



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



**regio** **pro**  
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

## Wichtigste Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung in hessischen Regionen

Kurzfassung zum Endbericht

Claudia Knobel, IWAK  
Lora Demireva, IWAK  
David Szabadvari, IWAK  
Lioba Trabert, Hessen Agentur  
Alfons Schmid, IWAK

**Juni 2011**

**Qualifizierungsoffensive**  
Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Gefördert vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln



Kontakt: Claudia Knobel, IWAK, Tel.: 069-798 23906, Email: [c.knobel@em.uni-frankfurt.de](mailto:c.knobel@em.uni-frankfurt.de),  
Homepage: [www.regio-pro.eu](http://www.regio-pro.eu)

# 1 Einleitung

Eine wesentliche Herausforderung für Unternehmen ist die Arbeits- und Fachkräftesicherung, das sich in Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen wird. Fachkräfte müssen sowohl ausreichend vorhanden als auch mit den von den Unternehmen nachgefragten Qualifikationen ausgestattet sein.

Aufgrund des immer knapper werdenden Arbeitskräfteangebots wird sich der Wettbewerb der Regionen um diese Arbeitskräfte verstärken. Damit ausreichend Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen bereitgestellt werden können, muss eine entsprechend effektive Aus- und Weiterbildungspolitik durch die Region betrieben werden.

Dies ist nur dann möglich, wenn frühzeitig Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt vorliegen. Nur dann kann die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte sichergestellt werden. Diese Informationen sind für regionale Akteure notwendig, die durch Vernetzung und abgestimmtes Verhalten dafür Sorge tragen (sollten), dass bedarfsorientiert aus- und weitergebildet wird. Zu den regionalen Arbeitsmarktakteuren zählen: regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Unternehmen, Sozialämter, Arbeitsgemeinschaften, Weiterbildungsträger, berufsbildende Schulen, Vermittler und Berater.

Hier setzt das Projekt „regio pro“ an. Ziel des Projektes ist es, eine vorausschauende Informationsgrundlage über die regionale Arbeitsmarktentwicklung zu schaffen, die als Basis für regionalpolitisches Handeln dient. Das Frühinformationssystem bietet Anknüpfungspunkte für eine regionalspezifische Aus- und Weiterbildungspolitik sowie für weitere arbeitsmarktpolitische Aktivitäten, wie z.B. die Förderung der Beschäftigung bestimmter Zielgruppen.

Im Rahmen des Projektes „regio pro“ werden Prognosen für die drei Regierungsbezirke in Hessen, Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für die Städte Frankfurt am Main und Wiesbaden und den Main-Taunus-Kreis durchgeführt. Der Endbericht dokumentiert die detaillierten Ergebnisse des Projektes regio pro. Zunächst werden in Kapitel zwei einige aktuelle Forschungsentwicklungen aufgezeigt. Im anschließenden dritten Kapitel sind die wichtigsten Ergebnisse der Gesamtuntersuchung dargestellt. Nach einer Analyse der allgemeinen Arbeitsnachfrage- und Angebotsentwicklung werden nach Qualifikationen und Berufen getrennt die interessantesten Resultate gezeigt. Als Ergebnis lassen sich neben einigen Gemeinsamkeiten zwischen den Regionen durchaus Unterschiede festhalten. Schließlich werden die wichtigsten Expertenaussagen aus den Regionen verglichen.

Das folgende vierte Kapitel des Endberichts zeigt die detaillierten Ergebnisse nach den einzelnen Regionen getrennt, da regionsbezogene Ergebnisse für die lokalen und regionalen Akteure vor Ort von Interesse sind. Für jede Region ist die Ergebnisdarstellung gleich strukturiert. Der erste Teil des vierten Kapitels stellt die wichtigsten Ergebnisse der jeweiligen Region dar. Die folgenden zwei Unterkapitel zeigen die Resultate der Qualifikationsprognosen und der Berufsprognosen. Sowohl für die Qualifikationen als auch die Berufe werden die Ergebnisse der Nachfrage- und Angebotsprognose sowie des Mismatches für jede Qualifikation und jeden Beruf getrennt dargestellt. Diese Ergebnisse der quantitativen Prognose werden durch die qualitativen Ergebnisse der Expertenbefragung ergänzt. Dazu gehören die Ergebnisse über die Bewertung der Prognoseergebnisse und über neue Entwicklungen in

Branchen, Berufen und Qualifikationen sowie der Entwicklung von Zukunftsszenarien und Handlungsfeldern mit daraus abgeleiteten passgenauen und unter den regionalen Arbeitsmarktakteuren abgestimmten Maßnahmen.

