



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**

REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

**Berufs- und Qualifikationsprognosen bis 2018
für alle Kreise und kreisfreien Städte, Regie-
rungsbezirke und Hessen insgesamt
– Teil 1: Ergebnisband –**

Januar 2013



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
■■■ Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung

Impressum:

Der vorliegende Zwischenbericht besteht aus zwei Teilen: Teil 1 ist der Ergebnisband und Teil 2 ist der Methodik- und Tabellenband. Er fasst die Prognoseergebnisse bis 2018 des Projektes „regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen“ zusammen.

Der gesamte Projektzeitraum erstreckt sich vom 01.06.2011 bis zum 31.12.2014. Gefördert wird das Projekt vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln.

Januar 2013

Die Studie wurde durchgeführt von:



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Gesamtverantwortung: Claudia Knobel, Lora Demireva, IWAK Frankfurt

Mitarbeit in den einzelnen Teilen des Zwischenberichts:

Nachfrageprognose nach
Wirtschaftszweigen: Martin Distelkamp, Philip Ulrich, GWS Osnabrück

Nachfrageprognose nach
Berufen: Claudia Knobel, Lora Demireva, IWAK Frankfurt

Angebotsprognose: Lioba Trabert, Simon Schiefer, Hessen Agentur
Wiesbaden

Matching von Angebot und
Nachfrage: Lora Demireva, IWAK Frankfurt

Methodik- und Tabellen-
band: Claudia Knobel, Lora Demireva, IWAK Frankfurt

Expertenbefragung: Claudia Knobel, Lora Demireva, Marc-Christian
Schäfer, IWAK Frankfurt

Ansprechpartnerin: Claudia Knobel, c.knobel@em.uni-frankfurt.de,
069/798-23906

Inhalt

Ergebnisse in Kürze	1
1 Einleitung.....	4
2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung in Hessen und den drei Regierungsbezirken.....	6
2.1 Zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Hessen	6
2.2 Arbeitskräfteentwicklung nach Berufen	8
2.2.1 Kaufmännische Berufe.....	10
2.2.2 Gesundheitsberufe.....	11
2.2.3 Dienstleistungsberufe	12
2.2.4 Logistik-Berufe	13
2.2.5 Technische/ handwerkliche Berufe	14
2.2.6 Wichtigste Ergebnisse	15
2.3 Arbeitskräfteentwicklung bei Fachkräften	16
2.4 Arbeitskräfteentwicklung nach Wirtschaftszweigen	19
2.4.1 Gastgewerbe.....	23
2.4.2 Gesundheits- und Sozialwesen.....	23
2.4.3 Baugewerbe.....	25
2.4.4 Grundstücks- und Wohnungswesen	25
2.4.5 Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen.....	25
2.4.6 Wichtigste Ergebnisse	27
2.5 Zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in den drei Regierungsbezirken.....	28
2.5.1 Regierungsbezirk Darmstadt.....	28
2.5.2 Regierungsbezirk Gießen	30
2.5.3 Regierungsbezirk Kassel	32
2.6 Zusammenfassung	36
3 Befunde für die hessischen Kreise und kreisfreien Städte.....	37
3.1 Generelle Entwicklungen: Berufe	39
3.2 Generelle Entwicklungen: Qualifikationen	40
3.3 Steckbriefe	42
3.3.1 Stadt Darmstadt	43
3.3.2 Stadt Frankfurt	46
3.3.3 Stadt Offenbach	49
3.3.4 Stadt Wiesbaden.....	52
3.3.5 Kreis Bergstraße	55

3.3.6	Kreis Darmstadt-Dieburg	58
3.3.7	Kreis Groß-Gerau	61
3.3.8	Hochtaunuskreis	64
3.3.9	Main-Kinzig-Kreis	67
3.3.10	Main-Taunus-Kreis.....	70
3.3.11	Odenwaldkreis	73
3.3.12	Kreis Offenbach	76
3.3.13	Rheingau-Taunus-Kreis	79
3.3.14	Wetteraukreis.....	82
3.3.15	Kreis Gießen.....	85
3.3.16	Lahn-Dill-Kreis	88
3.3.17	Kreis Limburg-Weilburg	91
3.3.18	Kreis Marburg-Biedenkopf	94
3.3.19	Vogelsbergkreis	97
3.3.20	Stadt Kassel.....	101
3.3.21	Kreis Fulda.....	103
3.3.22	Kreis Hersfeld-Rotenburg	106
3.3.23	Kreis Kassel.....	109
3.3.24	Schwalm-Eder-Kreis	112
3.3.25	Kreis Waldeck-Frankenberg.....	115
3.3.26	Werra-Meißner-Kreis	118
3.4	Branchen	121
3.5	Kreisübergreifende Herausforderungen in Hessen laut Expertenbefragung	124
4	Fazit und Potentiale	126
4.1	Fazit.....	126
4.2	Potentiale	127
5	Literaturverzeichnis.....	130
6	Abbildungsverzeichnis	131
7	Tabellenverzeichnis	132

Ergebnisse in Kürze

- Ziel von regio pro ist die Unterstützung der Kreise und kreisfreien Städte Hessens bei der Entwicklung einer passfähigen individuellen Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategie auf kommunaler Ebene durch die Bereitstellung kreisspezifischer Informationen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung.
- Eine Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategie ist notwendig, um auf den demographischen Wandel zu reagieren. Die demographische Entwicklung führt mittel- und langfristig zu einem verminderten Arbeitskräfteangebot, bei gleichzeitig steigenden Bedarfen in Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen.
- In unterschiedlichem Maße von diesen Entwicklungen betroffen sind Berufs- und Qualifikationsgruppen und Branchen sowie regionale und lokale Arbeitsmärkte. In Ballungszentren wird mit einem leichten Bevölkerung- und Arbeitskräftezuwachs gerechnet, wogegen in ländlichen und strukturschwachen Regionen zukünftig von einer deutlichen Schrumpfung und Alterung ausgegangen werden muss.

Hessen

- Bis zum Jahr 2018 ist laut Prognose in Hessen mit knapp 100.000 weniger Arbeitskräfte zu rechnen. Dies sind 4% der heutigen Beschäftigten (2011).
- Die Arbeitskräftenachfrage wird das Arbeitskräfteangebot bis 2018 in fast allen Berufen, für die Fachkräfte sowie in fast allen betrachteten Wirtschaftszweigen übersteigen, wenn sich im Vergleich zu heute nichts ändert.
- In den sozialpflegerischen Berufen (u.a. Erzieher/innen, Altenpfleger/innen) und in den übrigen Gesundheitsdienstberufen (u.a. Medizinische Fachkräfte, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen) wird ein Arbeitskräfteengpass erwartet (jeweils -7%, zusammen -18.550).
- Bei den MINT-Berufen (Ingenieure, Informatiker, Techniker sowie Naturwissenschaftler, Mathematiker, Chemiker, Physiker) sind eher niedrigere Engpässe (-3%, zusammen rund 10.000) zu erwarten.
- In den kaufmännischen Berufen sind die prognostizierten Defizite an Arbeitskräften auch weniger hoch (-2% bis -4%).
- Die Berufsprognosen ergeben einen Arbeitskräfteengpass von knapp 100.000 Arbeitskräften. Darunter können auch in einigen Berufsgruppen An- und Ungelernte sein.
- Defizite werden laut Prognose eher bei den Dienstleistungsbranchen und der Bauwirtschaft auftreten. Allerdings zeigt die differenzierte Betrachtung der Dienstleistungsbranche, dass für einzelne Sektoren wie den Einzelhandel und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von keinen Angebotsdefiziten auszugehen ist.

Regionale Betrachtung

- Die regionale Betrachtung zeigt ein Nord-Süd-Gefälle. Die prognostizierten Defizite in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel sind mit -5% bzw. -6%

überdurchschnittlich hoch. Im Regierungsbezirk Darmstadt liegt das Angebotsdefizit nur bei -3%.

- Allerdings entfällt absolut gesehen fast die Hälfte aller in Hessen fehlenden Arbeitskräfte mit rund 48.220 auf den Regierungsbezirk Darmstadt (absolut RB Gießen: 21.560, RB Kassel: 28.390).
- Das Nord-Süd-Gefälle wird auch bei der differenzierten Betrachtung nach Berufen, Qualifikationsstufen und Wirtschaftszweigen bestätigt. Der Hauptgrund für die schwierige Lage Nord- und Mittelhessens liegt in der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung.
- Auch innerhalb der Regierungsbezirke sind Unterschiede zwischen den Kreisen zu beobachten. Die erwarteten Angebotsdefizite in Nordhessen z.B. sind im südöstlichen Teil nicht so groß wie in der nördlichen Region. So steht der Werra-Meißner-Kreis besonderen Herausforderungen gegenüber, da er von Bevölkerungsrückgang und damit hohen Angebotsdefiziten gekennzeichnet ist.
- In Südhessen wird für das Rhein-Main-Gebiet eine positivere Entwicklung mit geringeren Defiziten vorhergesagt als für die restliche Region. So kann z.B. in der Stadt Darmstadt oder im Main-Taunus-Kreis sogar von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt gesprochen werden.

Ursachen und Perspektiven

- Die Ursachen für die prognostizierten Angebotsdefizite liegen zum einen in einem tatsächlich rückläufigen Arbeitskräfteangebot, das durch den demographischen Wandel bedingt wird. Zum anderen ist auch eine Zunahme der Nachfrage zu erwarten, die vor allem durch einen größer werdenden rentenbedingten Ersatzbedarf entsteht.
- Darüber hinaus stellt in einem Teil der hessischen Kreise und Regionen die Abwanderung der Bevölkerung im Erwerbsalter eine große Herausforderung dar. Diese Entwicklung wird unter anderem durch eine fehlende oder schlecht ausgebaute Infrastruktur und unattraktive Arbeitsplatzangebote befördert.
- Kreisübergreifende Herausforderungen liegen aus Expertensicht zudem in wenig flexiblen Arbeitszeiten, nicht ausreichenden und nicht adäquaten Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie fehlenden finanziellen Anreizen (z.B. Lohnhöhe), aber auch wenig attraktiven Wohnorten, die eine Bindung von Arbeitskräften erschweren.
- Zwei Haupttrends sind bei der zukünftigen Entwicklung der Berufe aus Expertensicht zu beobachten: Insbesondere die demographische Entwicklung sowie ein zunehmender technischer Fortschritt bedingen die Entwicklung neuer Berufe sowie Veränderungen innerhalb bestehender Berufe. Darüber hinaus wird eine stärkere fachliche Spezialisierung bei allen Berufen vorausgesagt, häufig verbunden mit einer größeren Flexibilität und Eigenverantwortung der Beschäftigten.
- Je nach Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage des Kreises bzw. der kreisfreien Stadt können die Gründe für die Angebotsdefizite unterschiedlich sein. So ist beispielsweise in den nordöstlichen Kreisen Hessens die rückläufige Bevölke-

rungsentwicklung für die Defizite verantwortlich, in den südhessischen Kreisen eher ein erhöhter Ersatz- und Erweiterungsbedarf.

- Die unterschiedlichen zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen in den Regionen Hessens erfordern unterschiedliche Strategien für die Kreise und kreisfreien Städte. Dementsprechend sind bei der Strategieentwicklung in den einzelnen Regionen und Kreisen die jeweiligen Gründe für Fachkräfteengpässe zu berücksichtigen. Darüber hinaus müssen bei der Auswahl der Maßnahmen die jeweiligen Ressourcen und Wirtschaftsstrukturen der Region mit in die Entscheidung, welche Maßnahme funktional ist, mit einbezogen werden. Ist das Maß der Herausforderung nicht sehr hoch, so können einfache und schnell umsetzbare Strategien erfolgversprechend sein. Dazu gehören Bindungsstrategien wie Weiterbildung oder Anwerbung. Je stärker der Druck für die Kreise wird, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, desto mehr Strategien müssen zum Einsatz kommen wie z.B. Ausbildung oder sogar Anwerbung aus dem Ausland. Je nach Handlungsdruck aufgrund hoher Angebotsdefizite, vorhandener Ressourcen wie finanzielle Möglichkeiten oder Erfahrungen der Akteure und der Wirtschaftsstruktur (z.B. attraktive Unternehmen) eines Kreises bzw. einer kreisfreien Stadt werden unterschiedliche Strategien sinnvoll sein. Diese besondere Lage vor Ort entscheidet über die Auswahl der Strategien und deren Verknüpfung.

1 Einleitung

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Aus Sicht zahlreicher Arbeitsmarktbeobachter scheint festzustehen, dass sich die Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verschieben, wobei die Effekte in Zukunft noch deutlicher zu spüren sein werden. Alle arbeitsmarktpolitischen Akteure stehen daher vor der Herausforderung, diesen Veränderungsprozess zu begleiten und Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln, die zukunftsfähig sind.

Die Veränderung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs wird hierbei durch drei Faktoren bestimmt, die sich in ihrer zeitlichen Wirksamkeit unterscheiden. Zum ersten führt als wichtigster Einflussfaktor die demographische Entwicklung mittel- bis langfristig zu einem verminderten Arbeitskräfteangebot, bei gleichzeitig steigenden Bedarfen in Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Desweiteren werden Arbeitsmarktentwicklungen durch mittelfristige strukturelle Veränderungen, wie z.B. technologischen Wandel und daraus abgeleitet veränderte Qualifikationsanforderungen oder Veränderungen der Lebensstile, beeinflusst. Schließlich kann die kurz- bis mittelfristige Konjunkturentwicklung zu einem veränderten Arbeits- und Fachkräftebedarf führen.

In unterschiedlichem Maße von diesen Entwicklungen betroffen sind jedoch nicht nur einzelne Berufs- und Qualifikationsgruppen oder auch Branchen, sondern regionale und lokale Arbeitsmärkte. Während in Ballungszentren weiterhin mit einem Bevölkerungszuwachs gerechnet wird, muss in ländlichen und strukturschwachen Regionen zukünftig von einer deutlichen Schrumpfung und Alterung ausgegangen werden, was wiederum Auswirkungen auf die regionale Wirtschaftskraft, aber auch die gesamte soziale Infrastruktur nach sich zieht.

Um diesen komplexen Entwicklungen zu begegnen und die politischen Akteure handlungsfähig zu machen, sind fundierte Informationen über die zukünftige Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt notwendig. Diese müssen, wie sich aus den oben genannten Themen ableiten lässt, zugleich

- berufsindividuell,
- auf möglichst kleinräumiger regionaler Ebene,
- branchenspezifisch und
- nach Qualifikationsstufen differenziert

sein, um fundierte und handlungsorientierte Ergebnisse zu liefern und als Vorlage für die regionale Strategieentwicklung dienen zu können. Neben der Arbeitsverwaltung und den regionalen Institutionen benötigen zudem auch Unternehmen sowie Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchende Informationen über die zukünftige Arbeitsmarktsituation, um für die Personalplanung und Berufswegeplanung eine erste Orientierung zu erhalten.

Damit diesen umfassenden Anforderungen Rechnung getragen werden kann, ist das Frühinformationssystem *regio pro* ins Leben gerufen worden. Zentrale Aufgabe von *regio pro* ist es, auf Basis regionaler Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten Berufs- und Qualifikationsprognosen zu generieren.

Dem Prognosemodell werden hierbei der Stand und die erwartete Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage auf Basis eines gesamtwirtschaftlichen Modells sowie des Arbeitskräfteangebots auf Basis einer Bevölkerungsprognose zu Grunde gelegt; zu-

sätzlich berücksichtigt das Modell die Pendlerströme, d.h. die Zahl der Ein- und Auspendler in die jeweilige Region. Analog zu den oben genannten konjunkturellen, strukturellen und demografischen Faktoren werden hierbei Effekte, wie z.B. ein erhöhter oder verminderter Arbeitskräftebedarf der Unternehmen, rentenbedingte Ersatzbedarfe oder eine Abnahme des Arbeitskräfteangebots, relevant. Die genannten Effekte können sich in ihren Wirkungen überlagern oder auch verstärken. In einigen Berufsgruppen geht beispielsweise zwar der Bedarf der Unternehmen zurück, aber durch einen hohen Anteil an aus dem Berufsleben ausscheidenden Arbeitskräften aufgrund ihres Alters (rentenbedingter Ersatzbedarf) kann das Sinken der Unternehmensnachfrage überlagert werden. Dies ist ein Effekt, der zudem noch durch ein demographiebedingt sinkendes Arbeitskräfteangebot verstärkt werden kann.

Die so generierten Daten zeigen für jeden Landkreis und alle kreisfreien Städte in Hessen, für alle drei Regierungsbezirke sowie für ganz Hessen das zukünftige Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie den hieraus resultierenden Mismatch. Dieser kann entweder als Überschuss (Nachfrage ist geringer als das Angebot) oder Defizit (Nachfrage ist größer als das Angebot) vorliegen. Differenziert wird dieser Mismatch nach Berufen und Qualifikationsstufen; zudem werden zukünftige Probleme in den einzelnen Wirtschaftszweigen abgebildet.

Zur Ergebnissicherung wurde anschließend ergänzend zu der quantitativen Prognose von Angebot und Nachfrage eine internetbasierte Expertenbefragung durchgeführt. Hierbei gaben Arbeitsmarktexpertinnen und -experten aus den Regionen ihre Einschätzung zu der zukünftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs sowie zu neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ab und analysierten zusätzlich die erwarteten Berufs- und Qualifikationsentwicklungen.

Der vorliegende Zwischenbericht zeigt die prognostizierten Ergebnisse, die durch diese Methoden-Kombination gewonnen wurden. Die Darstellung erfolgt zunächst für die drei hessischen Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel, die im Vergleich zu Hessen analysiert werden. Dabei wird die Arbeitskräfteentwicklung insgesamt berücksichtigt sowie eine Differenzierung nach Berufen, Qualifikationen und Wirtschaftszweigen vorgenommen; zudem sind hier die Ergebnisse der Expertenbefragung gebündelt. Der abschließende Teil dieses Kapitels fasst die Spezifika der einzelnen Regierungsbezirke zusammen.

Im hieran anschließenden Kapitel wird pro Kreis bzw. kreisfreier Stadt ein Steckbrief angelegt, der die heutige und die zukünftige Arbeitsmarktsituation beschreibt. Zentrale Indikatoren bieten ein detailliertes Bild der lokalen Arbeitsmarktlage. Dieses dient als Grundlage zur Entwicklung von regional- bzw. kommunalspezifischen Handlungsansätzen. Allgemeine Daten zur Beschäftigungssituation im Kreis sowie zu Qualifikationen, Berufen und Wirtschaftszweigen werden mit den Prognosedaten aus regio pro zusammengeführt. Diese Daten werden im Vergleich zum jeweiligen Regierungsbezirk und Hessen gezeigt. So entsteht eine kompakte Beschreibung der Arbeitsmarktentwicklung in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens.

Der Berichtsteil endet mit einem Fazit, in dem die zentralen Befunde gesammelt und im Hinblick auf zukünftige regionale Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherungsstrategien bewertet werden.

2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung in Hessen und den drei Regierungsbezirken

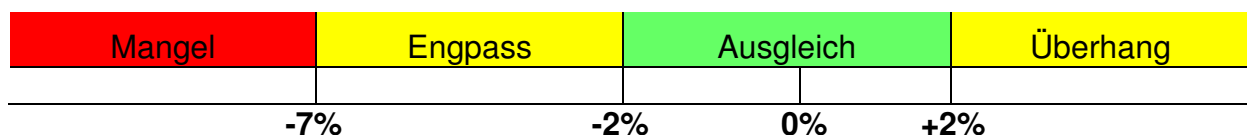
Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Qualifikations- und Beschäftigungsprognose bis 2018 dargestellt. Somit erhält man einen ersten Eindruck, wie der regionale Arbeitsmarkt zukünftig aussehen wird. Dies reicht aber nicht aus, um konkrete Handlungsfelder zu definieren und Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln. Deshalb wird die Beschäftigungsentwicklung in den Regierungsbezirken im Vergleich zu Hessen differenzierter betrachtet und zwar nach

- einzelnen Berufsgruppen,
- Qualifikationen,
- Wirtschaftszweigen.

Schließlich wird jeweils die Arbeitsmarktsituation der drei Regierungsbezirke Hessens separat beschrieben. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung.

2.1 Zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Hessen

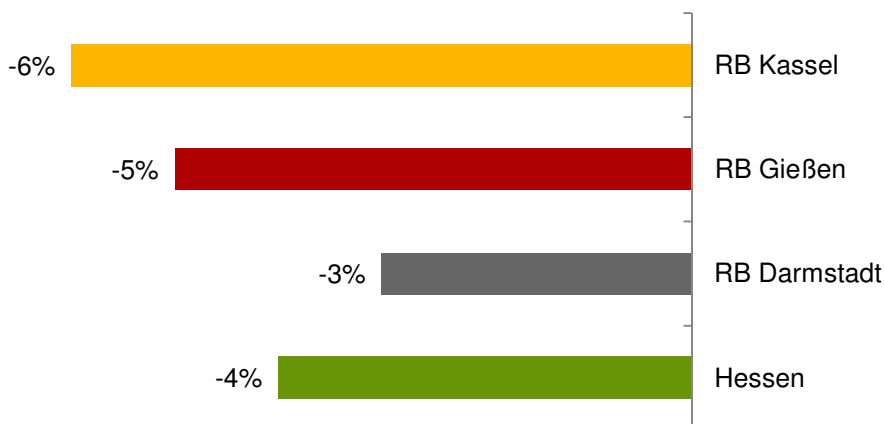
Die zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in Hessen wird durch die Gegenüberstellung des projizierten Arbeitskräfteangebotes und der projizierten Arbeitskräftenachfrage unter Berücksichtigung der Pendlerströme ermittelt. Dieser sogenannte Mismatch entsteht, wenn Angebot und Nachfrage nicht ausgeglichen sind. Ein Angebotsdefizit ist vorhanden, wenn die Nachfrage größer als das Angebot ist; ein Angebotsüberschuss entsteht, wenn das Angebot über der Nachfrage liegt. Das bedeutet, dass alle Werte größer Null Angebotsüberschüsse darstellen und alle Werte kleiner Null Angebotsdefizite sind. Kleinerer Mismatch ist aber nicht automatisch ein Defizit oder Überhang, sondern wird aus einer Matchingperspektive als Ausgleich betrachtet. Für regio pro wurden folgende Grenzen festgelegt:



Ein Überhang kann für den Arbeitsmarkt genauso eine Herausforderung sein wie ein Engpass und wird deshalb genauso behandelt, er erfordert nur andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Die Analyse zeigt, dass bei gleichen Rahmenbedingungen wie heute bis zum Jahr 2018 in Hessen mit einem Arbeitskräfteengpass zu rechnen ist: Insgesamt wird ein Angebotsdefizit von ca. 98.170 Fach- und Arbeitskräften erwartet. Dies entspricht einem Minus von 4% im Vergleich zu den heutigen Beschäftigten (2011). Die Hälfte aller in Hessen fehlenden Arbeitskräfte entfallen dabei mit rund 48.220 auf den Regierungsbezirk Darmstadt (-3%). Absolut gesehen liegt das prognostizierte Angebotsdefizit im RB Gießen bei 21.560 (-5%) und im RB Kassel bei 28.390 Beschäftigten (-6%). Somit ist in allen Regierungsbezirken von einem Arbeitskräfteengpass auszugehen.

Abbildung 1: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

In Gesamthessen verursacht vor allem der Ersatzbedarf, der sich aus dem altersbedingten Ausscheiden der Beschäftigten ergibt, das Angebotsdefizit. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel wird diese Entwicklung insbesondere noch durch die rückläufige Bevölkerungsentwicklung verstärkt. Nur der RB Darmstadt erwartet eine Zunahme der Bevölkerung. Diese Tendenz bestätigt den seit längerer Zeit zu beobachtende Trend der Abwanderung der Bevölkerung aus ländlichen Gebieten.¹

Im Vergleich zur letzten Prognose, die den Zeitraum von 2009 bis 2014 umfasste und ein Angebotsdefizit von 65.900 ermittelte, wird sich laut Modell das Defizit bis 2018 auf rund 98.700 erhöhen. Wenn man zugrunde legt, dass sich der Prognosezeitraum von fünf auf acht Jahre erweitert hat und zudem die rückläufige Bevölkerungsentwicklung in Nord- und Mittelhessen berücksichtigt, erscheint dies eine plausible Entwicklung.

¹ Die detaillierten Daten zum Mismatch sowie zur Nachfrage- und Angebotsprognose finden sich im Teil 2 des Zwischenberichts: Methodik- und Tabellenband.

2.2 Arbeitskräfteentwicklung nach Berufen

Diese allgemeine Einschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs zeigt, dass Handlungsbedarf zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung in Hessen besteht. Diese Information reicht aber nicht aus, um konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und arbeitsmarktpolitische Strategien zu entwickeln. Daher bedarf es einer differenzierten Betrachtung der erwarteten Defizite. Hierzu werden zunächst die einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt.

Aus statistischen Gründen werden nur Berufsgruppen mit mindestens 1.500 Beschäftigten projiziert. Trotz dieser Beschränkungen konnten mit regio pro jeweils zwischen 95% und 98% der Beschäftigten in allen Berufen prognostiziert werden. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Berufsgruppen und -ordnungen, die in die Prognoserechnung einbezogen werden konnten und wie viel Prozent der Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig bzw. gleichzeitig ausschließlich geringfügig) damit abgebildet werden konnten.

Tabelle 1: Prognostizierte Berufe in den drei Regierungsbezirken und in Hessen

	Berufsgruppe	Berufsordnung	Insgesamt	in % der svp und ge Beschäftigten*
Hessen	73	194	267	98%
Regierungsbezirk Darmstadt	63	159	222	98%
Regierungsbezirk Gießen	53	88	141	95%
Regierungsbezirk Kassel	54	96	150	96%

* svp steht für sozialversicherungspflichtig und ge für ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Beide Beschäftigtenarten wurden im Rahmen von regio pro geschätzt.

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Zur besseren Darstellung werden im Folgenden die jeweils zehn größten Berufsgruppen der Regierungsbezirke identifiziert sowie untereinander und im Vergleich mit Hessen analysiert.² Diese zehn Berufsgruppen decken jeweils pro Regierungsbezirk etwa 50% der Gesamtbeschäftigung ab.

Interessant ist hierbei, dass nur sechs Berufsgruppen in allen drei Regionen vertreten sind. Unterschiede gibt es bei der Verteilung der Berufsgruppen zwischen Nord- und Mittelhessen auf der einen und Südhessen auf der anderen Seite: Im Regierungsbezirk Darmstadt gehören mehr kaufmännische Berufe zu den zehn größten, dagegen zählen in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel häufiger technische Berufsgruppen zu den bedeutendsten. Die folgende Tabelle zeigt die jeweils zehn größten Berufsgruppen in den drei hessischen Regierungsbezirken, wobei die Gruppen in fünf Cluster zusammengefasst sind:

- kaufmännische Berufe,
- Gesundheitsberufe,
- Dienstleistungsberufe,
- Logistik-Berufe,
- technische/ handwerkliche Berufe.

² Die ausführliche Dokumentation der berechneten Daten finden sich im Teil 2 des Zwischenberichts: Methodik- und Tabellenband.

Tabelle 2: Die jeweils 10 größten Berufsgruppen in den drei Regierungsbezirken und in Hessen

Berufscluster	Berufe	Hessen	Regierungsbezirk Darmstadt	Regierungsbezirk Gießen	Regierungsbezirk Kassel
Kaufmännische Berufe	Bürofach-/ Bürohilfskräfte	X	X	X	X
	Warenkaufleute	X	X	X	X
	Bank- und Versicherungskaufleute	X	X		
	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	X	X		
	Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer		X		
	Übrige	X	X	X	X
Gesundheitsberufe	Gesundheitsdienstberufe				
	Sozialpflegerische Berufe	X	X	X	X
Dienstleistungsberufe	Reinigungsberufe	X	X	X	X
	Gästebetreuer		X		X
Logistik-Berufe	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	X	X	X	X
	Berufe des Landverkehrs	X		X	X
technische/handwerkliche Berufe	Schlosser			X	X
	Techniker	X		X	X
	Elektriker			X	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Im Folgenden findet sich die Darstellung der Prognoseergebnisse für die übergeordneten Berufscluster, analog zu oben stehender Tabelle.

2.2.1 Kaufmännische Berufe

Insgesamt werden voraussichtlich in ganz Hessen 14.000 Bürofach- und Bürohilfskräfte bis 2018 fehlen. Die Hälfte dieses Angebotsdefizits ist in Südhessen verortet. Allerdings ist hier das Defizit in Relation zur Beschäftigtenzahl in dieser Berufsgruppe mit -2% nicht sehr groß und kann als Ausgleich betrachtet werden. In Nord- und Mittelhessen liegt das Angebotsdefizit bei -5%, somit muss hier mit einem Engpass gerechnet werden.

Die nicht gedeckten Bedarfe an Arbeitskräften liegen in den anderen kaufmännischen Berufsgruppen im Vergleich zu den Bürofach- und Bürohilfskräften absolut gesehen nicht sehr hoch. So werden 3.670 fehlende Warenkaufleute in Hessen prognostiziert. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel ist die Anzahl der zukünftig fehlenden Arbeitskräfte ungefähr genauso hoch wie in Südhessen. In Relation zu der Beschäftigtenzahl liegen damit die Angebotsdefizite in Nord- und Südhessen aber höher (-3%). Deshalb wird in diesen beiden Regierungsbezirken von einem Arbeitskräfteengpass ausgegangen.

Für die Berufsgruppe Bank- und Versicherungskaufleute wird im Regierungsbezirk Darmstadt ein geringes Angebotsdefizit bis 2018 erwartet (-1.420). Laut Einschätzung der Expertinnen und Experten wird für diese Berufsgruppe die Nachfrage zurückgehen. Dies bestätigt die statistische Prognose, die von einer sinkenden Nachfrage ausgeht, die aber durch den erhöhten rentenbedingten Ersatzbedarf und das rückläufige Angebot an Arbeitskräften überkompensiert wird. Bei den beiden anderen Berufsgruppen EDV-Fachleute (inklusive Kassierer und Buchhalter) (-1.920) und Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer (-1.940) verursacht insbesondere der hohe rentenbedingte Ersatzbedarf das ausgewiesene Defizit. In allen drei Berufsgruppen kann von einem geringen Arbeitskräfteengpass ausgegangen werden.

Tabelle 3: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) der kaufmännischen Berufsgruppen bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)

Berufsgruppe	Hessen Mismatch		RB Darmstadt Mismatch		RB Gießen Mismatch		RB Kassel Mismatch	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Bürofach-, Bürohilfskräfte	-14.000	-3%	-7.860	-2%	-2.780	-5%	-3.360	-5%
Warenkaufleute	-3.670	-2%	-1.290	-1%	-1.040	-3%	-1.340	-3%
Bank-, Versicherungskaufleute	-2.730	-3%	-1.420	-2%	-	-	-	-
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	-3.120	-3%	-1.920	-3%	-	-	-	-
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	-2.950	-4%	-1.940	-3%	-	-	-	-

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur ; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.2.2 Gesundheitsberufe

Aufgrund der Alterung der Gesellschaft ist insbesondere im Gesundheits- und sozialpflegerischen Bereich ein Problem bei der Versorgung mit Fach- und Arbeitskräften zu erwarten. Dies wird durch die Prognose bestätigt: In Hessen werden im Jahr 2018 insgesamt 18.550 Arbeitskräfte in diesen Berufen fehlen.

In allen Regionen wird der Erweiterungsbedarf der Krankenhäuser und ambulanten sowie stationären Pflegeeinrichtungen an Arbeitskräften in diesen Berufsgruppen steigen. Dies gilt auch für Kindergärten (Erzieherinnen und Erzieher) sowie für Arztpraxen (Arzthelfer). Gleichzeitig ist auch überall ein hoher rentenbedingter Ersatzbedarf zu beobachten. Diese beiden Effekte führen zu einem Defizit. Das Defizit wird in Nordhessen und teilweise in Mittelhessen noch durch den Rückgang des Angebots an Arbeitskräften erhöht. In Hessen und im Regierungsbezirk Darmstadt dagegen wird durch die Erhöhung des Angebots das Defizit etwas reduziert. Dies gilt auch für die sozialpflegerischen Berufe im Regierungsbezirk Gießen.

Somit ist in Nordhessen mit einem Angebotsdefizit von jeweils -9% in den beiden Berufsgruppen und in Mittelhessen mit jeweils -8% von einem Arbeitskräftemangel auszugehen, im Regierungsbezirk Darmstadt wird dagegen mit -6% nur ein Engpass eintreten.³

Tabelle 4: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) der Gesundheitsdienstberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken

Berufsgruppe	Hessen Mismatch		RB Darmstadt Mismatch		RB Gießen Mismatch		RB Kassel Mismatch	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Übrige Gesundheitsdienstberufe	-11.060	-7%	-5.540	-6%	-2.370	-8%	-3.150	-9%
Sozialpflegerische Berufe	-7.490	-7%	-3.890	-6%	-1.540	-8%	-2.060	-9%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

³ Diese Werte können nicht mit den Werten des Hessischen Pflegemonitors verglichen werden, weil hier Berufsgruppen prognostiziert wurden, die höher aggregiert sind und damit mehrere Berufe berücksichtigen. Weiterhin sind die im Rahmen von regio pro prognostizierten Daten Personenzahlen, wogegen die Daten des Hessischen Pflegemonitors Vollzeitäquivalente sind. Außerdem wird hier auf der Nachfrageseite der altersbedingte Ersatzbedarf berechnet, was bisher im Hessischen Pflegemonitor nicht stattgefunden hat.

2.2.3 Dienstleistungsberufe

Hessenweit ist für 2018 mit einem Engpass sowohl bei den Reinigungsberufen als auch den Gästebetreuern zu rechnen, was u.a. durch eine erhöhte Nachfrage der Unternehmen bedingt ist. Hierbei bestehen jedoch erhebliche regionale Unterschiede: In Nordhessen ist das relative Defizit an Gästebetreuern dreimal so hoch wie in Südhessen; mit -12% ist das nordhessische Defizit in diesem Beruf zugleich das höchste aller regional prognostizierten Berufe. Da die Touristik-Branche insbesondere in dieser Region eine große Bedeutung besitzt, ist der erwartete Mangel an Arbeitskräften eine besondere Herausforderung gerade für Nordhessen,

Bei den Reinigungsberufen wird auch der konjunkturell bedingte Erweiterungsbedarf steigen; die regionalen Differenzen sind hier vergleichsweise gering.

Tabelle 5: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) von zwei der größten Dienstleistungsberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)

Berufsgruppe	Hessen Mismatch		RB Darmstadt Mismatch		RB Gießen Mismatch		RB Kassel Mismatch	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Reinigungsberufe	-6.210	-5%	-3.520	-5%	-1.010	-5%	-1.680	-7%
Gästebetreuer	-4.270	-6%	-2.250	-4%	-	-	-1.310	-12%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.2.4 Logistik-Berufe

In Nord- und Mittelhessen wird insbesondere der Bedarf an Arbeitskräften in den Berufen des Landverkehrs (Berufskraftfahrer) nicht gedeckt werden können (RB Kassel: -1.350; RB Gießen: -860). Der konjunkturell bedingte Arbeitskräftebedarf an diesem Beruf wird tatsächlich auch in Zukunft steigen. Zusammen mit dem Defizit der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter besonders im Regierungsbezirk Kassel kann hier von einem Arbeitskräfteengpass im Logistikbereich ausgegangen werden. Das Angebotsdefizit bei den Lagerberufen wird in beiden Regierungsbezirken aufgrund des Rückgangs des Arbeitskräfteangebots verstärkt.

Tabelle 6: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) Logistikberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)

Berufsgruppe	Hessen Mismatch		RB Darmstadt Mismatch		RB Gießen Mismatch		RB Kassel Mismatch	
	Absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	-2.970	-3%	-1.360	-2%	-460	-3%	-1.150	-5%
Berufe des Landverkehrs	-4.090	-5%	-	-	-860	-7%	-1.350	-7%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.2.5 Technische/ handwerkliche Berufe

Auch bei den technischen Berufen wird bis 2018 ein nicht gedeckter Arbeitskräftebedarf prognostiziert. Die Angebotsdefizite werden bei den Schlossern, aber insbesondere auch bei den Technikern in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen über dem Hessendurchschnitt liegen. Diese Defizite werden durch einen hohen rentenbedingten Ersatzbedarf und einer gleichzeitigen Verringerung des Arbeitskräfteangebots verursacht.

