



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020

- Kurzbericht -

November 2015

HESSEN

Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung


Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Ausgangslage: Wo liegen die zukünftigen Herausforderungen?

Die Diskussion um einen möglichen Fachkräftemangel ist in den letzten Jahren wieder stärker geworden. Aktuell berichten Betriebe verschiedener Branchen über Schwierigkeiten, geeignete Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Hierbei bestehen jedoch deutliche Unterschiede, nicht nur zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Branchen, sondern auch zwischen unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkten. Bedingt wird dies durch einen wanderungsbedingten Bevölkerungszuwachs in Ballungszentren, während ländliche und strukturschwache Regionen vermehrt von Abwanderung betroffen sind.

Wie immer man den gegenwärtigen Fachkräftemangel bewertet: Absehbar ist, dass sich die genannten Entwicklungen fortsetzen und verstärken werden. Zukünftig werden - bei gleichbleibenden Bedingungen - weniger Menschen in Deutschland und Hessen leben. Damit geht unweigerlich ein Rückgang der potentiellen Erwerbspersonen einher. Gerade in den nächsten beiden Jahrzehnten scheidet eine große Anzahl an Erwerbstätigen rentenbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus – die sogenannten geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge. Gleichzeitig werden deutlich weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nachrücken als in der Vergangenheit, weil die Geburtenraten seit Jahren konstant niedrig sind. Nicht nur in Hessen werden sich demnach auf dem Arbeitsmarkt die Relationen von Angebot an und Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften verschieben. Bereits bestehende regionale Differenzen verschärfen sich dadurch vorraussichtlich noch.

Um geeignete Strategien gegen drohende Arbeitskräfteengpässe zu planen und die Leistungsfähigkeit der regionalen Wirtschaft zu erhalten, bedarf es regionaldifferenzierter Informationen über die zukünftige Entwicklung auf dem hessischen Arbeitsmarkt. Derartige Daten liefert das Informations- und Prognosesystem regio pro.

regio pro als Teil der Fachkräftesicherungsstrategie des Landes Hessen

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarfes der Betriebe steht aus oben genannten Gründen im Fokus der (regionalen) Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Auf Bundesebene haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2014 die sogenannte Fachkräfte-Offensive gestartet, um deutschlandweit alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und konkrete Handlungsansätze aufzuzeigen.

Das Land Hessen hat bereits früher reagiert und im Jahr 2012 die hessische Fachkräftekommission eingesetzt, die Empfehlungen zu Arbeitsmarktstrategien gegen einen Fachkräftemangel in Hessen formuliert hat. Die Kommission arbeitete dabei eine Vielzahl von Handlungsfeldern heraus, um die vorhandenen Potenziale besser zur Deckung von Fachkräftebedarfen zu nutzen: Nachqualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Inklusion von Menschen mit Behinderung, eine weitere Optimierung des Übergangs von Schule und Beruf sowie lebenslanges Lernen als Standard. Des Weiteren setzt die Kommission in Ergänzung zu den genannten Strategien auf die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Auf diese Empfehlungen hin hat das Land Hessen das Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ mit rund 150 Einzelmaßnahmen entwickelt. Im August 2014 wurde eine „Stabsstelle Fachkräftesicherung“ im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration installiert. Diese Stabsstelle ist mit der Begleitung und Koordinierung der Umsetzung der Einzelmaßnahmen des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ betraut.

Eine der Maßnahmen zur Bereitstellung von Informationen ist regio pro - das Frühinformationssystem zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen und seinen Landkreisen. Es stellt prognostische Informationen über die Entwicklung von Berufen, Qualifikationen und Wirtschaftszweigen in Hessen, seinen Regierungsbezirken und seinen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zur Verfügung. Alle zwei Jahre werden die Prognosen neu erstellt. Aktuell reicht der Prognosehorizont von regio pro bis ins Jahr 2020.

Wie wird sich die Fachkräftesituation in Hessen bis zum Jahr 2020 entwickeln?

Im Land Hessen ist bis zum Jahr 2020 laut Prognose mit einem Defizit von mehr als **123.000 Arbeits- und Fachkräften** zu rechnen. Dies entspricht fünf Prozent der Beschäftigten des Ausgangsjahres der Prognosen (2013).

Gleichzeitig sinkt der Bedarf der Unternehmen nach Arbeitskräften laut Prognose im gleichen Zeitraum um rund 25.000 Arbeitskräfte. Der primäre Grund für das große Defizit ist jedoch die Höhe des sogenannten Ersatzbedarfes: Gut 155.000 Arbeits- und Fachkräfte werden den Prognosen von regio pro zufolge den Arbeitsmarkt in Hessen bis zum Jahr 2020 rentenbedingt verlassen.