Im fünften Kapitel wird die gewählte Methodik beschrieben. Die quantitative Prognose umfasst die Prognose der Nachfrage und des Angebots sowie der Identifikation von Mismatches. Die Nachfrageentwicklung wird mit Hilfe der Zeitreihenanalyse, getrennt nach Berufen und Qualifikationen prognostiziert, um den zukünftigen Bedarf der Unternehmen detailliert festzustellen. Um detailliert Aussagen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung zu machen, wird das Angebot projiziert. Das Angebot an Arbeitskräften wird aus der regionalen Bevölkerungsprognose und der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung abgeleitet. Aus der Gegenüberstellung von Nachfrage und Angebot werden Überschüsse oder Defizite abgeleitet. Der qualitative Teil beinhaltet eine Expertenbefragung und einen Expertenworkshop. Die Experten und Expertinnen werden speziell für jede Region ausgewählt und geben zunächst schriftlich eine Einschätzung zur Entwicklung der Berufe ab, für die sie sich als Experten eingeschätzt haben, ebenso zur Entwicklung der Branchen, neuer Berufe und Qualifikationen. Weiterhin bewertet eine Expertenrunde auf einem regionalen Workshop die statistischen Prognoseergebnisse, entwickelt Zukunftsszenarien für die einzelnen Regionen Hessens und diskutiert und konkretisiert regionale Handlungsfelder.

Im letzten Kapitel schließlich wird ein kurzer Ausblick auf zukünftige regionale Entwicklungen und Entwicklungsmöglichkeiten gegeben.

Diese Kurzfassung des Endberichts fasst die wichtigsten Ergebnisse der Qualifikations- und Beschäftigungsprognose für die Regierungsbezirke und Kommunen bis 2014 zusammen. Bereits bei der Betrachtung der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung in den drei Regierungsbezirken wird deutlich, dass sich die Ergebnisse in den Regionen zum Teil ähneln, zum Teil aber auch unterschiedlich ausfallen. Die detaillierte Prognose nach der Qualifikationsstruktur zeigt in allen untersuchten Regionen mittelfristig dagegen kaum Veränderungen. Die zukünftige Berufsgruppenentwicklung wiederum zeigt in Teilen durchaus Unterschiede bis 2014.

## **2 Gesamter Arbeitsmarkt nach Regionen**

### **2.1 Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose**

Die Arbeitsnachfrage<sup>1</sup> wird von 2009 bis 2014 in allen drei Regierungsbezirken Hessens um ca. -1% sinken. Innerhalb des Regierungsbezirks Darmstadt entwickelt sich die Beschäftigung allerdings unterschiedlich. Besonders auffallend ist die positive Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage im Main-Taunus-Kreis (3%). In Frankfurt am Main bleibt die Nachfrage ungefähr gleich. In der Landeshauptstadt Wiesbaden hingegen wird die Nachfrage im gleichen Umfang wie der Regierungsbezirkdurchschnitt fallen. Somit wird der Arbeitsmarkt in allen Regionen bis auf den Main-Taunus-Kreis mehr oder weniger stagnieren.

---

<sup>1</sup> Mit Arbeitsnachfrage ist hier der Erweiterungsbedarf gemeint.

## **2.2 Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose**

Bei der Angebotsprognose bestimmt die unterschiedliche alters- und geschlechtsspezifische Zusammensetzung des jeweiligen Angebots zum Ausgangszeitpunkt die mittelfristigen Prognoseergebnisse.

Die Prognoseergebnisse zeigen, dass das Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt insgesamt leicht steigen wird (0,2%). Dabei entwickelt sich das Arbeitsangebot von Männern und Frauen in konträre Richtungen. Während das Arbeitsangebot von Frauen weiterhin steigen wird (+2,1%), ist bei Männern eine leicht sinkende Tendenz zu erwarten (-1,5%). Eine ähnliche Entwicklung der geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung ist auch für die anderen beiden Regierungsbezirke zu beobachten, wenngleich sie unterschiedlich stark ausfällt. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel steigt zwar ebenfalls die Frauenerwerbsbeteiligung, allerdings ist gleichzeitig ein Rückzug des Arbeitsangebots bei Männern zu beobachten, der höher ausfällt und somit insgesamt zu einem rückläufigen Arbeitsangebot führt.

Die sehr hohe Erwerbsbeteiligung bei Männern, die ohnehin bei fast 100% liegt, wird sich relativ wenig verändern. Eine Ausnahme sind die 60- bis 65-Jährigen, für die ein Anstieg der Erwerbsquote angenommen wird. Das absinkende absolute Arbeitsangebot bei Männern ist in erster Linie demographisch bedingt.

Die Prognoseergebnisse für die Kommunen zeigen, dass das Arbeitsangebot nur in Frankfurt am Main insgesamt leicht sinken wird (-0,5%). In allen anderen Kommunen wird es wie im Durchschnitt des Regierungsbezirks Darmstadt leicht steigen. Auch auf lokaler Ebene entwickelt sich wie auf regionaler Ebene das Arbeitsangebot von Männern und Frauen in konträre Richtungen. Während das Arbeitsangebot von Frauen weiterhin steigen wird (+1,7 %), ist bei Männern eine sinkende Tendenz zu erwarten (-2,5 %). Im Main-Taunus-Kreis entwickelt sich die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in gleicher Weise, allerdings überkompensiert das Arbeitsangebot der Frauen (2,3%) das der Männer (-1,2) und ist somit insgesamt positiv. In Wiesbaden hingegen ist sowohl die Angebotsentwicklung der Frauen als auch die der Männer positiv, wenn auch nicht im gleichen Maße. Während das Arbeitsangebot der Frauen um 3,7% steigt, liegt die Steigerung bei den Männern nur bei 0,1%.