In Mittelhessen weisen neben den Schlossern und Technikern auch noch die Elektriker ein Angebotsdefizit auf. Zwar geht bei diesem Beruf der Erweiterungsbedarf zurück, aber der Ersatzbedarf sowie das sinkende Arbeitskräfteangebot verursachen diesen Engpass, der im Vergleich zum Durchschnitt im gesamten Bundesland Hessen leicht höher liegt.

Tabelle 7: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) technische Berufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)

Berufsgruppe	Hessen Mismatch		RB Darmstadt Mismatch		RB Gießen Mismatch		RB Kassel Mismatch	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Techniker	-2.530	-3%	-	-	-640	-6%	-850	-6%
Schlosser	-1.330	-3%	-	-	-420	-5%	-620	-5%
Elektriker	-1.160	-3%	-	-	-380	-4%		

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.2.6 Wichtigste Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse der Berufe für Hessen und seine drei Regierungsbezirke sind:

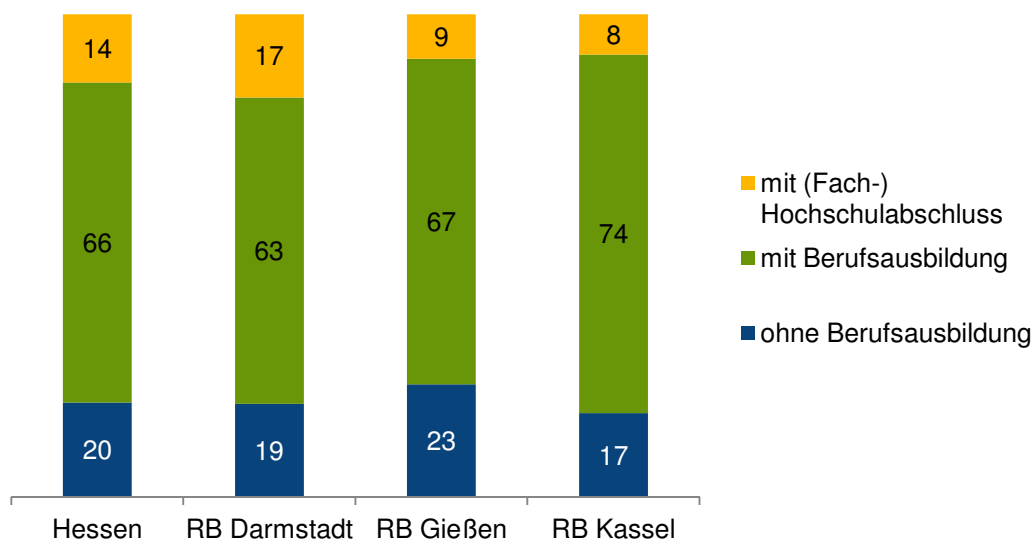
- In allen betrachteten Berufsgruppen, die die jeweils zehn größten einer Region darstellen, wird bis 2018 ein Angebotsdefizit erwartet.
- Besonders groß ist der erwartete Arbeitskräfteengpass bzw. -mangel flächendeckend für sozialpflegerische Berufe (u.a. Erzieher/innen, Altenpfleger/-innen) und für übrige Gesundheitsdienstberufe (u.a. Medizinische Fachkräfte, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen).
- Dagegen kann die zukünftige Lage der kaufmännischen und der technischen Berufe als weniger defizitär eingeschätzt werden.
- Es ist auch weiterhin ein Nord-Süd-Gefälle zu beobachten: In Südhessen sind die Angebotsdefizite bis auf die Reinigungsberufe zum Teil deutlich geringer als in Nord- und Mittelhessen.

2.3 Arbeitskräfteentwicklung bei Fachkräften

Die Diskussion über die demographische Entwicklung und den daraus entstehenden Problemen dreht sich häufig um den Mangel an Fachkräften, die aus Arbeitskräften mit Berufsausbildung und aus Akademikern bestehen. Für eine spezifische Fachkräftesicherungsstrategie ist es aber wichtig zu wissen, welche Art der Beschäftigten nachgefragt werden, denn je nach nachgefragter Qualifikationsstufe müssen unterschiedliche Strategien zur Anwendung kommen. Bei einem Bedarf an Akademikern müssen z.B. mittelfristig genug Studienplätze zur Verfügung gestellt werden. Bei einer Lücke an Arbeitskräften mit Berufsausbildung müssen z.B. Ausbildungsquoten erhöht werden.

Vorab findet sich eine Darstellung der heutigen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten innerhalb der Regionen. Diese ist im Jahr 2011 recht unterschiedlich: Im Regierungsbezirk Kassel sind mit einem Anteil von 74% überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Berufsausbildung tätig. Nordhessen liegt damit um 10 Prozentpunkte höher als Südhessen. Auch der Regierungsbezirk Gießen liegt im hessenweiten Vergleich über dem Durchschnitt. Dafür ist der Anteil der Akademiker im Regierungsbezirk Darmstadt mit 17% etwa doppelt so hoch wie in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen. Dies lässt sich mit der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der hessischen Regionen erklären. So ist in Südhessen die Dienstleistungsbranche stark, wohingegen Nordhessen durch eine hohe Dichte an Unternehmen des produzierenden Gewerbes gekennzeichnet ist. Der Anteil der Geringqualifizierten liegt hingegen im Regierungsbezirk Gießen höher als in Nord- und Südhessen.

Abbildung 2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen sowie seinen drei Regierungsbezirken 2011, Angaben in %



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

In etwa analog zur derzeitigen Verteilung zeigen sich die erwarteten Defizite bis 2018. In Hessen werden laut Modell insgesamt 98.170 Arbeitskräfte fehlen. Von diesen Arbeitskräften werden voraussichtlich 69.520 mit Berufsausbildung und 10.610

Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss fehlen.⁴ Somit ist das projizierte Angebotsdefizit bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung am höchsten. Dieser Befund gilt gleichermaßen für die drei Regierungsbezirke Hessens.

Tabelle 8: Absoluter Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage) nach Qualifikationen bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken

Qualifikationsniveau	Hessen	RB Darmstadt	RB Gießen	RB Kassel
mit Berufsausbildung	-69.520	-32.710	-15.420	-21.390
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-10.610	-6.970	-1.620	-2.020

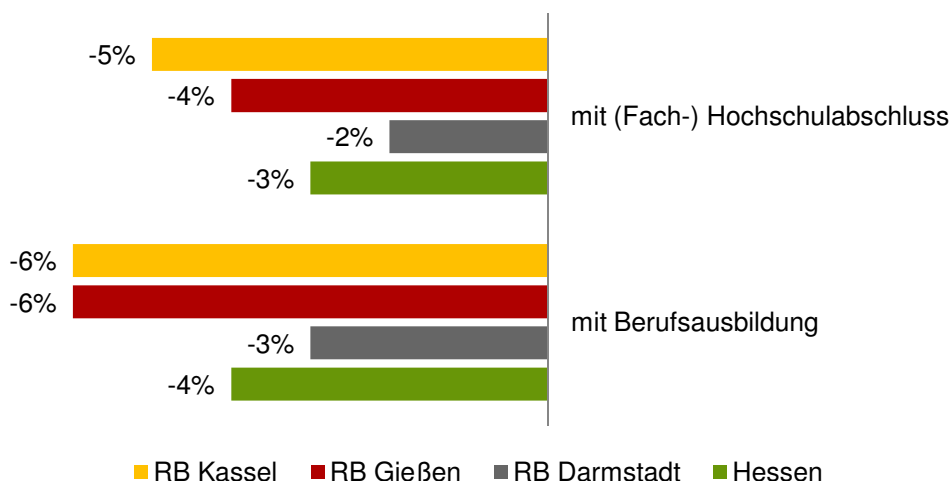
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Eine noch genauere Einschätzung der zukünftigen Fachkräfteengpässe nach Qualifikationen als die absoluten Defizite liefert der relative Mismatch. Dieser zeigt das Verhältnis der zukünftig fehlenden Arbeitskräfte zu den heute bereits Beschäftigten.

Bis zum Jahr 2018 wird es laut Modell sowohl bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung als auch bei den Akademikern zu Engpässe kommen. Hessenweit zeigen sich zwischen den Qualifikationsstufen jedoch kaum Differenzen; das Defizit wird zwischen -3% und -4% liegen.

Insbesondere die Regierungsbezirke Gießen und Kassel erwarten mit jeweils 6% ein hohes Angebotsdefizit an Beschäftigten mit Berufsausbildung. Aber auch überdurchschnittlich viele Akademiker werden in Nord- und Mittelhessen fehlen. Für den Regierungsbezirk Darmstadt ist das Defizit an Hochqualifizierten so gering, dass es als ausgeglichen betrachtet werden kann.

Abbildung 3: Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) nach Qualifikationen bis 2018 in Hessen sowie seinen drei Regierungsbezirken



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

⁴ Aus methodischen Gründen können die Mismatches für An- und Ungelernte nicht ausgewiesen werden. Bei den Prognosen nach Qualifikationen wird das Prognosemodell noch weiter optimiert.

Folgende Befunde ergeben sich bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur und -entwicklung:

- Bei beiden Akademiker und Beschäftigten mit Berufsausbildung und in allen Regionen wird laut Modell ein Angebotsdefizit bis 2018 prognostiziert.
- Die prognostizierten Ausmaße der Defizite sind unabhängig von der derzeitigen Qualifikationsstruktur. Vielmehr hängen sie von der Region ab. So liegen die erwarteten Fachkräfteengpässe bei Akademiker und Beschäftigten mit Berufsausbildung hinweg in Südhessen unter und in Nord- und Mittelhessen über dem Durchschnitt.







2.4 Arbeitskräfteentwicklung nach Wirtschaftszweigen

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage entwickelt sich sektoral sehr unterschiedlich, wofür neben konjunkturellen auch strukturelle Gründe maßgeblich sind. Daher ist zusätzlich zur Betrachtung der Berufe und Qualifikationen eine Analyse der zukünftigen Entwicklung der Wirtschaftszweige sinnvoll, um spezifische ungedeckte Arbeitskräftebedarfe zu ermitteln. Dabei korrespondiert selbstverständlich auch die Entwicklung der Wirtschaftszweige mit denen der Berufsgruppen.

Hierbei ist eine methodische Besonderheit zu beachten: Sowohl bei den Berufen als auch den Qualifikationen wurden das Angebot der Nachfrage pro Beruf bzw. Qualifikation gegenübergestellt und unter Einbeziehung der Pendlerströme der Mismatch projiziert. Dies ist bei der Betrachtung der Wirtschaftszweige nicht möglich, da eine Prognose des Arbeitsangebots nach Wirtschaftszweigen nicht möglich ist⁵. Somit kann auch kein Mismatch nach Wirtschaftszweigen direkt berechnet werden.

Um trotzdem zu belastbaren Ergebnissen zu gelangen, wird durch ein Annäherungsverfahren ermittelt, wie die Branchenentwicklung bis zum Jahr 2018 aussehen wird. Dieses Verfahren besteht darin, die Wirtschaftszweige anhand der Berufe zu definieren. Dazu werden zunächst die quantitativ wichtigsten Berufe pro Branche ermittelt. In einem zweiten Schritt betrachtet man die Mismatches dieser Berufe, um daraus die Arbeits- und Fachkräftesituation für eine Branche abzuleiten. Dazu werden den Mismatches der Berufe bestimmte normierte Werte bzw. Kategorien zugeordnet. Z.B. erhält der Mismatch den Wert -1, wenn er größer als -3% ist. Wird der Mismatch kleiner (-3% bis -5%) bekommt er den Wert -2 usw. (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Zuordnung der Mismatches (Differenz von Arbeitskräfteangebot und – nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) zu den Kategorien

Kategorien		
Mismatch: -9% und kleiner		-5
Mismatch: -7% bis -9%		-4
Mismatch: -5% bis -7%		-3
Mismatch: -3% bis -5%		-2
Mismatch: größer -3%		-1
Rest - keine Aussage möglich		-9

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, Hessen Agentur

In einem weiteren Schritt wird der normierte Mismatch anteilig nach seiner Häufigkeit in der Branche gewichtet. Die Häufigkeit in der Branche wird durch den Anteil der Beschäftigten eines Berufes in dem Wirtschaftszweig bestimmt. Somit wird der normierte Mismatch mit dem Anteil der Berufe, die in dieser Kategorie liegen, gewichtet. Je höher der (negative) normierte Wert einer Branche ist, desto höher ist sein Arbeits- und Fachkräftebedarf. Dies zeigt dann das Maß der Herausforderung für den

⁵ Vgl. Methodenteil Kapitel 8.1.2.2

Wirtschaftszweig. Durch die Normierung der Mismatches können die Branchen auch zwischen den Regionen verglichen werden.⁶

Wird der normierte Mismatch (Kategoriewert) einer Berufsgruppe mit seinem Anteil an dem Wirtschaftszweig multipliziert und dieses Produkt über alle Berufe für den betrachteten Wirtschaftszweig aufsummiert und durch die Anteile der betrachteten Berufe dividiert, erhält man den normierten Gesamtwert für eine Branche. Somit wird der Vergleich zwischen den Wirtschaftszweigen und deren zukünftig erwarteten Situationen ermöglicht.

Da nur die größten Berufe einer Branche betrachtet werden, kann mit diesem Modell auch nicht die gesamte Branche erklärt werden. Der nicht erfasste Rest wird daher mit einer -9 belegt.

Es wurden die Branchen ausgesucht, die zum einen eine wirtschaftlich hohe Bedeutung für Hessen haben und zum anderen gut abzugrenzen sind. So ist z.B. die Betrachtung der Gesamtbranche „Verarbeitendes Gewerbe“ wenig sinnvoll, da daraus keine konkreten Handlungsfelder abzuleiten sind. Deshalb werden für das Verarbeitende Gewerbe die beiden Untergruppen „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“ und „Maschinenbau, Fahrzeugbau“ betrachtet, die aus statistischen Gründen einzeln ausgewiesen werden konnten. Somit sind zumindest Aussagen zur Metallbranche sowie zum Fahrzeugbau/ Maschinenbau möglich. Tabelle 10 zeigt die untersuchten Branchen, sortiert nach der Höhe des normierten Mismatch für Gesamthessen.

Hierbei wird deutlich, dass in allen betrachteten Wirtschaftszweigen bis 2018 ein Defizit an Arbeitskräften zu erwarten ist. Laut regio pro wird insbesondere das *Gastgewerbe* einen Arbeitskräftemangel haben. Diese Branche ist dicht gefolgt vom *Gesundheits- und Sozialwesen*. Auch die Branche *Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen* sowie das *Baugewerbe* werden bis 2018 ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht decken werden können, ebenso die Branche *Grundstücks- und Wohnungswesen*. Dagegen werden wahrscheinlich weder der *Großhandel* noch der *Einzelhandel* in Gesamthessen besonders hohe Arbeitskräftedefizite haben.

Die Höhe des Arbeits- und Fachkräftebedarfs zeigt zunächst nur das Ausmaß des Angebotsdefizits und damit das Maß der Herausforderung für den Wirtschaftszweig, sagt aber noch nichts darüber aus, wie die Unternehmen in einem Wirtschaftszweig auf den erhöhten Bedarf reagieren kann. Je nach Ressourcen und Attraktivität des Wirtschaftszweigs ist es ihm möglich, adäquat auf die Herausforderung zu reagieren. Je weniger attraktiv und finanzstark ein Wirtschaftszweig ist, desto schwerer wird es ihm fallen, Arbeits- und Fachkräfte zu finden.

Bei der regionalen Betrachtung zeigt sich ein schon bekanntes Muster: Die normierten Mismatches für den Regierungsbezirk Darmstadt liegen, wie schon bei den Berufen, durchgängig für alle Wirtschaftszweige unter dem Durchschnitt Hessens. Da hier die normierten Mismatches aufgrund der Mismatches der Berufe berechnet wurden, überrascht das Ergebnis nicht.

Allerdings gibt es branchenspezifische Auffälligkeiten. Im Wirtschaftszweig von *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* sieht es weniger kritisch aus, dies gilt aller-

⁶ Eine ausführliche Darstellung der methodischen Vorgehensweise findet sich im Methodenteil Kapitel 8.1.3.3.

dings nur für Süd- und Gesamthessen. Insbesondere in Frankfurt wird sich die Finanzmarktkrise bis 2018 auswirken. Auch aus Expertensicht wird dieser Wirtschaftszweig weiter abgebaut werden. Die gleiche Situation stellt sich für die *Metallbranche* dar.

Tabelle 10: Normierter Mismatch der wichtigsten Branchen in Hessen und den Regierungsbezirken bis 2018 im Vergleich

Wirtschaftszweig	Hessen	Regierungs- bezirk Darmstadt	Regierungs- bezirk Gießen	Regierungs- bezirk Kassel
Gastgewerbe	-4,0	-2,6	-4,4	-4,6
Gesundheits- und Sozialwesen	-3,8	-2,8	-3,8	-4,6
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	-3,0	-2,1	-3,0	-3,6
Baugewerbe	-2,8	-1,5	-3,5	-3,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	-2,7	-1,8	-3,3	-3,6
Verkehr und Lagerei	-2,6	-1,7	-3,4	-3,6
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	-2,4	-1,2	-2,9	-3,1
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-2,0	-1,1	-3,8	-3,9
Information und Kommunikation	-2,0	-1,6	-2,9	-3,7
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	-1,9	-1,3	-3,3	-3,5
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-1,8	-1,2	-2,6	-2,9
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	-1,7	-1,0	-3,9	-4,0
Maschinenbau, Fahrzeugbau	-1,6	-1,1	-2,6	-2,9
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-1,5	-1,2	-2,3	-2,5

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Betrachten wir nun die einzelnen Wirtschaftszweige etwas genauer, insbesondere die fünf genannten Wirtschaftszweige mit den größten Arbeits- und Fachkräftebedarfen:

- Gastgewerbe
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.
- Baugewerbe
- Grundstücks- und Wohnungswesen

Jeder Wirtschaftszweig wird pro Region betrachtet. Die folgenden Kreisdiagramme zeigen pro Region die Verteilung der Beschäftigten auf Berufe mit unterschiedlich hohem Mismatch. Als Beispiel ist hier das Kreisdiagramm für Hessen in der Abbil-

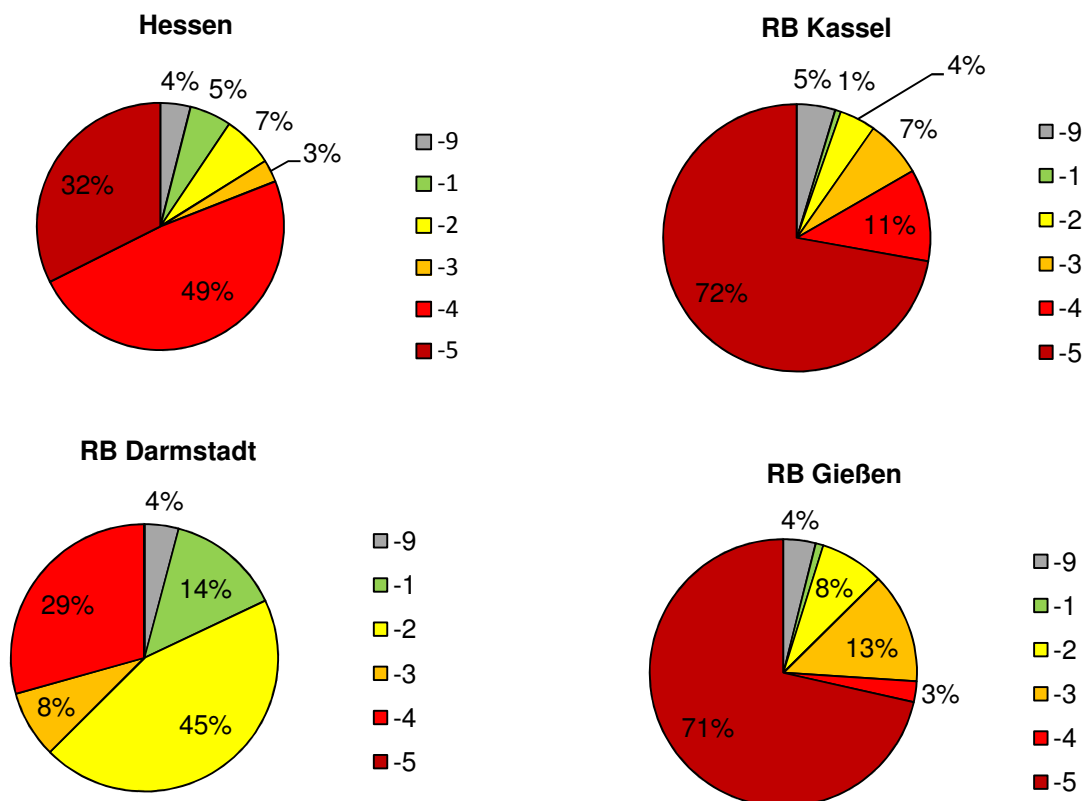
dung 4 auf der nächsten Seite genannt. Hier sind 32% der Beschäftigten in Berufen tätig, für die ein normierter Mismatch von -5 vorhergesagt wurde. Das bedeutet, dass für diese Berufe ein Mismatch von mindestens -9% projiziert wurde.

2.4.1 Gastgewerbe

Im Gastgewerbe wird der ungedeckte Arbeitskräftebedarf vor allem durch die hohen Arbeitsangebotsdefizite in Nord- und Mittelhessen verursacht.

Für Hessen sind im Gastgewerbe 32% der Beschäftigten in Berufen tätig, bei denen ein Defizit von mindestens -9% prognostiziert ist, und gehören damit zur Kategorie -5. Zu diesen Beschäftigten gehören vor allem Köche und Gästebetreuer. Im Regierungsbezirk Darmstadt dagegen gibt es keine Berufe in dieser Kategorie, allerdings liegt in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel der Anteil der Berufe mit dieser Kategorie bei 71% bzw. 72% und damit mehr als doppelt so hoch wie in Hessen. Das bedeutet, dass der Anteil der Beschäftigten, die Berufsgruppen mit hohen Arbeitskräfteangebotsdefiziten angehören, für Nord- und Mittelhessen deutlich größer ist als für Südhessen.

Abbildung 4: Normierter Mismatch im Gastgewerbe bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken



-9: keine Aussage möglich

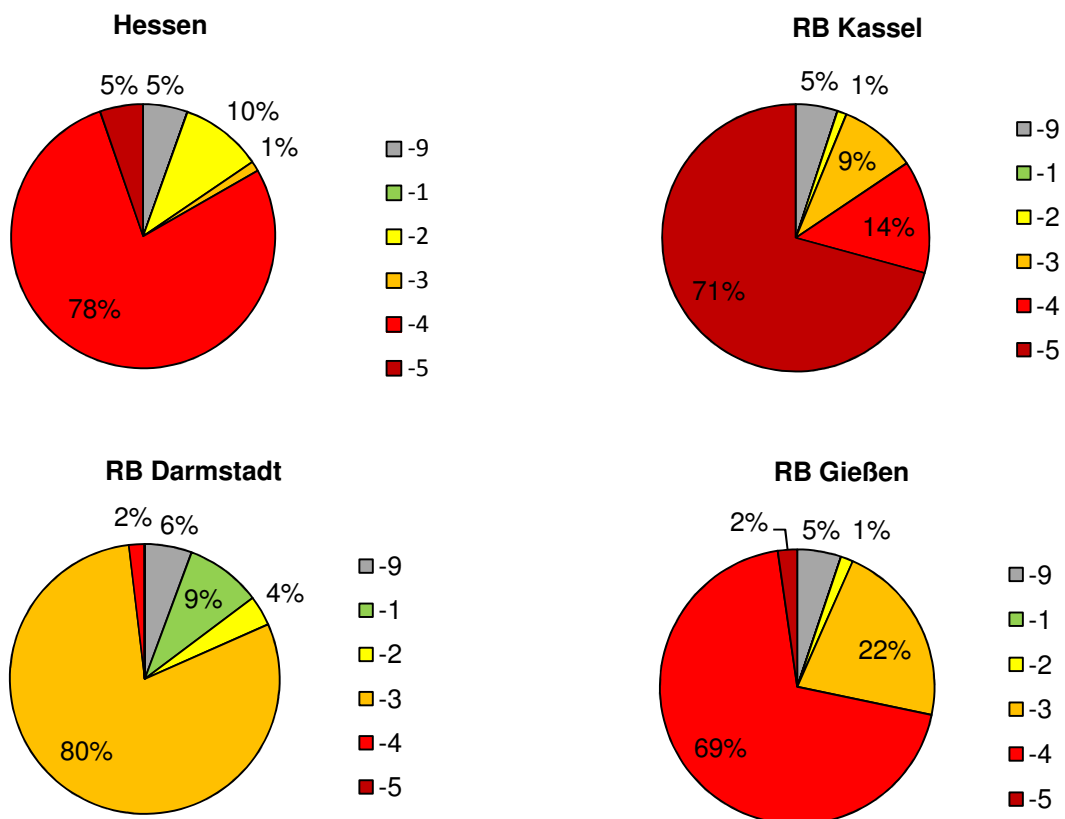
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.4.2 Gesundheits- und Sozialwesen

Neben dem Gastgewerbe ist das Gesundheits- und Sozialwesen die Branche mit dem höchsten Arbeitskräftemangel bis 2018. Zu dieser Branche gehört neben den Krankenhäusern und Arztpraxen auch der Sozialbereich, wie z.B. der gesamte Bereich der Kindertagesstätten.

Insbesondere Nordhessen wird von Arbeitsangebotsdefiziten im Gesundheitsbereich betroffen sein. Immerhin 71% aller Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig gehören zu Berufsgruppen, die in der Kategorie -5 liegen; 14% der Beschäftigten zählen zur Kategorie -4. Zu den Berufsgruppen gehören vor allem die übrigen Gesundheitsdienst- und sozialpflegerische Berufe. Dagegen gehören im Regierungsbezirk Darmstadt keine Berufe zur Kategorie -5 und nur 2% zur Kategorie -4. Im Regierungsbezirk Gießen gehören insgesamt 71% der Beschäftigten insgesamt zu beiden Kategorien -5 und -4.

Abbildung 5: Normierter Mismatch im Gesundheits- und Sozialwesen bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken



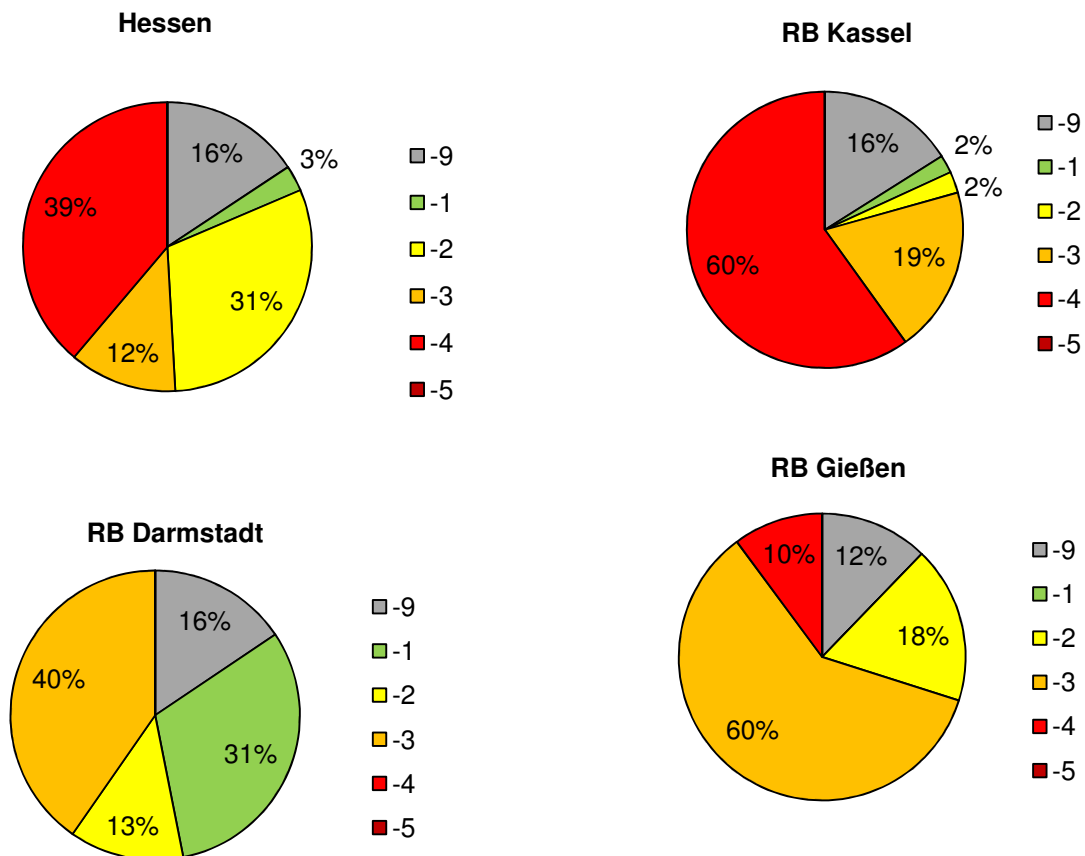
-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.4.3 Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen

In fast allen Regionen Hessens bis auf den Regierungsbezirk Darmstadt werden Arbeitskräftedefizite bei vielen Berufen in der Branche Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen projiziert. Zu den Berufen gehören u.a. Reinigungsberufe, Dienst- und Wachberufe sowie Gartenbauer. Auch hier gilt, je nördlicher die Region liegt, die betrachtet wird, desto höher der Anteil der Beschäftigten, die in der Kategorie -4 liegen. 60% aller Beschäftigten im Regierungsbezirk Kassel gehören zur Kategorie -4, im Regierungsbezirk Gießen sind es nur noch 10%, im Regierungsbezirk Darmstadt hingegen gibt es keine Berufe mit dieser Kategorie.

Abbildung 6: Normierter Mismatch in der Branche „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“ bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken



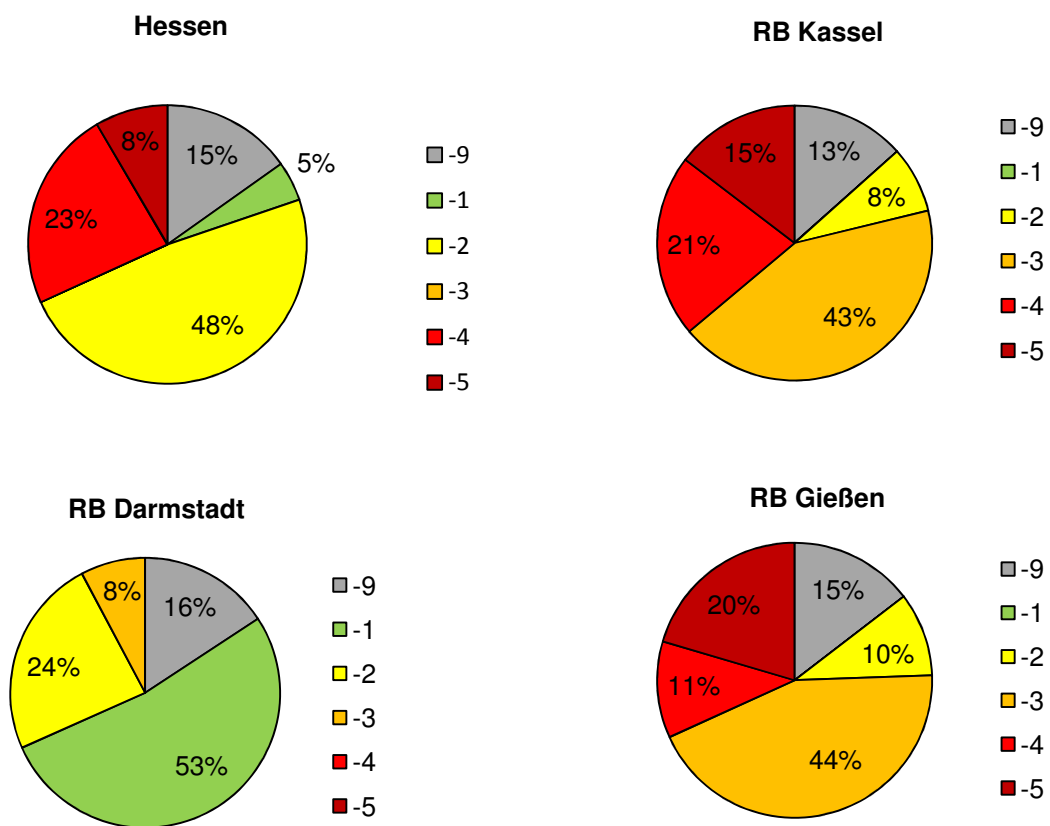
-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.4.4 Baugewerbe

Vor allem im Regierungsbezirk Kassel wird laut Prognose ein hoher Anteil Beschäftigter in Berufsgruppen mit hohen Arbeitskräfteangebotsdefiziten erwartet. Zu diesen Berufen gehören vor allem Maurer, Installateure, Maler und Lackierer sowie Straßen- und Tiefbauer. 36% aller Berufe in Nordhessen liegen in der Kategorie -5 und -4, in Mittelhessen sind es noch 31%. Dies schlägt sich dann auch für Gesamthessen nieder. Südhessen hat hingegen keine Beschäftigten, deren Beruf zu den Kategorien -5 und -4 gehören.

Abbildung 7: Normierter Mismatch im Baugewerbe bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken



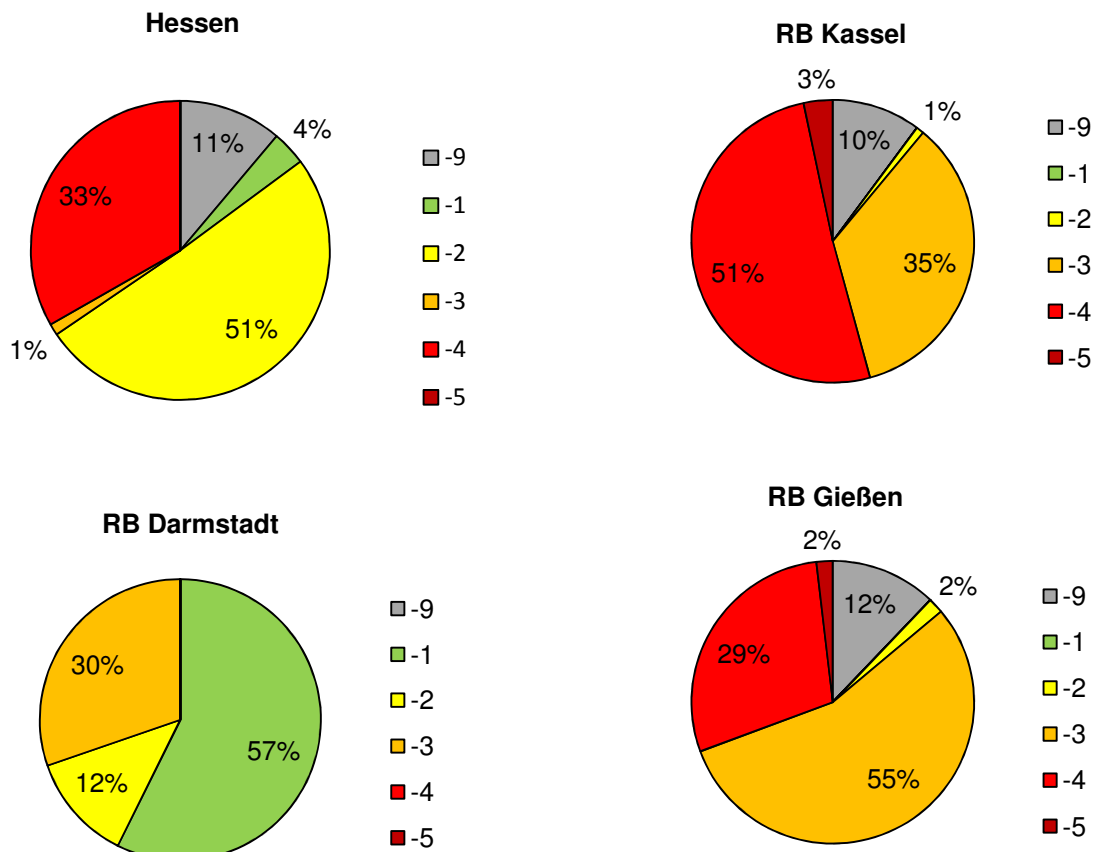
-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.4.5 Grundstücks- und Wohnungswesen

Auch in diesem Wirtschaftszweig wird der ungedeckte Bedarf an Arbeits- und Fachkräften höher, je nördlicher die Region liegt. Insbesondere Nordhessen hat ein hohes Arbeitsangebotsdefizit zu verzeichnen. Über 50% der Beschäftigten im Grundstücks- und Wohnungswesen gehören zu den Kategorien -4 und -5, in Mittelhessen sind es nur noch ein Drittel und in Südhessen sind es keine Beschäftigten mehr.

