



HESSISCHER LANDTAG

24. 06. 2025

Kleine Anfrage

Sascha Herr (fraktionslos) vom 24.03.2025**Maßnahmen gegen die Abwanderung von Fachkräften in Hessen****und**

Antwort

Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Vorbemerkung Fragesteller:

Laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes für Bevölkerungsforschung und des Statistischen Bundesamtes verlassen jährlich circa 210.000 deutsche Staatsbürger im Alter von 20 bis 40 Jahren das Land. Darunter befinden sich etwa drei Viertel mit einem Hochschulabschluss (Tendenz steigend), während die Rückkehrquote dieser Fachkräfte rapide sinkt. Besonders betroffen sind dabei vor allem technische, medizinische und wirtschaftliche Berufsgruppen. Die zentralen Gründe für diese massive Abwanderung liegen an lukrativeren steuerlichen Rahmenbedingungen, höheren Gehältern, besseren Karrierechancen, attraktiveren Arbeitsbedingungen sowie einer effizienten Digitalisierung und Bürokratie im Ausland.

Vorbemerkung Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales:

Die Aussage, dass „jährlich circa 210.000 deutsche Staatsbürger im Alter von 20 bis 40 Jahren das Land verlassen“ kann mit den Destatis vorliegenden Daten nicht bestätigt und nicht verallgemeinert werden.

Die Fortzüge von deutschen Staatsbürgern für alle Altersgruppen für den Zeitraum 1954 bis 2015 lag unter 200.000 Wanderungsfällen jährlich. Aufgrund einer methodischen Änderung in der Wanderungsstatistik ab dem Jahr 2016 sowie technischer Weiterentwicklungen der Datenlieferungen aus dem Meldewesen an die Statistik und der Umstellung auf ein neues statistisches Aufbereitungsverfahren sind die Ergebnisse der Statistik nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar. Die Anzahl der Fortzüge von deutschen Staatsbürgern zwischen den Jahren 2016 und 2023 haben sich im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund dieser methodischen Umstellung deutlich erhöht. Auch muss unterschieden werden zwischen wandernden Personen und Wanderungsfällen. Die Erhebung der Wanderung basiert auf den Meldungen der örtlichen Einwohnermeldeämter und erfasst die Anzahl von Zu- und Fortzügen im Erhebungsjahr, womit die Zahl der Wanderungsfälle im jährlichen Erhebungszeitraum größer ist als die Zahl der wandernden Personen, da eine Person in einem Jahr mehrmals umziehen beziehungsweise ihren Wohnstatus ändern kann.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister der Finanzen, dem Minister für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, der Ministerin für Digitalisierung und Innovation sowie der Ministerin für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege wie folgt:

Frage 1 Wie viele Fachkräfte verlassen jährlich Hessen und wie viele kehren wieder zurück? Bitte auflisten nach Anzahl und Branchen.

Frage 2 Wie viele davon verlassen Deutschland?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam wie folgt beantwortet: Die Statistik erfasst keine Berufe oder Berufsabschlüsse. Die Zahlen beziehen sich auf Wanderungsfälle (Zuzüge/Fortzüge/Salden). Für Hessen weist die Statistik für das Jahr 2023 einen Saldo in Höhe von + 49.095 Wanderungsfällen aus (248.943 Zuzüge, 199.848 Fortzüge), wobei bezüglich der Außenwanderung ein Überhang von 53.245 Wanderungsfällen und bezüglich der Binnenwanderung ein Saldo in Höhe von - 4.150 Wanderungsfällen festzustellen ist.

Frage 3 Welche Maßnahmen wurden in Hessen bisher getroffen, um ausgebildete Fachkräfte im Land zu halten beziehungsweise sie zur Rückkehr zu bewegen?

Spezielle Maßnahmen, um ausgewanderte Personengruppen zur Rückkehr nach Deutschland oder nach Hessen zu bewegen, bestehen nicht. Es gibt aber eine Vielzahl von Maßnahmen, die unter anderem das Halten von Fachkräften und die Attraktivität Hessens unterstützen. Beispiele hierzu sind in den folgenden Antworten aufgeführt. Insgesamt zielt die Fach- und Arbeitskräftestrategie Hessens auf die Hebung möglichst aller Potentiale. Die Landesregierung setzt auf einen strategischen Maßnahmenmix aus Bildung, potentialorientierter Arbeitsmarktpolitik, Internationalisierung und der Attraktivität Hessens, um mit diesem die Potentiale im Inland, in den Regionen, in den Betrieben und im Ausland bestmöglich auszuschöpfen. Sie stellt sich dieser komplexen gesamtgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe zusammen mit den zentralen Gestaltungspartnern.