Insgesamt wird sich mit Ausnahme Frankfurts das Arbeitsangebot auf lokaler Ebene positiv entwickeln.

## **2.3 Matching der sozialversicherungspflichtigen Gesamtarbeitsnachfrage und des Gesamtarbeitsangebots**

In einem nächsten Schritt wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Gesamtarbeitsnachfrage und des Gesamtarbeitsangebots pro Region unter Berücksichtigung der Pendlerströme gegenübergestellt. Mit Hilfe der Definition dieses Mismatches erhält man zunächst ein allgemeines Bild des Arbeitsmarktes in der Region.

Ein deutliches Defizit an Arbeitskräften wird bis 2014 in den Regierungsbezirken und den Kommunen auftreten. Das Defizit an Arbeitskräften ist in den Regierungsbezirken mit -9% in Gießen und Darmstadt bzw. -8% in Kassel ähnlich hoch.

Insbesondere im Main-Taunus-Kreis liegt der Mismatch an Beschäftigten mit 17% fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt im Regierungsbezirk Darmstadt. Diese Entwicklung ist damit zu erklären, dass im Kreis zwar das Arbeitsangebot leicht steigt, aber die Nachfrage nach Arbeitskräften noch deutlich höher ausfallen wird. Auch in Wiesbaden ist das Defizit an Arbeitskräften über dem Durchschnitt (-11%). Nur in Frankfurt am Main liegt der Mismatch genau so hoch wie im Regierungsbezirk Darmstadt.

### **3 Qualifikationen**

#### **3.1 Nachfrage nach Qualifikationen**

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten innerhalb der Regionen ist im Jahr 2009 unterschiedlich. Im Vergleich zwischen den Regierungsbezirken wird deutlich, dass weniger Beschäftigte im Regierungsbezirk Darmstadt eine Berufsausbildung haben (65%) als in den anderen beiden Regierungsbezirken (RB Gießen: 70%, RB Kassel: 75%). Dafür ist der Anteil der Hochqualifizierten hier wesentlich höher (18%), im Vergleich zum Regierungsbezirk Kassel (9%) sogar doppelt so hoch (RB Gießen: 10%). Der Anteil der Geringqualifizierten liegt im RB Gießen (20%) etwas höher als in Nord- und Südhessen (RB Kassel: 16%, RB Darmstadt: 17%).

Bis zum Jahr 2014 wird es kaum eine Veränderung in der Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage geben. Die Nachfrage nach Hochqualifizierten wird leicht zunehmen, dagegen die nach Geringqualifizierten abnehmen. Somit wird die bereits seit Jahren bestehende Tendenz zur Höherqualifizierung auch in hessischen Regionen bestätigt.

Beim Vergleich der Qualifikationsstruktur der beiden Städte und des Kreises zum Regierungsbezirk Darmstadt im Jahr 2009 wird deutlich, dass in Wiesbaden der Anteil der Qualifizierten (Beschäftigte mit Berufsausbildung, 66%) fast genauso hoch wie im Regierungsbezirk (65%) ist. Diese Qualifikationsgruppe ist sowohl im Main-Taunus-Kreis (62%) als auch in Frankfurt am Main (60%) im Vergleich zum Regierungsbezirk unterdurchschnittlich vertreten. Überdurchschnittlich hohe Anteile gibt es bei den Hochqualifizierten mit 23% im Main-Taunus-Kreis und sogar 24% in Frankfurt am Main (Wiesbaden und RB Darmstadt: 18%). Die Anteile der Geringqualifizierten sind in den beiden Städten (jeweils 16%) und dem Kreis (15%) ähnlich groß wie im RB Darmstadt (17%).

Im Jahr 2014 wird die Nachfrage nach Hochqualifizierten in allen Kommunen steigen. Besonders stark ist diese Entwicklung in Frankfurt am Main mit einem Plus von 4 Prozentpunkten. Dagegen wird der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung um deutliche 3 Prozentpunkte sinken.

#### **3.2 Angebot nach Qualifikationen**

Nach den Ergebnissen der Angebotsprognose wird die Verteilung der beruflichen Qualifikation bis 2014 weitestgehend konstant bleiben. Betrachtet man die bisherige Entwicklung der Qualifikationsstruktur, lässt sich ein Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten erkennen. Allgemein wird angenommen, dass sich dieser Trend langfristig weiter fortsetzen wird. Das bedeutet, dass der Anteil der Hochschulabsolventen weiter zunehmen und der Anteil Ungelernter dagegen zurückgehen wird. Die Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufs-

ausbildung stellen auch weiterhin mit einem Anteil von rund 2/3 die dominierende Qualifikationsstufe.