Abbildung 8: Normierter Mismatch im Grundstücks- und Wohnungswesen bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken



-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

2.4.6 Wichtigste Ergebnisse

- In allen betrachteten Wirtschaftszweigen wird es laut regio pro bis 2018 ein Angebotsdefizit an Arbeitskräften geben.
- Wirtschaftszweige mit den größten Arbeitskräftedefizite sind das Gastgewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe und das Grundstücks- und Wohnungswesen.
- Das Arbeitskräftedefizit für den Regierungsbezirk Darmstadt liegt durchgängig für alle Wirtschaftszweige unter dem Durchschnitt Hessens. So ist wie bei den Berufen auch hier ein Nord-Süd-Gefälle zu beobachten.
- Wirtschaftszweige mit den geringsten Defiziten sind der Einzelhandel, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und die Metallbranche. Damit zeigt sich, dass nicht alle Dienstleistungsbranchen von hohen Arbeitskräftedefiziten betroffen sind.

2.5 Zukünftige Arbeitskräfteentwicklung in den drei Regierungsbezirken

Dieses Kapitel fasst die Beobachtungen aus den vorherigen Kapiteln für jeweils einen Regierungsbezirk zusammen und ergänzt diese durch weitere Analysen.

2.5.1 Regierungsbezirk Darmstadt

Im Regierungsbezirk Darmstadt werden bis 2018 unterdurchschnittlich viele Beschäftigte fehlen (3%). Mit 48.220 sind dies absolut gesehen allerdings ca. die Hälfte aller in Hessen fehlenden Arbeitskräfte.

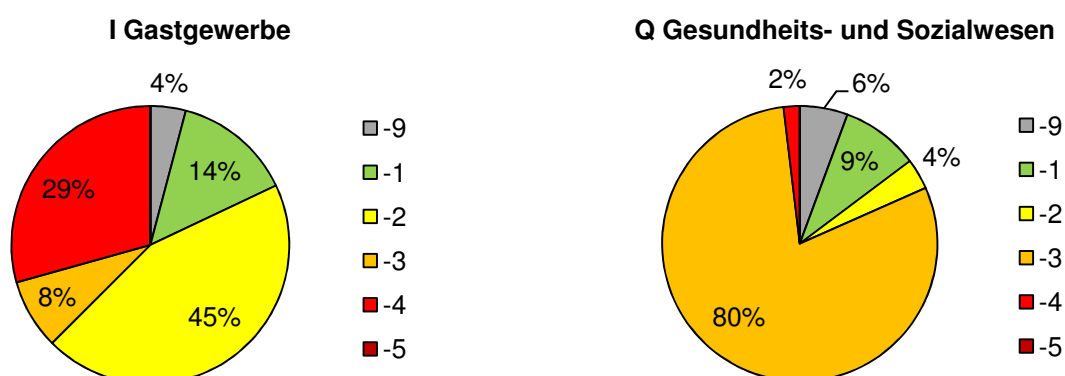
Zu den zehn größten *Berufen* im Regierungsbezirk Darmstadt zählen mehr Dienstleistungsberufe als in den anderen Regierungsbezirken. Die relativen Arbeitsangebotsdefizite bei allen Berufsgruppen liegen durchgängig niedriger als in den anderen Regionen Hessens.

Die Berufsgruppen, die die höchsten relativen Arbeitskräfteangebotsdefizite haben, sind Speisebereiter (Köche) mit -8% (-2.380), Gartenbauer mit -6% (-640) und Maurer, Betonarbeiter mit -5% (-250). Dies zeigt, dass ganz unterschiedliche Berufsgruppen aus dem Dienstleistungsbereich und der Bauwirtschaft betroffen sind. Absolut gesehen wird das Defizit für Berufe des Landverkehrs mit -1.880 (4%) sowie für Dienst- und Wachberufe mit -1.830 (-5%) fehlenden Arbeitskräften bis 2018 hoch sein.

Die *Qualifikationsstruktur* ist in Südhessen durch einen durchschnittlich höheren Anteil an Akademikern und niedrigerem Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung gekennzeichnet. Auch wird das Arbeitskräfteangebotsdefizit für die beiden Qualifikationsgruppen niedriger als in Gesamthessen sein.

In keinem *Wirtschaftszweig* werden hohe Arbeitskräfteangebotsdefizite vorhergesagt. Nur im Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen können Arbeitskräfteengpässe auftreten.

Abbildung 9: Normierter Mismatch in den Branchen „Gastgewerbe“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ bis 2018 im Regierungsbezirk Darmstadt



-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Nach *Expertenmeinung* werden insbesondere die Beratungsbranche, die Kreativwirtschaft und flughafennahe Dienstleistungen in Zukunft in Südhessen expandieren. Dagegen wird die Finanzwirtschaft im Regierungsbezirk Darmstadt an Bedeutung verlieren, da aus Expertensicht der Standort Frankfurt in der Finanzwirtschaft in Europa eine geringere Rolle spielen wird. Stattdessen wird der internationale Handel ausgeweitet werden.

Der Regierungsbezirk Darmstadt hat im Vergleich zu den anderen Regierungsbezirken keine großen Angebotsdefizite bei Arbeits- und Fachkräften zu erwarten.

Potentiale für den Regierungsbezirk Darmstadt liegen in der Dienstleistungsstruktur, dem Flughafen als Standortfaktor sowie der attraktiven Wohn- und Lebensumgebung. Dazu gehört auch die Internationalität und Multikulturalität insbesondere der Metropole Frankfurt, aufgrund dessen Arbeitskräfte angezogen werden können.

2.5.2 Regierungsbezirk Gießen

Im Regierungsbezirk Gießen wird das relative Arbeitskräfteangebotsdefizit mit -5% höher als in Gesamthessen liegen. Absolut gesehen fehlen im RB Gießen 21.560 Beschäftigte.

Bei den *Berufsgruppen* haben technische Berufe eine besondere Bedeutung. Nur in diesem Regierungsbezirk gehören Elektriker zu den zehn größten Berufsgruppen.

In Mittelhessen wird bei den Bauberufen ein ungedeckter Bedarf vorhergesagt. Bei den Maurern, Betonbauern (-220), den Straßen-, Tiefbauern (-150) sowie den Bauhilfsarbeitern (-270) liegt das Arbeitskräfteangebotsdefizit bei jeweils -10%. Hohe Arbeitskräfteangebotsdefizite gibt es zudem bei den Gästebetreuern mit -710 (-10%) und den Speisenerbeitern mit -690 (-11%). Damit wird es in Gastgewerbeberufen zu einem Arbeitskräftemangel kommen.

Das Arbeitskräfteangebotsdefizit bei den *Qualifikationen* liegt gerade bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung mit -6% überdurchschnittlich hoch.

Außer in der Metallbranche gibt es in allen untersuchten *Wirtschaftszweigen* einen hohen Anteil an Beschäftigten, für deren Berufe ein hohes normiertes Defizit vorhergesagt wird. Neben den in Kapitel 2.4 untersuchten Wirtschaftszweigen sind unter diesem Aspekt noch folgende Branchen von Bedeutung:

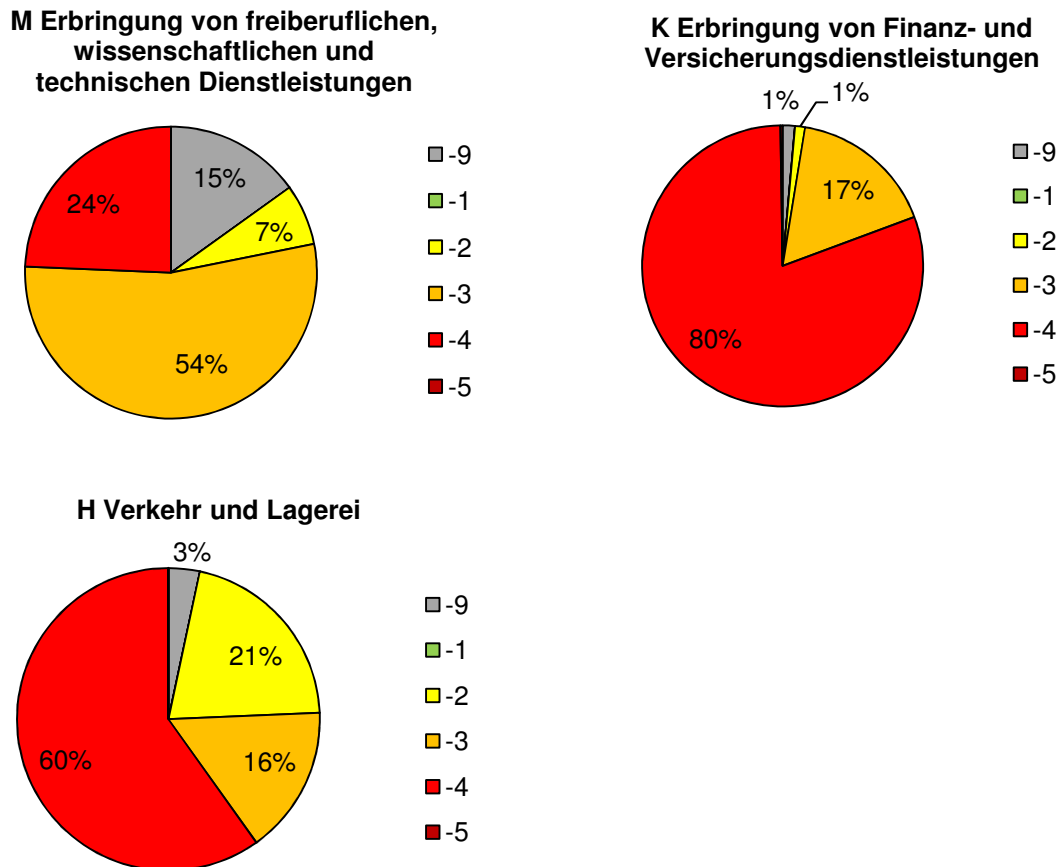
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen,
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- Verkehr und Lagerei.

In der Branche „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ wird ein Viertel des Wirtschaftszweiges durch Berufe bestimmt, die die Kategorie -4 aufweisen. Dies wird vor allem durch das hohe erwartete Arbeitskräfteangebotsdefizit bei Bürofach- und Bürohilfskräften verursacht.

Die zukünftige Situation der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ wird durch das Arbeitskräfteangebotsdefizit der Bank- und Versicherungskaufleute bestimmt, die 80% aller Beschäftigten in der Branche ausmachen.

Im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“, in dem 50% der Beschäftigten der Berufsgruppe „Berufe des Landverkehrs“ anhängen, ist es das hohe prognostizierte Arbeitskräfteangebotsdefizit der KFZ-Fahrer, das die Entwicklung dieser Branche bestimmt.

Abbildung 10: Normierter Mismatch in den Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ sowie „Verkehr und Lagerei“ bis 2018 im Regierungsbezirk Gießen



-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Eine Möglichkeit für die im Regierungsbezirk Gießen ansässigen Unternehmen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, liegt sicherlich in Weiterbildungsstrategien, um An- und Ungelernte zu Fachkräften zu qualifizieren. Ein weiteres Potential liegt in der Mobilisierung der Stillen Reserve oder Erweiterung der Beschäftigungszeiten. Welche Strategien im Regierungsbezirk Gießen effizient sind, hängt auch von seinen Ressourcen ab. So ist u.a. auch das Erfahrungswissen der Akteure vor Ort notwendig, zielorientierte Strategien auszuwählen.

2.5.3 Regierungsbezirk Kassel

In Kassel wird das Arbeitskräfteangebotsdefizit 2018 etwa -6% betragen und damit überdurchschnittlich hoch liegen. Der Arbeitskräfteengpass wird auf 28.390 Beschäftigte geschätzt.

Auch Nordhessen ist eher dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitskräfteengpässe laut Modell in technischen *Berufen* auftreten werden. Allerdings spielt in dieser Region Touristik eine deutlich größere Rolle als in Mittelhessen. Dies zeigt die Betrachtung der zehn größten Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel.

Darüber hinaus wird in Nordhessen ein relativ großer Mangel von jeweils -10% bei den Berufsgruppen „Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige“ (-100) erwartet. Auch wird der Bedarf an „Unternehmern, Organisatoren, Wirtschaftsprüfern“ bis 2018 nicht gedeckt werden können (-9%, -610). Diese Daten deuten darauf hin, dass insbesondere in Kassel ein Mangel an Führungskräften zu erwarten ist.

Bis zum Jahr 2018 werden insgesamt 930 Speisebereiter (Köche) fehlen. Dies bestätigt nochmals die große Bedeutung der Touristik-Berufe. Darüber hinaus gibt es hohe absolute Defizite bei den Bank-, Versicherungskaufleuten (-750, -8%) und bei den Rechnungskauf- und Datenverarbeitungsfachleuten (-690, -7%). Dies zeigt neben dem ungedeckten Bedarf der Gastgewerbe- und technischen Berufe auch Defizite im Finanz- und IT-Bereich.

Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist im Regierungsbezirk Kassel besonders hoch. Fast 2/3 aller Beschäftigten gehören dieser *Qualifikationsgruppe* an. Auch das Arbeitskräfteangebotsdefizit dieser Qualifikationsgruppe ist hier überdurchschnittlich hoch. In Kassel ist das relative Defizit an Akademikern am höchsten im Vergleich zu den anderen Regionen Hessens.

Im Regierungsbezirk Kassel sind fast alle untersuchten Branchen von Arbeitskräfteengpässen gekennzeichnet. Nur für die Metallbranche und der Fahrzeug-/ Maschinenbau wird laut Modell von weniger hohen normierten Mismatches ausgegangen. Die folgenden, über die in Kapitel 2.4 hinaus behandelten *Wirtschaftszweige*, werden hohe Berufsgruppenanteile haben, bei denen ein hoher Mismatch erwartet wird:

- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Verkehr und Lagerei
- Information und Kommunikation
- Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

Der normierte Mismatch bei dem Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ wird vor allem durch das hohe projizierte Arbeitskräfteangebotsdefizit bei der Berufsgruppe „Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer“ verursacht.

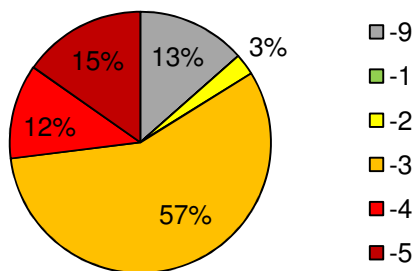
In der Branche Information und Kommunikation ist vor allem das projizierte Arbeitskräfteangebotsdefizit der Rechnungskaufleute und der Datenverarbeitungsfachleute dafür verantwortlich, dass 35% der Berufe in dieser Branche zur Kategorie -4 zählen.

Im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei gehören gut 40% der Beschäftigten zu der Berufsgruppe „Berufe im Landverkehr“. Da für diese Berufsgruppe ein Arbeitskräfteangebotsdefizit von -7% prognostiziert wurde, bestimmt dieser Arbeitskräfteengpass auch die zukünftige Branchenentwicklung.

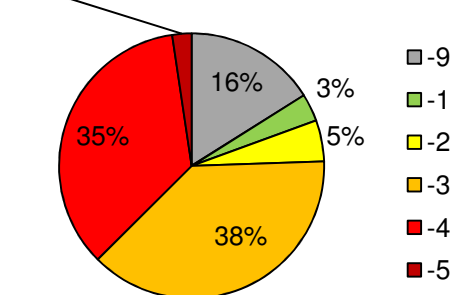
Für Bank- und Versicherungskaufleute wurde ein Arbeitskräftemangel in Höhe von -8% prognostiziert. Da knapp 80% der Beschäftigten in dieser Branche zu dieser Berufsgruppe gehören, beeinflusst dieses Defizit den gesamten Wirtschaftszweig.

Abbildung 11: Normierter Mismatch in der Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Verkehr und Lagerei“ sowie „Information und Kommunikation“ bis 2018 im Regierungsbezirk Kassel

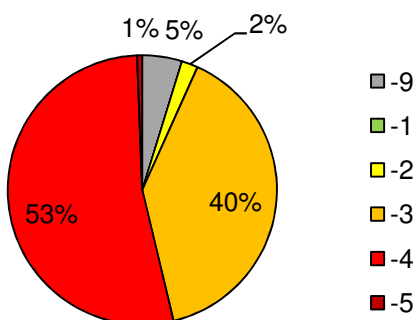
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen



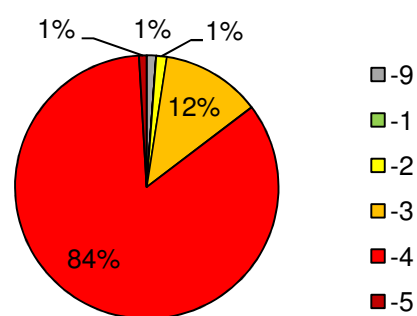
J Information und Kommunikation



H Verkehr und Lagerei



K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen



-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

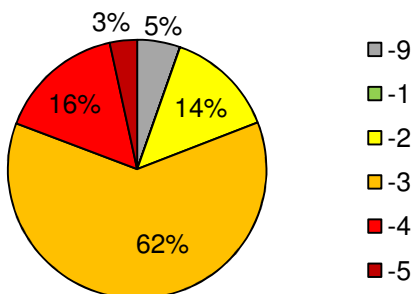
Bei den folgenden Branchen werden die Anteile der Beschäftigten, die einer Berufsgruppe angehören, für die ein hohes Arbeitskräfteangebotsdefizit projiziert wurde, kleiner. Beim Wirtschaftszweig „Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ wird die Kategorie -4 durch mehrere Berufsgruppen bestimmt; dazu gehören unter anderem Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sowie Reinigungsberufe. Bei diesen Berufsgruppen liegt das projizierte Arbeitskräfteangebotsdefizit zwischen -7% und -9%.

Auch beim Großhandel werden die Kategorien -5 und -4 durch mehrere Berufe bestimmt. So sind laut Modell für KFZ-Fahrer sowie für Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute Arbeitskräfteangebotsdefizite für 2018 vorhergesagt. Diese Entwicklung bestimmt auch die Entwicklung dieser Branche.

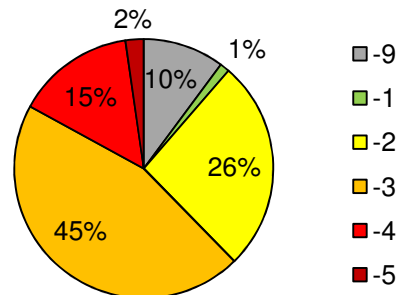
Auch im Einzelhandel wird die Branchenentwicklung durch die zukünftige Entwicklung mehrerer Berufe verursacht. So werden hier für die Berufsgruppen Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute sowie Reinigungsberufe Arbeitskräfteengpässe vorhergesagt, die sich hier mit 12% in Kategorie -4 widerspiegeln.

Abbildung 12: Normierter Mismatch in der Branchen „Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ sowie „Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ bis 2018 im Regierungsbezirk Kassel

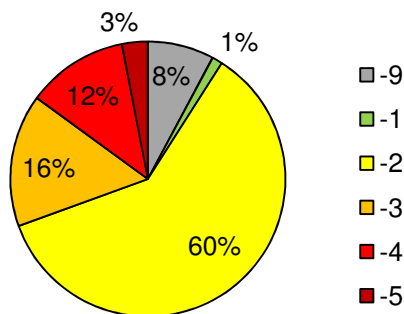
45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen



46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)



47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)



-9: keine Aussage möglich

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Verschiedene *Strategien* der Unternehmen können gerade den hohen Defiziten bei den Führungskräften und Akademikern in Kassel begegnen. Dafür eignen sich auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmte interne ebenso wie externe Personalstrategien wie Anwerbung von außen. Dies ist gerade bei Akademikern erfolgversprechend, da diese Qualifikationsgruppe eine hohe Mobilität aufweist. Um diese Personengruppe anzuziehen ist eine attraktive Wohn- und Lebensumgebung wichtig. Hier könnten Rahmenbedingungen, wie z.B. Ausweitung der Kita-Plätze oder kulturellen Angebote noch weiter verbessert werden.

2.6 Zusammenfassung

Die Analyse des Mismatch zeigt, dass bis zum Jahr 2018 in Hessen mit einem Arbeitskräfteengpass zu rechnen ist, wenn die aktuellen Rahmenbedingungen gleich bleiben. In allen betrachteten Berufsgruppen, bei den Fachkräften und Wirtschaftszweigen wird bis 2018 ein Arbeitskräfteangebotsdefizit projiziert. Das bedeutet, dass der Arbeitskräfteengpass bis auf wenige Berufe flächendeckend ist.

In den kaufmännischen Berufen wird die zukünftige Arbeitskräfteversorgung als nicht so problematisch eingestuft, da die prognostizierten Defizite nicht sehr hoch sind. Dagegen liegen die Angebotsdefizite eher in den Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen ebenso wie bei Gästebetreuern, also in Dienstleistungsberufen, die in der unmittelbaren Kundenbetreuung tätig sind.

Die ungedeckte absolute Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsausbildung wird weiterhin das größte Problem in Hessen sein.

Bei Betrachtung der untersuchten Wirtschaftszweige wird deutlich, dass Defizite wahrscheinlich eher bei den Dienstleistungsbranchen und der Bauwirtschaft auftreten werden, weniger im Verarbeitenden Gewerbe. Allerdings betrifft dies nicht alle Dienstleistungsbranchen. Im Einzelhandel und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen werden zum Beispiel keine größeren Defizite erwartet.

Es ist auch weiterhin ein starkes Nord-Süd-Gefälle zu beobachten. So ist in Südhessen das relative Arbeitskräfteangebotsdefizit insgesamt deutlich geringer als in Nord- und Mittelhessen. Allerdings entfällt absolut gesehen die Hälfte aller in Hessen fehlenden Arbeitskräfte auf den Regierungsbezirk Darmstadt. Die Arbeitskräfteangebotsdefizite in den verschiedenen Berufen liegen in Südhessen fast durchgängig und zum Teil deutlich unter denen in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen. Auch das Gefährdungspotential für alle Wirtschaftszweige liegt für den Regierungsbezirk Darmstadt unter dem Durchschnitt Hessens. Ein Grund für die schwierige Lage Nord- und Mittelhessens liegt in ihrer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung.

Aufgrund dieser Befunde wird deutlich, dass regionalspezifische Strategien notwendig sind, die spezifischen zukünftigen Branchen- und Berufsentwicklungen Rechnung zu tragen. So wird in Nord- und Mittelhessen aufgrund der demographischen Entwicklung bereits bis 2018 ein geringeres Arbeitskräfteangebot zur Verfügung stehen. In Südhessen dagegen wird bis dahin noch von einer positiven Bevölkerungsentwicklung ausgegangen.

3 Befunde für die hessischen Kreise und kreisfreien Städte

Wie bereits im vorherigen Kapitel gezeigt wurde, gibt es unterschiedliche zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen in den verschiedenen Regionen Hessens. Es ist zu vermuten, dass nicht nur Unterschiede zwischen den Regierungsbezirken, sondern auch zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten bestehen. Aus diesen unterschiedlichen Entwicklungen resultiert die Notwendigkeit, unterschiedliche Arbeitsmarktstrategien zu planen. Die regionale Ebene ist bei der Konzeption von Arbeitskräftesicherungsstrategien von besonderer Bedeutung, da die Steuerungsmöglichkeiten in der Arbeitsmarktpolitik neben der Landes- v.a. auf der Regionalebene zu finden sind.

Um fundierte Einschätzungen zur kleinräumigen Entwicklung zu erhalten, wurden die quantitativen statistischen Prognosen um das qualitative Instrument einer Expertenbefragung ergänzt. Die Expertenmeinungen wurden mit Hilfe einer Online-Befragung aus den verschiedenen Kreisen und kreisfreien Städten und der Unterstützung des Hessischen Landkreistages zusammengetragen.

Die folgende Tabelle zeigt den Rücklauf der Online-Expertenbefragung:

	Kreis/ kreisfreie Stadt	Teilnahmen		Kreis/ kreisfreie Stadt	Teilnahmen
	Kreis Bergstraße	4		Kreis Gießen	2
	Kreis Darmstadt-Dieburg	3		Lahn-Dill-Kreis	2
	Stadt Darmstadt	0	RB Gießen	Kreis Limburg-Weilburg	1
	Stadt Frankfurt	14		Kreis Marburg-Biedenkopf	1
	Kreis Groß-Gerau	1		Vogelsbergkreis	1
	Hochtaunuskreis	0		Gesamt	7
RB Darmstadt	Main-Kinzig-Kreis	5		Kreis Fulda	3
	Main-Taunus-Kreis	2		Kreis Hersfeld-Rotenburg	2
	Odenwaldkreis	0	RB Kassel	Kreis Kassel	3
	Stadt Offenbach	1		Stadt Kassel	0
	Kreis Offenbach	1		Schwalm-Eder-Kreis	1
	Rheingau-Taunus-Kreis	1		Kreis Waldeck-Frankenberg	1
	Wetteraukreis	0		Werra-Meißner-Kreis	0
	Stadt Wiesbaden	6		Gesamt	10
	Gesamt	38		Gesamt	55

Quelle: Expertenbefragung regio pro 2012: IWAK

Aus dieser Expertenbefragung konnten jedoch auch einige zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden, die nicht kreisspezifisch sind. Obwohl sie nur in wenigen Regionen benannt wurden, können sie nicht als regionalspezifische Entwicklungen betrachtet werden und betreffen eher Gesamthessen. So werden in Kapitel 3.1 und Kapitel 3.2 nicht regionsspezifische Einschätzungen der Expertinnen und Experten zu neuen Berufen und Qualifikationen dargestellt, die durch die statistische Prognose nicht erfasst werden können.

In Kapitel 3.3 werden in Form von Steckbriefen kreisspezifische Ergebnisse aufgearbeitet. Als Grundlage für diese Erkenntnisse dienen die statistischen Prognosen und die Expertenbefragung sowie ergänzende Strukturdaten. Die Steckbriefe sind eine kompakte Informationsquelle über die aktuelle und zukünftige Arbeitsmarktsituation vor allem für die Akteure vor Ort.

Im Anschluss werden in den Kapiteln 3.4 und 3.5 die kreisspezifischen Einschätzungen der Expertinnen und Experten zur Branchenentwicklung und die regionalen Herausforderungen im Vergleich dargestellt. So wird als Erkenntniszuwachs eine Einordnung jedes Kreises in die umliegenden Regionen ermöglicht.

3.1 Generelle Entwicklungen: Berufe

Bei der zukünftigen Entwicklung der Berufe sind aus Expertensicht zwei Haupttrends zu beobachten: Die demographische Entwicklung sowie der zunehmende technische Fortschritt, die jeweils zu den größten Herausforderungen aller Kreise zählen. Beide Entwicklungen führen zur Entwicklung neuer Berufe sowie zu Veränderungen innerhalb bestehender Berufe.

Dies gilt v.a. für die Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufe. In allen hessischen Kreisen und Städten wird aufgrund der demographischen Entwicklung ein hohes Defizit an Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen vorhergesagt. Diese Entwicklung sehen nicht nur die Expertinnen und Experten, sondern diese Erkenntnisse konnten bereits aus den statistischen Prognosen gewonnen werden. Verschärft wird diese Entwicklung in einigen Kreisen, in denen die Gesundheitswirtschaft eine bedeutende Rolle spielt wie, z.B. Kreis Gießen, Hochtaunuskreis oder Waldeck-Frankenberg.

Im Zuge der Alterung der Gesellschaft sehen einige Expertinnen und Experten in Handwerksleistungen für Ältere sowie in Medien/ Netzwerkbeauftragten o.ä. neue Berufssparten. Dazu gehören auch neue Entwicklungen bei Berufen in haushaltsnahen Dienstleistungen besonders für Ältere. Zwar werden sich laut Expertenmeinung in allen Bereichen serviceorientierte Nischen herausbilden, aber insbesondere in der Pflege, aber auch Erziehung und Lehre, werden in Zukunft verstärkt Dienstleistungen nachgefragt. Um den Arbeitskräftebedarf decken zu können, können nur noch niedrigschwellige Einstiegsqualifikationen verlangt werden. Somit können sich die Einstiegsoptionen für Quereinsteiger öffnen.

Die Entstehung neuer Berufe sehen viele Expertinnen und Experte im Bereich neuer Technologien und im IT-Bereich (z.B. Anwendungsentwicklung, Allrounder im IT-Bereich), insbesondere beim Internet und sozialen Netzwerken. Auch in Technik-Berufen werden sich laut Expertenmeinung neue Berufsbilder, wie z.B. Kabelnetztechniker ergeben (Datenübertragungswege, vernetztes Datenmanagement, Kabel, Satellit, Strom). Entwickler für erneuerbare Energien sowie Umwelt- und Energieberufe sind aus Sicht der Expertinnen und Experten weitere technische Berufe, die sich in Zukunft verändern werden.

Außerdem sehen einige Expertinnen und Experten Entwicklungspotential bei Berufen für Dienstleistungen. Hier ist eine Kombination von Beratungs- und Problemlösungsberufen in den Bereichen Technik/ Prozesssteuerung/ Prozessoptimierung gemeint. Überhaupt wird sich die Beratung aus Sicht der Expertinnen und Experten professionalisieren (komplementäre Beratungsansätze - Prozess- + Expertenberatung). Externe Office-Dienstleister, Serviceadministratoren sowie Organisationsstellen werden sich immer mehr etablieren.

Insgesamt wird die Berufsentwicklung nach Meinung der Expertinnen und Experten durch Spezialisierung und Wissensmanagement gekennzeichnet sein.

3.2 Generelle Entwicklungen: Qualifikationen

Die Experten gaben auch eine Einschätzung zu erwarteten Veränderungen der beruflichen Anforderungen ab, die wiederum zu veränderten Qualifikationsanforderungen führen. Diese betreffen fachliche, soziale oder personale Qualifikationen, wobei sowohl formale als auch informelle Qualifikationen gemeint sein können.

Fachliche Qualifikationen

Insgesamt sehen die Expertinnen und Experten einen deutlichen Trend zur stärkeren Spezialisierung bei allen Qualifikationen. Der technische Fortschritt und die zunehmende Technisierung führen an allen Arbeitsplätzen – selbst in vermeintlich einfachen Berufen wie Lagerarbeiter, bei denen die Arbeit mit Computer/ IT inzwischen Standard ist – zu höheren fachlichen Qualifikationsanforderungen.

Die Veränderungen in den IT-Berufen führen zu erhöhten bzw. veränderten Anforderungen an die EDV-Kompetenz. Der steigende Einsatz von Robotersystemen bedingt entsprechende Fachkenntnisse. So wird es im IT-Bereich zu einer Spezialisierung einzelner Themen kommen. Laut Expertenmeinung reicht eine breit aufgestellte Ausbildung nicht mehr aus, um Programme zu entwickeln, vielmehr sind speziell auf den Bedarf abgestimmte Ausbildungen notwendig.

Neben dem IT-Bereich werden auch in kaufmännischen Berufen Spezialisierungen wahrscheinlich noch wichtiger. Aus Sicht der Expertinnen und Experten schreitet die Entwicklung hin zu branchenspezifischen Fachkenntnissen weiter voran.

Diese Entwicklung ist auch im Gesundheitsbereich zu beobachten. Es wird eine stärkere Segmentierung mit weniger Generalisten innerhalb der Gesundheitsberufe erwartet. Allerdings werden aus Expertensicht auch spezialisierte Fachkräfte abgebaut und mehr Geringqualifizierte eingesetzt. Laut Expertenmeinung wird der Bereich der ambulanten Pflege gestärkt werden, d.h. der Verbleib des Pflegebedürftigen im häuslichen Umfeld. In diesem Zusammenhang wird eine hohe Beratungskompetenz der Beschäftigten in den Pflegeberufen notwendig, insofern als eine individuelle und bedarfsorientierte Beratung der Pflegebedürftigen und der unterstützenden Angehörigen zu individuellen Lösungen und Hilfsangeboten geleistet werden sollte. Infolge des Fachkräftemangels ist möglicherweise zu erwarten, dass es Verlagerungen von qualifizierten Tätigkeiten im Bereich der Pflege auf andere Tätigkeitsebenen gibt. Beispielsweise könnten zukünftig ärztliche Tätigkeiten im bestimmten Umfang auf Pflegekräfte und Pflegetätigkeiten auf nicht pflegerisches Personal übertragen werden. Dadurch ergäben sich neue Anforderungen und neue Tätigkeitsprofile.

Es werden laut Expertenmeinung vermutlich vermehrt Fremdsprachenqualifikationen der bereits im Betrieb Beschäftigten durch Integration ausländischer Mitarbeiter nachgefragt. Die Anforderungen werden sich auf den multikulturellen Bereich fokussieren, d.h. dass neben Sprachkenntnissen auch Kulturkenntnisse wichtiger werden.

Auch die Anforderungen an die Schulen steigen, die verstärkt die Allgemeinbildung und zusätzlich eine fachliche Bildung vorantreiben sollten.

Soziale/Personale Qualifikationen

Insbesondere die Flexibilität und die Eigenverantwortung der Beschäftigten sind die beiden großen Entwicklungstendenzen bei den sozialen und personalen Qualifikationsanforderungen.

Im Einzelnen sind dies zunächst sozial-kommunikative Kompetenzen sowie die lokale Vernetzung der Akteure vor Ort, die aus Expertensicht in Zukunft eine größere Rolle spielen werden. Dazu gehören auch das Arbeiten in virtuellen Teams und mit Social Software sowie das virtuelle Lernen in weiter ausgebautem Format (per App, etc.).

Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität innerhalb eines Berufes und auch zwischen den Berufen werden nach Meinung der Expertinnen und Experten steigen. Dazu gehören eine erhöhte Weiterbildungsbereitschaft sowie die Bereitschaft, im nicht erlernten Beruf zu arbeiten. Laufender, eigenständiger Kompetenzerwerb wird von Seiten der Unternehmen erwartet (Weiterbildung per Fachliteratur, Internetrecherche und Seminaren). Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen wird neben fachlichen Qualifikationen wichtiger. Nach Ansicht der Expertinnen und Experten bedeutet das aber auch, dass die Unternehmen frühzeitig gemeinsam mit ihren Beschäftigten erkennen müssen, welche Qualifikationen im Betrieb künftig benötigt werden. Dies ist ein Problem bei KMU (kleine und mittlere Unternehmen), da im Regelfall keine eigene Abteilung für Personalentwicklung vorhanden ist.

Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten betreffen auch eine höhere Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Informationsmanagement, Stressmanagement, unternehmerisches und logisches Denken, höhere Beratungs- und Problemlösungskompetenz, Dienstleistungsbewusstsein, Umweltzusammenhänge erkennen sowie vernetztes Denken. All dies wird in den Augen der Expertinnen und Experten immer wichtiger. Damit steigen auch die Anforderungen an die Sprach- und Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten.

Durch den Trend zur weiteren Dienstleistungsgesellschaft werden die Soft Skills aufgewertet. Durch schnelle Entwicklung/ Produktzyklen muss auch der Beschäftigte sich immer wieder auf Neuerungen und Entwicklungen einstellen und einlassen. Damit verbunden ist die Anforderung an die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.

Die Zunahme der Systemkompetenz zur Komplexitätsbewältigung ist notwendig. Dazu müssen berufsfeldbezogene Kompetenzprofile zwecks bedarfsorientierter Anpassungsqualifizierung als Regelfall diskontinuierlicher Berufs-/ Bildungsbiographien entwickelt werden.