Exkurs: Was ist ein zukünftiges Arbeitskräfte Defizit?

Dem Prognosemodell werden der Beschäftigtenstand und die erwartete Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage auf Basis eines gesamtwirtschaftlichen Modells sowie des Arbeitskräfteangebots auf Basis einer Bevölkerungsprognose zu Grunde gelegt. Hier wirken Effekte, wie z.B. ein erhöhter oder verminderter Arbeitskräftebedarf der Unternehmen, rentenbedingte Ersatzbedarfe oder eine Abnahme des Arbeitskräfteangebots. Zusätzlich berücksichtigt das Modell die Pendlerströme, d.h. die Zahl der Ein- und Auspendler. Die genannten Effekte können sich in ihren Wirkungen überlagern oder auch verstärken. In einigen Regionen geht beispielsweise zwar der Bedarf der Unternehmen zurück, aber durch einen hohen Anteil an aus dem Berufsleben ausscheidenden älteren Arbeitskräften (rentenbedingter Ersatzbedarf) kann das Sinken der Unternehmensnachfrage überlagert werden. Dies ist ein Effekt, der zudem noch durch ein demografiebedingt sinkendes Arbeitskräfteangebot verstärkt werden kann.

Die generierten Daten zeigen 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. Allerdings sind die Prognoseergebnisse aufgrund von methodischen Einschränkungen eher als Obergrenze für die erwarteten Fachkräfteengpässe zu sehen.

Bei welchen Qualifikationsgruppen fehlen besonders viele Arbeitskräfte?

Regio pro liefert unter anderem Prognosen für die unterschiedlichen Berufsabschlüsse. So wird es voraussichtlich für Personen ohne Berufsausbildung zukünftig immer schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden: Die Prognosen lassen für diese Personengruppe einen Überschuss von rund 13.600 Beschäftigten erwarten. Dies entspricht bezogen auf die aktuelle Beschäftigung in dieser Gruppe einem Überschuss von drei Prozent (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2020 in Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, gws mbh, Hessen Agentur, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Deutliche Defizite sind hingegen bei den Akademikerinnen und Akademikern zu erwarten. Dem hessischen Arbeitsmarkt werden gut 44.000 Arbeitskräfte mit einer (Fach-) Hochschulausbildung fehlen. Bezogen auf aktuelle Beschäftigungszahlen (2013) entspricht dies einem Defizit von zehn Prozent. Ein geringeres relatives Defizit von fünf Prozent ist bei Fachkräften mit einer (dualen) Ausbildung zu erwarten. Das absolute Defizit ist allerdings deutlich höher als bei Personen mit einer (Fach-)Hochschulausbildung: Laut Prognosen werden dem hessischen Arbeitsmarkt rund 90.000 Fachkräfte mit (dualer) Ausbildung fehlen.

In welchen Berufsgruppen gibt es die größten Defizite?

regio pro liefert Prognosen für einzelne Berufsgruppen. Laut diesen Berufsprognosen ist in fast allen Berufsgruppen mit (zumindest leichten) Defiziten bis zum Jahr 2020 zu rechnen. Besonders starke die Engpässe werden in den medizinischen Gesundheitsberufen erwartet (Gesundheits- und Krankenpflege etc. (-15 Prozent), Arzt- und Praxishilfe (-13 Prozent), Human- und Zahnmedizin (-16 Prozent)) und bei Erzieherinnen und Erziehern sowie Sozialarbeitern (-12 Prozent).

Daneben wird es für die Gastronomiebetriebe in Hessen zunehmend schwerer, Fachkräfte für sich zu gewinnen. Bei der Berufsgruppe Gastronomie wird ein Defizit von 12 Prozent prognostiziert, bei der Berufsgruppe Speisenzubereiter (Köche, etc.) liegt das Defizit bis 2020 bei 15 Prozent.

Weiter werden auch andere Dienstleistungsberufe zunehmend von Fachkräfteengpässen betroffen sein. Auch in den kaufmännischen Berufe ist mit Engpässen zu rechnen, diese fallen aber in der Regel nicht so stark aus wie bei den bisher genannten Berufsgruppen. So ist beispielsweise bei den quantitativ bedeutsamen Berufsgruppen „Verkauf“ ein Defizit von vier Prozent und bei „Einkauf und Vertrieb“ ein Defizit von sechs Prozent zu erwarten.