In der nachfolgenden Übersicht ist die Verteilung der beruflichen Qualifikation für die einzelnen Regierungsbezirke in 2014 dargestellt. Während der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung überall recht einheitlich bei 19 bis 22% liegen wird, sind insbesondere bei den Kategorien „mit Berufsausbildung“ und „mit (Fach-)Hochschulausbildung“ deutlichere Unterschiede zwischen den Regierungsbezirken feststellbar. Im RB Darmstadt ist der Anteil der Erwerbspersonen mit einer (Fach-)Hochschulausbildung mit 16% am höchsten und doppelt so hoch wie im RB Kassel (8%). Mit 10% wird der Anteil der akademisch ausgebildeten Erwerbspersonen im RB Gießen zwischen dem Wert im RB Darmstadt und dem RB Kassel und unterhalb des gesamthessischen Durchschnitts liegen. Die Spanne in der Kategorie „mit abgeschlossener Berufsausbildung“ reicht von 64% (RB Darmstadt) bis 72% (RB Kassel).

Bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots in den Kommunen im Jahr 2014 fällt der sehr niedrige Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung in Frankfurt am Main auf (50%). In Wiesbaden liegt er mit 61% zwar deutlich höher, aber immer noch unterdurchschnittlich zum Regierungsbezirk Darmstadt. Der Main-Taunus-Kreis liegt dagegen auf dem Regierungsbezirkdurchschnitt (64%). In allen drei Kommunen ist der Anteil der Hochqualifizierten überdurchschnittlich hoch. In Frankfurt am Main liegt er bei 24%, im Main-Taunus-Kreis bei 21% und in Wiesbaden bei immerhin noch 19% (RB Darmstadt 16%). Gleichzeitig ist in Frankfurt aber auch der Anteil der Geringqualifizierten überdurchschnittlich hoch (Frankfurt 26%, RB Darmstadt 20%). Dagegen ist im Main-Taunus-Kreis der Anteil fast in gleichem Umfang unterdurchschnittlich hoch (15%). Wiesbaden liegt genau auf dem Durchschnitt.

### **3.3 Mismatch nach Qualifikationen**

Zunächst werden die Ergebnisse der Qualifikationsprognose gegenübergestellt und die Pendlerströme berücksichtigt. Bei den zukünftigen Mismatches bis zum Jahr 2014 ist die Entwicklung des Akademikermangels im Regierungsbezirk Kassel besonders dramatisch. Im Vergleich zum Regierungsbezirk Darmstadt werden hier mit 15% fast doppelt so viele Akademiker fehlen. Besonders hohe Überschüsse wird es bei den Geringqualifizierten geben. Im Regierungsbezirk Darmstadt ist auch noch ein leichter Überschuss der Fachkräfte zu erkennen. Insgesamt bestätigen die Prognosen den schon lange diskutierten Fachkräftemangel. Interessant ist dabei, dass vor allem Akademiker und nicht Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung fehlen werden.

Im Vergleich zum Regierungsbezirk Darmstadt werden die beiden Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main sowie der Main-Taunus-Kreis weniger Probleme mit einem Überschuss an Geringqualifizierten haben. Bis auf den Kreis sind in allen anderen Regionen Überschüsse bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung zu erwarten. Sowohl der Kreis als auch die beiden Städte liegen bei Hochqualifizierten im Trend des Regierungsbezirks Darmstadt. Allerdings haben die betrachteten Kommunen weniger Probleme bei der Fachkräftesicherung als andere Kommunen im Regierungsbezirk, da in allen drei Kommunen die Defizite im Vergleich zum Regierungsbezirkdurchschnitt unterdurchschnittlich hoch sind.

## **4 Berufsgruppen**

### **4.1 Arbeitsnachfrage nach Berufsgruppen**

Die Arbeitsnachfrage nach Berufsgruppen verläuft innerhalb der einzelnen Regionen und auch zwischen den Regionen teilweise gleich, teilweise aber auch sehr unterschiedlich. Der Fachkräftebedarf im Regierungsbezirk Darmstadt wird bei der Betrachtung der zehn größten Berufsgruppen bis zum Jahr 2014 bei allen Berufsgruppen außer den Technikern (-2%) sowie den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern (-1%) positiv sein. Insbesondere bei den sozialpflegerischen Berufen (21%), übrigen Gesundheitsdienstberufen (13%) und Rechnungskaufleuten, Datenverarbeitungsfachleuten (16%) wird die Arbeitsnachfrage hoch sein. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel wird die Nachfrageentwicklung nach sozialpflegerischen Berufen ähnlich zu der im RB Darmstadt sein (RB Gießen 19%, RB Kassel 20%). Allerdings steigt in beiden Regierungsbezirken im Gegensatz zum RB Darmstadt die Nachfrage nach Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern (RB Gießen 13%, RB Kassel 12%). Außerdem wird in Nord- und Mittelhessen der Bedarf an Reinigungsberufen sehr hoch sein (RB Gießen 17%, RB Kassel 14%).