Exkurs: Geringqualifizierte

Die Schere zwischen dem Angebot der Bewerber am Markt und den Anforderungen in den Betrieben wird immer größer. Das folgende Beispiel illustriert die Aussage der Expertinnen und Experten: Bewerber mit Hauptschulabschluss stehen vor nur noch geringen Berufswahlmöglichkeiten. Das gilt für die Berufsausbildung sowie für die Berufsausübung. Stattdessen müssen hochkomplexe Zusammenhänge selbst in den einfachen Tätigkeitsbereichen erfasst und spezialisierte, sich schnell verändernde technische Arbeitsabläufe bewältigt werden. Auf der anderen Seite gibt es eine immer engere Personalbemessung. Berufsbegleitende Weiterbildung, eine verantwortliche Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement müssen laut Expertenmeinung auch in einfachen Tätigkeitsbereichen ermöglicht werden.

3.3 Steckbriefe

Dieses Kapitel zeigt für jeden der 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen einen arbeitsmarktpolitischen Steckbrief, der alle wichtigen Strukturdaten des Arbeitsmarktes sowie zukünftige Entwicklungen zeigt. Die Steckbriefe für die Kreise und Städte in Hessen dienen der kurzen und übersichtsartigen arbeitsmarktpolitischen Einordnung des jeweiligen Kreises bzw. kreisfreien Stadt. Die Form des Steckbriefes wurde gewählt, um die Fülle der Informationen für 26 Kreise und kreisfreie Städte handhabbar zu machen.

Dieser Steckbrief enthält die Prognosedaten aus regio pro, aber auch Struktur- und Rahmendaten aus anderen Datenquellen, da erst Kontextwissen eine Interpretation der Prognosedaten erlaubt. Zusätzlich zu den Prognosen aus regio pro, die sich aus den Berechnungen von IWAK, GWS und der Hessen-Agentur unter Benutzung der Daten der Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit ergeben, wurden Daten aus folgenden Quellen verwendet:

- BA-Arbeitsmarktmonitor,
- Statistisches Bundesamt,
- Hessisches Statistisches Landesamt,
- Hessen Agentur,
- wegweiser-kommunen.de der Bertelsmann-Stiftung,
- Rahmendaten direkt von den Webseiten der Kreise und kreisfreien Städte.

Der Steckbrief umfasst zunächst die Beschreibung der Ausgangslage und Strukturdaten des Arbeitsmarktes. Dazu gehören Informationen zur Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Pendlern. Gefolgt werden diese Informationen von den Prognosen für 2018, die den Mismatch insgesamt, den Mismatch bei den 10 größten Berufsgruppen und bei den Qualifikationsgruppen Beschäftigter mit Berufsausbildung und Akademikern zeigen. Die Darstellung der Berufsprognosen beschränkt sich auf die 10 größten Berufsgruppen, um den Rahmen nicht zu sprengen. Eine ausführliche Darstellung der Prognosen findet sich im Tabellenband dieses Berichts. Schließlich werden Stand und Perspektiven für den einzelnen Kreis bzw. die kreisfreie Stadt diskutiert, die sich aus der Analyse der Daten und den Expertenmeinungen ergeben.

3.3.1 Stadt Darmstadt

Ausgangslage und Strukturdaten

Darmstadt ist südliches Oberzentrum der Metropolregion Rhein-Main und durch gute Verkehrsanbindungen gekennzeichnet. Eines der Merkmale ist ihre Bedeutung als Wissenschafts- und Kulturstadt. Im Vergleich zu allen anderen hessischen Kommunen hat das Verarbeitende Gewerbe in Darmstadt die höchste Bedeutung. Wirtschaftliche Schwerpunkte sind Chemie / Pharma / Biotech, Haarkosmetik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Maschinenbau / Elektrotechnik / Mechatronik, Weltraum-Technologie.

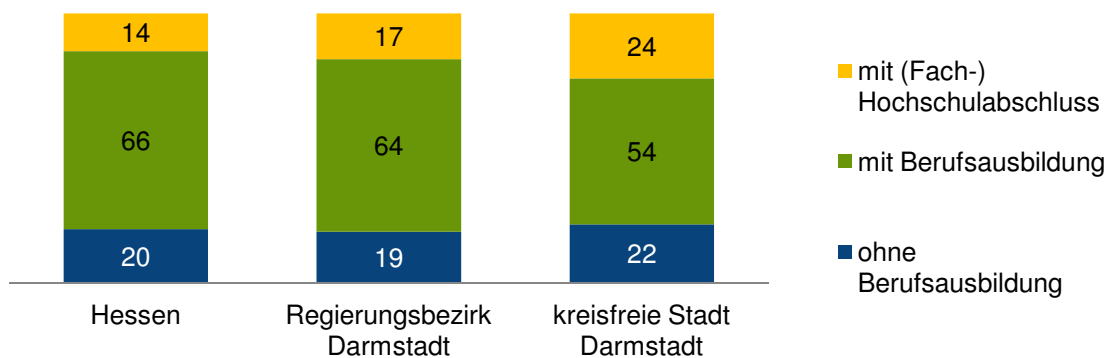
Darmstadt hat von allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten mit 18,9% den drittgrößten Ausländeranteil. Die Bevölkerung ist relativ jung, da die Stadt den drittniedrigsten Anteil der Älteren (bezogen auf die Erwerbsbevölkerung) aufweist.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Stadt Darmstadt	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	101.628 (3,9% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	87%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	13%	14%
Teilzeitquote (von svB)	23%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	49%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	51%	48%
Arbeitslosenquote	6%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	46%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	70%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)

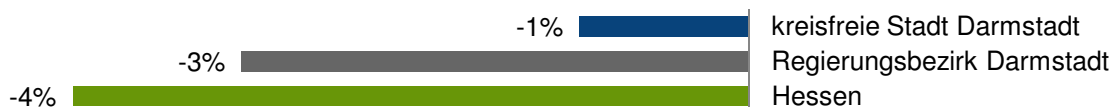


Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



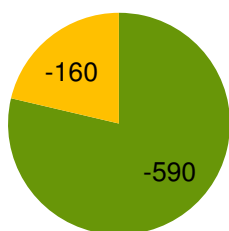
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Lehrer	4.246	69%	45%	140	-10	-150	-4%
Sozialpflegerische Berufe	3.652	42%	8%	240	100	-140	-4%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	5.620	37%	9%	260	100	-160	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	21.299	23%	7%	350	240	-110	-1%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6.459	15%	4%	110	30	-80	-1%
Ingenieure	4.948	10%	2%	80	30	-50	-1%
Techniker	3.701	10%	1%	70	20	-50	-1%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.592	20%	34%	70	20	-50	-1%
Reinigungsberufe	3.431	61%	40%	180	130	-50	-1%
Warenkaufleute	6.674	30%	19%	80	70	-10	0%
Insgesamt	101.628	23%	13%	2.070	1.040	-1.030	-1%

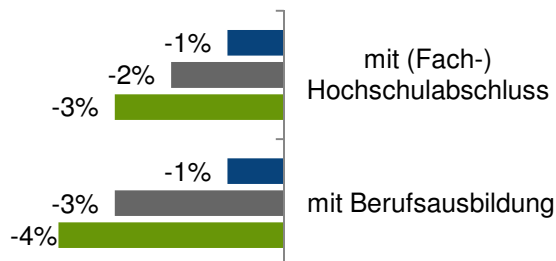
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



- mit Berufsausbildung
- mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



- Kreisfreie Stadt Darmstadt
- Regierungsbezirk Darmstadt
- Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Darmstadt ist durch eine im Vergleich zu Hessen überdurchschnittlich hohe Frauenbeschäftigungsquote gekennzeichnet. Sie hat einen sehr hohen Anteil an Akademikern.
- Für die Stadt Darmstadt ist relativ zu Hessen und dem gesamten Regierungsbezirk Darmstadt ein sehr geringes Arbeitskräfteangebotsdefizit für 2018 projiziert, was für die beiden betrachteten Qualifikationsgruppen gilt. Mit -1% kann man auch von einem Ausgleich des Arbeitsmarktes sprechen.
- Ein Arbeitskräfteengpass wird bei den Lehrern erwartet. Nur bei dieser Berufsgruppe sinkt auch das Angebot, das das Defizit noch verstärken wird. Bei allen anderen Berufsgruppen wird das Defizit durch einen Bedarf verursacht, der trotz positiver Angebotsentwicklung nicht gedeckt werden kann.
- Darmstadt ist durch den höchsten Bevölkerungszuwachs in Hessen gekennzeichnet. Diese positive Entwicklung kann langfristig zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs genutzt werden.

3.3.2 Stadt Frankfurt

Ausgangslage und Strukturdaten

Die Stadt Frankfurt am Main ist durch einen starken Dienstleistungssektor gekennzeichnet. Der Finanzplatz Frankfurt und die hohe Konzentration von wirtschaftsnahen Dienstleistungen definieren diese Stadt. Gemessen an den Beschäftigten hat in Frankfurt das Bauhauptgewerbe auch eine hohe Bedeutung. Die Stadt ist durch ihre Internationalität geprägt; sie hat mit 25,1% den zweitgrößten Ausländeranteil in Hessen.

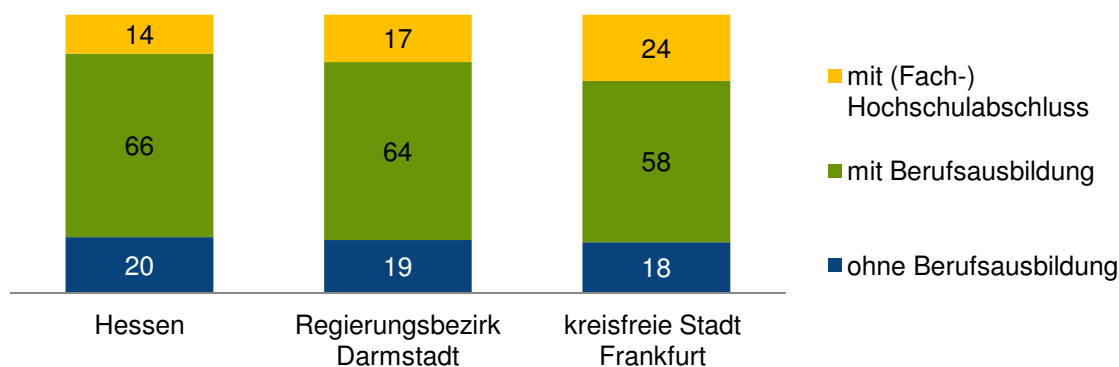
Die Stadt hat im hessischen Vergleich die höchste Bevölkerungsdichte und den niedrigsten Anteil der Älteren (bezogen auf die Erwerbsbevölkerung). Sie besitzt die zweitgrößte gemeindliche Steuereinnahmekraft. Sie hat allerdings auch die viert höchste SGB II-Quote in Hessen.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Stadt Frankfurt	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	540.986 (20,8% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	92%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	8%	14%
Teilzeitquote (von svB)	18%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	50%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	49%	48%
Arbeitslosenquote	7,5%	5,9 %
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	30%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	66%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



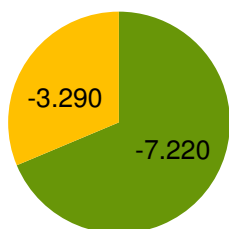
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Reinigungsberufe	20.740	47%	38%	1.750	570	-1.180	-6%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	20.580	29%	8%	1.480	400	-1.080	-5%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	21.519	5%	1%	680	-30	-710	-3%
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	18.348	12%	4%	560	-10	-570	-3%
Berufe des Landverkehrs	16.123	8%	14%	590	70	-520	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	112.576	18%	6%	3.420	1180	-2.240	-2%
Gästebetreuer	26.473	26%	13%	640	-20	-660	-2%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	25.859	11%	2%	570	20	-550	-2%
Bank-, Versicherungskaufleute	53.870	19%	0%	460	30	-430	-1%
Warenkaufleute	30.492	12%	17%	630	250	-380	-1%
Insgesamt	540.986	18%	8%	17.530	3.940	-13.590	-3%

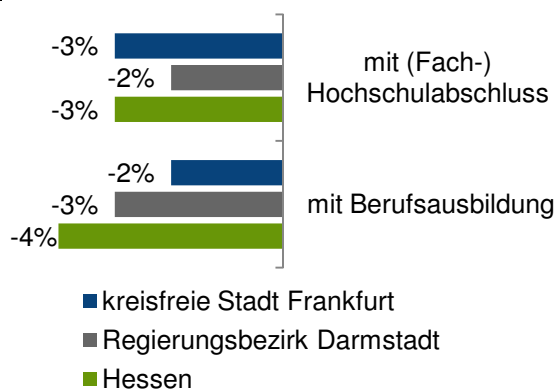
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Ein Fünftel der gesamten Beschäftigten in Hessen arbeitet in Frankfurt. Die Stadt hat einen sehr hohen Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter und gleichzeitig eine geringe Teilzeitquote. Nach Darmstadt hat Frankfurt zukünftig die positivste Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen.
- Die Auspendlerquote ist weniger als halb so groß wie die Einpendlerquote. Dies zeigt die hohe Attraktivität Frankfurts als Arbeitsplatz.
- Das Arbeitskräfteangebotsdefizit liegt laut Modell im Durchschnitt von Südhessen und leicht unter dem Hessendurchschnitt. Dieses Defizit wird vor allem durch eine Erhöhung der Nachfrage bestimmt. Allerdings wird im Vergleich zu Südhessen überdurchschnittliches Defizit an Akademikern erwartet. Diese Entwicklung wird durch die Defizite in den Dienstleistungsberufen bestätigt. Einige der größten prognostizierten Defizite zeigen sich aber auch bei den Reinigungsberufen.
- Laut der Expertenmeinung werden die Kreativwirtschaft und die Immobilienbranche sowie die Sicherheitsbranche an Bedeutung gewinnen. Von den Expertinnen und Experten wurde kein einheitliches Votum zu der zukünftigen Entwicklung der Finanzbranche sowie Chemie- und Pharmabranche abgegeben, die allerdings beide eine große Bedeutung für Frankfurt haben.
- Frankfurt ist international geprägt. Diese Einschätzung zeigt sich auch bei den Expertinnen und Experten, die steigende Qualifikationsanforderungen im multikulturellen Bereich, d.h. Sprachkenntnisse, Kulturkenntnisse etc. sehen.
- Arbeitskräftesicherungspotentiale für Frankfurt liegen in der hohen Standortattraktivität und positiven Bevölkerungsentwicklung der Stadt.

3.3.3 Stadt Offenbach

Ausgangslage und Strukturdaten

Die Stadt ist internationaler Messeplatz (Lederwaren, Modeforum, Asianliving, IKA). Das produzierende Gewerbe hat insbesondere durch den Maschinenbau, Chemie, Fahrzeugbau und Elektro eine hohe Bedeutung für Offenbach. Die Stadt ist aufgrund ihrer Lage inmitten des Rhein-Main-Gebietes verkehrstechnisch gut angebunden.

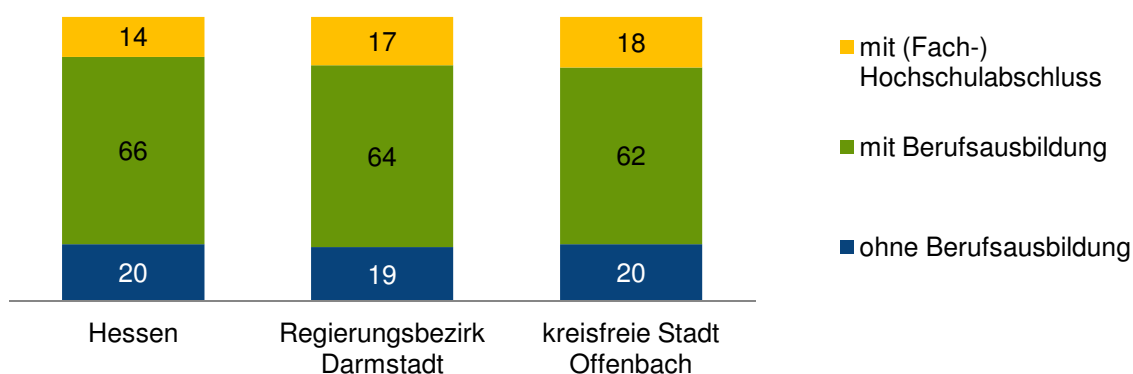
Offenbach hat mit 31,2% den höchsten Ausländeranteil in Hessen. Sie weist die zweithöchste Bevölkerungsdichte nach Frankfurt am Main auf. Die Bevölkerung ist jung, da Offenbach nur den zweitniedrigsten Anteil der Älteren (bezogen auf die Erwerbsbevölkerung) im Hessenvergleich hat. Allerdings hat die Stadt auch die höchste SGB II-Quote in Hessen.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Stadt Offenbach	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	51.293 (2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	88%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	12%	14%
Teilzeitquote (von svB)	20%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	48%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	10,7%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	67%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	71%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



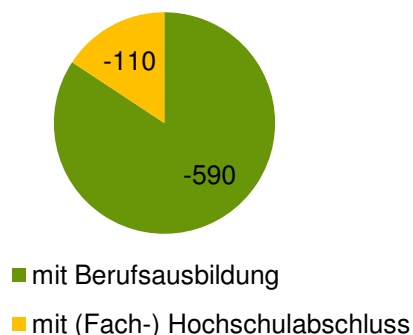
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

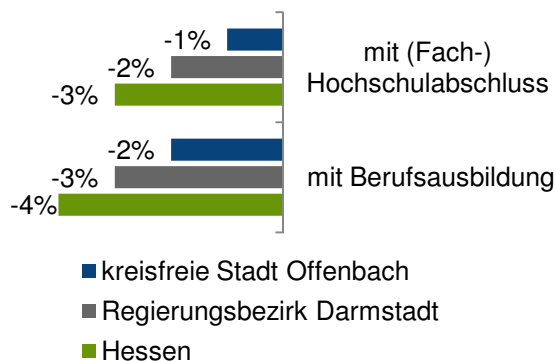
Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Reinigungsberufe	1.823	50%	47%	120	30	-90	-5%
Sozialpflegerische Berufe	2.294	39%	7%	130	40	-90	-4%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.729	34%	7%	170	40	-130	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	8.467	24%	11%	230	70	-160	-2%
Bank-, Versicherungskaufleute	2.835	17%	0%	20	0	-20	-1%
Techniker	2.358	6%	1%	30	10	-20	-1%
Ingenieure	2.280	3%	0%	30	0	-30	-1%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2.071	16%	4%	30	10	-20	-1%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.775	15%	42%	30	10	-20	-1%
Warenkaufleute	3.655	32%	18%	20	30	10	0%
Insgesamt	51.293	20%	12%	1.260	360	-900	-2%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Die Stadt Offenbach ist durch eine relativ niedrige Beschäftigungsquote bei gleichzeitig höchster Arbeitslosenquote in Hessen gekennzeichnet. Sie hat einen relativ hohen Anteil an Hochqualifizierten.
- Insgesamt wird im Vergleich zu Hessen ein relativ niedriges Defizit an Arbeitskräften in allen betrachteten Qualifikationsgruppen prognostiziert. Trotzdem das Angebot an Arbeitskräften steigen wird, reicht dies nicht aus, um den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Allerdings kann bei einem Defizit von -1% von einem Ausgleich des Arbeitsmarktes ausgegangen werden.
- Berufe mit prognostizierten Arbeitskräfteengpässen werden in Offenbach die Reinigungsberufe, die sozialpflegerischen Berufe und übrigen Gesundheitsdienstberufe sein.
- Branchengewinner sind laut Expertenmeinung Post- und Kurierdienste, wohingegen wahrscheinlich die Branchen Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau sowie Herstellung von Druckerzeugnissen an Bedeutung verlieren werden. In Offenbach wird sich nach Meinung der Expertinnen und Experten durch Ausbau der Netzwerke und Förderleistungen der Stadt weiter die Kreativwirtschaft etablieren.
- Potenzial liegt in der Stadt Offenbach darin, Arbeitslose und auch Jugendliche gezielt für die Berufe mit erwarteten höheren Arbeitskräftedefiziten zu mobilisieren. Dazu gehören die Durchführung von Weiterbildungskursen und die Schaffung von nötigen Rahmenbedingungen für Arbeitslose und Jugendliche. Dieser letzte Punkt gilt ebenso für die Aktivierung der stillen Reserve zum Eintreten in das Erwerbsleben. Die positive Bevölkerungsentwicklung bis 2018 wirkt dabei unterstützend.

3.3.4 Stadt Wiesbaden

Ausgangslage und Strukturdaten

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist durch eine hohe Konzentration von Verwaltung und Ministerien gekennzeichnet. Gut 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Dienstleistungsunternehmen, darunter auch in vielen (Bundes-) Behörden wie dem Statistischen Bundesamt und dem Bundeskriminalamt. Außerdem ist die Stadt als Kulturstadt bekannt.

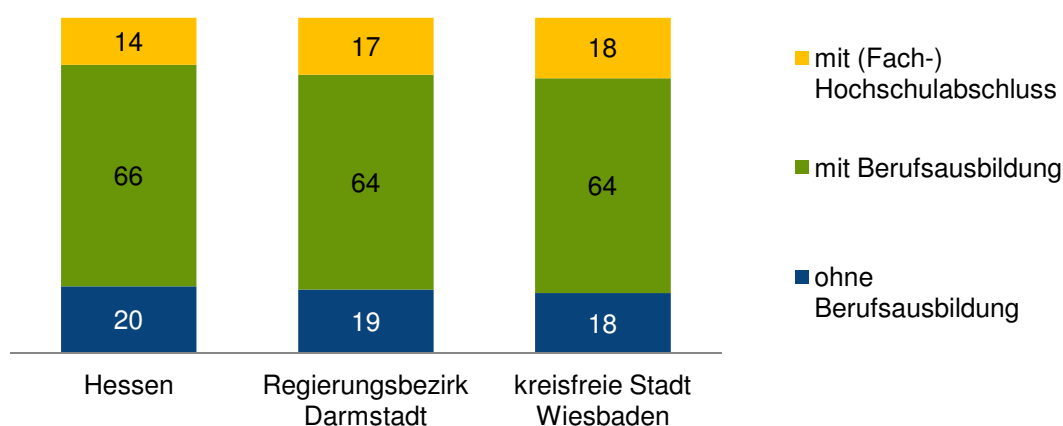
Sie hat wie alle Städte eine hohe SGB II-Quote.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Stadt Wiesbaden	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	137.822 (5,3% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	89%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	11%	14%
Teilzeitquote (von svB)	20%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	51%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	49%	48%
Arbeitslosenquote	7,3%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	43%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	56%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



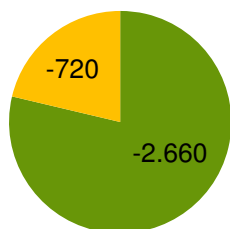
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Gästebetreuer	3.320	25%	39%	260	0	-260	-8%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.809	29%	7%	680	150	-530	-6%
Reinigungsberufe	6.109	51%	40%	520	220	-300	-5%
Sozialpflegerische Berufe	5.274	39%	6%	390	130	-260	-5%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	27.495	24%	9%	1.190	420	-770	-3%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachl.	8.470	16%	3%	280	30	-250	-3%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	3.730	7%	3%	120	-10	-130	-3%
Bank-, Versicherungskaufleute	9.173	20%	1%	200	30	-170	-2%
Techniker	4.121	7%	1%	90	10	-80	-2%
Warenkaufleute	11.894	27%	18%	100	90	-10	0%
Insgesamt	137.822	20%	11%	5.490	1.280	-4.210	-3%

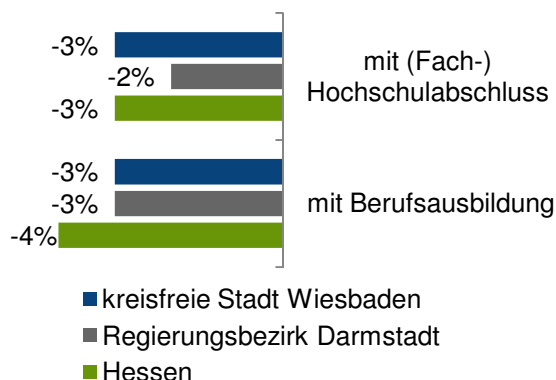
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist – wie alle Städte Hessens – durch eine relativ hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. In der Stadt ist ein relativ hoher Anteil an Hochqualifizierten beschäftigt. Auch Wiesbaden wird durch einen relativ hohen zukünftigen Bevölkerungszuwachs gekennzeichnet.
- Das prognostizierte Angebotsdefizit wird bei allen betrachteten Qualifikationsstufen gleich hoch sein. Neben den üblichen für die meisten Kreise hohe Defizite bei den Pflegeberufen werden in der Stadt Wiesbaden Arbeitskräfteengpässe auch bei den Gästebetreuern und Reinigungsberufen erwartet. Die Defizite bei den Berufsgruppen entstehen durch die steigende Nachfrage, die trotz meist steigendem Angebot nicht gedeckt werden kann.
- Aus Sicht der Expertinnen und Experten wird sich die Versicherungsbranche in den nächsten Jahren konsolidieren. Dagegen wird bei der Industriefertigung und in der Dienstleistungsbranche aufgrund von Arbeitskräftedefizite in Deutschland und aus Kostengründen auf Outsourcing in „Billiglohnländer“ gesetzt.
- Die verbleibenden Dienstleister übernehmen laut Expertenmeinung Funktionen des Einzelhandels bei Online-erworbenen Produkten (Zustellung, Reklamation, Reparatur, Service-Dienstleistungen).
- Potential für Wiesbaden liegt in der Qualifizierung der Arbeitssuchenden im SGB II und dem Aufbau komplexer und individualisierter Qualifizierungsketten für diese Personengruppe.
- In der Gesundheitswirtschaft wird es zu einer Nachfrage nach internationalen Arbeitskräften kommen. Somit könnte der Bedarf der Unternehmen zukünftig durch Zuwanderung wenn auch nicht gedeckt, so doch vermindert werden.
- Weitere Strategien zur Fachkräftesicherung liegen in der Weiterbildung 50+ und der Erhöhung der Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen.

3.3.5 Kreis Bergstraße

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis zählt zu den beiden Metropolregionen Rhein-Main und Rhein-Neckar. Er verfügt über gute Anschlussmöglichkeiten sowie Verkehrsinfrastruktur.

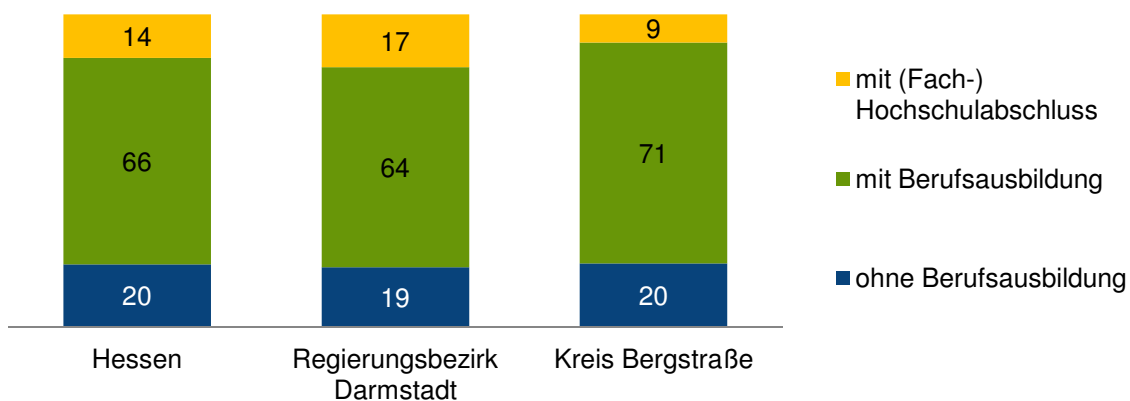
Die Wirtschaft ist durch einen starken Mittelstand gekennzeichnet. Neben diesem haben sich auch einige international tätige Unternehmen, wie z.B. Suzuki, SAP, BASF, Sirona oder TE Connectivity angesiedelt. Allerdings hat das Verarbeitende Gewerbe eine geringe Bedeutung im hessischen Vergleich. Die Touristikbranche ist für den Kreis ein wichtiger Wirtschaftszweig.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Bergstraße	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	81.211 (3,1% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	80%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	20%	14%
Teilzeitquote (von svB)	21%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	47%	48%
Arbeitslosenquote	4,8%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	55%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	37%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



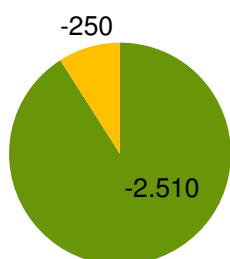
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.940	36%	12%	480	50	-430	-9%
Gästebetreuer	2.218	32%	57%	210	0	-210	-9%
Sozialpflegerische Berufe	3.458	49%	9%	330	60	-270	-8%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	12.012	29%	19%	710	120	-590	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.982	8%	26%	110	-20	-130	-4%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2.121	23%	15%	70	-10	-80	-4%
Reinigungsberufe	3.622	48%	59%	220	110	-110	-3%
Berufe des Landverkehrs	3.597	5%	19%	120	20	-100	-3%
Techniker	2.553	5%	4%	60	-20	-80	-3%
Warenkaufleute	8.813	36%	27%	200	70	-130	-1%
Insgesamt	81.211	21%	20%	3.670	370	-3.300	-4%

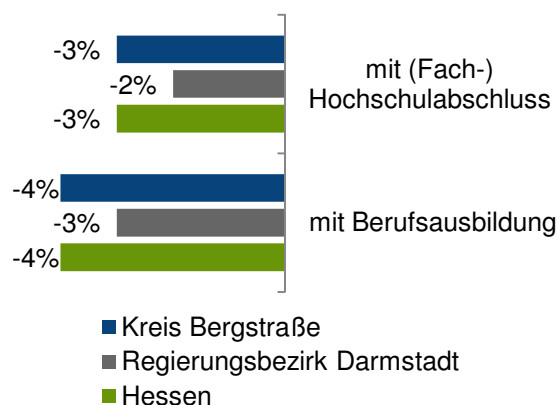
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Kreis Bergstraße ist durch einen relativ hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten und gleichzeitig durch einen relativ geringen Anteil an Hochqualifizierten gekennzeichnet.
- Es wird ein Angebotsdefizit an Arbeitskräften erwartet. Der Arbeitskräfteengpass wird voraussichtlich bei Beschäftigten mit Berufsausbildung höher sein als bei Akademikern. Das Defizit bei den Arbeitskräften mit Berufsausbildung wird auch durch den projizierten hohen Mangel bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen verursacht. Bis auf wenige Ausnahmen wird voraussichtlich das Angebot in den Berufen steigen, was aber nicht ausreichen wird, um den Bedarf der Unternehmen zu decken.
- Im Bereich Produktion sind laut Expertenmeinung seit 2005 etwa 30% der Kunden verloren gegangen. Speziell in der Automobilbranche werden Antriebskonzepte/ Mobilitätskonzepte entworfen, die für die Branche zukunftsweisend sind.
- Eine Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die Steigerung der Wahrnehmung des Kreises als attraktiver Wohn- und Arbeitsort. Darüber hinaus sollte die Verkehrsinfrastruktur optimiert werden. Dies könnte dem prognostizierten Bevölkerungsrückgang im Kreis entgegen wirken. Der Kreis Bergstraße ist einer von drei Kreisen in Südhessen, bei denen eine Bevölkerungsabnahme vorhergesagt wurde.
- Eine weitere Möglichkeit liegt in der Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Zuwanderung). Damit verbunden ist die Erhöhung der Fremdsprachenqualifikation, auch der schon vorhandenen Beschäftigten.
- Die Zuwanderung wird wahrscheinlich nicht ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf im Kreis komplett zu decken. Deshalb sollte die Weiterbildung sowie die Berufsmobilität und die Bereitschaft zu beidem gefördert werden.

3.3.6 Kreis Darmstadt-Dieburg

Ausgangslage und Strukturdaten

Er liegt zentral in der Mitte der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main-Neckar. Eng verbunden ist der Landkreis mit seinen benachbarten Landkreisen Groß-Gerau, Offenbach, Aschaffenburg, Odenwaldkreis und Bergstraße. Er umschließt die Wissenschaftsstadt Darmstadt, das Oberzentrum der Region. Gemeinsam mit der Stadt Darmstadt zählt er zu den Standorten mit einer guten Infrastrukturausstattung.

Es liegen vier Hochschulen im Einzugsgebiet des Kreises. Die Profilierung des Standortes Campus Dieburg der Hochschule Darmstadt als Mediacampus bietet wirtschaftliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

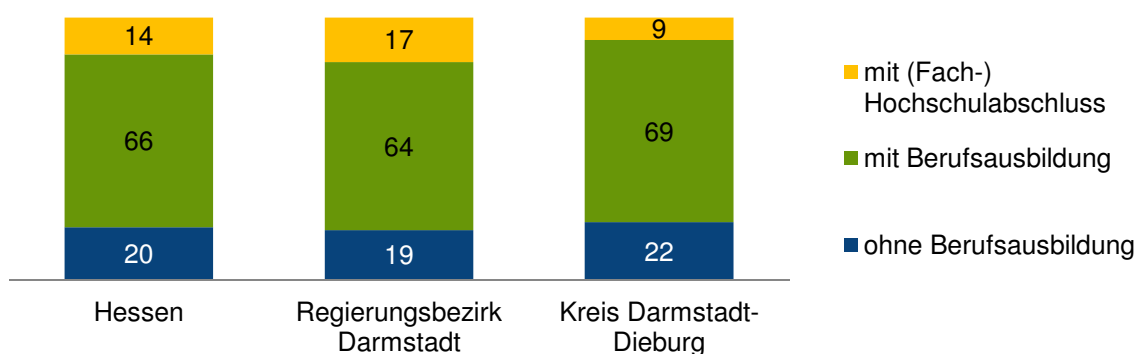
Der Kreis hat seit 1987 den zweitgrößten Bevölkerungszuwachs aller hessischen Kreise und kreisfreien Städten.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	79.467 (3,1% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	81%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	19%	14%
Teilzeitquote (von svB)	24%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	49%	48%
Arbeitslosenquote	5%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	65%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	44%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



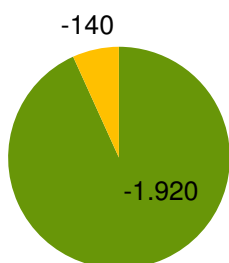
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.542	43%	12%	390	60	-330	-7%
Sozialpflegerische Berufe	3.549	57%	10%	310	60	-250	-7%
Reinigungsberufe	5.084	75%	49%	340	110	-230	-5%
Berufe des Landverkehrs	2.598	10%	23%	140	10	-130	-5%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2.205	23%	12%	60	-20	-80	-4%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11.831	29%	20%	490	100	-390	-3%
Techniker	2.572	4%	3%	60	-10	-70	-3%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	4.001	16%	22%	70	-20	-90	-2%
Warenkaufleute	9.131	34%	24%	120	70	-50	-1%
Ingenieure	1.606	4%	1%	-10	-10	0	0%
Insgesamt	79.467	24%	19%	2.870	470	-2.400	-3%

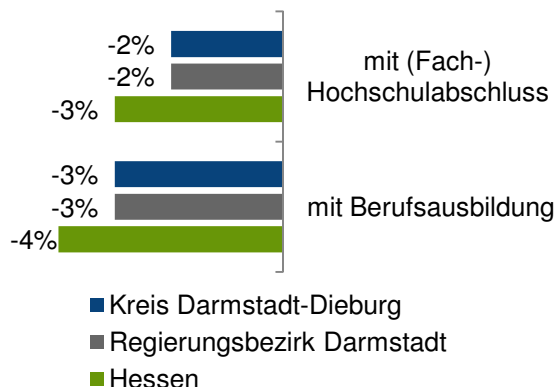
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Landkreis ist durch einen jeweils relativ hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit gekennzeichnet.
- Sowohl der Anteil an Akademikern als auch das prognostizierte Angebotsdefizit dieser Qualifikationsstufe sind relativ gering. Diese Situation zeigt sich auch darin, dass zu den zehn größten Berufsgruppen im Kreis nur ein akademischer Beruf gehört, für den weder ein Überschuss noch ein Defizit projiziert wurde.
- In einigen Berufen wird zwar voraussichtlich das Angebot an Arbeitskräften leicht sinken, aber die Defizite werden vor allem durch die erhöhte Nachfrage verursacht.
- Laut Expertenmeinung werden das produzierende Gewerbe und der Einzelhandel, vor allem kleine Einzelhandelsgeschäfte in den Gemeinden, abgebaut.
- Weiterbildung ist eine Strategie, um dem Fachkräftedefizite zu begegnen. Dabei geht die Entwicklung hin zu branchenspezifischen Fachkenntnissen und Spezialkenntnissen.
- Der weitere Ausbau des öffentlichen Nahverkehrsnetzes im Kreis ist eine weitere Strategie.
- Die leicht positive Bevölkerungsentwicklung bis 2018 kann mittelfristig zur Arbeitskräftesicherung genutzt werden. Die Überführung geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitszeit sowie Erhöhung der Vollzeitarbeit sind mögliche Fachkräftesicherungsstrategien für den Kreis.