Bei den meisten Berufsgruppen, die zu den MINT-Berufen zu zählen sind wird es laut Prognose ebenfalls eher moderate relative Engpässe geben. Trotz moderater relativer Defizite weisen die absoluten Lücken jedoch auf Handlungsbedarfe hin: So werden bis 2020 gut 4.900 Arbeits- und Fachkräfte in der Berufsgruppe Maschinenbau- und Betriebstechnik und knapp 1.600 bei den Energietechnikern fehlen.

Unterschiede bestehen neben den unterschiedlichen Ausprägungen der Arbeits- und Fachkräftedefizite der einzelnen Berufsgruppen auch bei den Ursachen für diese Defizite: In den meisten Berufsgruppen kann der hohe rentenbedingte Ersatzbedarf als Erklärung für eine steigende Nachfrage herangezogen werden, weil dieser die voraussichtlich sinkende Nachfrage in vielen Berufsgruppen übersteigt. In einigen Berufsgruppen steigt jedoch auch die Nachfrage der Unternehmen, was verbunden mit einem hohen rentenbedingten Ersatzbedarf zu großen Defiziten führt. Dies trifft beispielsweise auf die medizinischen Berufe oder auf die Erzieherinnen und Erzieher zu, in denen wie beschrieben große Probleme bei der Fachkräftedeckung erwartet werden.

Tabelle 1: Die 15 größten Berufsgruppen in Hessen 2013: Beschäftigte und Mismatches bis 2020

Berufsgruppe	Beschäftigte in 2013		Veränderung bis 2020		Überschuss/Defizit bis 2020	
	Svb und geB absolut	Anteil Teilzeitquote von svB	der Nachfrage (Veränderungs- und Ersatzbedarf)	des Angebots	absolut	relativ zu 2013
Hessen insgesamt	2.658.560	26,2	229.440	106.130	-123.310	-5%
Büro und Sekretariat	217.371	38,0	20.580	5.750	-14.830	-7%
Unternehmensorganisation und -strategie	140.024	15,8	10.930	-470	-11.400	-8%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	132.075	22,0	7.090	-1.230	-8.320	-6%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	124.337	51,2	5.600	180	-5.420	-4%
Reinigung	114.453	73,2	15.470	5.720	-9.750	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	100.771	19,7	7.090	-1.290	-8.380	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	90.974	57,4	13.070	1.980	-11.090	-12%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	80.052	4,3	3.550	-1.370	-4.920	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	72.316	14,9	7.360	1.320	-6.040	-8%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	70.472	40,7	11.640	810	-10.830	-15%
Einkauf und Vertrieb	62.585	9,0	3.430	-50	-3.480	-6%
Verwaltung	61.675	37,6	10.480	1.470	-9.010	-15%
Gastronomie	57.439	48,4	6.190	-530	-6.720	-12%
Arzt- und Praxishilfe	48.156	40,3	6.570	530	-6.040	-13%
Speisenzubereitung	44.883	45,7	6.900	0	-6.900	-15%

Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, gws mbh, Hessen Agentur, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

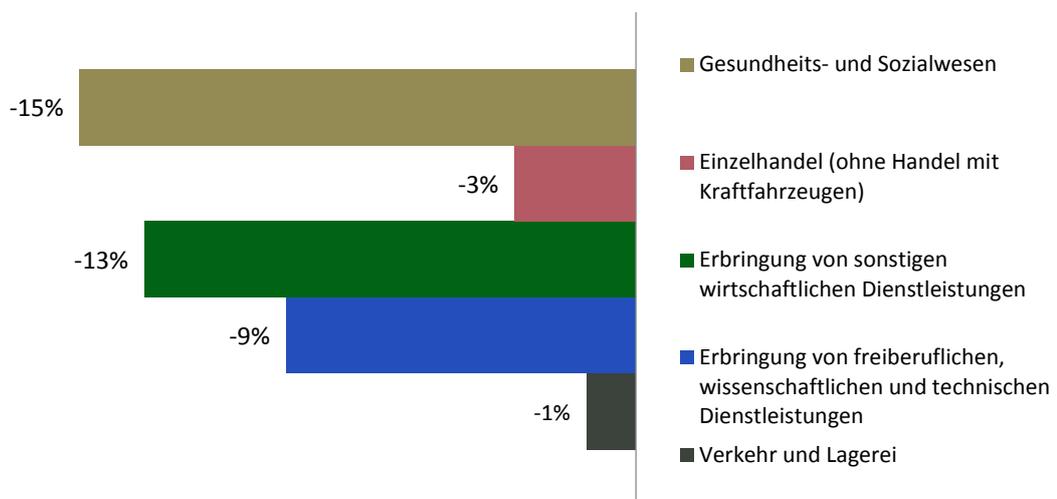
Wie ist die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen?