Anzumerken ist, dass der Arbeitsmarkt ein internationaler freier Arbeitsmarkt ist und die Gründe für eine Auswanderung oder eine Rückkehr so individuell und vielfältig sind wie die Menschen und ihre Lebensläufe. Angesichts der Internationalisierung der Arbeitsverhältnisse, hochschulischer Ausbildungswege, die Auslandsaufenthalte vorsehen und fördern, und der Chancen, die sich hiermit auch für junge Menschen aus Hessen ergeben, begrüßt die Landesregierung grundsätzlich diese Internationalisierung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Frage 4 Gibt es gezielte steuerliche oder wirtschaftliche Anreize für Rückkehrer, insbesondere Fachkräften aus MINT-Berufen und dem Gesundheitswesen?

Es existieren keine gezielten steuerlichen Anreize für Rückkehrende, insbesondere für Fachkräfte aus den MINT-Berufen und dem Gesundheitswesen. Steuerliche Anreize nur für bestimmte Personen- beziehungsweise Berufsgruppen widersprechen grundsätzlich dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und sind daher kaum zu rechtfertigen. Fachkräftebindung oder -rückgewinnung sollte deshalb vorrangig durch andere Maßnahmen (zum Beispiel verbesserte Rahmenbedingungen) sichergestellt werden.

Frage 5 Welche Initiativen in Hinblick auf Bürokratieabbau für Selbstständige und Unternehmensgründer gibt es derzeit in Hessen und welche sind bereits in Planung?

Die einzelnen Initiativen zum Abbau von Bürokratie und zur Straffung von Verwaltungsprozessen lassen sich nicht trennscharf auf einzelne Berufsgruppen – hier Selbstständige und Unternehmensgründer – zuordnen. Von den aufgeführten Maßnahmen sind diese beiden Gruppen jedenfalls auch betroffen.

Umgesetzt werden im Bereich der staatlichen Förderprogramme Änderungen der Verwaltungsvorschriften. So sollen künftig Belege nicht mehr eingereicht, sondern vorgehalten werden. Dies entspricht dem Prinzip Vertrauen statt Kontrolle. Die Novelle der Hessischen Bauordnung (HBO) befindet sich im parlamentarischen Verfahren und wird kurzfristig eine Reihe von Vereinfachungen ermöglichen, die der Bauwirtschaft und dem Bauhandwerk helfen werden, wie zum Beispiel die Nutzung elektronischer Genehmigungsverfahren.

Der Bundesrat hat auf Initiative des Landes Hessen eine Entschließung gefasst, wonach auf die Übererfüllung von Vorgaben bei der Umsetzung von europäischem in nationales Recht verzichtet werden soll. Diese Forderung hat Eingang gefunden in den Koalitionsvertrag auf Bundesebene. Ferner hat der Bundesrat den Gesetzentwurf des Landes Hessen angenommen, die Halterhaftung für Dienstwagen zu entbürokratisieren. Diese Forderung wurde aus der Wirtschaft an die Landesregierung herangetragen.

Im Prozess befinden sich eine große Anzahl an weiteren gesetzgeberischen und administrativen Vorhaben.

Frage 6 Plant die Landesregierung Programme beziehungsweise Modelle zur Schaffung von attraktiveren Arbeitsbedingungen, wie etwa Homeoffice-Recht, flexiblere Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
Wenn ja: Welche?

Ein beispielgebender Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ für Dienststellen des Landes Hessen. Dieses Zertifikat zeichnet Einrichtungen aus, die sich durch besondere Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Beschäftigten in der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen hervorheben.

Es dient als sichtbares Qualitätsmerkmal für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine aktive und innovative Personalpolitik betreiben und zeigt zugleich, dass familienfreundliche Maßnahmen ein strategisches Element moderner Arbeitsweltgestaltung sind.

Die Hessische Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ wurde gemeinsam von Hessen, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, der AOK und der berufundfamilie GmbH ins Leben gerufen. Ziel war und ist es, mehr Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik in den Unternehmen zu lenken und damit bessere Rahmenbedingungen für pflegende Beschäftigte im Sinne verbesserter Vereinbarkeitslösungen zu schaffen. In der hessischen Initiative übernehmen immer mehr Unternehmen und Organisationen im Schulterschluss mit der Politik gesellschaftliche Verantwortung und gestalten aktiv die Zukunft von Pflege und Beruf. Von einer offenen Kommunikationsstruktur über flexible Arbeitszeitmodelle und Führungskräftebildungen bis hin zu gezieltem Kompetenztraining reichen die Ideen, die hessische Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen entwickelt und eingeführt haben.

Die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurde erstmals im Jahr 2013 von insgesamt elf Unternehmen in Hessen als sichtbares Zeichen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet. Das Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege fördert und begleitet als Kooperationspartner die Initiative. Mittlerweile haben 333 Unternehmen und Organisationen die Charta unterzeichnet (Stand Oktober 2024). Die Angebote der Initiative richten sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen.