3.3.7 Kreis Groß-Gerau

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis besitzt gute Verkehrsanbindungen. Wirtschaftliche Schwerpunkte bilden die Branchen Chemie, Luft- und Raumfahrt, Software und Logistik mit bekannten Unternehmen wie Merck KGaA, Condor Flugdienst GmbH, Lufthansa Cargo, EDS Informationstechnologien GmbH und Exel GmbH. Darüber hinaus ist der Kreis Groß-Gerau traditionell ein bevorzugter Standort der Automobilindustrie: Mit dem "Automotivecluster RheinMainNeckar" beschreitet Groß-Gerau neue Wege bei der Kooperation namhafter Zulieferunternehmen in der Region.

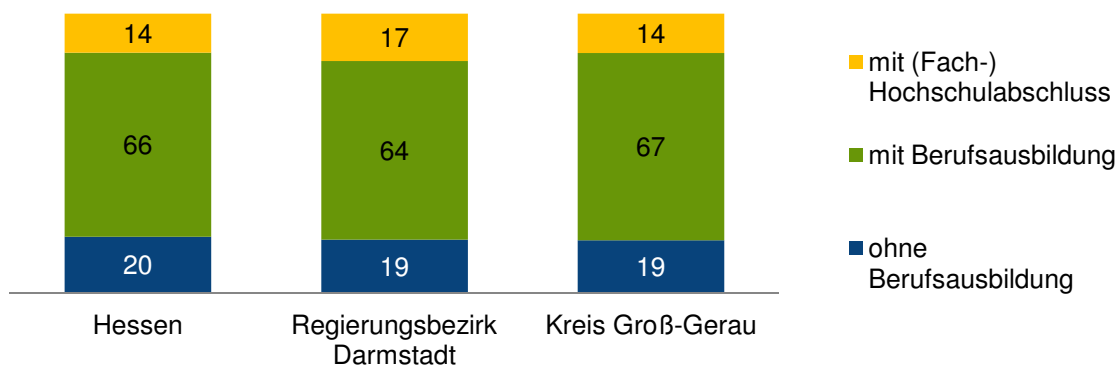
Die Wirtschaft ist durch einen Branchenmix gekennzeichnet: Verarbeitendes Gewerbe (31,4 %), Dienstleistungen (29,8 %), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (16,3 %), Handel (13 %).

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Groß-Gerau	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	102.212 (3,9% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	87%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	13%	14%
Teilzeitquote (von svB)	18%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	56%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	50%	48%
Arbeitslosenquote	5,4%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	58%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	56%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



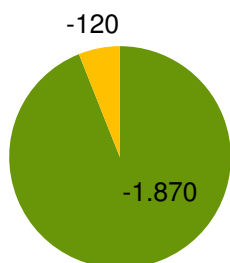
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.297	33%	10%	450	100	-350	-8%
Reinigungsberufe	5.650	64%	42%	380	80	-300	-5%
Berufe des Landverkehrs	3.738	7%	17%	170	-10	-180	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	6.269	9%	11%	170	-30	-200	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	15.013	23%	12%	500	160	-340	-2%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	4.269	17%	4%	100	10	-90	-2%
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	4.102	8%	4%	70	0	-70	-2%
Warenkaufleute	6.774	34%	26%	140	80	-60	-1%
Techniker	3.385	4%	1%	30	0	-30	-1%
Ingenieure	4.723	3%	0%	-90	-10	80	2%
Insgesamt	102.212	18%	13%	3.070	590	-2.480	-2%

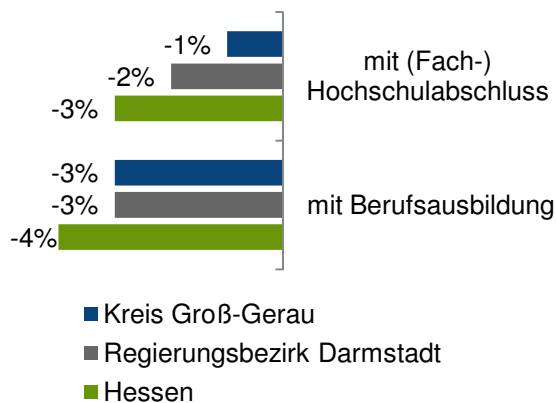
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Kreis Groß-Gerau hat eine relativ geringe Teilzeitquote.
- Das prognostizierte Angebotsdefizit ist relativ gering, man kann bei -2% sogar von einem Ausgleich des Arbeitsmarktes sprechen. Insbesondere bei den Akademikern kann bei einem Angebotsdefizit von -1% von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt ausgegangen werden.
- Nur in wenigen Berufen und nur im geringen Ausmaß wird das Angebot an Arbeitskräften sinken. In den meisten Berufen wird trotz positiver Angebotsentwicklung die Nachfrage nicht gedeckt werden.
- Unter anderem die Logistikbranche hat eine hohe Bedeutung für den Kreis. Umso schwieriger wird die Situation zukünftig sein, da ein relativ hohes Defizit bei Logistikberufen (Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeiter sowie KFZ-Fahrer) erwartet wird.
- Das Verarbeitendes Gewerbe und die Automobilbranche wird laut Expertenmeinung weiter eine hohe Bedeutung für Groß-Gerau haben. Allerdings stehen nach Ansicht der Expertinnen und Experten mit der ungewissen Situation im Automobilbereich problematische Entwicklungen an, wenn es den Firmen nicht gelingt im Bereich öffentliche Mobilität Entwicklungen voran zu bringen.
- Im Bildungs- / sozialpädagogischen Bereich sehen die Expertinnen und Experten große Bedarfe und wenig Finanzierungsmöglichkeiten. Potenziale für Groß-Gerau liegen in Innovationen im Automobilbereich und Stärkung der Logistik-Branche.
- Eine Fachkräftesicherungsstrategie liegt in der Anwerbung von Arbeitskräften von außen. Es wird ein leichter Bevölkerungszuwachs für den Kreis prognostiziert. Somit könnte hier auch noch stärker auf Ausbildung durch die Betriebe gesetzt werden.

3.3.8 Hochtaunuskreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Hochtaunuskreis gehört zu den Kreisen mit der höchsten Kaufkraft in Deutschland. Im hessenweiten Vergleich hat der Kreis die drittgrößte gemeindliche Steuereinnahmekraft.

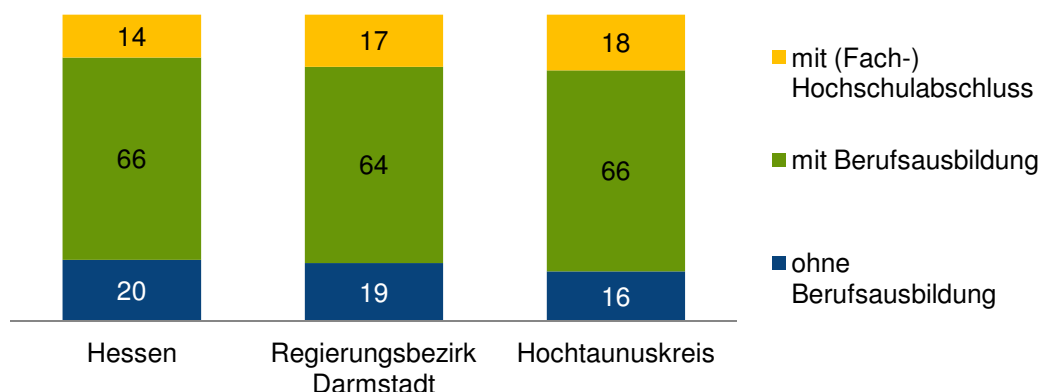
Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, aus unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen und der Freizeitwirtschaft haben im Hochtaunuskreis ihren Sitz. Die Kreisstadt Bad Homburg bildet einen Schwerpunkt der Gesundheitswirtschaft in Deutschland.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Hochtaunuskreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	91.321 (3,5% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	86%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	14%	14%
Teilzeitquote (von svB)	18%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	50%	48%
Arbeitslosenquote	4%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	55%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	56%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



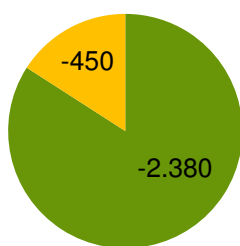
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/ Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	5.857	26%	9%	460	130	-330	-6%
Sozialpflegerische Berufe	3.496	46%	8%	310	90	-220	-6%
Reinigungsberufe	2.881	50%	43%	220	50	-170	-6%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	18.134	22%	14%	700	60	-640	-4%
Bank-, Versicherungskaufleute	3.777	14%	1%	60	-60	-120	-3%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	6.028	5%	2%	100	-40	-140	-2%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	5.232	10%	4%	80	-20	-100	-2%
Techniker	2.780	4%	1%	50	-10	-60	-2%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.685	19%	50%	80	30	-50	-2%
Warenkaufleute	7.296	26%	20%	170	80	-90	-1%
Insgesamt	91.321	17%	14%	3.530	450	-3.080	-3%

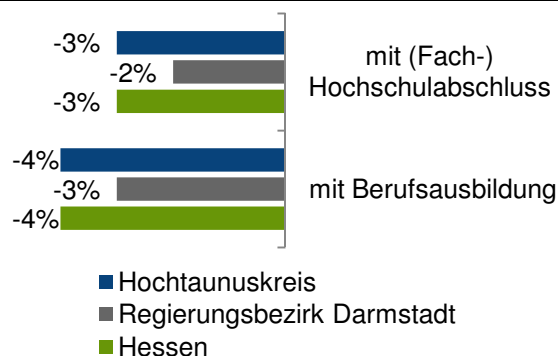
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Hochtaunuskreis ist durch eine geringe Teilzeitquote und eine relativ geringe Arbeitslosenquote gekennzeichnet. Sowohl die Aus- als auch die Einpendlerquote liegen hoch. Somit ist der Arbeitsmarkt mobil.
- Das prognostizierte Defizit liegt insgesamt durchschnittlich hoch, wobei diese Tendenz stärker bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung als bei den Akademikern ausgeprägt ist. Dieses Defizit wird vor allem durch die Gesundheitsdienstberufe verursacht. Hier steigt zwar das Angebot an Arbeitskräften, aber nicht in dem benötigten Ausmaß.
- Im Kreis, speziell in Bad Homburg, hat die Gesundheitswirtschaft einen hohen Stellenwert. Vor diesem Hintergrund gewinnen die prognostizierten Arbeitskräfteengpässe in Gesundheitsdienstberufen und sozialpflegerischen Berufen eine besondere Bedeutung.
- Die Bevölkerungsentwicklung wird zumindest als konstant für den Kreis vorhergesehen. Somit sind hier die Strategien wie Weiterbildung und Nachqualifizierung mögliche Arbeitskräftesicherungsstrategien.

3.3.9 Main-Kinzig-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis liegt in der Nähe zur Metropole Frankfurt und hat dadurch gute Verkehrsverbindungen.

Die im Kreis ansässigen Unternehmen gehören zur Großindustrie sowie zum verarbeitenden Mittelstand ebenso wie zu Handwerksunternehmen bis hin zu der gerade in den vergangenen Jahren stark angewachsenen Zahl neuer Start-Ups. Geprägt wird die Wirtschaft des Kreises durch die mittelständische Industrie. Die Unternehmen sind teilweise international agierende Unternehmen, wie z.B. Heraeus, Degussa. Aber auch traditionsreiche Unternehmen, wie z.B. BienZenker, und Handwerksbetriebe prägen die Wirtschaft im Kreis.

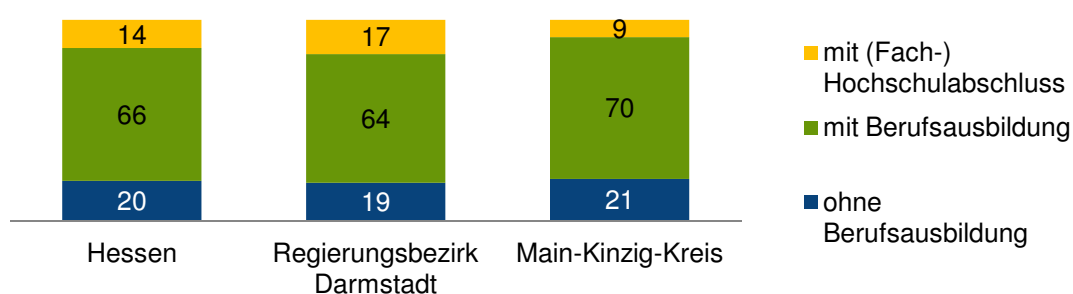
Von den Beschäftigtenzahlen her ist die Kunststoff- und Gummiindustrie die stärkste Branche im Verarbeitenden Gewerbe. Auch in den Industriezweigen Maschinenbau, Elektrotechnik, chemische Industrie und Fahrzeugbau gibt es eine hohe Anzahl von Unternehmen im Kreis.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	136.991 (5,3% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	84%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	16%	14%
Teilzeitquote (von svB)	21%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	48%	48%
Arbeitslosenquote	5,4%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	45%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	32%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



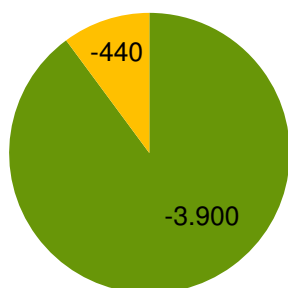
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/ Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.705	37%	10%	920	80	-840	-10%
Sozialpflegerische Berufe	6.136	46%	7%	590	100	-490	-8%
Reinigungsberufe	6.674	62%	55%	640	200	-440	-7%
Berufe des Landverkehrs	4.419	7%	20%	220	20	-200	-5%
Techniker	3.869	5%	2%	130	-20	-150	-4%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	21.702	28%	15%	910	200	-710	-3%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	5.337	25%	21%	160	20	-140	-3%
Warenkaufleute	12.493	35%	24%	290	70	-220	-2%
Dienst-, Wachberufe	4.673	7%	19%	160	60	-100	-2%
Chemiearbeiter	3.258	3%	2%	-80	-40	40	1%
Insgesamt	136.991	21%	16%	5.980	640	-5.340	-4%

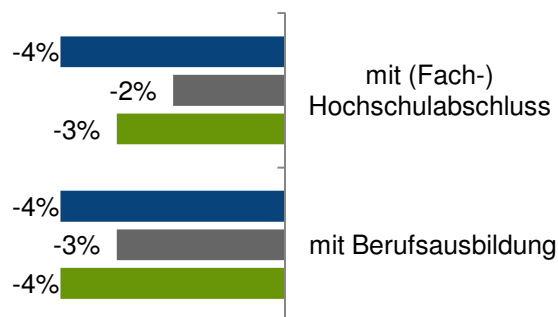
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Main-Kinzig-Kreis
■ Regierungsbezirk Darmstadt
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Main-Kinzig-Kreis hat einen relativ geringen Anteil an Hochqualifizierten. Allerdings besteht hier voraussichtlich viel Nachholbedarf. Das projizierte Defizit liegt überdurchschnittlich hoch.
- Das Arbeitskräfteangebotsdefizit liegt im Main-Kinzig-Kreis voraussichtlich durchschnittlich hoch. Trotz positiver Angebotsentwicklung werden in fast allen Berufen Defizite prognostiziert. Nur bei einem der zehn größten Berufe wird ein Angebotsüberschuss vorhergesagt.
- Der Arbeitsmarkt ist durch eine geringere Mobilität gekennzeichnet, die sich in der geringen Einpendlerquote widerspiegelt.
- Laut Expertenmeinung ist in den nächsten Jahren in der Wirtschaftsregion Hanau/Main-Kinzig-Kreis durch Neuansiedlungen im Bereich (Groß-)Handel und Logistik mit positiven Veränderungen in Bezug auf Personalaufbau zu rechnen. Diese Einschätzung bestätigt die statistische Prognose bei den Logistikberufen, die ein Defizit bei KFZ-Fahrern vorhersagt.
- Bundesweit ist die Gesundheitsbranche eine der am stärksten wachsenden Branchen. Dies gilt auch und gerade in der Region Hanau/Main-Kinzig-Kreis, denn diese Region ist einer der bevölkerungsreichsten Bezirke Hessens. Aus Expertensicht kann in den nächsten Jahren mit Wachstum im Gesundheitsbereich gerechnet werden. Damit bestätigt diese Einschätzung die statistische Prognose, die ein Defizit an übrigen Gesundheitsdienstberufen vorhersagt. Deshalb müssen insbesondere in der Pflege die Berufsbilder attraktiver gestaltet werden und wieder mehr Anerkennung erfahren. Weiterhin sollten verstärkt überbetriebliche Ausbildungsangebote für sozialpflegerische Berufe etabliert werden.
- Zum einen müssen Anreize geschaffen werden, um Fachkräfte in die Region zu ziehen (familienorientierte Unternehmen, die auf Mitarbeiter individuell eingehen; Anreize beim Gehalt). Zum anderen ist es wichtig, dass die Ansiedlungspolitik fortgesetzt und die Standortvorteile der Region positiv vermarktet werden. Eine stagnierende Bevölkerungsentwicklung legt auch Weiterbildungsstrategien als Fachkräftestrategie nahe.

3.3.10 Main-Taunus-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Main-Taunus-Kreis zeichnet sich durch eine heterogene Wirtschaftsstruktur mit einer hohen Bedeutung des Handwerks aus. Das produzierende Gewerbe hat daher einen besonders hohen Anteil an Nischenanbietern, die den Arbeitsmarkt des Landkreises vor starken konjunkturbedingten Schwankungen schützen. Das Verarbeitende Gewerbe hat hier im Vergleich zu allen anderen hessischen Kreisen und Städten die geringste Bedeutung.

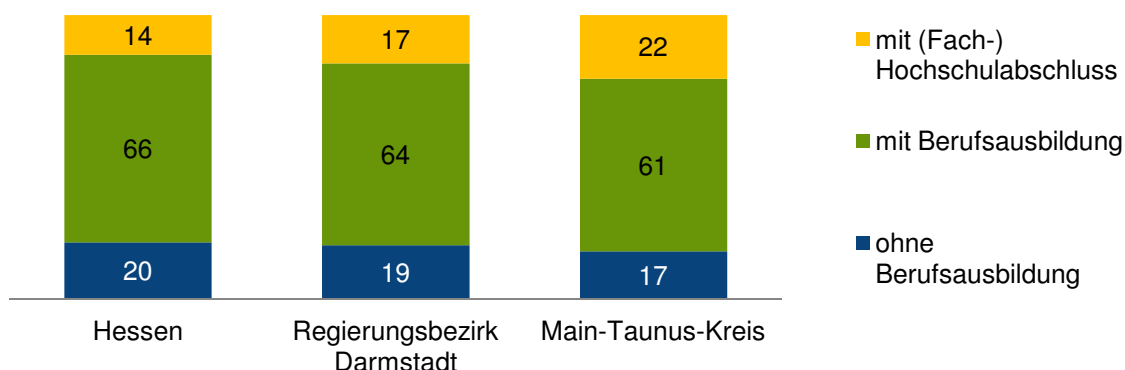
Der Kreis hat die größte Steuereinnahmekraft der Gemeinden in Hessen und eine der beiden niedrigsten SGB II-Quoten.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	97.675 (3,8% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	88%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	12%	14%
Teilzeitquote (von svB)	16%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	58%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	54%	48%
Arbeitslosenquote	4,5%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	67%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	68%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)

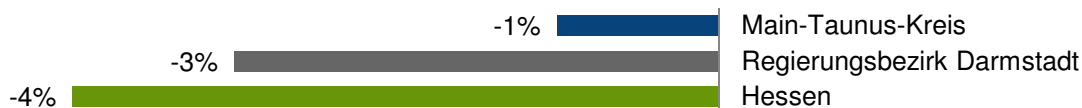


Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



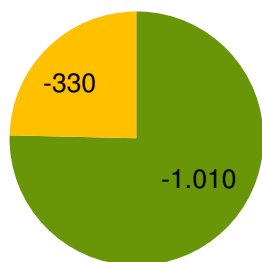
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.856	29%	12%	290	110	-180	-5%
Sozialpflegerische Berufe	3.272	44%	9%	240	120	-120	-4%
Reinigungsberufe	3.004	54%	48%	180	70	-110	-4%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	23.890	17%	9%	460	190	-270	-1%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6.376	11%	4%	100	10	-90	-1%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	5.400	5%	2%	80	0	-80	-1%
Bank-, Versicherungskaufleute	3.540	12%	0%	20	-10	-30	-1%
Techniker	3.432	6%	2%	60	10	-50	-1%
Warenkaufleute	10.068	27%	17%	150	160	10	0%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.588	9%	25%	40	30	-10	0%
Insgesamt	97.675	16%	12%	2.330	920	-1.410	-1%

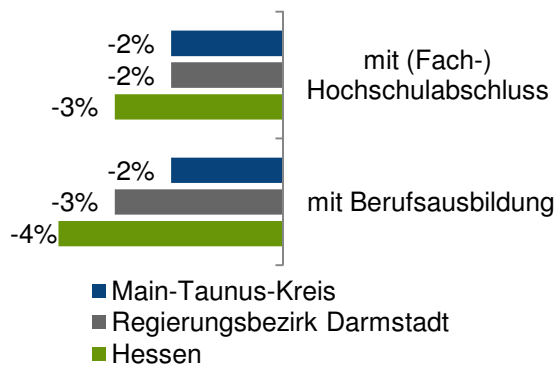
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Main-Taunus-Kreis hat zum einen eine sehr hohe Beschäftigungs- sowie Frauenbeschäftigungsquote und zum anderen die niedrigste Teilzeitquote im hessischen Vergleich. Auch der Anteil der Hochqualifizierten ist im Vergleich sehr hoch.
- Der Kreis ist durch hohe Pendlerquoten gekennzeichnet. Dies zeigt zum einen die Attraktivität des Kreises als Arbeitsplatz und zum anderen seine Wohnortqualität.
- Das relativ prognostizierte Angebotsdefizit an Arbeitskräften wird im Kreis voraussichtlich gering ausfallen, somit kann der Arbeitsmarkt als ausgeglichen definiert werden. Weder der ungedeckte Bedarf an Akademikern noch an Beschäftigten mit Berufsausbildung wird als hoch eingestuft.
- Die Defizite werden vor allem durch die Erhöhung der Nachfrage verursacht, die nicht durch das steigende Angebot an Arbeitskräften in den Berufen gedeckt werden kann.
- Erneuerbare Energien gehören laut Expertenmeinung zu den Branchengewinnern im Kreis.
- Herausforderungen laut Expertinnen und Experten liegen in der Dezentralisierung der Energieversorgung sowie in der Verbesserung des ÖPNV.
- Im Kreis werden geringe Defizite an Arbeits- und Fachkräften vorhergesagt. Gleichzeitig wird für den Kreis eine deutlich positive Bevölkerungsentwicklung prognostiziert. Der Arbeitsmarkt im Main-Taunus-Kreis wird im Vergleich zu anderen Regionen Hessens keinen besonderen Herausforderungen gegenüber stehen.

3.3.11 Odenwaldkreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Odenwaldkreis liegt in einer strukturschwachen, ländlichen und dünn besiedelten Region. Damit Investoren für Industrieansiedlungen und innovative Projekte gewonnen werden können, sind besondere Anstrengungen notwendig, um negative Standortfaktoren auszugleichen.

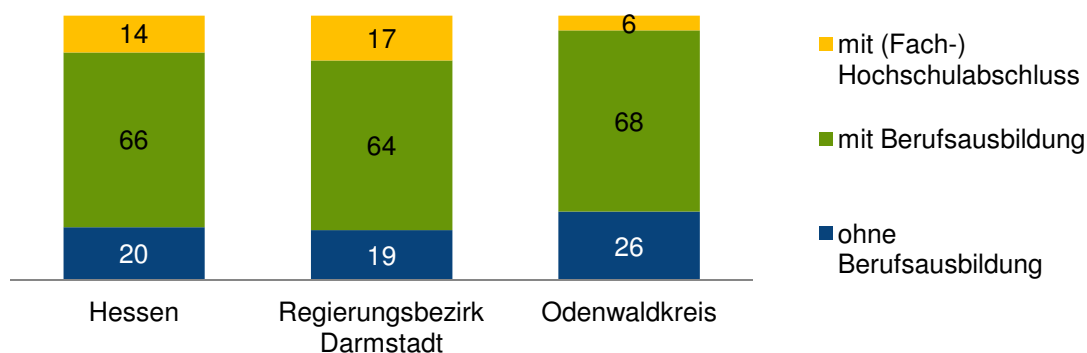
So ist das Breitbandprojekt ein wichtiger Standortfaktor für den Kreis. Das Hochgeschwindigkeitsnetz basiert auf Glasfasertechnologie und ermöglicht in allen 15 Kommunen im Landkreis hohe Datenübertragungsraten. Mehr als 44.000 Haushalte und über 3.200 Unternehmen, Schulen und weitere Institutionen können das Breitbandnetz nutzen.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Odenwaldkreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	30.080 (1,2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	80%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	20%	14%
Teilzeitquote (von svB)	20%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	52%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	5,9%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	42%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	20%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



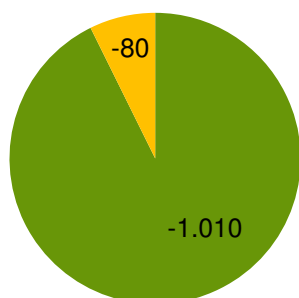
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Sozialpflegerische Berufe	1.761	42%	11%	160	-20	-180	-10%
Bank-, Versicherungskaufleute	660	31%	1%	50	-10	-60	-9%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	1.896	36%	9%	150	-10	-160	-8%
Berufe des Landverkehrs	859	12%	25%	60	10	-50	-6%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	3.713	32%	17%	190	10	-180	-5%
Reinigungsberufe	1.426	58%	61%	110	40	-70	-5%
Schlosser	623	1%	3%	10	-20	-30	-5%
Chemiearbeiter	2.575	0%	1%	-10	-110	-100	-4%
Warenkaufleute	2.423	37%	28%	50	-30	-80	-3%
Elektriker	875	2%	6%	-30	-20	10	1%
Insgesamt	30.080	20%	20%	1.120	-330	-1.450	-5%

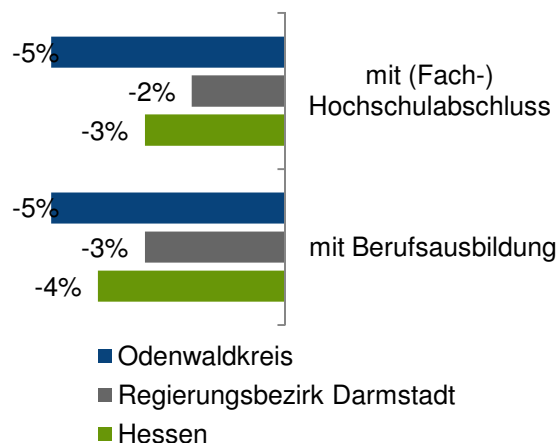
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Anteil geringfügiger Beschäftigung ist im Odenwaldkreis überdurchschnittlich hoch. Der Anteil der Akademiker ist gleichzeitig gering.
- Der Arbeitsmarkt im Kreis ist wenig mobil, das sich in einer geringen Einpendlerquote niederschlägt. Hier gibt es einen Ansatzpunkt, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen, indem die Arbeitskräftemobilität in den Kreis erhöht wird.
- Insgesamt wird ein Arbeitskräfteengpass erwartet. Er wird unter anderem von einem Arbeitskräftemangel bei sozialpflegerischen Berufen und bei Bank- und Versicherungskaufleuten verursacht.
- Potential zur Arbeitskräftesicherung liegt in der Erhöhung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei genauer geschaut werden muss, warum der Anteil der geringfügig Beschäftigten relativ hoch ist. Ebenso ist die Erhöhung der Ausbildung durch die Unternehmen im Kreis eine Arbeitskräftesicherungsstrategie, insbesondere da der Odenwaldkreis zu den drei Kreisen in Südhessen gehört, die einen Bevölkerungsrückgang erwarten. Somit ist es für den Kreis wichtig, seine eigenen Fachkräfte auszubilden und dann zu halten. Insofern sind auch interne Bindungsstrategien wie Weiterbildung und Personalentwicklungsstrategien wichtige Fachkräftesicherungsstrategien.

3.3.12 Kreis Offenbach

Ausgangslage und Strukturdaten

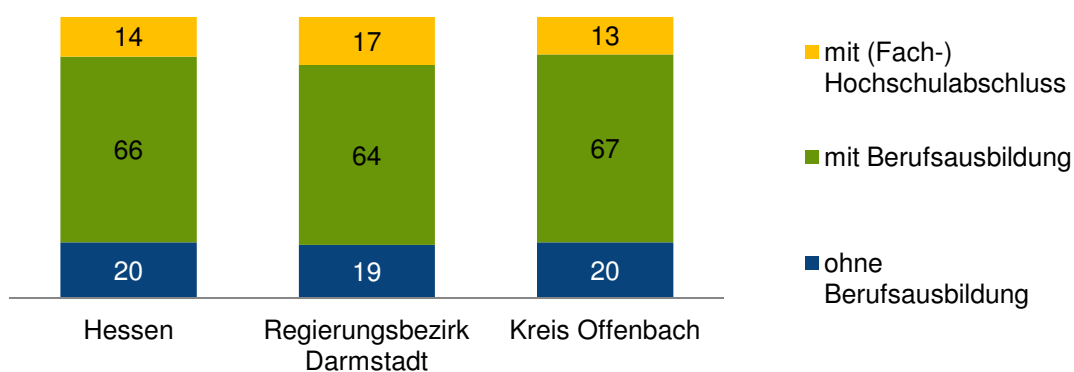
Der Kreis Offenbach ist Teil der Wirtschaftsregion Rhein-Main. Die geographische Lage im Zentrum von Deutschland ist ein Standortfaktor für den Kreis. Dazu gehören eine gut ausgebaute Infrastruktur, ein großer Anteil von Grünflächen und Wäldern sowie die Internationalität.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Offenbach	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	122.832 (4,7% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	84%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	16%	14%
Teilzeitquote (von svB)	16%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	54%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	50%	48%
Arbeitslosenquote	6,1%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	59%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	52%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



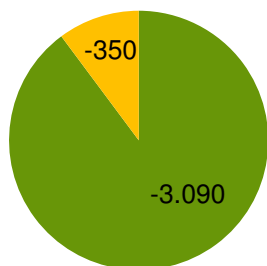
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/ Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.477	32%	13%	440	40	-400	-9%
Sozialpflegerische Berufe	3.967	46%	11%	350	70	-280	-7%
Reinigungsberufe	6.818	43%	58%	410	60	-350	-5%
Berufe des Landverkehrs	2.969	10%	21%	150	-10	-160	-5%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	23.783	21%	13%	880	100	-780	-3%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	5.961	6%	22%	150	-10	-160	-3%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	5.441	13%	6%	140	-20	-160	-3%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	5.134	5%	3%	140	-30	-170	-3%
Warenkaufleute	12.285	25%	17%	250	30	-220	-2%
Techniker	5.003	3%	2%	70	-20	-90	-2%
Insgesamt	122.832	16%	16%	4.190	120	-4.070	-3%

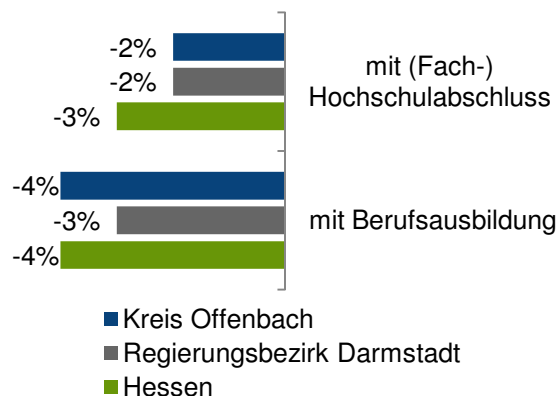
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Kreis Offenbach hat eine der niedrigsten Teilzeitquoten in Hessen. Ansonsten ist die Struktur des Arbeitsmarktes ähnlich zu der Arbeitsmarktstruktur in Hessen und damit durchschnittlich. Zukünftig wird wie fast in der gesamten südhessischen Region die Bevölkerung steigen.
- Der Kreis erwartet ein überdurchschnittliches für Regierungsbezirk Darmstadt Angebotsdefizit an Beschäftigten mit Berufsausbildung. Diese Entwicklung spiegelt sich unter anderem in dem prognostizierten hohen Arbeitskräftemangel bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen wider.
- Bei der Hälfte der zehn größten Berufe wird der Erhöhung der Nachfrage eine Verminderung des Angebots gegenüber stehen, was das Defizit noch vergrößert. Allerdings ist das Ausmaß der Angebotsminderung noch gering.
- Die Branchengewinner im Kreis sind nach Meinung der Expertinnen und Experten High Tech Unternehmen sowie die Sicherheitsbranche. Dagegen werden Verwaltung, Einzelhandel sowie KMU zukünftig an Bedeutung verlieren.
- Eine Herausforderung für den Kreis liegt in der Verbesserung der Infrastruktur bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und Kindern.
- Weiterhin ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, angepasst an das zur Verfügung stehende Zeitfenster der Arbeitnehmer/innen, notwendig (Arbeitszeitorganisation), um Arbeitskräfte zu sichern. Für den Kreis Offenbach liegt in der Erhöhung der Vollzeitarbeit eine weitere Möglichkeit zur Arbeitskräftesicherung.

3.3.13 Rheingau-Taunus-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Die Region ist durch den Weinbau im Rheingaugeprägt. Dies und die Lage des Kreises am Rhein ist Grundlage für den Tourismus. Damit ist er ein wichtiger Wirtschaftszweig der Region. Für den Großteil des Landkreises, der nicht zum Weinanbaugebiet Rheingau zählt, wurde der Naturpark Rhein-Taunus ins Leben gerufen. Im Untertaunus (nördliches und östliches Kreisgebiet) hingegen sind allgemeine Landwirtschaft und Industrie ansässig. Allerdings hat das Verarbeitende Gewerbe im Kreis eine geringe Bedeutung im Vergleich zu allen anderen Kreisen und Städten in Hessen.