Werden die 10 größten Berufsgruppen in den Kommunen betrachtet, so sinkt nur in Frankfurt am Main die Nachfrage nach einigen Berufsgruppen (Techniker, Berufsgruppe der Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren sowie Bank- und Versicherungskaufleute). In den beiden anderen Kommunen steigt die Nachfrage nach allen 10 größten Berufsgruppen. Insbesondere in den Gesundheits- und Pflegeberufen wird die Nachfrage explodieren. In Frankfurt am Main wird die Nachfrage nach übrigen Gesundheitsdienstberufen um 33% steigen. In Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis ist die Berufsgruppe mit der höchsten Nachfragesteigerung die Gruppe sozialpflegerischen Berufe (z.B. Altenpfleger/in, Erzieher/in) mit 38% in Wiesbaden und 22% im Main-Taunus-Kreis. Die Nachfragesteigerung bei der größten Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte liegt in Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis bei ca. 10%, wohingegen diese in Frankfurt am Main mit 3% deutlich niedriger liegt. Auch die Nachfragesteigerung bei den Rechnungskaufleuten und Datenverarbeitungsfachleuten ist in den Kommunen unterschiedlich hoch. So liegt die Nachfragesteigerung im Main-Taunus-Kreis nur bei 1%, in Frankfurt am Main bei etwas höheren 4% und in Wiesbaden bei starken 19%. Die Entwicklung der Warenkaufleute, einer relativ großen Berufsgruppe, ist in allen drei Kommunen dagegen recht ähnlich. Die Nachfrageexpansion liegt zwischen 3% und 6%.

Diese Ergebnisse dokumentieren exemplarisch die teilweise unterschiedliche Entwicklung auf regionaler und lokaler Ebene und verdeutlichen damit die Notwendigkeit regionaler Prognosen.

### **4.2 Arbeitsangebot nach Berufen**

In den einzelnen Berufsgruppen spiegelt sich die geschlechtsspezifische Entwicklung in den Regierungsbezirken wider. So ist mit einer relativ starken Angebotssteigerung in frauendominierten Berufszweigen zu rechnen, wie bspw. Reinigungsberufe mit einem Zuwachs des Arbeitsangebots von +1,9% sowie sozialpflegerische Berufe (Sozialpädagogen, Kindergärtnerinnen) mit +2,4% im Regierungsbezirk Darmstadt. Betrachtet man ausschließlich Frauen,

fällt die Veränderungsquote noch deutlicher aus: Das Arbeitsangebot der Frauen wächst in sozialpflegerischen Berufen um 2,9% und in Reinigungsberufen um +4,1%. Bei den Reinigungsberufen sieht es in den beiden anderen Regierungsbezirken ähnlich aus. Der Zuwachs des Arbeitsangebots in dieser Berufsgruppe liegt im RB Kassel bei 2,7% und im RB Gießen bei 4,1%. Das Arbeitsangebot der Frauen wächst noch deutlich stärker, im RB Kassel bei 4,0% und in Gießen sogar bei 5,5%.

Bei Männern ist hingegen in fast allen Berufsgruppen ein Rückgang des Arbeitsangebots zu erwarten. Im RB Darmstadt fällt dieser besonders stark bei den Bank- und Versicherungskaufleuten (-3,3%) sowie bei Rechnungskaufleuten und Datenverarbeitungsfachleuten (-2,8%) aus. Bei den beiden zuletzt genannten Berufsgruppen sieht die Entwicklung in den beiden anderen Regierungsbezirken ähnlich aus (Bank- und Versicherungskaufleute: -2,6% RB Kassel, -3% RB Gießen; Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute: -3,7% RB Kassel, -2,8% RB Gießen). In Nord- und Mittelhessen sind aber vor allem die Fertigungsberufe von einem Rückgang des Arbeitsangebotes bei den Männern gekennzeichnet.

In den Kommunen ist die Entwicklung ebenfalls unterschiedlich. Betrachtet man hier das Angebot von Frauen und Männern insgesamt in den 10 größten Berufsgruppen, so ergeben sich für Wiesbaden ausschließlich positive Angebotsentwicklungen, wohingegen im Main-Taunus-Kreis bei 5 Berufsgruppen das Angebot sinkt und in Frankfurt am Main sogar in 6 Berufsgruppen negativ ausfällt. In Frankfurt sinkt vor allem das Angebot an Unternehmern, Wirtschaftsprüfern, Organisatoren (-2,9%), im Main-Taunus-Kreis bei den Ingenieuren (auch -2,9%). In beiden Berufsgruppen geht sowohl das Angebot der Frauen als auch das der Männer zurück. Am stärksten steigt das Arbeitsangebot in beiden Kommunen in den sozialpflegerischen Berufen (z.B. Altenpfleger/innen, Erzieher/innen, Frankfurt: 2,1%, Main-Taunus-Kreis: 3,8%). In Frankfurt überkompensiert das Arbeitsangebot der Frauen (3%) das der Männer (-1,2%). In Wiesbaden steigt vor allem das Angebot an Reinigungsberufen. Der Zuwachs liegt im Vergleich zum RB Darmstadt (1,9%) hier überdurchschnittlich hoch (4,3%). Der Zuwachs resultiert ausschließlich aus der Gruppe der Frauen. Auch in den Kommunen wird dadurch wieder die geschlechtsspezifische Arbeitsangebotsentwicklung innerhalb der Berufsgruppen deutlich.

