel zu qualifizieren und die hierfür benötigten Kompetenzen verfügbar zu machen. Dies passt zu den zuvor identifizierten Personalengpässen bei qualifizierten und höherqualifizierten Tätigkeiten und deutet darauf hin, dass sich die Anforderungsprofile künftig weiter verändern werden.

Frage

Welche Erwartungen für die Beschäftigung verbinden Sie derzeit mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Ihrem Unternehmen?" (Mehrfachantworten möglich)



Hessischer Industrie- und Handelskammertag

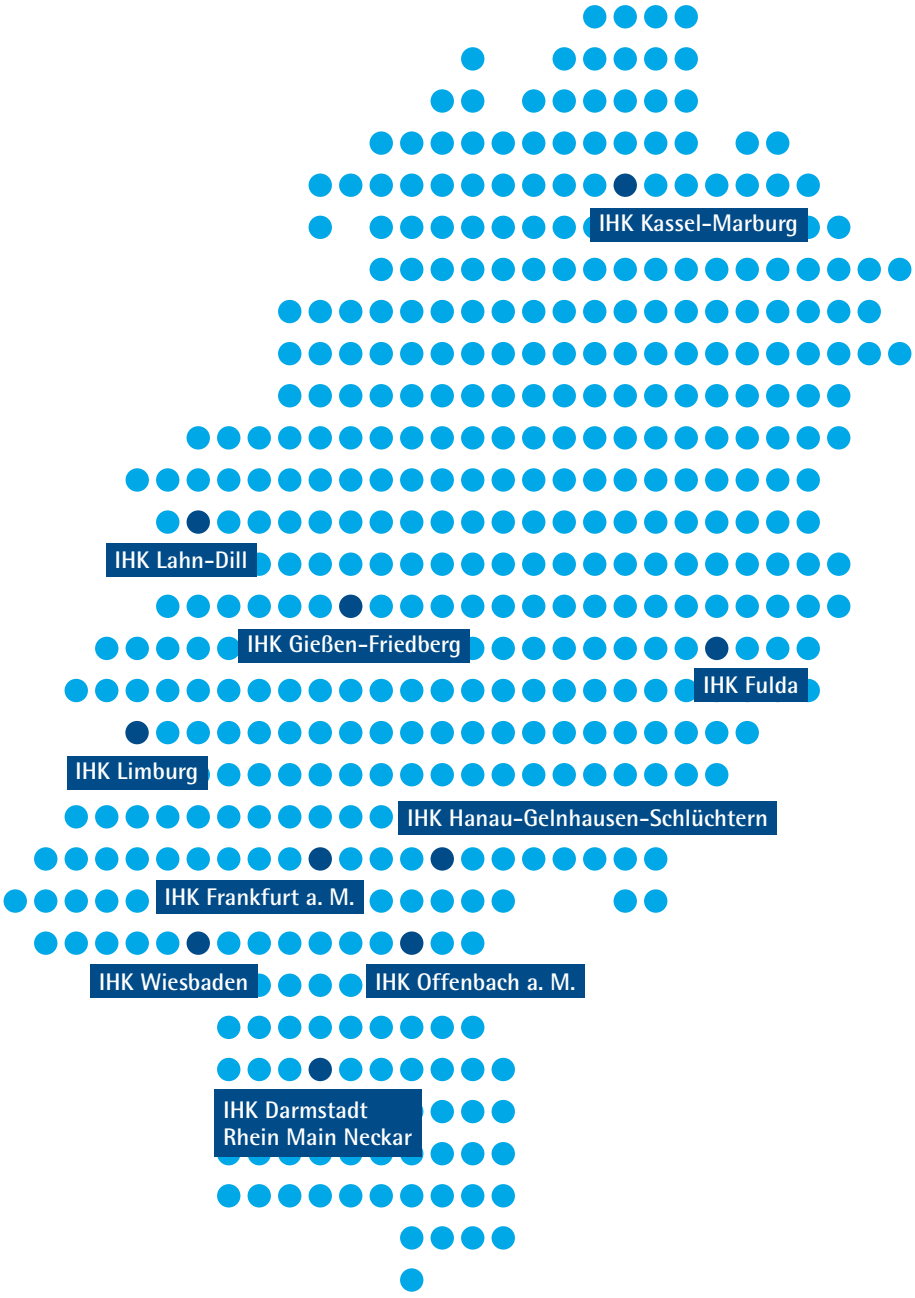
Impressum

Herausgeber
Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HIHK) e. V.
Karl-Glässing-Straße 8
65183 Wiesbaden
0611 360 115-0
info@hihk.de
www.hihk.de

Ansprechpartner
Justus Lenz
Hannah Schirm
Minna Heinola
069 2197 1508
h.schirm@frankfurt-main.ihk.de

Bildnachweis
Alle Motive wurden mit KI generiert.

Stand
November 2026



Über den Hessischen Industrie- und Handelskammertag
Gemeinsam für Hessens Wirtschaft: Der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HIHK) 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.