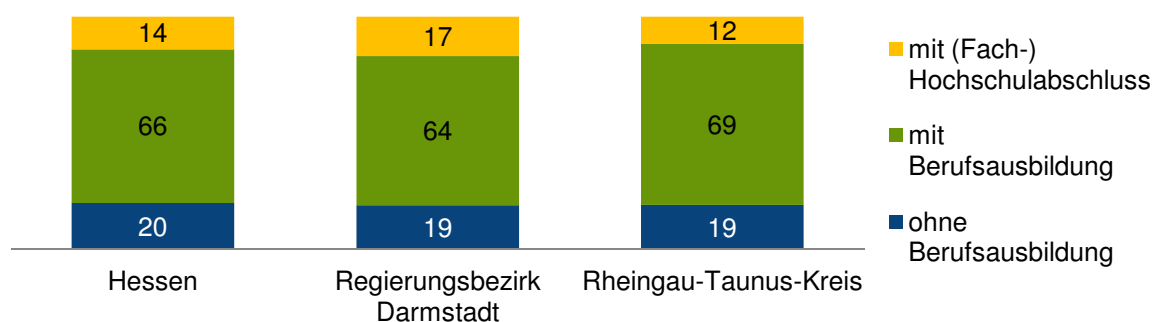
Im hessenweiten Vergleich hat er zusammen mit einem anderen Kreis die niedrigste SGB II-Quote.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	48.701 (1,9% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	79%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	21%	14%
Teilzeitquote (von svB)	24%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	50%	48%
Arbeitslosenquote	4,6%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	64%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	40%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



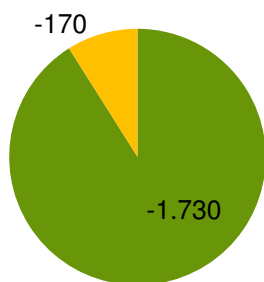
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Gästebetreuer	1.739	18%	44%	150	-10	-160	-9%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.297	34%	10%	270	20	-250	-8%
Sozialpflegerische Berufe	2.994	48%	11%	240	40	-200	-7%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	7.329	31%	20%	330	-10	-340	-5%
Reinigungsberufe	3.116	65%	49%	200	30	-170	-5%
Berufe des Landverkehrs	1.367	8%	32%	60	-10	-70	-5%
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	1.473	8%	5%	40	-20	-60	-4%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	1.495	18%	9%	30	-20	-50	-3%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.476	11%	47%	20	-20	-40	-3%
Warenkaufleute	4.302	33%	25%	60	0	-60	-1%
Insgesamt	48.701	24%	21%	1.960	-180	-2.140	-4%

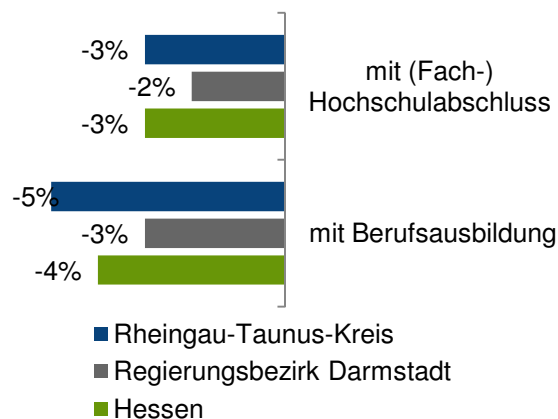
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Rheingau-Taunus-Kreis ist durch einen relativ geringen Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und gleichzeitig hohem Anteil an geringfügiger Beschäftigung gekennzeichnet.
- Das Angebotsdefizit an Arbeitskräften ist durchschnittlich hoch. Dies wird in einigen Berufen auch durch den Rückgang des Angebots verursacht.
- Ein relativ hohes Angebotsdefizit wird bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung sowie bei Gästebetreuern erwartet. Um diese Entwicklung zu verhindern bzw. abzumildern, könnte der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gesteigert werden.
- Die Branchenverlierer werden aus Sicht der Expertinnen und Experten die Landwirtschaft und der Weinbau sein, die beide eine hohe Bedeutung für den Kreis haben.
- Es werden laut Expertenmeinung neue Altenpflegeeinrichtungen gebaut, zudem entstehen weitere Einzelhandelsgeschäfte im Kreis.
- Da die Bevölkerung zukünftig abnehmen wird und das Angebot an Arbeitskräften damit sinkt, wäre für den Kreis die Erhöhung der Wochenarbeitszeit als Arbeitskräftesicherungsstrategie sinnvoll.

3.3.14 Wetteraukreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Wetteraukreis liegt am nördlichen Rand des Ballungsraums Rhein-Main. Aufgrund der guten Verkehrsanbindung, der relativ günstigen Grundstückspreise und der hohen Dichte an Schulen und anderen Bildungsinstituten ist die früher landwirtschaftlich geprägte Region seit geraumer Zeit attraktiv für Zuwanderung.

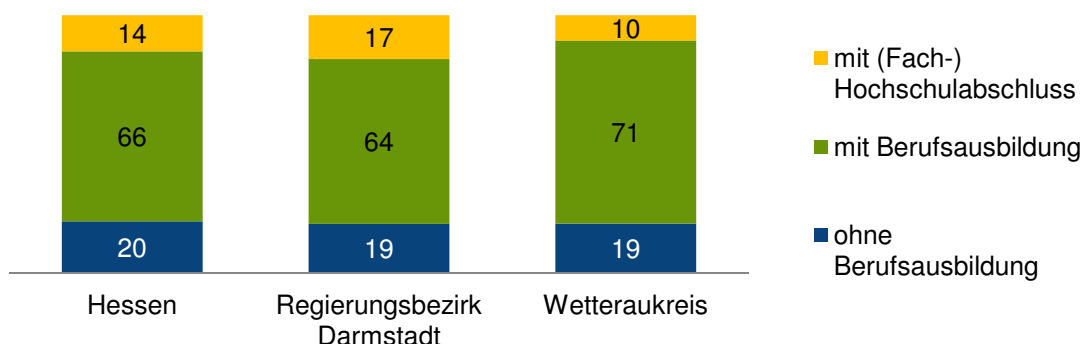
Der Kreis weist daher ein konstantes Bevölkerungswachstum auf und hat im hessischen Vergleich den stärksten Bevölkerungszuwachs seit 1987 zu verzeichnen. Es existieren mehrere Mittelzentren wie Bad Nauheim, Büdingen, Bad Vilbel oder Friedberg, wobei keine der genannten Städte über 35.000 Einwohner hat. Die Wirtschaftsstruktur unterscheidet sich kaum von jener der umliegenden Kreise.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Wetteraukreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	90.885 (3,5% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	82%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	18%	14%
Teilzeitquote (von svB)	22%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	49%	48%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	55%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	37%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



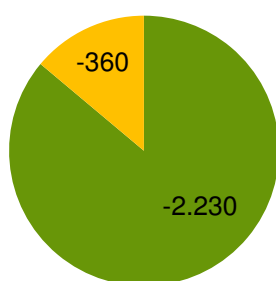
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	6.185	33%	9%	600	140	-460	-7%
Sozialpflegerische Berufe	4.697	47%	9%	480	150	-330	-7%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2.225	20%	13%	110	0	-110	-5%
Gästebetreuer	2.128	31%	52%	140	30	-110	-5%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	15.086	28%	17%	800	250	-550	-4%
Berufe des Landverkehrs	3.092	8%	20%	150	50	-100	-3%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.645	15%	24%	140	50	-90	-2%
Techniker	2.370	5%	2%	50	0	-50	-2%
Reinigungsberufe	4.636	56%	53%	300	250	-50	-1%
Warenkaufleute	8.961	32%	25%	190	150	-40	0%
Insgesamt	90.885	22%	18%	4.100	1.280	-2.820	-3%

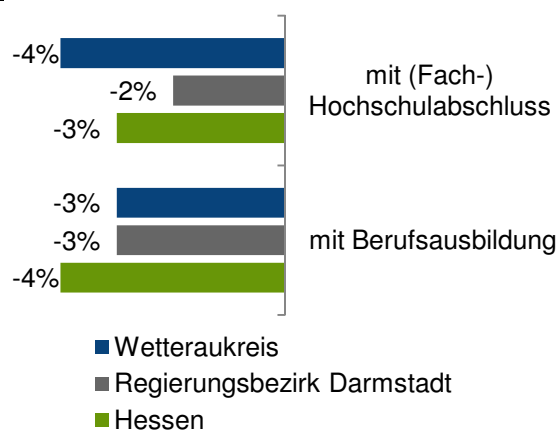
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Kreis Wetterau unterscheidet sich in seiner Beschäftigungsstruktur kaum von der gesamten Region. Allein der etwas unterdurchschnittliche Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der etwas geringere Akademikeranteil fallen auf. Die zukünftige Bevölkerungsentwicklung ist im Kreis positiv.
- Die Auspendlerquote ist eine der höchsten in ganz Hessen, was dem Charakter des Kreises als attraktive Wohngegend entspricht. Die ebenfalls hohe Einpendlerquote ist wiederum Beleg für eine ebenfalls vorhandene Beschäftigungsattraktivität.
- Das prognostizierte Angebotsdefizit ist mit -3 Prozent durchschnittlich groß. Zwar steigt in allen Berufen die Nachfrage, aber auch das Angebot wird in fast allen Berufen zunehmen.
- Bei den Gesundheitsdienst- und Sozialberufen wird bis 2018 mit einem Defizit von 7 Prozent gerechnet. Für diese Berufsgruppen sollte die Attraktivität erhöht werden. Möglich wäre eine Erhöhung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

3.3.15 Kreis Gießen

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis Gießen liegt in der Mitte Hessens und umfasst 18 zumeist ländliche Kommunen. Prägend für den Kreis ist jedoch die Universitätsstadt Gießen, die die höchste Studierendendichte Deutschlands aufweist. An der Justus Liebig Universität Gießen und an der Technischen Hochschule Mittelhessen sind rund 35.000 Studenten eingeschrieben.

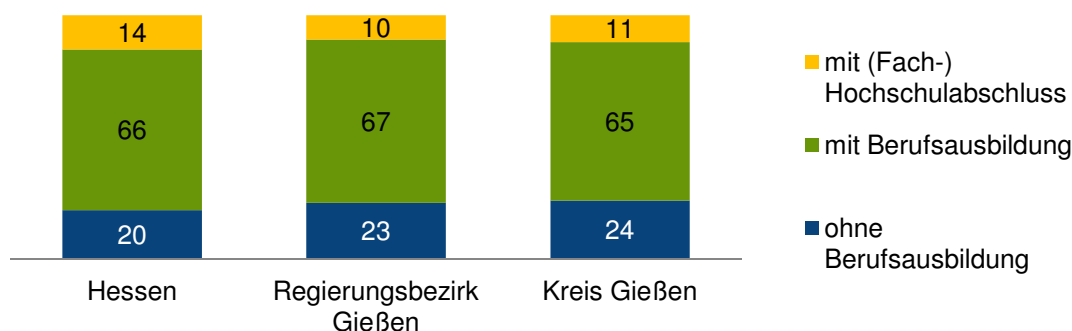
Im Kreis wie auch im Regierungsbezirk insgesamt ist die Wirtschaftsstruktur stärker industriell bestimmt als in anderen hessischen Regionen, wobei insbesondere klein- und mittelständische Betriebe in den Bereichen Forschung und Entwicklung, der Produktion und dem Technologie- und Wissenstransfertätig sind.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Gießen	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	105.550 (4,1% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	82%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	18%	14%
Teilzeitquote (von svB)	27%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	48%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	7%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	33%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	34%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



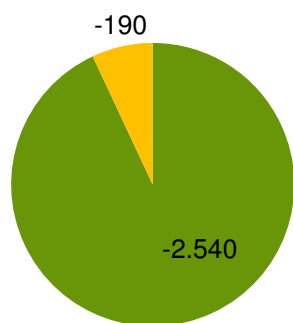
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	7.726	38%	7%	530	100	-430	-6%
Sozialpflegerische Berufe	4.806	50%	7%	360	130	-230	-5%
Berufe des Landverkehrs	3.788	9%	24%	240	60	-180	-5%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	15.858	33%	13%	820	250	-570	-4%
Reinigungsberufe	5.126	73%	39%	520	300	-220	-4%
Lehrer	3.309	71%	44%	130	40	-90	-3%
Techniker	2.939	9%	3%	90	-10	-100	-3%
Warenkaufleute	9.699	32%	23%	210	0	-210	-2%
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2.885	53%	54%	60	20	-40	-1%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	5.480	18%	36%	-10	-30	-20	0%
Insgesamt	105.550	27%	18%	4.680	900	-3.780	-4%

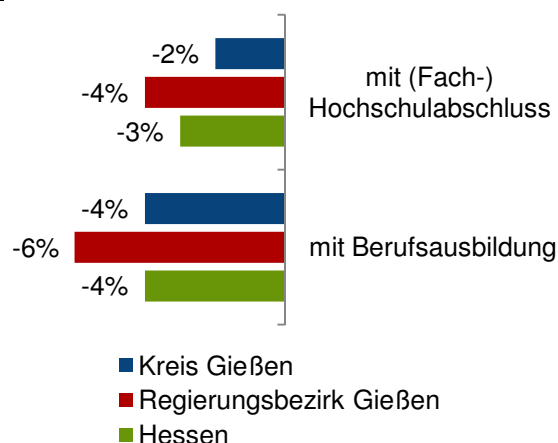
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Kreis Gießen
■ Regierungsbezirk Gießen
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Im Kreis Gießen finden sich bei der Beschäftigungsstruktur einige strukturelle Differenzen im Vergleich zu Hessen: Sowohl die Teilzeit- als auch die Erwerbslosenquote sind relativ hoch; die Beschäftigungsquote insgesamt und auch bei den Frauen ist dagegen unterdurchschnittlich.
- Zusammengekommen sprechen die genannten Indikatoren nicht für aktuelle Arbeitskräfteengpässe. Dies wird sich laut des Prognosemodells und den Angaben der befragten Expertinnen und Experten in Zukunft jedoch ändern, für 2018 wird ein Angebotsdefizit von -4 Prozent projiziert.
- Nach Einschätzung der Expertinnen und Experten werden sich die strukturellen Veränderungen im Kreis fortsetzen, weshalb die Dienstleistungssektoren, die Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie die Medizintechnik weiter an Bedeutung gewinnen, während Landwirtschaft und Verarbeitendes Gewerbe tendenziell schrumpfen werden.
- Diese Entwicklung findet sich auch bei den Berufsprognosen wieder: Bei den Gesundheits- und Sozialberufen sowie im kaufmännischen Bereich ist trotz eines steigenden Arbeitskräfteangebots mit größeren Angebotsdefiziten zu rechnen, in den Logistikberufen dagegen weniger.
- Es erscheint nach Expertenmeinung daher notwendig, Maßnahmen zu ergreifen, die bestimmte Berufsfelder attraktiver machen; hierzu zählt insbesondere der Bereich der Versorgung und Betreuung der Jungen und der Älteren.
- Zudem sollten vor dem Hintergrund des sich entwickelnden Angebotsdefizits die im Kreis vorhandenen ungenutzten Beschäftigungspotentiale (Teilzeitkräfte, Frauenbeschäftigung) aktiviert werden. Insbesondere vor dem Hintergrund einer gleichbleibenden Bevölkerungsentwicklung könnte hier auch die stille Reserve aktiviert werden.

3.3.16 Lahn-Dill-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

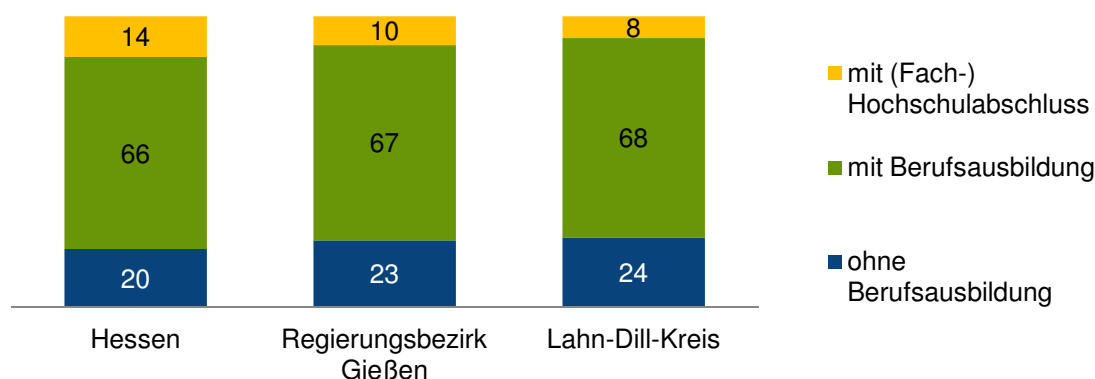
Der Lahn-Dill-Kreis liegt am westlichen Rand des Landes und umfasst 23 Städte und Gemeinden. Aufgrund der geographischen Lage besteht sowohl zu den Wirtschaftszentren Rhein-Main als auch Rhein-Ruhr eine Infrastruktur- und Pendlerverflechtung. Verwaltungszentrum und bei weitem größte Stadt ist Wetzlar, daneben gibt es weitere Unterzentren wie Dillenburg und Herborn. Die Region ist traditionell industriegeprägt; das Verarbeitende Gewerbe hat in diesem Kreis im hessenweiten Vergleich die drittgrößte Bedeutung.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	101.582 (3,9% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	82%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	18%	14%
Teilzeitquote (von svB)	18%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	46%	48%
Arbeitslosenquote	6%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	29%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	25%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



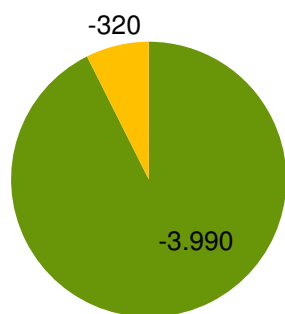
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	6.069	37%	11%	440	-90	-530	-9%
Sozialpflegerische Berufe	4.381	49%	8%	350	-30	-380	-9%
Berufe des Landverkehrs	3.039	5%	23%	200	-10	-210	-7%
Techniker	3.359	3%	2%	120	-80	-200	-6%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	14.551	25%	14%	590	-90	-680	-5%
Reinigungsberufe	5.352	69%	58%	410	130	-280	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.694	7%	31%	120	-50	-170	-5%
Schlosser	2.991	1%	4%	20	-110	-130	-4%
Warenkaufleute	8.613	31%	27%	140	-90	-230	-3%
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	3.778	4%	12%	30	-100	-130	-3%
Insgesamt	101.582	18%	18%	4.070	-1.470	-5.540	-5%

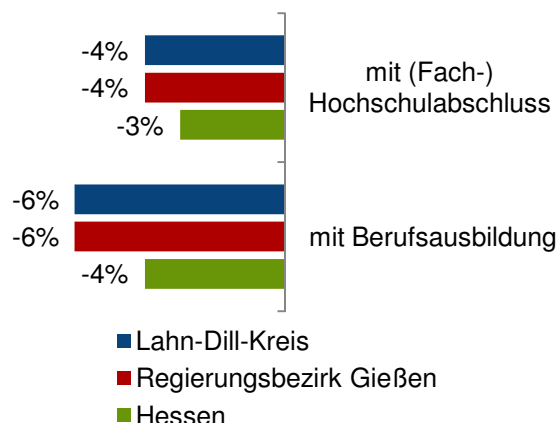
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Lahn-Dill-Kreis
■ Regierungsbezirk Gießen
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Die Beschäftigungsstruktur des Kreises zeigt einen überdurchschnittlichen Anteil geringfügig Beschäftigter, während der Anteil der im Kreis beschäftigten Akademiker leicht unter dem Durchschnitt liegt. Ansonsten unterscheidet sich der Lahn-Dill-Kreis strukturell kaum vom Regierungsbezirk und den hessischen Strukturen insgesamt.
- Folgerichtig sind auch bei Prognosen recht wenig Auffälligkeiten zu beobachten. Für den Kreis wird wie für den ganzen Regierungsbezirk im Jahr 2018 ein Arbeitskräfteangebotsdefizit von -5% prognostiziert.
- Dies ist, neben der erhöhten Nachfrage, auch auf einen Rückgang des Arbeitskräfteangebots zurückzuführen, der insbesondere in den Metallberufen prognostiziert wird. Die relativ größte Lücke wird sich jedoch wie in den anderen Kreisen der Region auch in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens auftun.
- Laut den befragten Expertinnen und Experten wird zudem durch den demografischen Wandel und die weiter steigende Mobilität die Zahl der Auszubildenden im Kreis sinken und somit in der Folge die Engpässe berufsübergreifend noch verstärken.
- Zusätzliche Bedarfe werden nach Expertenmeinung v.a. im Bereich der erneuerbaren Energien, sowie bei Berufen für Dienstleistungen rund um den Bereich Internet/soziale Netzwerke und in den Bereichen Technik/Prozesssteuerung/ Prozessoptimierung in haushaltsnahen Dienstleistungen entstehen.
- Die Erhöhung der Vollzeitarbeit bzw. die Ausweitung der Wochenarbeitszeit scheint ein mögliches Mittel zu sein, den Arbeits- und Fachkräftebedarf zu begegnen. Es muss selbstverständlich näher geschaut werden, warum geringfügige Beschäftigung im Kreis überdurchschnittlich hoch ist und eventuell auch die Rahmenbedingungen verändern. Bei sinkender Bevölkerung ist dagegen die Anwerbung von außen schwierig.

3.3.17 Kreis Limburg-Weilburg

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis Limburg-Weilburg zählt zum Regierungsbezirk Gießen und umfasst 19 Gemeinden. Die früher agrarisch geprägte Region zählt bis heute zu den weniger dicht besiedelten und einwohnerschwächsten in Mittelhessen, gut ein Drittel der 738 Quadratkilometer großen Fläche des Kreises Limburg-Weilburg ist bewaldet.

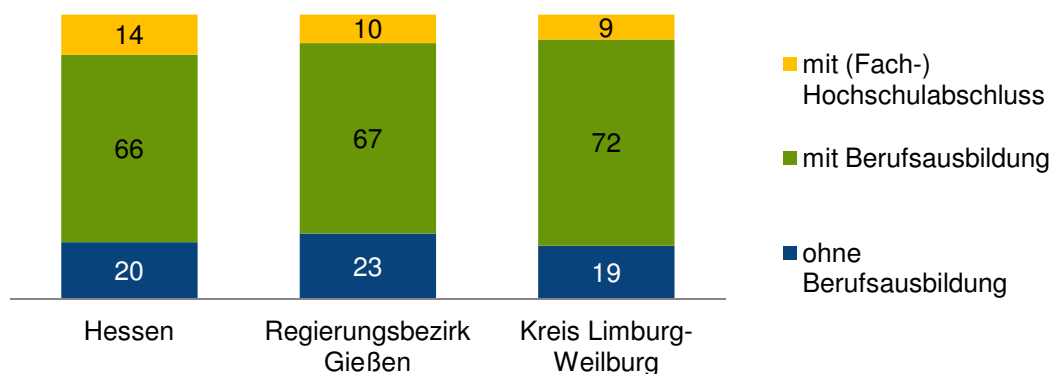
Kreisstadt und einziges Mittelzentrum ist Limburg an der Lahn. Aufgrund der geographischen Lage und der Infrastruktur besteht eine Nähe sowohl zum Ballungsraum Rhein-Main als auch Köln-Bonn.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Limburg-Weilburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	57.926 (2,2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	80%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	20%	14%
Teilzeitquote (von svB)	23%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	51%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	5,8%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	47%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	35%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



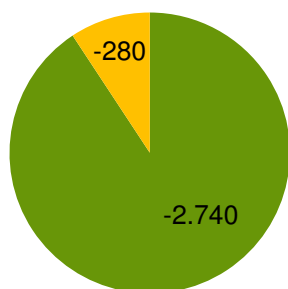
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Sozialpflegerische Berufe	2.573	48%	7%	230	0	-230	-9%
Gästebetreuer	1.171	35%	54%	90	-20	-110	-9%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.517	37%	11%	300	-40	-340	-8%
Berufe des Landverkehrs	2.422	4%	17%	160	-30	-190	-8%
Bank-, Versicherungskaufleute	1.274	28%	2%	60	-40	-100	-8%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	8.243	31%	18%	490	-40	-530	-6%
Reinigungsberufe	2.718	64%	60%	220	90	-130	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.067	12%	45%	80	-30	-110	-5%
Lehrer	1.168	60%	23%	50	0	-50	-4%
Warenkaufleute	6.939	33%	25%	160	-70	-230	-3%
Insgesamt	57.926	23%	20%	2.840	-730	-3.570	-6%

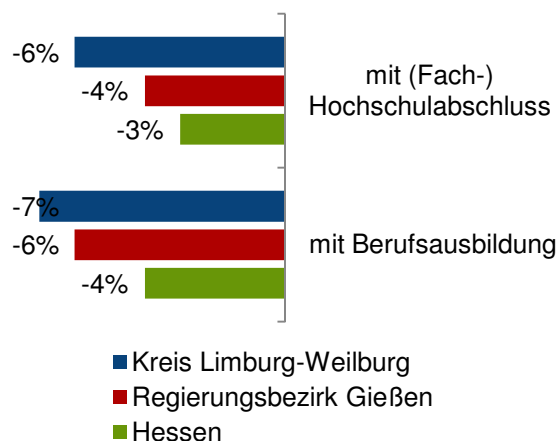
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Kreis Limburg-Weilburg
■ Regierungsbezirk Gießen
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Kreis zeigt einen relativ hohen Anteil geringfügig Beschäftigter, die Frauenbeschäftigungsquote liegt dagegen eher niedrig. Bereits heute ist eine hohe Auspendlerquote zu verzeichnen.
- Für die Zukunft ist mit einem recht hohen Arbeitskräftedefizit von -6% zu rechnen, wobei überdurchschnittlich viele Facharbeiter und Akademiker fehlen werden.
- Betroffen sind erneut insbesondere die Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch überdurchschnittlich häufig Bank- und Versicherungskaufleute und Gästebetreuer. Außer bei den sozialpflegerischen Berufen wird das Angebotsdefizit durch einen Rückgang des Arbeitsangebots verschärft.
- Dies deckt sich mit der Einschätzung der Expertinnen und Experten, die im Kreis Limburg-Weilburg einen klassischen Auspendlerbezirk mit guter Verkehrsanbindung sehen, und daher von allgemein steigendem Arbeitskräftebedarf für heimische Unternehmen ausgehen.
- Hinzu kommt die Abwanderung junger Menschen durch zum einen fehlende Hochschulangebote bzw. höherwertige Ausbildungsgänge und zum anderen durch Konkurrenz durch Ballungsräume mit hohem Lohnniveau.
- Die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote sowie der individuellen Wochenarbeitszeit wären Möglichkeiten zur Bekämpfung der Arbeitskräftedefizite. Allerdings müsste genau geschaut werden, warum diese Beschäftigung so gering ist, und auch eventuell die Rahmenbedingungen verändern.
- Ein weiteres Potential liegt in der Bewerbung des Kreises zum einen für die Beschäftigten, indem sie die hohe Wohnqualität des Kreises vermarkten. Zum anderen bemüht sich die Wirtschaftsförderung im Kreis um die Logistikbranche, indem sie mit einer günstigen Verkehrsanbindung wirbt. Bei einem relativ starken zukünftigen Bevölkerungsrückgang könnte dies dazu dienen, zumindest diesen Trend zu stoppen.

3.3.18 Kreis Marburg-Biedenkopf

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis Marburg-Biedenkopf liegt in einer Mittelgebirgslandschaft am Übergang von Mittel- und Nordhessen. Er zählt mit 1263qkm zu den größten in Hessen und ist überwiegend ländlich geprägt. Ausnahme hiervon ist die traditionelle Universitätsstadt Marburg, die einziges Oberzentrum ist und in der allein ein Drittel aller Bewohner lebt.

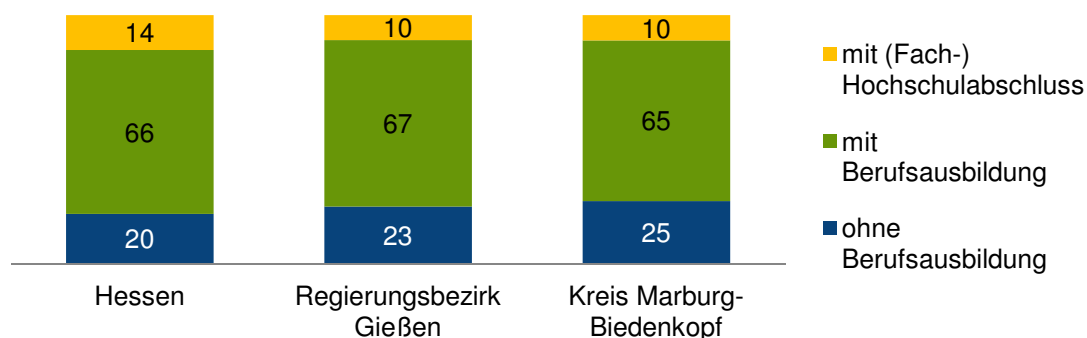
Die infrastrukturelle Erschließung ist aufgrund fehlender Autobahnanbindung schwierig; der Kreis weist seit 2003 eine zunehmende Abwanderung auf. Die meisten Beschäftigten sind im Produzierenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung tätig.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	98.582 (3,8% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	84%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	16%	14%
Teilzeitquote (von svB)	18%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	49%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	7,5%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	23%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	21%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



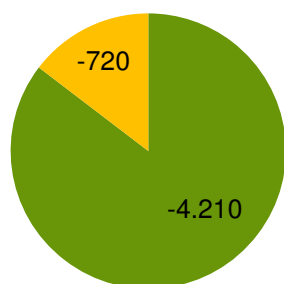
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.541	38%	10%	740	-40	-780	-9%
Sozialpflegerische Berufe	4.962	52%	9%	490	50	-440	-9%
Lehrer	2.503	60%	48%	210	10	-200	-8%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11.203	32%	13%	830	120	-710	-6%
Berufe des Landverkehrs	2.501	10%	27%	210	50	-160	-6%
Reinigungsberufe	6.012	74%	39%	530	230	-300	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.032	10%	37%	110	0	-110	-4%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe, a.n.g.	2.458	52%	2%	130	20	-110	-4%
Warenkaufleute	7.732	38%	29%	190	-10	-200	-3%
Former, Formgießer	2.608	2%	0%	10	-70	-80	-3%
Insgesamt	98.582	25%	16%	5.880	-270	-6.150	-6%

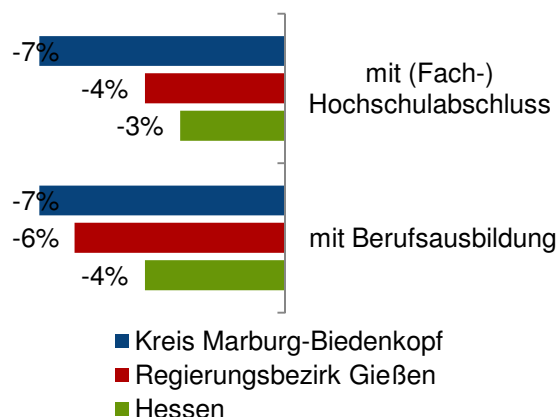
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Kreis Marburg-Biedenkopf
■ Regierungsbezirk Gießen
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Im Kreis Marburg-Biedenkopf findet sich eine vergleichsweise niedrige Beschäftigungsquote, was sowohl die Gesamt- als auch die Frauenbeschäftigung betrifft.
- Der Arbeitsmarkt zeigt eine eher geringe Mobilität, die sich auch in niedrigen Pendlerquoten ausdrückt, die Arbeitslosigkeit ist hingegen überdurchschnittlich hoch.
- Das erwartete Arbeitskräfteangebotsdefizit ist mit -6% relativ groß: Dies liegt u.a. an dem überdurchschnittlich hohen Akademikermangel im Kreis, der auch durch Defizite bei Lehrern und Wissenschaftsberufen hervorgerufen wird. Trotz steigendem Fachkräfteangebot in diesen Berufen kann der Bedarf nicht gedeckt werden.
- Laut Expertenmeinung werden in Zukunft neben der Pflege- und Gesundheitsbranche auch das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung mehr Personal benötigen.
- Mögliche Potenziale liegen in der Aktivierung der Stillen Reserve sowie in der Erhöhung der Frauenbeschäftigung. Hier werden vermutlich weitere Rahmenbedingungen verändert werden müssen, um dies zu erreichen. Diese Strategien erscheinen insbesondere vor dem Hintergrund einer relativ stark sinkenden Bevölkerung sinnvoll.

3.3.19 Vogelsbergkreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Vogelsbergkreis zählt zum Regierungsbezirk Gießen. Er hat die niedrigste Bevölkerungsdichte Hessens und zugleich in der jüngeren Vergangenheit den höchsten Bevölkerungsrückgang. Die Wirtschaft ist mittelständisch geprägt und konzentriert sich auf die wenigen größeren Städte wie Alsfeld, Lauterbach und Schotten, von denen keine mehr als 17.000 Einwohner zählt.

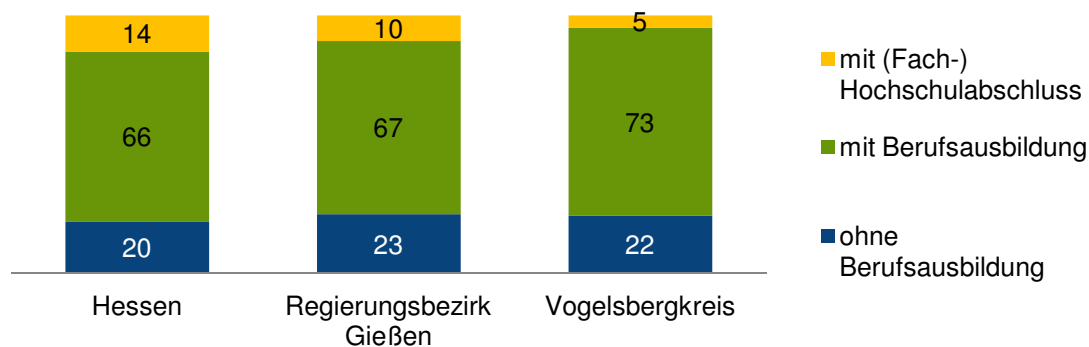
Die Landwirtschaft hat nach wie vor eine hohe Bedeutung, zudem existieren vielfältige Initiativen in den Bereichen Naturschutz, Geotourismus, Bioenergie (insbesondere Windkraft) und Energieeffizienz.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Vogelsbergkreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	34.499 (1,3% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	80%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	20%	14%
Teilzeitquote (von svB)	23%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	52%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	48%	48%
Arbeitslosenquote	5%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	43%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	24%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



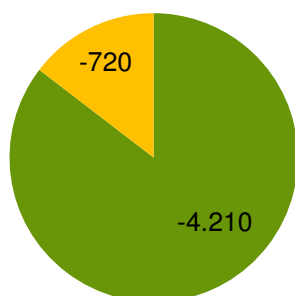
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Sozialpflegerische Berufe	2.205	39%	6%	160	-100	-260	-12%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	2.528	37%	8%	170	-120	-290	-11%
Berufe des Landverkehrs	1.376	5%	23%	100	-20	-120	-9%
Techniker	792	4%	4%	10	-50	-60	-8%
Elektriker	973	3%	3%	10	-60	-70	-7%
Schlosser	820	2%	5%	10	-50	-60	-7%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	4.766	29%	15%	140	-150	-290	-6%
Warenkaufleute	2.942	47%	30%	40	-130	-170	-6%
Reinigungsberufe	1.824	59%	52%	160	80	-80	-4%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.177	14%	49%	30	-20	-50	-4%
Insgesamt	34.499	23%	20%	1.280	-1.240	-2.520	-7%

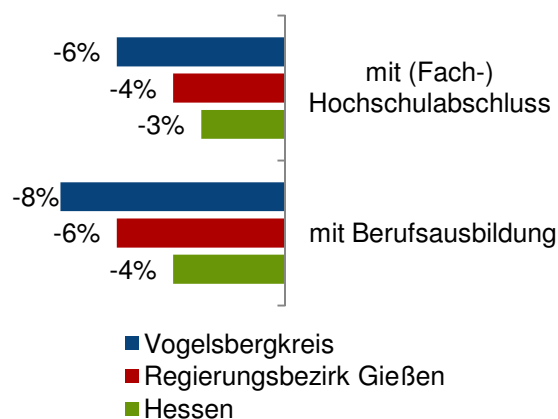
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Vogelsbergkreis zeigt einen relativ hohen Anteil geringfügig Beschäftigter, die Teilzeit- und Frauenbeschäftigungsquoten sowie die Arbeitslosenquoten liegen dagegen nah am Durchschnitt.
- Bereits heute ist eine hohe Auspendlerquote zu verzeichnen. Weiterhin nimmt in dem Kreis die Bevölkerung ab. Die Expertinnen und Experten sehen die Notwendigkeit und auch Herausforderung für den Kreis in den kommenden Jahren, die Mobilität in die Region zu steigern, um ausreichend Arbeitskräfte für den Kreis zu haben.
- Weiterhin auffallend für den Kreis ist der relativ zu Hessen und dem Regierungsbezirk Gießen niedrige Anteil an Akademikern. Allerdings ist der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung deutlich über dem Durchschnitt. Bis 2018 wird es in den beiden Qualifikationsgruppen zu hohen Fachkräftedefiziten kommen.
- Für die Zukunft ist mit dem für den Regierungsbezirk Gießen höchsten Arbeitskräfteangebotsdefizit von -7% zu rechnen. Dabei beruht dieses Defizit zum Teil auf der sinkenden Nachfrage der Unternehmen, am stärksten aber auf dem steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs.
- Auch die Expertinnen und Experten sehen als einige der wichtigsten Aufgaben des Kreises die positive Mitgestaltung des demographischen Wandels, von dem der Kreis besonders betroffen ist, die Bindung qualifizierter Beschäftigter sowie die Gewinnung von mehr attraktiven Arbeitsplätzen für die Region. Hier könnten Nischen wie z.B. den Tourismus oder erneuerbare Energien gebildet und weiter etabliert werden.
- Relativ hohe Angebotsdefizite werden bei den KFZ-Fahrern sowie den Technikern, Elektrikern und Schlossern, also aus dem Logistik- und technischem Bereich erwartet.
- Laut Expertenmeinung werden wichtige Veränderungen und Entwicklungen in der Branche „Wissensmanagement“ erwartet. Hier gilt es neue Formen der Wissensspeicherung, sowohl für Menschen als auch für Computer zu entwickeln. Das wird die Entstehung neuer Berufsfelder sowohl auf der Seite der Entwicklung als auch auf der Seite der Anwender nach sich ziehen.