### **4.3 Mismatch nach Berufen**

Beim Vergleich der Mismatches, den man durch die Gegenüberstellung von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot und Bereinigung der Pendlerströme erhält, ergeben sich einige Gemeinsamkeiten zwischen den Regierungsbezirken in Hessen. So wird der Fachkräftemangel in allen drei Regierungsbezirken im Gesundheits- und sozialpflegerischen Bereich besonders gravierend sein. Außerdem wird in Nord- und Mittelhessen ein Mangel an Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern herrschen. In Südhessen hingegen wird in dieser Berufsgruppe ein Angebotsüberschuss zu beobachten sein.

Angebotsüberschüsse sind je nach Region bei ganz unterschiedlichen Berufsgruppen zu finden. So sind im Regierungsbezirk Darmstadt eher Fertigungs- und technische Berufe betroffen, während im Regierungsbezirk Gießen und Kassel auch Dienstleistungsberufe Ange-

botsüberschüsse bis 2014 aufweisen. Damit wird deutlich, dass durchaus Unterschiede zwischen den Regionen in Hessen bestehen.

**Tabelle 1: Wichtigste Angebotsdefizite und –überschüsse für die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen**

	<b>Angebotsdefizite</b>	<b>Angebotsüberschüsse</b>
<b>Regierungsbezirk Darmstadt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• übrige Gesundheitsdienstberufe (-6%)</li> <li>• sozialpflegerische Berufe (-12%)</li> <li>• Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (-9%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniker (6%)</li> <li>• Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (5%)</li> </ul>
<b>Regierungsbezirk Gießen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sozialpflegerische Berufe (-12%)</li> <li>• Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter(-9%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinigungsberufe (2%)</li> </ul>
<b>Regierungsbezirk Kassel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sozialpflegerische Berufe (-14%)</li> <li>• Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter(-9%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warenkaufleute (2%)</li> </ul>

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen und Erhebungen des IWAK

Beim Vergleich der Berufsgruppenprognose auf kommunaler Eben ergeben sich einige Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Städten, dem Kreis und dem Regierungsbezirk Darmstadt, zu dem alle drei kleineren Regionen gehören. So wird der Fachkräftemangel auch auf kommunaler Ebene besonders in den Berufsgruppen der sozialpflegerischen Berufe und der übrigen Gesundheitsberufe hoch ausfallen. Außerdem wird ein Mangel an Bürofach- und Bürohilfskräften im Main-Taunus-Kreis und in der Stadt Wiesbaden herrschen. Ein Defizit an Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern ist im Main-Taunus-Kreis zu erwarten. Auch in den Kommunen sind Angebotsüberschüsse bei unterschiedlichen Berufsgruppen zu finden. So ist in Frankfurt am Main besonders die Berufsgruppe der Techniker betroffen, während in Wiesbaden und im Main-Taunus-Kreis eher in Dienstleistungsberufen ein Angebotsüberschuss bis 2014 auftreten wird. Somit wird klar, dass auch innerhalb eines Regierungsbezirks Unterschiede hinsichtlich der Berufsmismatches bestehen.

**Tabelle 2: Wichtigste Angebotsdefizite und –überschüsse für den Main-Taunus-Kreis, die Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen**

	Angebotsdefizite	Angebotsüberschüsse
<b>Stadt Frankfurt am Main</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übrige Gesundheitsdienstberufe (-9%)</li> <li>• Gästebetreuer (-4%)</li> <li>• Andere Dienstleistungskaufleute (z.B. Speditionskaufleute) (-2%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniker (10%)</li> <li>• Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren (2%)</li> </ul>
<b>Landeshauptstadt Wiesbaden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sozialpflegerische Berufe (-13%)</li> <li>• Reinigungsberufe (-5%)</li> <li>• Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (-4%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bank- und Versicherungskaufleute (1%)</li> </ul>
<b>Main-Taunus-Kreis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sozialpflegerische Berufe (-8%)</li> <li>• Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (-8%)</li> <li>• Bürofach- und Bürohilfskräfte (-2%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warenkaufleute (2%)</li> </ul>

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen und Erhebungen des IWAK

## 5 Ergebnisse der Expertenbefragung und der Expertenworkshops

### Regierungsbezirke

In den drei Regierungsbezirken (RB) wurden insgesamt 31 Experten und Expertinnen befragt (RB Darmstadt: 10, RB Gießen: 12 und RB Kassel: 9).