Mit der aktuellen Prognose liefert regio pro erstmals auch prognostische Daten zu den Entwicklungen der einzelnen Wirtschaftszweige bis zum Jahr 2020. Die Befunde bestärken die Ergebnisse aus den Berufsprognosen: In 17 von 25 prognostizierten Wirtschaftszweigen ist mit teilweise erheblichen Defiziten beim Arbeitskräfteangebot zu rechnen.

Die stärksten Defizite werden im Gastgewerbe (-14 Prozent) und im Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“ (-15 Prozent) erwartet. Mit hohen Defiziten ist auch im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“, sowie im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ zu rechnen.

Bei acht Wirtschaftszweigen werden für Hessen (leichte) Überschüsse prognostiziert; dies betrifft insbesondere einzelne Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes (bis zu +8 Prozent) und das Baugewerbe (+2 Prozent) sowie den Wirtschaftszweig „Energie- und Wasserversorgung“ (+5 Prozent).

Abbildung 2: Relativer Mismatch der 6 größten Wirtschaftszweige bis 2020 in Hessen (in %)



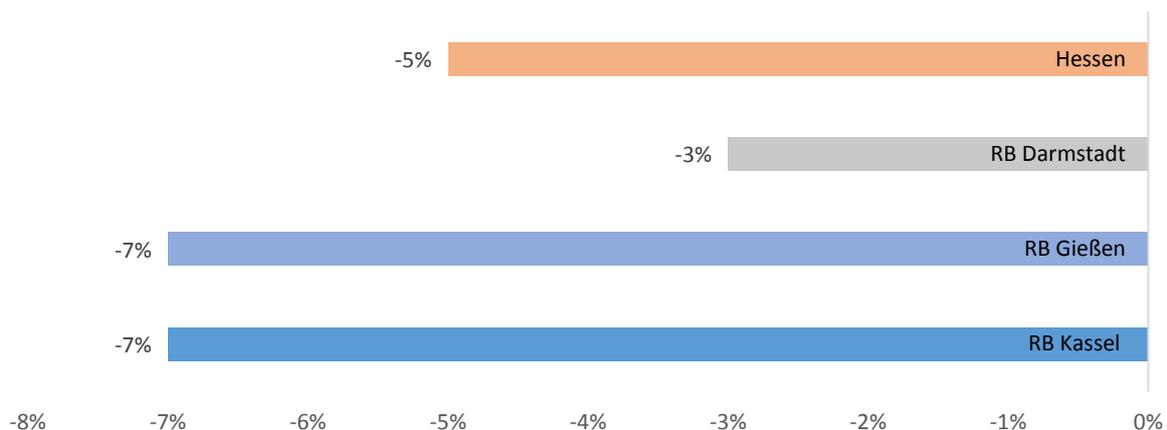
Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, gws mbh, Hessen Agentur, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Wie sind die regionalen Unterschiede innerhalb Hessens?

regio pro erstellt nicht nur für Hessen als Ganzes sondern auch für die einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte Prognosen. Aus diesen Daten werden die Ergebnisse für die drei hessischen Regierungsbezirke aggregiert, welche nun kurz zur Veranschaulichung der regionalen Unterschiede innerhalb Hessens dargestellt werden.

Im **Regierungsbezirk Darmstadt** wird es laut Prognose ein Defizit von rund 60.000 Arbeits- und Fachkräften geben. Besonders stark sind diese Defizite bei den medizinischen Berufen sowie in der Altenpflege, aber auch im Bereich Gastronomie. Hinsichtlich der Qualifikationen werden etwa 29.000 Akademikerinnen und Akademiker (-8 Prozent) und rund 39.900 Personen mit einer (dualen) Berufsausbildung fehlen (-4 Prozent). Hinsichtlich der Wirtschaftszweige sind laut Prognosen in neun Wirtschaftszweigen leichte Überschüsse zu erwarten, darunter im Baugewerbe und im Großhandel. Defizite finden sich vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Gastgewerbe.