3.3.20 Stadt Kassel

Ausgangslage und Strukturdaten

Kassel ist einzige Großstadt Nordhessens und zugleich die drittgrößte Stadt Hessens. Kassel ist ein Standort für Handel, Logistik, Dienstleistung und Industrie, zudem sind Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Kassel ansässig.

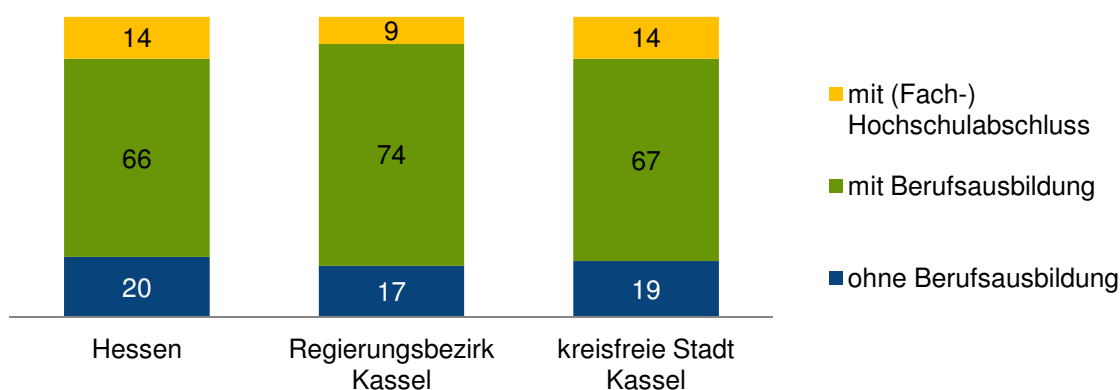
Kassel hat den zweithöchsten Anteil an Grundsicherungsempfängern an der Bevölkerung in Hessen. Zugleich gehören Stadt und Landkreis Kassel zu den führenden Regionen im Bereich der dezentralen Energien und der Effizienztechnologien in Deutschland, der Energiebereich gilt als Entwicklungsmotor der Region.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Stadt Kassel	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	113.775 (4,4% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	87%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	13%	14%
Teilzeitquote (von svB)	26%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	46%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	42%	48%
Arbeitslosenquote	10,2%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	34%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	60%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



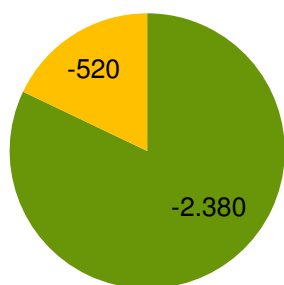
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Sozialpflegerische Berufe	5.355	52%	6%	430	50	-380	-7%
Reinigungsberufe	4.812	66%	38%	420	110	-310	-6%
Lehrer	3.217	67%	34%	170	-10	-180	-6%
Berufe des Landverkehrs	4.252	8%	13%	180	-20	-200	-5%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.376	41%	7%	410	50	-360	-4%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.669	15%	32%	80	-30	-110	-3%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	3.330	24%	7%	80	-10	-90	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	19.518	29%	7%	530	90	-440	-2%
Warenkaufleute	9.075	35%	22%	120	-30	-150	-2%
Techniker	3.779	7%	1%	80	-10	-90	-2%
Insgesamt	113.775	26%	13%	3.700	-70	-3.770	-3%

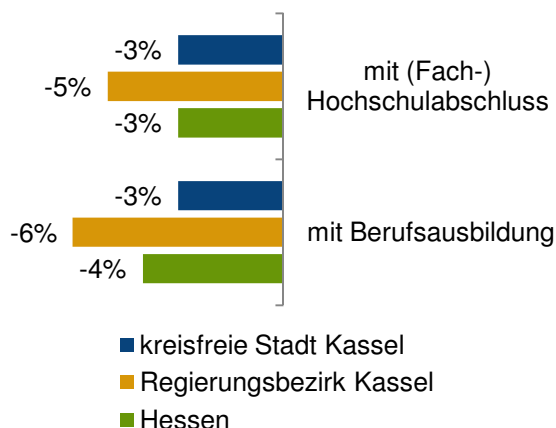
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Die aktuellen Strukturdaten der Stadt Kassel zeigen eine der niedrigsten Beschäftigungs- und Frauenbeschäftigungsquoten in Hessen, einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Arbeitslosen und Teilzeitkräften sowie starke Einpendlerströme aus den Nachbarregionen. Dies deutet auf einige Arbeitsmarktprobleme hin.
- Für die Zukunft werden allerdings unterdurchschnittliche Angebotsdefizite von -3 % prognostiziert. Die Stadt kann zur Deckung ihrer Arbeitskräftedefizite auf die Arbeitslosen zurückgreifen. Auch der leichte Bevölkerungsrückgang bis 2018 wird hier noch nicht problematisch.
- Die Stadt Kassel hat, wegen seines Hochschulangebots nicht überraschend, den höchsten Anteil an Akademikern im Regierungsbezirk Kassel. Bis 2018 werden aus dieser Qualifikationsgruppe die Lehrerberufe, unterdessen vor allem Hochschullehrer, Dozenten und Sozialpädagogen einige der größten relativen Angebotsdefizite auf dem regionalen Arbeitsmarkt aufweisen.
- Ähnlich starke Engpässe werden bei den Reinigungsberufen erwartet.
- Für die Stadt sind vermutlich verstärkte Bemühungen zur zielgerichteten Mobilisierung von Arbeitslosen und Frauen möglich. Auch die Arbeitszeiterhöhung bietet sich zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs an.

3.3.21 Kreis Fulda

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Landkreis Fulda ist die wirtschaftlich stärkste ehemalige Zonenrandregion. Dieser ist nicht Teil eines Ballungsraums, sondern versteht sich als eigenständige Wirtschaftsregion in Nachbarschaft der Wirtschaftsräume Rhein-Main, Kassel, Südthüringen und Würzburg.

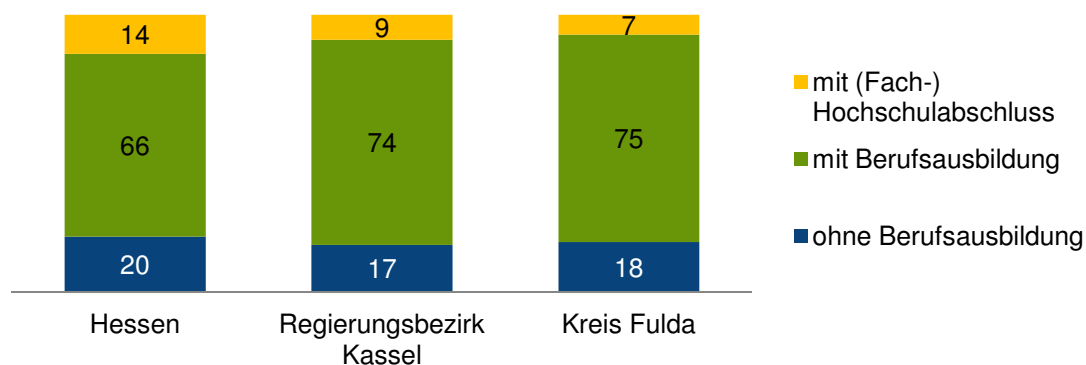
Der Landkreis Fulda hat in der jüngeren Vergangenheit einen wirtschaftlichen Aufschwung erlebt, der mit niedrigen Erwerbslosenzahlen und dem drittgrößten Bevölkerungszuwachs aller hessischen Regionen einhergeht. Neben dem Oberzentrum Stadt Fulda gibt es noch 23 weitere Städte und Gemeinden, die allesamt weniger als 20.000 Einwohner haben. Die Wirtschaft ist durch das Produzierende Gewerbe geprägt, insbesondere das Bauhauptgewerbe hat im Vergleich zu anderen Regionen Hessens eine hohe Bedeutung.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Fulda	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	95.973 (3,7% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	83%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	17%	14%
Teilzeitquote (von svB)	19%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	52%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	46%	48%
Arbeitslosenquote	4%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	19%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	25%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



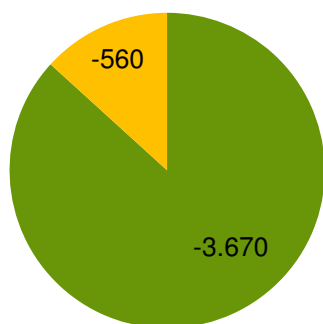
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	5.989	37%	9%	550	50	-500	-8%
Sozialpflegerische Berufe	3.909	52%	8%	360	50	-310	-8%
Techniker	3.086	4%	2%	190	-50	-240	-8%
Elektriker	2.486	2%	3%	110	-60	-170	-7%
Berufe des Landverkehrs	3.839	5%	15%	280	50	-230	-6%
Schlosser	2.530	2%	2%	130	-30	-160	-6%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	13.425	26%	13%	850	160	-690	-5%
Reinigungsberufe	4.720	70%	56%	560	350	-210	-4%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.970	15%	30%	200	40	-160	-4%
Warenkaufleute	9.412	27%	23%	210	40	-170	-2%
Insgesamt	95.973	19%	17%	5.850	600	-5.250	-5%

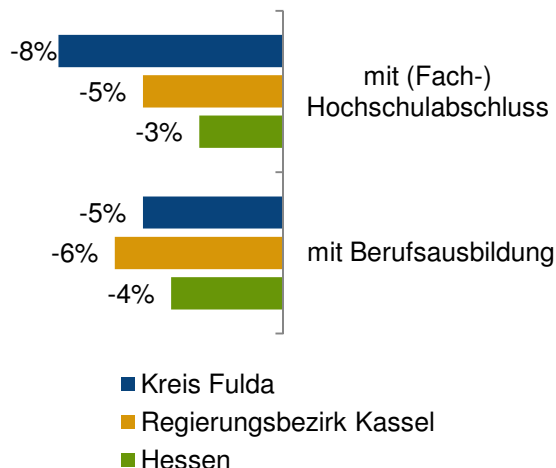
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 201



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Trotz der wirtschaftlich guten Ausgangslage des Kreises Fulda, die durch seine im Hessenvergleich durchschnittlichen Strukturdaten bestätigt wird, und des unterdurchschnittlich hohen Defizits an Arbeitskräften, wird dieses bis 2018 immerhin noch bei -5% liegen.
- Dass der Kreis Fulda sich als eigene Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion begreift, wird durch die relativ geringen Pendlerquoten bestätigt.
- Der Anteil der Hochqualifizierten ist im Kreis Fulda deutlich unter dem Durchschnitt. Das Angebotsdefizit an Akademikern wird bis 2018 mit -8% deutlich über dem Durchschnitt des Regierungsbezirks Kassel und Hessens liegen. Möglicherweise handelt es sich hier in erster Linie um erhöhte Bedarfe von Sozialpädagogen sowie Bank- und Versicherungskaufleuten.
- In den technischen und handwerklichen Berufen wird das Angebotsdefizit noch durch das Sinken des Arbeitskräfteangebots verschärft. Insgesamt wird der zukünftige starke Bevölkerungsrückgang weiterhin das Arbeitskräfteangebot reduzieren.
- Aufgrund der demografischen Entwicklung werden laut Expertinnen und Experten weiterhin die Bedeutung des Gesundheits- und Pflegewesens und damit auch die Defizite bei den Pflegeberufen steigen. Aufgrund der vergleichsweise gut ausgebauten Ausbildungsstruktur in der Gesundheitsbranche in Fulda werden hier die Herausforderungen eher bei der Rekrutierung von Auszubildenden und der Bindung von Fachkräften liegen. Strategien zur Attraktivitätssteigerung der entsprechenden Berufe, wie neue Aufgabenverteilung, weitere Qualifikations- und Arbeitszeitmodelle und bessere Bezahlung werden laut Expertenmeinung eine Rolle spielen.
- Weitere Sektoren mit wachsender Bedeutung für die Region sind nach Expertenmeinung die Tourismus- und Logistikbranche. Besonders für das erstere sprechen auch sehr deutlich die Prognosen. Gästebetreuer und Speisebereiter, die aktuell noch nicht zu den zehn größten Berufsgruppen in Fulda gehören, werden bis 2018 deutlich mehr gesucht und weisen mit die höchsten relativen Angebotsdefizite im Kreis auf. Diese Branchen bieten somit Arbeitsplätze und es können damit von Expertinnen und Experten geforderte akzeptable Lösungen für arbeitsmarktferne Personen gefunden werden.

3.3.22 Kreis Hersfeld-Rotenburg

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Kreis Hersfeld-Rotenburg liegt im ehemaligen Zonenrandgebiet im Nordosten Hessens. Verwaltungssitz und deutlich größte Stadt in dem ländlich geprägten Kreis ist Bad Hersfeld mit rund 30.000 Einwohnern.

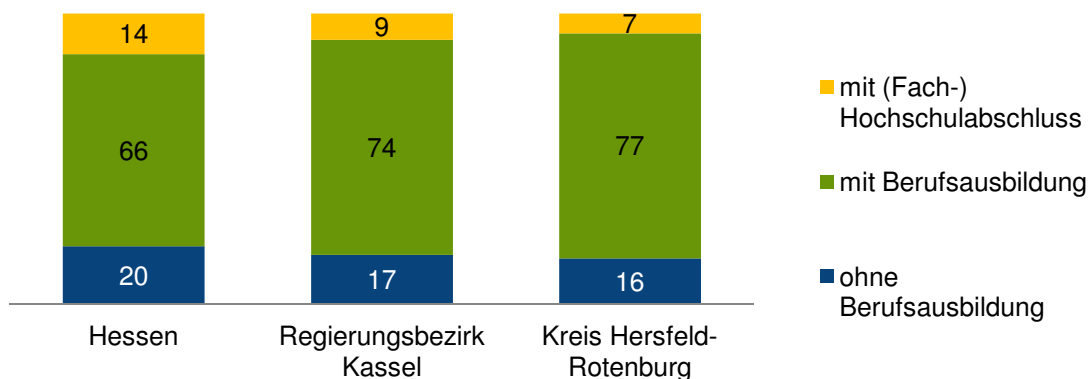
Trotz der recht guten Infrastruktur (Autobahnen, ICE) zählt der Kreis zu wenigen in Nordhessen, die seit 1987 eine Abnahme der Bevölkerung zu verzeichnen haben. Er zählt zu den am dünnsten besiedelten, die Bevölkerung weist zudem im hessenweiten Vergleich den zweithöchsten Anteil Älterer auf.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	50.845 (2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	86%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	14%	14%
Teilzeitquote (von svB)	21%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	52%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	47%	48%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	26%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	31%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



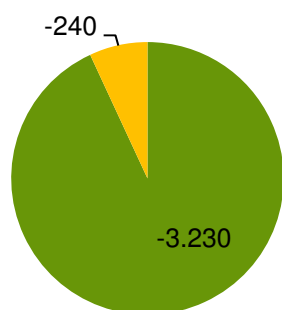
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.691	39%	6%	280	-170	-450	-12%
Schlosser	1.986	1%	1%	110	-110	-220	-11%
Techniker	1.812	3%	1%	100	-100	-200	-11%
Reinigungsberufe	2.304	69%	44%	270	30	-240	-10%
Sozialpflegerische Berufe	1.903	53%	6%	120	-70	-190	-10%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	5.868	25%	11%	240	-220	-460	-8%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	5.185	16%	9%	70	-220	-290	-6%
Warenkaufleute	3.916	37%	29%	40	-180	-220	-6%
Berufe des Landverkehrs	2.553	3%	18%	120	-30	-150	-6%
Warenprüfer, Versandfertigmacher	1.570	7%	11%	10	-60	-70	-4%
Insgesamt	50.845	21%	14%	2.200	-1.920	-4.120	-8%

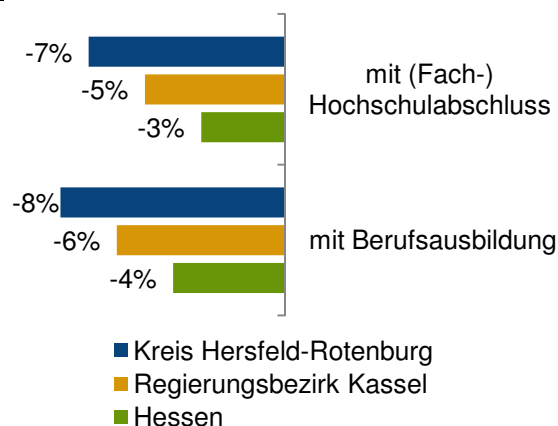
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Strukturell zeigt der Arbeitsmarkt im Kreis Hersfeld-Rotenburg keine Auffälligkeiten. Nur die relativ niedrigen Pendlerquoten deuten auf einen wenig mobilen Arbeitsmarkt hin.
- Der Kreis hat als einziger neben dem Werra-Meißner-Kreis einen Rückgang der Bevölkerung in Hessen seit 1987 zu verzeichnen. Auch die zukünftige demographische Entwicklung ist durch einen starken Bevölkerungsrückgang gekennzeichnet, der den Rückgang des Arbeitsangebots zur Folge haben wird.
- Dies zeigt sich bei der Prognose des Angebotsdefizits, das voraussichtlich bei -8% liegen wird. Dieser Arbeitskräftemangel ist deutlich über dem Durchschnitt Hessens und des Regierungsbezirks Kassel und bei den beiden betrachteten Qualifikationsgruppen zu beobachten.
- Insbesondere bei den Schlossern, Technikern, Reinigungsberufen sowie Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen ist laut der Prognose mit einem relativ hohen Mangel an Arbeitskräften zu rechnen. Dieser wird auch von einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots in den Berufen verursacht. Der oben erwähnte Bevölkerungsrückgang schlägt sich also hier auch in einem sinkenden Angebot an Arbeitskräften in den jeweiligen Berufen nieder.
- Nach Meinung der Expertinnen und Experten sollten Arbeitskräfte mittleren Alters weitergebildet werden, um den Bedarf an Arbeitskräften in den genannten Berufsgruppen zu sichern. Weiterhin müssen laut Expertenmeinung innovative Ausbildungsstrategien entwickelt werden, um junge Menschen in der Region zu halten.
- Laut Expertenmeinung liegen Arbeitskräftesicherungsstrategien in der Steigerung der Frauenerwerbsquote, die im Vergleich zu Hessen durchschnittlich, aber mit 46% gering ist. Außerdem sollten die Zielgruppen des Arbeitsmarktes gezielt gefördert werden.
- Die Expertinnen und Experten sehen einen Ausbau und gleichzeitig eine zunehmende Komplexität der Logistikbranche und damit verbunden einen zunehmenden Arbeitskräftebedarf. Dies wird durch die statistische Prognose bestätigt, die in den Logistikberufen (Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sowie Berufe des Landverkehrs) Defizite vorhersagt.

3.3.23 Kreis Kassel

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Landkreis Kassel ist der nördlichste in Hessen. Der Kreis Kassel hat eine relativ alte Bevölkerung, auch innerhalb der Erwerbsbevölkerung. Traditionell hoch ist der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, die Öffentliche Verwaltung hat hingegen im Hessenvergleich den geringsten Anteil an allen Beschäftigten.

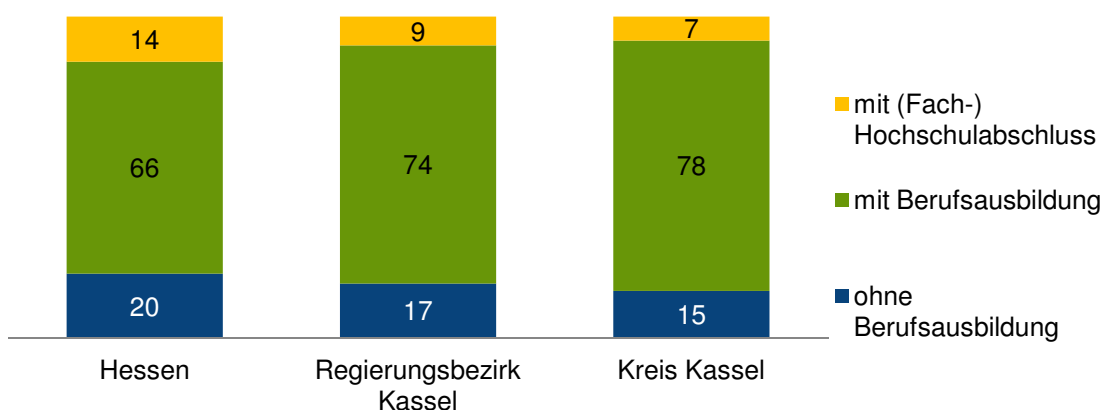
Ein wichtiges Infrastrukturprojekt ist der Neubau des Flughafens Kassel-Calden, von dem positive ökonomische Effekte erwartet werden. Für die Städte und Gemeinden in den ländlich strukturierten Randbereichen des Landkreises bietet der Tourismus die größten Entwicklungschancen.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Kassel	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	78.783 (3% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	84%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	16%	14%
Teilzeitquote (von svB)	21%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	54%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	49%	48%
Arbeitslosenquote	5%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	56%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	46%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



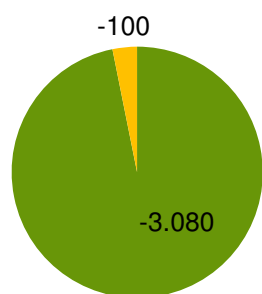
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.679	44%	9%	340	-110	-450	-10%
Sozialpflegerische Berufe	4.009	56%	6%	240	-70	-310	-8%
Reinigungsberufe	5.012	61%	40%	380	30	-350	-7%
Berufe des Landverkehrs	4.052	8%	28%	220	-60	-280	-7%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	8.642	29%	15%	250	-170	-420	-5%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.492	7%	20%	60	-100	-160	-5%
Warenkaufleute	6.036	35%	31%	60	-160	-220	-4%
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2.705	9%	18%	-130	-90	40	1%
Schlosser	2.622	1%	2%	-160	-100	60	2%
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	5.185	2%	1%	-390	-140	250	5%
Insgesamt	78.783	21%	16%	1.810	-1.830	-3.640	-5%

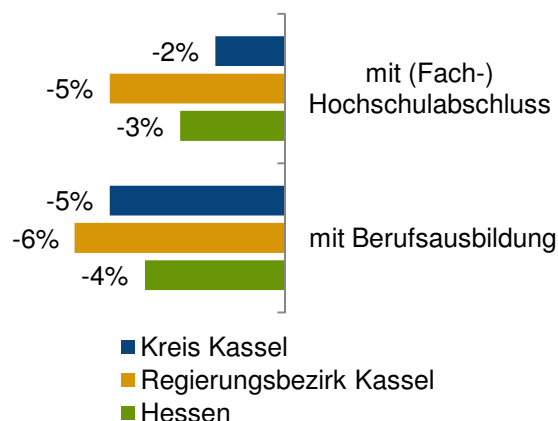
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Arbeitsmarkt im Kreis Kassel ist ähnlich strukturiert wie der Arbeitsmarkt in Gesamthessen. Damit liegen die strukturellen Merkmale wie z.B. Beschäftigungs- oder Arbeitslosenquote auf dem Durchschnitt.
- Bemerkenswert ist der sehr hohe Anteil der Arbeitskräfte mit Berufsausbildung. Dieser wird durch die hohe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes im Kreis verursacht.
- Insgesamt wird laut Modell ein niedrigeres Angebotsdefizit als im Regierungsbezirk vorhergesagt und damit der erwartete Arbeitskräfteengpass als nicht so gravierend eingestuft. Der Arbeitskräftedefizit liegt bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung höher als bei den Akademikern, aber immer noch unter dem Durchschnitt des Regierungsbezirks.
- Eine Herausforderung für den Kreis wird der relativ starke Bevölkerungsrückgang bis 2018 sein. Eine Arbeitskräftesicherungsstrategie ist die Bildung von Nischen. So werden Erneuerbare Energien (außer Solar) und neue Energietechniken zukünftig nach Ansicht der Expertinnen und Experten an Bedeutung gewinnen, ebenso die Herstellung elektronischer Ausrüstungen. Bei der Vorhersage der Entwicklung der Automobilbranche waren sich die Expertinnen und Experten nicht einig: Einige sahen diese Branche als Gewinner, andere als Verlierer.
- Laut der Expertenmeinung soll die Einführung der Elektromobilität die Wettbewerbsfähigkeit der Region Kassel steigern. Konkrete Arbeitsbereiche sind der Bau elektrischer Straßenfahrzeuge, die Bereitstellung der Energieversorgungsinfrastruktur, die Entwicklung ganzheitlicher Mobilitätskonzepte und die Vernetzung und Kommunikation der Akteure. Dagegen werden klassische technische Berufe wie Schlosser, Montierer zukünftig nicht mehr so nachgefragt. Für diese Berufsgruppen wird ein Angebotsüberschuss bis 2018 erwartet, der durch einen starken Nachfragerückgang verursacht wird. Dieser ist trotz Rückgang des Angebots so groß, dass es zu einem Angebotsüberschuss kommen wird.
- Der Ausbau des Flughafens und der dazugehörigen Gewerbeflächen sowie alle Berufe rund um den Flughafen werden für den Kreis Potentiale bieten.

3.3.24 Schwalm-Eder-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Schwalm-Eder-Kreis zählt zum Regierungsbezirk Kassel und ist flächenmäßig der zweitgrößte hessische Landkreis. Verwaltungssitz ist Homberg (Efze), weitere lokale Zentren sind Schwalmstadt, Melsungen oder Fritzlar, die alle weniger als 20.000 Einwohner haben.

Die Wirtschaft des ländlich geprägten und dünn besiedelten Kreises ist überwiegend mittelständisch, wobei neben Landwirtschaft und Bergbau der Dienstleistungssektor zunehmende Bedeutung hat.

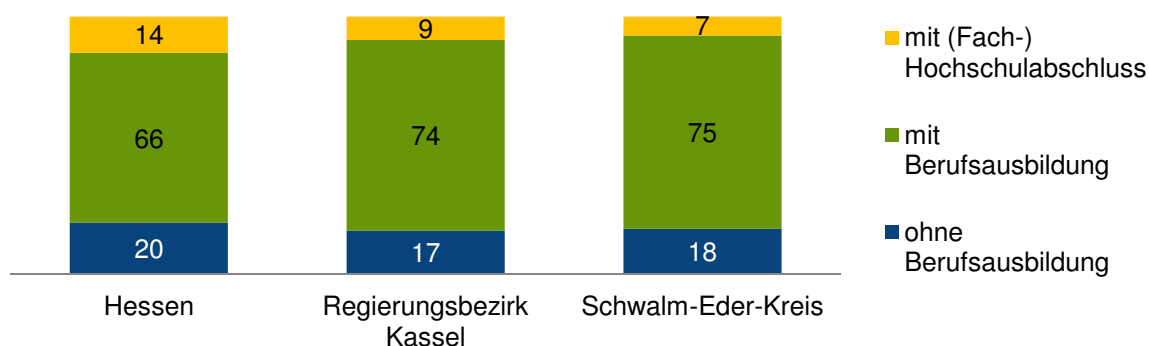
Der Kreis hat die zweitniedrigste gemeindliche Steuereinnahmekraft und einen der geringsten Ausländeranteile in Hessen.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	57.187 (2,2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	82%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	18%	14%
Teilzeitquote (von svB)	26%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	53%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	48%	48%
Arbeitslosenquote	5,1%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	45%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	26%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



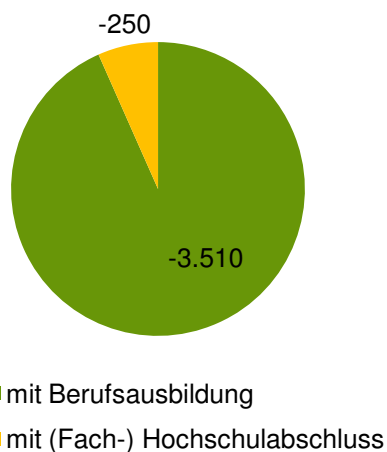
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

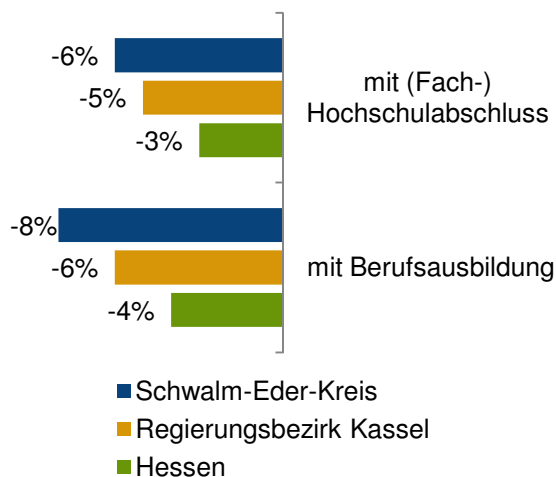
Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Speisenbereiter	1.150	49%	24%	120	-30	-150	-13%
Gästebetreuer	1.094	34%	52%	90	-40	-130	-12%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.871	43%	9%	290	-130	-420	-11%
Sozialpflegerische Berufe	3.940	51%	5%	280	-100	-380	-10%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.985	15%	22%	130	-150	-280	-9%
Berufe des Landverkehrs	2.552	6%	16%	190	-50	-240	-9%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	7.737	32%	13%	310	-210	-520	-7%
Reinigungsberufe	3.039	76%	50%	280	60	-220	-7%
Warenkaufleute	6.055	36%	26%	120	-180	-300	-5%
Chemiearbeiter	1.403	15%	1%	10	-60	-70	-5%
Insgesamt	57.187	26%	18%	2.710	-1.780	-4.490	-8%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Schwalm-Eder-Kreis ist sowohl durch einen hohen Anteil geringfügiger Beschäftigung als auch durch eine der höchsten Teilzeitquoten in Hessen gekennzeichnet. Besonders auffällig ist auch die hohe Auspendlerquote im Vergleich zu einer niedrigen Einpendlerquote. Dies deutet darauf hin, dass andere Regionen als Arbeitsort attraktiver sind.
- Der Kreis wird voraussichtlich ein Arbeitskräftemangel bis 2018 von -8% zu verzeichnen haben. Damit wird er im Vergleich zu den anderen Regionen Hessens ein deutlich höheres Arbeitskräftedefizit erwarten. In fast allen Berufen steht der steigenden Nachfrage ein sinkendes Angebot an Arbeitskräften gegenüber.
- Dem sehr geringen Anteil an Akademikern steht ein überdurchschnittlich hoher Anteil Beschäftigter mit Berufsausbildung gegenüber. Zukünftig wird das Angebotsdefizit an Arbeitskräften mit Berufsausbildung überdurchschnittlich hoch sein. Dies gilt im regionalen Vergleich zu Hessen und dem Regierungsbezirk Kassel sowie im Vergleich zu den Akademikern. Unter anderem wird dieser ungedeckte Bedarf durch die Nachfrage nach Speisebereitern (Köchen) und Gästebetreuern verursacht. Der Arbeitskräftemangel liegt bei beiden Berufsgruppen deutlich über 10%.
- Potential für den Schwalm-Eder-Kreis liegt aus Sicht der Expertinnen und Experten darin, die Verkehrsinfrastruktur zu verbessern, um die Mobilität der Arbeitskräfte auch im Flächenkreis zu erhöhen.
- Herausforderungen sehen die Expertinnen und Experten in der Flexibilisierung der Betriebe. Dazu gehören die Einstellung von Alleinerziehenden und von Frauen bei gleichzeitiger Sicherstellung der Kinderbetreuung und der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten sowie die Einstellung von Teilzeitkräften. Hier könnte der Arbeitskräftemangel auch durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit begegnet werden. Diese Vorschläge machen auch vor dem Hintergrund der stark rückläufigen Bevölkerung bis 2018 Sinn, die eine Anwerbung von außen als nicht so effektiv erscheinen lässt.

3.3.25 Kreis Waldeck-Frankenberg

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Landkreis Waldeck-Frankenberg ist der flächenmäßig größte Kreis Hessens und gehört traditionell zu den strukturschwächeren Gegenden des Landes. Die Bevölkerungsdichte zählt mit 88 Einwohnern / qkm zu den niedrigsten, der Anteil der Älteren ist hingegen überdurchschnittlich.