Die wachsenden **Branchen** mit erhöhtem Fachkräftebedarf bis 2014 unterscheiden sich teilweise in den drei Regierungsbezirken. Der Logistik-Bereich wird sowohl in Süd- als auch in Nordhessen expandieren. Im RB Gießen dagegen wird die Medizintechnik und Umwelttechnologien eine zunehmende Rolle spielen. Die Gesundheitsbranche wird allerdings in allen drei Regierungsbezirken expandieren, wobei die Bedeutung dieser Branche in den beiden Regierungsbezirken Gießen und Kassel von den Experten und Expertinnen höher eingeschätzt wird.

Mit diesen Branchenentwicklungen ist die Entstehung neuer **Berufsbilder** verbunden. Dazu gehören beratende Berufe im Bereich erneuerbarer Energien und in der Pflege sowie Verbund- oder interdisziplinäre Berufe, die Wissen aus verschiedenen Fächern vereinen.

Neben der Spezialisierung des Fachwissens in einzelnen Bereichen wird bei der Betrachtung der **Qualifikationsanforderungen** die soziale Kompetenz, insbesondere die Kommunikationsfähigkeit immer wichtiger.

**Tabelle 3: Wichtigste Ergebnisse der schriftlichen Befragung für die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen**

	<b>Wachsende Branchen</b>	<b>Neue Berufe</b>	<b>Wachsende Bedeutung der Qualifikationen</b>
<b>Regierungsbezirk Darmstadt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensnahe und haushaltsnahe Dienstleistungen</li> <li>• Logistik und Transport</li> <li>• Gesundheitsbranche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energieberatende Berufe</li> <li>• Personenbegleitende Berufe in der Pflege</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezialisierung in den einzelnen Bereichen</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> </ul>
<b>Regierungsbezirk Gießen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambulante Gesundheitsdienste</li> <li>• Medizintechnik</li> <li>• Umwelttechnologien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anästhesietechnische Assistenten (ATA) und Physical Assistance in der Gesundheitsbranche</li> <li>• Interdisziplinäre Berufe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Molekulare und genetische Kenntnisse im Gesundheitsbereich</li> <li>• Soziale Kompetenz</li> </ul>
<b>Regierungsbezirk Kassel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsbranche: Altenpflege</li> <li>• Erneuerbare Energien</li> <li>• Logistik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbund von Ingenieurs- und kaufmännischen Berufen</li> <li>• Umweltberater und –gutachter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfassendes und interdisziplinäres Wissen</li> <li>• Fremdsprachen wie Arabisch oder Chinesisch</li> </ul>

Quelle: Erhebungen des IWAK

### Handlungsfelder

Für die Regierungsbezirke ergeben sich aufgrund ihrer individuellen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur unterschiedliche Handlungsfelder. So wurde für den Regierungsbezirk Darmstadt insbesondere die Aus- und Weiterbildung sowie die Bildungspolitik als Handlungsfelder benannt. Insbesondere die Transparenz sollte auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt noch verbessert werden, so dass zum einen Angebote nicht konkurrieren und zum anderen alle Angebote Interessierten bekannt gemacht werden. Unter Bildungspolitik wurde vor allem die Erhöhung der Ausbildungsreife verstanden. Dies kann durch Berufsorientierungsveranstaltungen erreicht werden. Darüber hinaus muss auch das Umfeld der Schüler und Schülerinnen wie z.B. die Eltern mit einbezogen werden.

Mittelhessen fokussiert sich vor allem auf das Themenfeld „ältere Arbeitnehmer“. Dazu gehört sowohl, ältere Arbeitnehmer durch geeignete Maßnahmen im Betrieb zu halten als auch in den Beruf zurück zu führen. Weiterhin sollten die Geringqualifizierten gefördert und qualifiziert werden.

Im Regierungsbezirk Kassel ist nach Expertenmeinung die dringlichste Aufgabe, den Fachkräftebedarf im Mittelstand und im Handwerk zu sichern. Dazu gehört einerseits die Aktivierung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftepotentials und andererseits die Anwerbung von Arbeitskräften von außen. Zur Aktivierung des Arbeitskräftepotentials gehört eine adäquate Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildungspolitik sowie die Aktivierung der Stillen

Reserve. In Nord- und Südhessen gibt es somit Überschneidungen bei der Auswahl der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

### Kommunen

In den beiden Städten Frankfurt am Main und Wiesbaden sowie dem Main-Taunus-Kreis wurden insgesamt 89 Experten und Expertinnen befragt (Main-Taunus-Kreis: 14, Wiesbaden: 25 und Frankfurt am Main: 30).

Die wachsenden **Branchen** mit erhöhtem Fachkräftebedarf bis 2014 sind in allen drei Kommunen identisch. Die Gesundheitsbranche und der Logistik-Bereich werden expandieren. Damit werden sich auch die **Qualifikationsanforderungen** verändern und neue Berufsbilder entstehen wie z.B. Assistenzberufe in der Pflege oder Case- und Caremanager. Neben den weiterhin wichtigen fachlichen Kenntnissen werden soziale Schlüsselqualifikationen und Kunden- und Serviceorientierung immer wichtiger.