Abbildung 3: Relativer Mismatch bis 2020 (bezogen auf die Beschäftigung 2013) in Hessen und seinen Regierungsbezirken



Quelle: Berechnungen aus regio pro: IWAK, gws mbh, Hessen Agentur, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Im **Regierungsbezirk Gießen** werden bis zum Jahr 2020 voraussichtlich gut 27.500 Arbeits- und Fachkräfte fehlen. Die 15 größten Berufsgruppen weisen allesamt ein Defizit von mindestens fünf Prozent auf, teilweise sind die Defizite aber deutlich höher. Hinsichtlich der Berufsausbildung werden bis zum Jahr 2020 rund 6.600 Beschäftigte mit akademischem Abschluss fehlen, was 15 Prozent entspricht. Bei der (dualen) Ausbildung wird es 21.200 Beschäftigte (-7 Prozent) zu wenig geben. Hinsichtlich der Personen ohne Berufsausbildung wird ein ausgeglichener Arbeitsmarkt erwartet. Zu den Wirtschaftszweigen lässt sich sagen, dass vor allem Betriebe des Gastgewerbes und der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit massiven Defiziten rechnen müssen, während im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe kaum Fachkräfteengpässe zu erwarten sind.

Im **Regierungsbezirk Kassel** wird bis 2020 ein Defizit von rund 35.600 Fachkräften erwartet. Zu beobachten ist hier, dass die Angebotsdefizite der 15 größten Berufsgruppen stärker ausgeprägt sind als bei den anderen beiden Regierungsbezirken. Dabei finden sich zwei technische Berufe unter den Berufen mit den höchsten Defiziten: Maschinenbau und Energietechnik. Daneben muss wie auch schon in den anderen beiden Regierungsbezirken in den Gesundheits- und Sozialberufen mit enormen Defiziten gerechnet werden. Hinsichtlich der Prognoseergebnisse für die einzelnen Qualifikationen fällt auf, dass es einen Überschuss von knapp 4.000 Personen ohne Berufsausbildung geben wird. Bei der akademischen Ausbildung wird stattdessen ein Angebotsdefizit von 8.200 Personen (-16 Prozent) erwartet. Die größte Lücke gibt es wiederum bei den Personen mit (dualer) Berufsausbildung (-8 Prozent). Hinsichtlich der Wirtschaftszweige kommt es bis zum Jahr 2020 vor allem in Teilen des Dienstleistungsgewerbes, der Logistik und wiederum im Gesundheits- und Sozialwesen zu großen Engpässen.

Hinsichtlich der Fachkräftedefizite wird folglich ein deutliches Süd-Nord-Gefälle prognostiziert. Während im südlichen Regierungsbezirk Darmstadt geringere Defizite zu erwarten sind, fallen diese in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel deutlich höher aus. Allerdings zeigen feinere regionale Differenzierungen der Prognoseergebnisse – regio pro liefert diese wieder flächendeckend für alle hessischen Landkreise und kreisfreien Städte – auch innerhalb der Regierungsbezirke teilweise deutliche Unterschiede hinsichtlich der zukünftigen Verfügbarkeit von Fachkräften. Als Faustregel lässt sich anhand der Prognoseergebnisse festhalten, dass alle dem Ballungsgebiet Rhein-Main zuzuordnenden Landkreise und kreisfreien Städte voraussichtlich niedrigere Defizite aufweisen werden als eher ländliche Gebiete im äußersten Süden, im nördlichen Mittelhessen sowie in Nordhessen.

Die Ursachen für die regionalen Unterschiede können durch unterschiedliche wirtschaftliche und demografische Entwicklungen begründet werden. Da im südhessischen Ballungsraum die Dienstleistungsbranche eine große Bedeutung hat und allgemein ein höheres Lohnniveau besteht, wandert bzw. pendelt eine Vielzahl von Arbeits- und Fachkräften in den südhessischen Raum. Die prognostizierten, meist leichten Fachkräftedefizite können mit einer voraussichtlich steigenden Nachfrage begründet werden. In den nördlichen Regionen Hessens, deren Wirtschaftsstruktur von Produktion und Landwirtschaft geprägt ist, wandern die Menschen indessen ab. Somit verstärkt sich der demografische Effekt der Alterung der Bevölkerung durch die zunehmende Abwanderung vor allem junger Menschen. Dies zieht, wie die Ergebnisse von regio pro zeigen, enorme Effekte auf die Fachkräftesicherung nach sich. Dementsprechend liegen die Ursachen für die regional unterschiedlich ausgeprägten Fachkräfteengpässe in der unterschiedlichen Bevölkerungsentwicklung. Diese wiederum wird von wirtschaftlichen Entwicklungen wie dem Lohnniveau oder der generellen Verfügbarkeit von attraktiven Arbeitsplätzen beeinflusst.