Frage 7 Plant die Landesregierung Maßnahmen, um das Handwerk finanziell attraktiver zur gestalten?
Wenn ja: Welche?

Hessen fördert das Handwerk auf vielfältige Weise – sei es bei der Betriebsgründung, -führung oder auch in der Weise, dass es für junge Menschen attraktiv ist, einen Handwerksberuf in Hessen zu ergreifen.

a) Kostenfreie Meisterausbildung

Mit der Zahlung einer Aufstiegsprämie honoriert das Hessische Wirtschaftsministerium finanziell, dass sich Fachkräfte zu einer beruflichen Aufstiegsqualifizierung entschließen. Auf diese Weise sollen Fach- und Führungskräfte für den Wirtschaftsstandort Hessen gesichert werden. Gleichzeitig soll im Sinne der Gleichwertigkeit der Bildungsgänge die berufliche Bildung gegenüber der akademischen Bildung in ihrer Attraktivität gestärkt werden. Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildung zum Meister oder zur Meisterin können ab dem 01.06.2024 eine Förderung in Höhe von 3.500 Euro erhalten (bis 30.05.2024 waren es 1.000 Euro). Wenn die Prüfung in Hessen abgelegt wurde, müssen Hauptwohnsitz oder Arbeitsort in Hessen liegen. Auch in anderen Bundesländern erworbene Abschlüsse können prämiert werden, sofern Hauptwohnsitz und Arbeitsort in Hessen liegen. In Kombination mit der Nutzung des Aufstiegs-BAföG führt die Aufstiegsprämie zu einer kostenfreien Meisterausbildung. Im Jahr 2024 wurden 3.612 Aufstiegsprämien bewilligt.¹

b) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

Die Landesregierung fördert die Modernisierung und Ausstattung der Bildungszentren des Handwerks und stellt damit sicher, dass die außerschulische Ausbildung im Handwerk qualitativ auf dem höchsten technischen Niveau stattfindet.

c) Überbetriebliche Ausbildungslehrgänge

Die Landesregierung fördert anteilig Lehrgangsgebühren der Überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge (ÜAL) in der Grund- und Fachstufe sowie Berufsorientierungsmaßnahmen und trägt somit zur Kostensenkung für die Betriebe in der handwerklichen Ausbildung bei.

d) Kostenfreie Beratung und Anlaufstellen

Das Land fördert speziell auf das Handwerk abgestimmte Beratungen und Anlaufstellen zu unterschiedlichen Themen der Existenzgründung, der Betriebsführung sowie unterschiedlichen fachlichen Themenschwerpunkten und bietet damit ein für die Betriebe kostenfreies und flächendeckendes Angebot, um sie in ihrer täglichen Praxis zu unterstützen.

¹ Stand 28.02.2025; diese Zahl ist volatil, wegen einer Antragsfrist von drei Monaten ab Datum des Prüfungszeugnisses. Ein neuer Stand liegt bisher noch nicht vor.

Frage 8 Welche Maßnahmen plant die Landesregierung in Bezug auf schleppende Digitalisierung in Hessen?

Hessen treibt die Digitalisierung mit großem Engagement und strategischem Weitblick voran. Es wird in der digitalen Transformation keine Ursache für eine Abwanderung von Fachkräften, sondern vielmehr eine zentrale Chance zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze in urbanen wie ländlichen Räumen gesehen. Die Entwicklung der hessischen Informations- und Kommunikationstechnologiebranche (IKT) unterstreicht dies deutlich: Laut der IKT-Studie Hessen 2024 erwirtschaftete die Branche im Jahr 2023 einen Umsatz von rund 43,6 Milliarden Euro – was einem weiteren Wachstum von rund sieben Prozent gegenüber dem Jahr 2022 entspricht. Gleichzeitig stieg die Zahl der Beschäftigten auf fast 129.000 Personen. Damit gehört Hessen zu den fünf führenden IKT-Standorten in Deutschland.

Das Ministerium für Digitalisierung und Innovation begleitet diesen Prozess aktiv durch Programme zur Förderung digitaler Infrastrukturen sowie Initiativen zur digitalen Bildung und Verwaltung. Frage 9 Gibt es Kooperationen mit Hochschulen und Unternehmen, um Absolventen bereits frühzeitig an Hessen als Wirtschaftsstandort zu binden?

Die Landesregierung unterstützt unter der Dachmarke „Duales Studium Hessen“ die Etablierung und den Ausbau dieser innovativen Studienform. Duales Studium heißt, dass ein Studium an einer Hochschule oder Berufsakademie mit einer Ausbildung oder mit längeren Praxisphasen in einem Unternehmen kombiniert werden. Die Dachmarke trägt dazu bei, die Kooperation von Unternehmen und Bildungsanbietern zu verstärken, weitere Unternehmen für das Studienmodell zu gewinnen und mehr junge Menschen von den Vorteilen eines dualen Studiums zu überzeugen. Es zeigt sich, dass dual Studierende durch die Bindung an ein Unternehmen eine höhere Bindung an die Region ihres Studiums entwickeln.