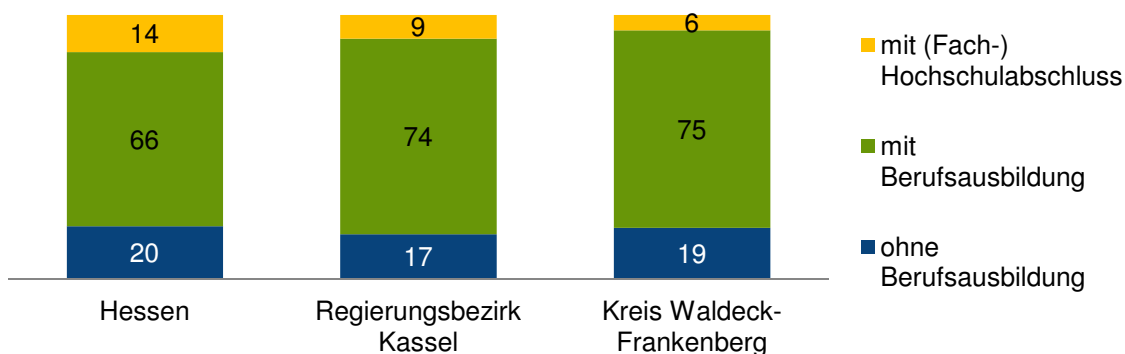
Land- und Forstwirtschaft spielen in dem ländlich geprägten Kreis immer noch eine große Rolle: 88% der gesamten Kreisfläche werden landwirtschaftlich genutzt bzw. sind Waldflächen. Ein weiterer wichtiger Bestandteil hiervon ist der Tourismus. Die Ferienregionen "Waldecker Land", das Upland und der Nationalpark Kellerwald-Edersee zählen zu den wichtigsten Urlaubsregionen Hessens.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	64.318 (2,5% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	85%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	15%	14%
Teilzeitquote (von svB)	22%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	55%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	50%	48%
Arbeitslosenquote	5,1%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	24%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	20%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



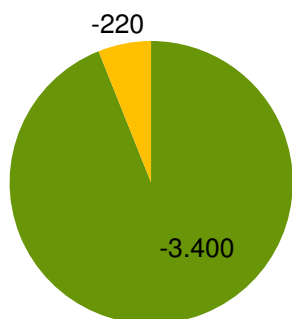
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Gästebetreuer	2.266	20%	39%	170	-70	-240	-11%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	6.434	39%	6%	490	-170	-660	-10%
Sozialpflegerische Berufe	3.044	54%	5%	200	-60	-260	-9%
Techniker	1.596	5%	1%	60	-70	-130	-8%
Chemiearbeiter	2.087	4%	1%	40	-110	-150	-7%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	7.654	29%	12%	390	-80	-470	-6%
Reinigungsberufe	2.982	67%	47%	290	100	-190	-6%
Berufe des Landverkehrs	2.014	11%	23%	140	10	-130	-6%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.774	6%	29%	60	-20	-80	-5%
Warenkaufleute	5.626	36%	27%	60	-130	-190	-3%
Insgesamt	64.318	22%	15%	3.060	-1.430	-4.490	-7%

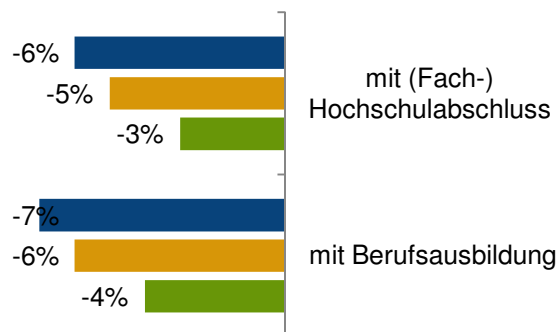
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ mit Berufsausbildung
■ mit (Fach-) Hochschulabschluss

Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



■ Kreis Waldeck-Frankenberg
■ Regierungsbezirk Kassel
■ Hessen

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven

- Der Arbeitsmarkt des Kreises Waldeck-Frankenberg ist strukturell ähnlich zu Hessen. Auffällig sind nur die geringen Pendlerquoten, die auf einen nicht mobilen Arbeitsmarkt hindeuten.
- Ein deutlich höherer Anteil an Arbeitskräften mit Berufsausbildung als in Hessen ist im Kreis tätig. Dagegen ist der Anteil an Akademikern deutlich geringer. Es wird zukünftig für die beiden Qualifikationsgruppen ein überdurchschnittlich hohes Defizit erwartet.
- Insgesamt liegt das prognostizierte Defizit mit -7% überdurchschnittlich hoch. Die Defizite in fast allen Berufen werden nicht nur durch eine steigende Nachfrage, sondern durch ein sinkendes Angebot verursacht.
- Der Tourismus spielt in Waldeck-Frankenberg eine große Rolle. Dies zeigt sich auch in einem deutlichen Arbeitskräftemangel an Gästebetreuern. Mit -11% ist es die Berufsgruppe, die wahrscheinlich das höchste relative Defizit im Kreis aufweisen wird.
- Darüber hinaus werden wahrscheinlich eher Arbeitskräfte in technischen Berufen (Techniker, Chemiarbeiter) fehlen.
- Herausforderungen sehen die Expertinnen und Experten in der Vermeidung der Abwanderung von Unternehmen. Um dies zu verhindern sollten Hilfestellungen für kleine und mittelständische Betriebe entwickelt werden, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren können, um sie an das Unternehmen zu binden. Hinzu kommt noch eine relativ stark rückläufige Bevölkerungsentwicklung. Deshalb könnte neben der Qualifizierung auch noch eine Erhöhung der Wochen- bzw. Lebensarbeitszeit sinnvoll sein.

3.3.26 Werra-Meißner-Kreis

Ausgangslage und Strukturdaten

Der Werra-Meißner-Kreis im äußersten Nordosten zählt zu den Regionen Hessens, die am stärksten von strukturellen und demografischen Veränderungen betroffen sind. Er verzeichnet hessenweit die höchste Abnahme der Bevölkerung (-9% seit 2000), die drittniedrigste Bevölkerungsdichte, sowie den höchsten Anteil Älterer bezogen auf die Erwerbsbevölkerung. Außerdem hat der Kreis eine hohe SGB II-Quote.

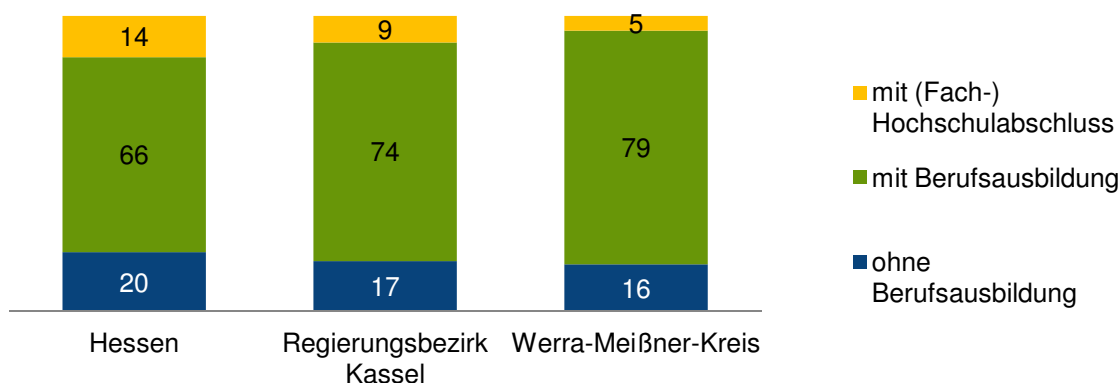
Herausforderungen bestehen insbesondere bei der z.T. defizitären Infrastruktur, aber auch die direkte Nachbarschaft zum sich wirtschaftlich gut entwickelnden Thüringen, was im Wettbewerb um Betriebe und Arbeitskräfte zu besonderen Schwierigkeiten führt.

Strukturdaten 2011 (Stichtag 30.06.2011)

	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig (svB) und geringfügig (geB) am Arbeitsort (AO))	31.713 (1,2% von Hessenbeschäftigung)	
Anteil svB an der Gesamtbeschäftigung am AO	82%	86%
Anteil ausschließlich geB an der Gesamtbeschäftigung am AO	18%	14%
Teilzeitquote (von svB)	27%	21%
Beschäftigungsquote (svB aller 15 bis 64-Jährigen)	49%	52%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB)	45%	48%
Arbeitslosenquote	6,8%	5,9%
Auspendlerquote (Anteil Auspendler an svB am WO)	41%	
Einpendlerquote (Anteil Einpendler an svB am AO)	26%	

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2011 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Prognose bis 2018

Relativer Mismatch bis 2018

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011)



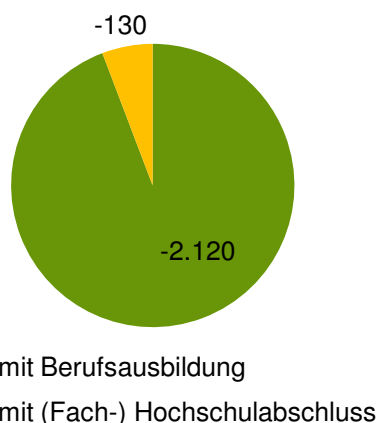
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Mismatch nach Berufen bis 2018

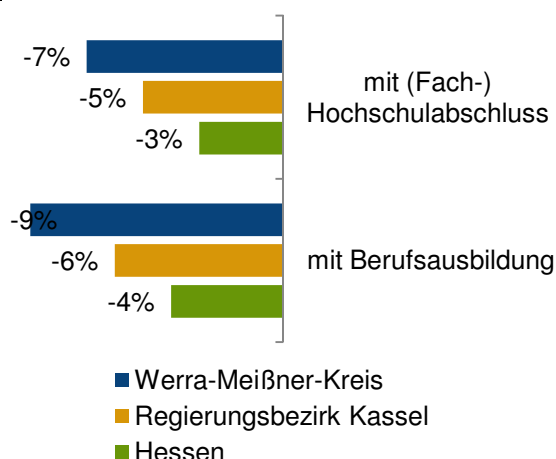
Berufsgruppe	Beschäftigte in 2011			Veränderung bis 2018		Überschuss/Defizit bis 2018	
	svB und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	Anteil geB aller Beschäftigten	der Nachfrage (Erweit.- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2011
Bank-, Versicherungskaufleute	727	24%	16%	50	-50	-100	-14%
Sozialpflegerische Berufe	2.045	51%	7%	120	-110	-230	-11%
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.066	51%	26%	140	-170	-310	-10%
Reinigungsberufe	1.680	70%	5%	170	10	-160	-10%
Berufe des Landverkehrs	1.175	6%	46%	80	-40	-120	-10%
Bürofach-, Bürohilfskräfte	4.062	34%	25%	160	-200	-360	-9%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	842	14%	35%	20	-50	-70	-8%
Techniker	605	8%	1%	20	-30	-50	-8%
Schlosser	726	1%	2%	-10	-50	-40	-6%
Warenkaufleute	2.932	42%	3%	-80	-170	-90	-3%
Insgesamt	31.713	27%	18%	1.050	-1.580	-2.630	-8%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2018



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, GWS, Hessen Agentur; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Stand und Perspektiven


- Der Werra-Meißner-Kreis hat die höchste Abnahme der Bevölkerung seit 1987 in ganz Hessen zu verzeichnen. Auch die Abnahme der Bevölkerung in Zukunft ist hier am größten. Außerdem ist der Arbeitsmarkt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitquote gekennzeichnet. Die hohe Auspendlerquote lässt darauf schließen, dass ein Teil der Bevölkerung in das wirtschaftlich gut entwickelte Thüringen auspendelt.
- Auch dieser Kreis ist wie alle Kreise im Regierungsbezirk Kassel (außer der Stadt Kassel) durch einen geringen Anteil an Akademikern und einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung definiert.
- Der Werra-Meißner-Kreis wird ein hohes Angebotsdefizit an Arbeitskräften von -8% erwarten. Die hohen Defizite sind bei allen betrachteten Qualifikationsstufen zu finden. Mit -9% liegt das prognostizierte Defizit an Beschäftigten mit Berufsausbildung allerdings mehr als doppelt so hoch wie in Hessen. Dies wird unter anderem durch die Abwanderung der Bevölkerung verursacht.
- Die Prognoseergebnisse lassen im Werra-Meißner-Kreis im Vergleich zu den anderen Regionen Hessens einige der relativ stärksten Angebotsdefizite an Arbeitskräften in fast allen betrachteten Berufen bis zum Jahr 2018 erwarten.
- Bei den Berufen des Landverkehrs (KFZ-Fahrer) wird einen deutlichen Arbeitskräftemangel erwartet. Dieses Defizit wird durch den rentenbedingten Ersatzbedarf und des ungenügenden Angebots, und nicht durch die Erhöhung des Erweiterungsbedarfes, verursacht. Diese Entwicklung steht in Einklang mit den Abwanderungstendenzen. Hier könnte der Anteil der geringfügig Beschäftigten verringert und die Arbeitszeit ausgeweitet werden.
- Der Werra-Meißner-Kreis ist in Anbetracht der hohen prognostizierten und laut Expertinnen und Experten zum Teil schon jetzt existierenden ungedeckten Bedarfe an Arbeitskräften überraschend unter den Kreisen in Hessen und Deutschland mit dem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten (27%). Möglicherweise liegen hier Potenziale für Arbeitskräftesicherung, indem die Wochenarbeitszeit erhöht wird. Die Eruiierung der genauen Gründe für die hohe Teilzeitquote machen aber erst konkrete Änderungsvorschläge möglich.
- Die momentane Infrastruktur des Kreises ist laut Expertinnen und Experten weniger fördernd für den Arbeitsmarkt (z.B. umständliche Transportverbindung nach Frankfurt) und bietet Verbesserungspotenziale.

3.4 Branchen

Die Expertinnen und Experten aus den Kreisen und kreisfreien Städten haben teilweise ihre Einschätzung zu der zukünftigen Branchenentwicklung abgegeben. Da dies eine freie Frage war, gab es ganz unterschiedliche Nennungen. Zunächst wird die Einschätzung nach den beiden groben Kategorien des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistung dargestellt. Im Anschluss werden alle benannten Branchen gezeigt. Die Tabelle auf den folgenden beiden Seiten zeigt die Trendeinschätzungen der Branchen.

Tabelle 11: Branchenentwicklung bis 2018 aus Expertensicht

Kreis / kreisfreie Stadt*	Verarbeitendes / produzierendes Gewerbe	Dienstleistungssektor	Landwirtschaft	Chemie, Pharma, Medizintechnik	Druckbranche	Automobilbranche	Baubranche	Energie, Umwelt, grüne Energien
Stadt Frankfurt	↓	↑	↓	↓	-	-	●	-
Stadt Offenbach	↓	-	-	-	↓	-	-	-
Stadt Wiesbaden	-	↑	-	-	-	↓	-	↑
Kreis Bergstraße	●	↑	-	↑	-	-	↓	↑
Kreis Darmstadt-Dieburg	↓	↑	-	-	↓	-	-	-
Kreis Groß-Gerau	↓	-	-	-	-	↓	-	-
Main-Kinzig-Kreis	↓	↑	-	-	-	-	-	-
Main-Taunus-Kreis	↓	↑	↓	-	-	-	-	-
Kreis Offenbach	↓	↑	-	-	-	-	-	-
Rheingau-Taunus-Kreis	-	-	↓	-	-	-	-	-
Kreis Gießen	↓	-	↓	↑	-	-	-	↑
Lahn-Dill-Kreis	-	-	-	-	-	-	-	↑
Kreis Limburg-Weilburg	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreis Marburg-Biedenkopf	↓	-	-	-	-	-	-	-
Vogelsbergkreis	↓	↑	-	-	-	-	-	-
Kreis Fulda	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreis Hersfeld-Rotenburg	↓	-	-	-	-	-	-	↑
Kreis Kassel	●	-	-	-	-	↓	↓	↑
Schwalm-Eder-Kreis	-	-	-	-	-	-	↓	↑
Kreis Waldeck-Frankenberg	-	-	-	-	-	-	-	-

Legende:  wachsende Branche  unterschiedliche Experteneinschätzungen
 schrumpfende Branche - keine Expertenangaben über die Branche

Fortsetzung Tabelle: Branchenentwicklung bis 2018 aus Expertensicht

Kreis / kreisfreie Stadt *	Handel	Logistik, Transport, Lagerei	Tourismus	Informationstechnologien (IT)	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	Erziehung, Bildung	Gesundheits- und Pflegebranche	Wissensmanagement
Stadt Frankfurt	●	↑	↑	↑	●	↓	↑	↑	↑
Stadt Offenbach	-	↑	-	-	-	-	-	↑	-
Stadt Wiesbaden	↓	↑	↑	↑	↓	-	↑	↑	-
Kreis Bergstraße	-	-	-	↑	-	-	-	↑	-
Kreis Darmstadt-Dieburg	↓	↑	-	↑	-	-	-	↑	-
Ldk Groß-Gerau	-	-	-	-	-	-	↑	↑	-
Main-Kinzig-Kreis	↑	↑	-	↑	-	-	↑	↑	-
Main-Taunus-Kreis	-	↑	-	↑	-	-	-	-	-
Kreis Offenbach	↓	↑	-	↑	-	↓	-	↑	-
Rheingau-Taunus-Kreis	-	-	-	-	-	-	-	↑	-
Kreis Gießen	-	-	-	-	-	-	↑	↑	-
Lahn-Dill-Kreis	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreis Limburg-Weilburg	-	-	-	↑	-	-	↑	↑	-
Kreis Marburg-Biedenkopf	-	-	↑	-	-	↓	-	↑	-
Vogelsbergkreis	-	-	-	-	-	-	↑	↑	↑
Kreis Fulda	-	↑	↑	-	-	-	-	↑	-
Kreis Hersfeld-Rotenburg	↓	↑	↑	-	-	-	↑	↑	-
Kreis Kassel	-	-	-	-	-	↓	-	↑	-
Schwalm-Eder-Kreis	↓	↑	-	-	-	-	↑	↑	-
Kreis Waldeck-Frankenberg	-	-	-	-	-	-	↑	↑	-

* Zu den restlichen 6 Kreisen und kreisfreien Städte in Hessen (Stadt Darmstadt, Hochtaunuskreis, Odenwaldkreis, Wetteraukreis, Stadt Kassel und Werra-Meißner-Kreis) liegen keine Expertenangaben vor.

Quelle: Expertenbefragungregio pro 2012: IWAK

3.5 Kreisübergreifende Herausforderungen in Hessen laut Expertenbefragung

Die folgenden Herausforderungen sehen fast alle Expertinnen und Experten unabhängig davon aus welchem Kreis sie kommen:

- Sehr viele Expertinnen und Experten der Kreise und kreisfreien Städte aus allen Teilen Hessens (12 von 20) erwarten in der näheren Zukunft Angebotsdefizite an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt.
- Am stärksten laut Expertenmeinung werden die Arbeitskräftedefizite in den Bereichen Pflege- und Gesundheit sowie bei Beschäftigten mit Berufsausbildung sein.
- Gründe für die Angebotsdefizite liegen aus Sicht der Expertinnen und Experten in der demographischen Entwicklung und auch der damit verbundenen teilweisen Betreuung von Familienmitgliedern, der nicht ausreichenden Infrastruktur und fehlenden Verkehrsanbindungen, wenig flexiblen Arbeitszeiten, nicht ausreichenden und nicht adäquaten Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie fehlenden finanziellen Anreizen (z.B. Lohn).
- Die größte Herausforderung für die Kreise und kreisfreien Städte liegt in der Anwerbung und Bindung von Arbeitnehmern. Um attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können, sind gewisse Rahmenbedingungen wie z.B. ein attraktiver Wohnort nötig. Vielleicht aus diesem Grunde steht diese Herausforderung an zweiter Stelle (9 Nennungen von insgesamt 20). Auffallend dabei ist, dass fast alle nordhessischen, einige der mittelhessischen und nur wenige südhessische Regionen dabei Handlungsbedarf und -potenzial sehen. Das lässt darauf schließen, dass die südhessischen Kreise und Städte die Rahmenbedingungen als gut einschätzen.
- Weitere Herausforderungen sind zum einen die Verbesserung und Erhöhung der Ausbildung (Ausbildungsreife von Jugendlichen, Besetzung von Ausbildungsplätzen) und zum anderen die Qualifizierung von Arbeitslosen und Älteren. Auffallend ist, dass dies eher die Kreise in Nord- und Südhessen, aber nicht in Mittelhessen wichtig finden.
- Auf der anderen Seite ist in manchen Regionen (4) die Ansiedlung von Unternehmen und damit zusammenhängend die zusätzliche bzw. verstärkte Schaffung von Arbeitsplätzen erwünscht. Dabei ist dieses Anliegen nur bei fast allen nördlichen Kreisen Hessens und in den Kreisen in Mittelhessen vorhanden. In Südhessen scheint dies keinen aktuellen Bedarf darzustellen. Dieses entspricht auch dem bisher starken Nord-Süd-Gefälle in Hessen.

- Ein weiteres wichtiges Thema für einige Regionen ist die Etablierung des Kreises als einen guten und attraktiven Standort für Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber. Standortmarketing wird hier auch als Fachkräftesicherungsstrategie verstanden. Die Kreise, die dieses Thema als wichtig einstufen, sind über ganz Hessen verteilt.

4 Fazit und Potentiale

4.1 Fazit

In Hessen wird bis 2018 ein Engpass an Arbeitskräften prognostiziert. Insgesamt werden bei gleich bleibenden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts voraussichtlich rund 98.200 Arbeitskräfte fehlen. Dieses Arbeitskräfteangebotsdefizit betrifft alle Regionen, fast alle Branchen und einen Großteil der Berufe.

Allerdings weist dieser zentrale Befund auf einen zweiten Blick durchaus Unterschiede auf. So sind bei den betrachteten Berufen die Gründe für die prognostizierten Angebotsdefizite je nach Berufsgruppe unterschiedlich. Die Alterung sowie der Rückgang der Bevölkerung und die konjunkturelle Nachfragesteigerung haben Einfluss auf die Nachfrage- und Angebotsentwicklung der Berufe. Somit sind nicht nur das Ausmaß des Mismatch wichtig, sondern auch die Ursachen und ihre Zusammensetzung, um eine Auswahl der Strategien zu treffen. So führt der ungedeckte Bedarf z.B. bei den kaufmännischen Berufen, der durch einen hohen rentenbedingten Ersatzbedarf bestimmt wird, zu anderen Strategien als bei den Gästebetreuern, bei denen zusätzlich noch der Erweiterungsbedarf der Unternehmen wächst. Bei den Logistik- sowie bei den technischen bzw. handwerklichen Berufen hingegen kommt zu der Erhöhung des Bedarfs noch der Rückgang des Arbeitsangebots hinzu, der nochmals andere Strategien erfordert.

Dagegen werden für alle Fachkräfte Angebotsdefizite vorhergesagt. Somit werden ungedeckte Bedarfs sowohl für Akademiker als auch für Personen mit Berufsausbildung entstehen.

Die Branchen entwickeln sich wie die Berufe unterschiedlich. So ist eine Umstrukturierung vom Verarbeitenden Gewerbe hin zu Dienstleistungen zu beobachten. Aber auch innerhalb der Dienstleistungsbranche ist eine differenzierte Betrachtung notwendig, da sich nicht alle Bereiche gleichermaßen entwickeln. Vor allem personen-nahe Dienstleistungsbereiche wie das Gastgewerbe oder das Gesundheits- und Sozialwesen wachsen weiterhin und haben damit einen höheren Arbeitskräftebedarf, der immer weniger gedeckt werden kann. Auch in der Immobilienbranche werden zukünftig Arbeitskräftedefizite auftreten. Dies betrifft zum einen die Verwaltung von Gebäuden und Grundstücken (Grundstücks- und Wohnungswesen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen) und zum anderen die Sanierung und den Bau von Gebäuden (Baugewerbe).

Die gerade beschriebenen strukturellen Veränderungen werden aber eher gering sein. So bleiben Berufe, Fachkräfte und Branchen im Zeitraum bis 2018 weitgehend konstant in ihrer Entwicklung. Innerhalb der Regionen wird, unabhängig von ihrer heutigen Qualifikationsstruktur, der zukünftige Bedarf an Beschäftigten mit Berufsausbildung und an Akademikern gleichermaßen hoch sein, zwischen den Regionen gibt es aber Unterschiede. So liegen die Defizite bei den beiden Qualifikationsstufen in Nordhessen zwischen -5%⁷ und -6%, in Südhessen dagegen nur zwischen -2% und -3%.

⁷ Der negative Prozentwert drückt aus, wie viel Prozent das Arbeitskräfteangebotsdefizit ausmachen wird im Vergleich zur Anzahl der heutigen Beschäftigten, jeweils differenziert nach Berufen, Qualifikationsstufen oder Branchen.

Daher ist das wichtigste Ergebnis, dass sich die zentralen Unterschiede erst bei der regionalen Betrachtung zeigen. Es ist über die Entwicklung der betrachteten Berufe, Fachkräfte und Branchen hinweg ein Nord-Süd-Gefälle zu beobachten: Die Defizite und Arbeitsmarktprobleme vergrößern sich, je nördlicher die Regierungsbezirke bzw. Kreise in Hessen liegen. So liegen die Defizite in Südhessen nur bei -3%, in Mittelhessen bei -5% und in Nordhessen sogar bei -6%. Weiterhin ist in Südhessen insbesondere im Rhein-Main-Gebiet eine positivere Arbeitsmarktentwicklung zu beobachten als im Rest des Regierungsbezirks Darmstadt. Im Regierungsbezirk Kassel ist ebenso die Entwicklung im Osten (Kreis Fulda) besser als im Rest Nordhessens.

Wichtige Gründe für diese regionalen Unterschiede liegen in den bekannten Ursachen wie der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur der nördlichen Regionen, die durch Produktion und Landwirtschaft geprägt sind, und der Regionen Südhessens, in denen vor allem die Dienstleistungsbranche eine große Bedeutung hat, und den unterschiedlichen Lohnniveaus, die dazu führen, dass die Arbeitskräfte bevorzugt in Regionen mit hohen Löhnen wandern bzw. pendeln.

Immer mehr an Bedeutung gewinnt der demografische Effekt aus Ab- bzw. Zuwanderung und Alterung der Bevölkerung, der Einfluss auf die Arbeitskräftesicherung ausübt. Regionen mit einer negativen Bevölkerungsentwicklung werden zukünftig nicht ausschließlich aus der eigenen Bevölkerung heraus ihren Arbeitskräftebedarf sichern können. Diese Entwicklung kann in Regionen mit schwacher Wirtschaftskraft zu einem Dominoeffekt führen: Eine fehlende oder schlecht ausgebaute Infrastruktur und unattraktive Jobangebote führen zu einem Wegbleiben der Arbeits- und Fachkräfte. Daraus folgen wiederum sinkenden Einnahmen und damit weniger Spielräume für die kommunalen Entscheider. Dies kann weiter zur Reduzierung bzw. sogar bis zum Wegfall der Nahversorgung führen.

Zu dieser Entwicklung kommt generell die Alterung der Gesellschaft, die wiederum zu einer Zunahme an infrastrukturellen Bedarfen und Pflegedienstleistungen führt. Wie die Abwanderung trifft jedoch auch die Alterung der Bevölkerung die Regionen in höchst unterschiedlichem Maße: Die Regionen, aus denen Arbeitskräfte abwandern, werden von der Alterung in größerem Ausmaß betroffen sein. In einigen Regionen werden ein massiv sinkendes Arbeitskräfteangebot und das Fehlen von Nachwuchs, d.h. sinkenden Chancen, aus der eigenen Bevölkerung heraus Lücken zu füllen, zu einem großen Arbeitskräftesicherungsproblem führen. Von dieser Entwicklung besonders betroffen sind die nordöstlichen Landkreise, die die größten Bevölkerungsrückgänge bis 2018 zu erwarten haben.

4.2 Potentiale

Aus den vorherigen Befunden lässt sich ein unterschiedliches Maß der Herausforderung für die Kreise und kreisfreien Städte ableiten. Je nach (regionaler) Lage sind die Gründe für Arbeitskräftedefizite unterschiedlich, teilweise auch in Anzahl und die Notwendigkeit schnellen Handelns unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Handlungsdruck ist besonders groß bei Kreisen mit mehreren Problemlagen. Daraus und aus den Ressourcen einer Region, wie z.B. Erfahrungswissen der Akteure oder auch finanzielle Ressourcen sowie nach der Wirtschaftsstruktur der Kreise bzw. kreisfreien Stadt lassen sich unterschiedliche *Strategien* ableiten. Sie reichen von Aus- und Weiterbildung über Mobilisierung der stillen Reserve und der Langzeitarbeitslosen sowie Erweiterung der Beschäftigung bis hin zur Anwerbung von außen. Diese unterschiedlichen Strategien sollten je nach regionaler Lage differenziert, aber miteinander ver-

knüpft eingesetzt werden. Je höher der Handlungsdruck, desto mehr Strategien müssen wahrscheinlich eingesetzt werden. Ist das Maß der Herausforderung nicht sehr hoch, so können einfache und schnell umsetzbare Strategien erfolgversprechend sein. Dazu gehören Bindungsstrategien wie Weiterbildung oder Anwerbung. Je stärker der Druck für die Kreise wird, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, desto mehr Strategien müssen zum Einsatz kommen wie z.B. Ausbildung oder sogar Anwerbung aus dem Ausland. Unter Berücksichtigung der Ressourcen sollten zunächst schnell umzusetzende Strategien wie Bindungsstrategien eingesetzt werden. Je mehr Problemlagen in einer Region hinzukommen, desto differenziertere Strategien müssen entwickelt werden. Bei der Auswahl der Strategien ist auf deren Funktionalität und Effizienz bezogen auf die Ursachen der Arbeitskräfteengpässe zu achten. Die Kreise und kreisfreien Städte können bei der Entwicklung der Arbeitskräftesicherungsstrategie auf eine Vielzahl verschiedener Strategien und Maßnahmen zurückgreifen. Hier werden nochmal systematisch einige benannt. Konkret ausgewählt werden sie dann vor Ort aufgrund der Berufsprognose für die Kommune, das spezifische Erfahrungswissen der arbeitsmarktpolitischen Akteure und den spezifischen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Kreises bzw. kreisfreien Stadt.

So sind *Bindungsstrategien* wie Gesundheitsschutz oder individuelle Karriereplanung eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung.

Auch die *Ausweitung der Wochen- und Lebensarbeitszeit* ist in vielen Berufen und Branchen erfolgversprechend. Hier müssen zusätzlich noch die kreisspezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden wie z.B. ausreichende Kindergartenplätze oder ausgebauter ÖPNV.

Die *Ausbildung* ist weiterhin ein wichtiger Baustein der Arbeitskräftesicherungsstrategien. Hier ist das Ziel, den Umfang der Ausbildung trotz Rückgang an Bewerbern zu halten. Um dies zu erreichen, ist die Verbesserung der Ausbildungsreife nötig. Damit alle Jugendliche mitgenommen werden können, müssen Berufsorientierung und verbesserte Begleit- und Übergangssysteme zur Norm werden.

Die *externe Rekrutierung* ist für Unternehmen eine bevorzugte Strategie, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Voraussetzung ist eine ausreichende Attraktivität des Unternehmens oder aber auch der Region, in der das Unternehmen ansässig ist. Zu der Strategie gehört sowohl die Anwerbung von außerhalb der Region als auch die Aktivierung der Stillen Reserve.

Eine weitere Möglichkeit zur Fach- bzw. Arbeitskräftesicherung ist sicherlich, *Nischen* zu finden und zu besetzen. Wirtschaftszweige mit Entwicklungspotential bieten auch attraktive Arbeitsplätze. So ist für landschaftlich schöne Gegenden der Tourismus eine Branche, die zukunftsträchtig ist (z.B. Kreis Waldeck-Frankenberg, Vogelsbergkreis). Weitere Beispiele sind erneuerbare Energien für den Großraum Kassel (Stadt und Kreis) oder den Odenwaldkreis.

In allen Regionen muss die Attraktivität der Arbeitsplätze und Berufe sowie der Regionen selbst beachtet werden. Diese sind in Hessen nicht in allen Regionen deckungsgleich, korrespondieren aber häufig miteinander. So sind gutbezahlte und interessante Arbeitsplätze häufig in prosperierenden Regionen, schlechter bezahlte und weniger attraktive Berufe und Stellen des ersten und zweiten Sektors in stagnierenden bzw. schrumpfenden Regionen zu finden.

Ein Sonderfall ist der Bereich *Pflege und Gesundheit*. Dieser ist aufgrund der Entwicklungen mehrfach betroffen: Wegen der Alterung der Gesellschaft steigt der Be-

darf an Pflegetätigkeiten. Auf der anderen Seite steigt das Angebot nicht im benötigten Maße, da der Beruf, der durch ein Schichtsystem und anspruchsvolle körperliche Tätigkeiten gekennzeichnet ist, für viele Menschen unattraktiv ist. In einige Regionen wird dieser Effekt durch Abwanderung so verstärkt, dass es zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot kommt. Diese Entwicklungen stellen ein übergreifendes Problem in allen Kreisen und Regionen dar, das nur gemeinsam zu lösen ist.

Aus diesen Befunden heraus lässt sich ableiten, dass spezifische regionale Strategien nötig sind, die von einem breiten Bündnis getragen und umgesetzt werden. Zu diesem Bündnis sollten alle relevanten regionalen Arbeitsmarktakteure wie die Kreise, Kammern, Verbände, Arbeitsagenturen, usw. sowie Unternehmen aus der Region gehören. Um gemeinsam Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien nachhaltig zu entwickeln und zu verstetigen, ist eine dauerhafte Einrichtung eines solchen Bündnisses z.B. in Form eines Beirats notwendig. Seine Aufgabe ist zunächst, eine zielorientierte kommunale Arbeitsmarktstrategie zu entwickeln und zu implementieren. Die Funktionalität der eingesetzten Maßnahmen muss jedoch immer wieder überprüft werden. So sollte eine ständige Prozess- und Ergebnisevaluation stattfinden, um die Effizienz der Maßnahmen zu bewerten. Hier könnte immer wieder nachgesteuert werden. Außerdem ist es wichtig, den Arbeitsmarkt dauerhaft zu beobachten und auch somit neue Entwicklungen mit in die Nachjustierung der arbeitsmarktpolitischen Strategien mit zu berücksichtigen. Ziel ist eine dauerhafte, effiziente und zielorientierte Begleitung der verstetigten kommunalen Arbeitsmarktpolitik.

5 Literaturverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit (2012): BA-Arbeitsmarktmonitor.
<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/information/maps/kreise/2011/>
- Bundesanstalt für Arbeit (1988) Hg.: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Nürnberg.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2009): Raumordnungsprognose 2025/2050 – Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Unveröffentlichte Sonderauswertung für das Modellprojekt regio pro.
- Helmrich, Robert u.a. (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Berichte zur beruflichen Bildung, BIBB, Bielefeld.
- Hessisches statistisches Landesamt (Hrsg.) (2012): Hessische Kreiszahlen, Band 2, Wiesbaden.
- Knobel, Claudia u.a. (2012): Methodenbericht zum Projekt regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen.
- Knobel, Claudia u.a. (2011): regio pro – Etablierung eines Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen, Frankfurt.
- Knobel, Claudia u.a. (2009): regio pro – Regionale Beschäftigungs- und Qualifikationsprognose für die Region Rhein-Main, München und Mering.
- Knobel, Claudia u.a.(Hrsg.) (2008): Regional Forecasting, München und Mering.
- Sachverständigenrat: Jahresgutachten 2007/08.
- Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit (2012): Sonderauswertungen für regio pro.
- Statistisches Bundesamt 2012:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Erwerbstaetigkeit.html>
- Van den Busch, Uwe (2010): Bevölkerungsvorausschätzung für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte - Eine Projektion für den Zeitraum von 2010 bis 2030 und eine Trendfortschreibung bis 2050, Hessen.
- Wanger, Susanne (2004): Teilzeitarbeit – ein Gesetz liegt im Trend, IAB Kurzbericht, 18/2004.
- Zika, Gerd u.a. (2012): Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030 - In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial, IAB-Kurzbericht 18/2012.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken.....	7
Abbildung 2:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen sowie seinen drei Regierungsbezirken 2011, Angaben in %	16
Abbildung 3:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) nach Qualifikationen bis 2018 in Hessen sowie seinen drei Regierungsbezirken.....	17
Abbildung 4:	Normierter Mismatch im Gastgewerbe bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken	23
Abbildung 5:	Normierter Mismatch im Gesundheits- und Sozialwesen bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken	23
Abbildung 6:	Normierter Mismatch im Baugewerbe bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken.....	2
Abbildung 7:	Normierter Mismatch im Grundstücks- und Wohnungswesen bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken.....	25
Abbildung 8:	Normierter Mismatch in der Branche „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“ bis 2018 in Hessen und in seinen drei Regierungsbezirken	25
Abbildung 9:	Normierter Mismatch in den Branchen „Gastgewerbe“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ bis 2018 im Regierungsbezirk Darmstadt.....	28
Abbildung 10:	Normierter Mismatch in den Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ sowie „Verkehr und Lagerei“ bis 2018 im Regierungsbezirk Gießen.....	31
Abbildung 11:	Normierter Mismatch in der Branchen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Verkehr und Lagerei“ sowie „Information und Kommunikation“ bis 2018 im Regierungsbezirk Kassel	33
Abbildung 12:	Normierter Mismatch in der Branchen „Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ sowie „Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ bis 2018 im Regierungsbezirk Kassel.....	34

7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Prognostizierte Berufe in den drei Regierungsbezirken und in Hessen ..	8
Tabelle 2:	Die jeweils 10 größten Berufsgruppen in den drei Regierungsbezirken und in Hessen.....	9
Tabelle 3:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) der kaufmännischen Berufsgruppen bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden).....	10
Tabelle 4:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) der Gesundheitsdienstberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken	11
Tabelle 5:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) von zwei der größten Dienstleistungsberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden).....	12
Tabelle 6:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) Logistikberufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)	13
Tabelle 7:	Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) technische Berufe bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken (soweit vorhanden)	14
Tabelle 8:	Absoluter Mismatch (Differenz von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage) nach Qualifikationen bis 2018 in Hessen und seinen drei Regierungsbezirken.....	17
Tabelle 9:	Zuordnung der Mismatches (Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2011) zu den Kategorien.....	19
Tabelle 10:	Normierter Mismatch der wichtigsten Branchen in Hessen und den Regierungsbezirken bis 2018 im Vergleich.....	21
Tabelle 11:	Branchenentwicklung bis 2018 aus Expertensicht.....	122