Was ist zu tun?

Die in diesem Kurzbericht dargestellten zentralen Ergebnisse der Prognosen bis zum Jahr 2020 zeigen, dass es – bei unveränderten Rahmenbedingungen – auf dem hessischen Arbeitsmarkt voraussichtlich zu regional unterschiedlich ausgeprägten Fachkräfteengpässen kommen wird.

Diese bleiben in ihrer Auswirkung nicht auf den Arbeitsmarkt beschränkt; negative Effekte ergeben sich für die gesamte Wirtschafts- und Innovationskraft des Landes, aber auch für die grundsätzlichen Entwicklungs- und Erhaltungsmöglichkeiten vieler Regionen. Schon heute ist absehbar, dass die Landkreise mit einer negativen Bevölkerungsentwicklung ihren Arbeitskräftebedarf zukünftig nicht mehr aus der eigenen Bevölkerung heraus werden decken können. Bei Regionen mit schwächerer Wirtschaftskraft kann dies einen Dominoeffekt hervorrufen: Eine schlecht ausgebaute Infrastruktur und unattraktive Arbeitsplätze führen zu einem Wegbleiben von Arbeits- und Fachkräften. Deshalb sinken die Einnahmen und somit die Spielräume für kommunale Entscheidungsträgerinnen und -träger. Dies hat wiederum Konsequenzen für die Nahversorgung, was die jeweilige Region noch unattraktiver für Arbeits- und Fachkräfte macht. Allerdings werden genau diese Arbeits- und Fachkräfte zukünftig gebraucht, weil die Bevölkerung in den ländlichen Regionen nicht nur schrumpft, sondern auch überdurchschnittlich stark altert. Dies hat eine Zunahme an infrastrukturellen Bedarfen und vor allem an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen zur Folge.

In den wirtschaftsstärkeren Regionen des Rhein-Main-Gebiets ist die Problematik eine andere: Hier werden zukünftig fehlende Fachkräfte bewirken, dass die vom Personalmangel betroffenen Unternehmen ihre Waren und Dienstleistungen nicht in gewünschtem Umfang produzieren können. In diesem Kontext ist die Arbeits- und Fachkräfteproblematik eine Gefahr für das Wachstum und die hessische wirtschaftliche Entwicklung insgesamt.

Die der Prognose zugrunde liegenden Rahmenbedingungen sind jedoch nicht unabänderlich - viele bereits existierende Strategieansätze zielen unmittelbar auf eine Verbesserung. Die insbesondere mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen sind jedoch vielfältig und zudem in ihren Effekten von bisher bekannten Problemen verschieden. Um nachhaltige Erfolge bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung zu erzeugen, bedarf es daher vor allem zwei Voraussetzungen: dem institutionsübergreifenden Handlungswillen und dem Willen zu innovativen Lösungen.

Um eine Erfolgsperspektive zu haben, sollten die Strategieansätze demnach von einem breiten regionalen Bündnis relevanter Arbeitsmarktakteure entwickelt und mitgetragen werden. Diese Bündnisse können und sollen auf die bestehenden Informationen über die aktuelle und künftige Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes zurückgreifen, um auf dieser Basis geeignete und zukunftsgerichtete Maßnahmen für die jeweiligen Handlungsfelder zu entwickeln. Die Daten und Erkenntnisse aus regio pro liefern hierfür einen Beitrag.

Impressum:

Das vorliegende Papier stellt in Kurzform die aktuellen Ergebnisse des Projektes „regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen“ dar. Gefördert wird regio pro vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln.

Regio pro wird durchgeführt von:



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Gesamtverantwortung: Oliver Nüchter, IWAK Frankfurt

Mitarbeit bei der Prognoseerstellung:

**Nachfrageprognose nach
Wirtschaftszweigen:** GWS mbh, Osnabrück

**Nachfrageprognose nach
Berufen:** Lora Demireva, Lars Lauer, IWAK Frankfurt

Angebotsprognose: Hessen Agentur, Wiesbaden

**Matching von Angebot und
Nachfrage:** Lora Demireva, Lars Lauer, IWAK Frankfurt

Expertenbefragung: Lora Demireva, Christoph Lange, Lars Lauer, IWAK Frankfurt

Ansprechpartner: Oliver Nüchter,
ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de, 069/798 23843
Lars Lauer,
lauer@em.uni-frankfurt.de, 069/798-25459