Das Wirtschaftsministerium und das Wissenschaftsministerium unterstützen und begleiten den Ausbau von dualen Studienangeboten in Hessen. Die Landesregierung unterstützt zudem die Entwicklung des dualen Studienangebots durch das Förderprogramm proDual mit 2 Millionen Euro jährlich.

Hessen fördert Projekte zur Stärkung der Gründungsbereitschaft, zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Verbesserung unternehmerischer Qualifikation. Wiederholt waren und sind Universitäten als Kooperationspartner in entsprechende Projekte eingebunden, um auch die Selbstständigkeit aus der Hochschule heraus zu fördern. Diese Projekte leisten damit insgesamt ebenfalls einen Beitrag dazu, Fachkräfte am Standort zu halten.

Die Hochschulen pflegen enge Kooperationen mit Unternehmen, um den Wissens- und Technologietransfer zu stärken und damit auch ihr wissenschaftliches Personal, ihre Studierenden und Absolventinnen und Absolventen an den Wirtschaftsstandort Hessen zu binden. Ein zentrales Instrument ist dabei die Förderung kooperativer Strukturen, die eine direkte Brücke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft schlagen. Hierzu zählen zum Beispiel der Aufbau und Betrieb von Anwendungszentren und Innovationslaboren an Hochschulen. Diese Einrichtungen und Plattformen bieten den Hochschulangehörigen und Unternehmen die Möglichkeit, im Rahmen gemeinsamer Forschungs- und Entwicklungsprojekte praxisnah zusammenzuarbeiten.

Die Förderung solcher Anwendungszentren und Innovationslabore erfolgt unter anderem über das laufende EFRE-Förderprogramm der Landesregierung und stellt eine wichtige Maßnahme zur Stärkung des Wissens- und Technologietransfers dar. Diese strukturierte Zusammenarbeit kann maßgeblich dazu beitragen, Talente regional zu halten und für die Herausforderungen einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft zu qualifizieren.

Im Rahmen des Landesprogrammes Landes-Offensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE) fördert das Land mit der Förderlinie 3 (KMU-Verbundprojekte) unmittelbar den Wissens- und Technologietransfer. In dieser Maßnahme werden Kooperationsprojekte zwischen kleinen und mittleren Unternehmen und Forschungseinrichtungen mit dem Ziel der gemeinsamen Entwicklung von Innovationen gefördert. Seit dem Start des Programms 2008 wurden bis Ende vergangenen Jahres 386 Projekte mit rund 113 Millionen Euro unterstützt, um neuartige Produkte und Dienstleistungen schneller in die Anwendung zu bringen.

Laut Angaben der Projektpartner wurden mit der LOEWE-Förderung 1.324 Arbeitsplätze gesichert sowie 709 neu geschaffen. Weiterhin sind 89 Patentanmeldungen aus den Kooperationsprojekten hervorgegangen. Die Projekte der LOEWE-Förderlinie 3 tragen maßgeblich dazu bei,

dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen frühzeitig die Unternehmen in ihrer Region kennenlernen und Arbeitskontakte geknüpft und gefestigt werden. 862 Master- und Bachelorarbeiten, 188 Dissertationen und 31 Promotionspartnerschaften wurden mit der Projektförderung in Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis umgesetzt.

Frage 10 Welche Auswirkungen hat die Abwanderung von Fachkräften auf die hessische Wirtschaft?

Der Fachkräftemangel stellt für die Mehrheit der hessischen Unternehmen ein hohes Risiko für ihre Entwicklung dar. Er führt zu höheren Kosten bei der Personalrekrutierung, senkt die Gewinnmargen und schränkt die Wettbewerbsfähigkeit ein. Besonders betroffen hierbei sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Kleinstbetriebe.

Besonders hervorzuheben ist die Situation in der Tourismusbranche: Im hessischen Tourismus fehlen vor allem Servicekräfte, Fachkräfte im Gastgewerbe, Tourismuskaufleute, Management- und Vertriebspersonal sowie Nachwuchskräfte. Die Ursachen liegen in der Abwanderung während der Pandemie, demografischen Veränderungen und der Konkurrenz zu anderen Branchen. Besonders ländliche Regionen sind betroffen. Der Mangel an Fachkräften kann zu eingeschränkten Öffnungszeiten und zu reduzierten Serviceangeboten führen. Gerade in ländlichen Regionen Hessens ist das Problem besonders ausgeprägt, da dort weniger Nachwuchs nachkommt und die Abwanderung in urbane Zentren zunimmt.

Wiesbaden, 13. Juni 2025

Heike Hofmann