**Tabelle 4: Wichtigste Ergebnisse der schriftlichen Befragung und der Workshops für den Main-Taunus-Kreis, die Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main und für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen**

	Wachsende Branchen	Neue Berufe	Wachsende Bedeutung der Qualifikationen
<b>Stadt Frankfurt am Main</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsbranche</li> <li>• Spedition, Logistik und Verkehr</li> <li>• Energiebranche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paramedic</li> <li>• Gesundheitsökonom</li> <li>• Allround-Dienstleister auf hohem Niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soft skills</li> <li>• Sprachen</li> <li>• IT-Kenntnisse</li> <li>• Spezialisierungswissen</li> </ul>
<b>Landeshauptstadt Wiesbaden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsbranche</li> <li>• Lager, Logistik und Transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsvorsorge und der Altenbetreuung</li> <li>• Fitnesskaufleute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunden- und Serviceorientierung</li> <li>• hohe Mobilität</li> <li>• Einsatzbereitschaft</li> <li>• hohe Problemlösungskompetenzen</li> <li>• gute fachliche Kenntnisse</li> </ul>
<b>Main-Taunus-Kreis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsbranche</li> <li>• Lager, Logistik und Transport</li> <li>• IT - Dienstleistungsbranche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• qualifizierte Assistenzberufe im Bereich Pflege</li> <li>• Fallmanager/in für (Langzeit-) Arbeitslose als qualifizierter Studiengang im Bereich der Sozialen Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• soziale Schlüsselqualifikationen</li> <li>• Prozessmanagementkompetenzen</li> <li>• fachliche Kompetenzen</li> </ul>

Quelle: Erhebungen des IWAK

## Handlungsfelder

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf ist nicht nur für den Regierungsbezirk Darmstadt, sondern auch für die Stadt Frankfurt am Main von hoher Bedeutung. Neben der Berufsorientierung sollten die Qualifikationen, Sozialkompetenzen und die interkulturelle Kompetenz verbessert werden. Ein konkreter Vorschlag ist die Einführung eines Mentoringsystems für Schüler und Schülerinnen. Die auf dem Workshop anwesenden Experten und Expertinnen haben sich bereit erklärt, den Schülern und Schülerinnen ehrenamtlich als Mentoren zur Verfügung zu stehen.

In der Landeshauptstadt Wiesbaden wurden neben der zusätzlichen Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitslosen vor allem das Handlungsfeld „Fachkräfte für den Gesundheitsbereich“ zur Bearbeitung identifiziert. Für die Erhöhung der Beschäftigung von Geringqualifizierten muss in der Landeshauptstadt insbesondere der Branchenmix verbessert werden, da zurzeit zu viele Branchen in Wiesbaden einen Bedarf an Höher- und Hochqualifizierten haben. Ein wichtiger Punkt bei der Erhöhung des Fachkräfteangebots im Gesundheitsbereich liegt neben der Anwerbung aus dem Ausland in der Imageverbesserung des Berufsbildes.

Im Main-Taunus-Kreis liegt ein Handlungsschwerpunkt in der Vermeidung eines Fachkräftemangels in der Gesundheitsbranche sowie in der Erhöhung der Ausbildungsreife. In der Gesundheitsbranche sollten zum einen die Fachkräfte durch Imageverbesserung gehalten und zum anderen neue Arbeitskräfte für den Bereich gewonnen werden. Die Ausbildungsreife kann durch eine verbesserte Berufsorientierung erhöht werden. Alle Maßnahmen des Main-Taunus-Kreises sollen an OloV<sup>2</sup> angegliedert werden, um Parallelstrukturen zu vermeiden.

Diese Benennung der Handlungsfelder in den Kommunen zeigt wiederum Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Handlungsanforderungen aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigtenstruktur. So gibt es Gemeinsamkeiten in Frankfurt und dem Main-Taunus-Kreis. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist in beiden Kommunen ein wichtiges Handlungsfeld. In Wiesbaden dagegen soll vor allem die Beschäftigung der Geringqualifizierten erhöht werden. Eine Gemeinsamkeit in Wiesbaden und im Main-Taunus-Kreis ist die Vermeidung eines Fachkräftemangels in der Gesundheitsbranche.

## 6 Fazit

Die Ergebnisse in den Regionen ähneln sich zum Teil, fallen aber zum Teil auch unterschiedlich aus. Insgesamt ist eine Entwicklung zu Hochqualifizierten zu beobachten. Der Akademikermangel wird sich im Regierungsbezirk Kassel besonders dramatisch entwickeln. Im Vergleich zum Regierungsbezirk Darmstadt werden hier mit 15% fast doppelt so viele Akademiker fehlen. Besonders hohe Überschüsse dagegen wird es bei den Geringqualifizierten geben. In Bezug auf die Entwicklung der Berufe wird in Nord- und Mittelhessen insbesondere ein Mangel an Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern herrschen. In Südhessen hingegen wird in dieser Berufsgruppe ein Angebotsüberschuss zu beobachten sein.

---

<sup>2</sup> OloV ist seit 2005 die landesweite Strategie zur "Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen". (vgl. <http://www.olov-hessen.de/>)