



Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028

erstellt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative
„Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einführung	6
1.1 Inhalte und Struktur dieses Berichts	8
2. Ausgangslage der Prognose.....	10
2.1 Annäherung an den Fachkräftemangel im Jahr 2021.....	10
2.2 Demografische Entwicklung als Treiber zukünftiger Arbeitsmarktentwicklung in Hessen.....	13
3. Arbeitsmarktprognosen für Hessen im Zeitraum 2021 bis 2028	15
4. Arbeitsmarktprognosen für die Kreise und die kreisfreien Städte in Hessen im Zeitraum 2021 bis 2028 .	18
4.1 Vergleich des Fachkräftemangels in den Kreisen und den kreisfreien Städten im Zeitverlauf.....	21
5. Berufsprognosen für Hessen im Zeitraum von 2021 bis 2028	26
5.1 Differenzierte Einblicke in die Lage spezifischer Cluster von Berufsgruppen	29
6. Gesamtschau der Entwicklungen zwischen 2021 und 2028	34
7. Handlungsansätze.....	35
7.1 Zielgruppen der Fachkräftesicherung noch besser erschließen.....	35
7.2 Strategien neu entwickeln oder nachjustieren und Vernetzung schaffen.....	39
Abbildungsverzeichnis	40
Impressum	41

Management Summary

- Von 2021 bis 2028 werden in Hessen **178.470 fehlende Arbeits- und Fachkräfte** prognostiziert.
- Dies umfasst eine Größenordnung von **sechs Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021.
- Dies hängt damit zusammen, dass sich die Zahl der **jährlichen Renteneintritte** zwischen **2022** und **2032** von **ca. 40.000 Personen** im Jahr auf **knapp 80.000 Personen** annähernd verdoppeln wird. Dabei droht die Gefahr, dass sich der Fachkräftemangel verstetigt, da sich die Lücken aufsummieren.
- Es wird erwartet, dass bei Personen **ohne Berufsausbildung ein Überhang von 22.890 Personen** entsteht, während sich die Defizite bei Personen **mit einer Berufsausbildung (134.820 fehlende Beschäftigte)** und einem **akademischen Abschluss (66.540 fehlende Beschäftigte)** bilden.
- **Weniger stark** von den Folgen des demografischen Wandels **betroffen** bleiben weiterhin die **hessischen Großstädte** und die sie umgebenden Kreise des **Rhein-Main-Gebiets**. **Stärker wirkt** sich der demografische Wandel in den **ländlichen Kreisen Hessens aus**.
- Ein **starker Fachkräftemangel** wird vor allem für die sozialen Berufe in **Erziehung und Pflege** sowie das **Handwerk** erwartet. Hohe Defizite finden sich zudem in der **Logistik** und dem **IT-Bereich**.
- Mögliche **Handlungsansätze**, um den Fachkräftemangel zu lindern, sollten insbesondere die **Zielgruppen der Fachkräftesicherung** fokussieren und deren **Potenziale** noch besser **erschließen**.
- Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die lokalen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure bei ihren Aktivitäten zu **unterstützen** werden **im Jahr 2023 Zukunftswerkstätten** in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten angeboten.

Das Wichtigste in Kürze

Der **demografische Wandel** schreitet in Hessen stetig voran. Damit verschärft sich der **Fachkräftemangel** zunehmend. Um Transparenz über diese Entwicklung zu schaffen und die regionalen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure zu unterstützen, wurde im Sommer 2022 die **Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“** von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, die beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration angesiedelt ist, gestartet. Als erste Ergebnisse dieser Initiative werden jetzt **Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen vorgelegt, die sich auf mittelfristige Entwicklungen im Zeitraum von 2021 bis 2028** richten. Sie verdeutlichen die Dringlichkeit der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel und seiner strukturgebenden Wirkung auf die hessischen Arbeitsmärkte. Wechselwirkungen mit anderen Trends wie **Digitalisierung, Dekarbonisierung** und **Deglobalisierung** können derzeit zwar theoretisch angenommen werden, lassen sich jedoch als quantifizierbare Effekte derzeit noch nicht empirisch messen. Dies trifft auch auf Auswirkungen aktueller weltpolitischer Entwicklungen zu, die sich beispielsweise in **unterbrochenen Lieferketten** oder **hohen Energiepreisen** zeigen (vgl. [IWAK-Regionaldatenreports](#)). Aus diesem Grunde können solche Effekte in der Modellierung der Prognosen noch nicht berücksichtigt werden, zumal sich diese auf einen zukünftigen Zeitraum von nur fünf Jahren, also bis 2028 richten. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind in diesem Zeitraum keine fundamentalen Effekte dieser genannten Trends auf die Angebots- und Nachfrageentwicklung des Arbeitsmarktes zu erwarten. Sollte dies doch der Fall sein, kann bei einer **Fortschreibung der Prognosen**, die **im Jahr 2024** vorgesehen ist, bei dann vorhandener empirischer Evidenz zur Wirksamkeit dieser Effekte auf den Arbeitsmarkt beziehungsweise zu Wechselwirkungen mit der demografischen Entwicklung, eine solche Wirkung in der Modellierung der Prognosen berücksichtigt werden.

Von 2021 bis 2028 werden in Hessen 178.470 fehlende Arbeits- und Fachkräfte erwartet. Der Umfang dieser nicht gedeckten Lücke entspricht einer **Größenordnung von sechs Prozent der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021**. Die Hauptursache für diese Lücke besteht im altersbedingten Austritt der größten Altersgruppe in den Belegschaften, den sogenannten Babyboomern. Es scheiden mehr Menschen aus als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Dabei besteht eine Polarisierung zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus auf dem Arbeitsmarkt. Es wird erwartet, dass bei Personen **ohne Berufsausbildung** ein Überhang von **22.890 Personen** entsteht, während sich die Defizite bei Personen mit einer **Berufsausbildung (134.820 fehlende Beschäftigte¹)** und einem **akademischen Abschluss (66.540 fehlende Beschäftigte)** bilden. Die Prognosen beziehen sich nur auf Entwicklungen zwischen 2021 und 2028. Fachkräftebedarfe, die bereits vor 2021 nicht gedeckt werden konnten, werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

Dies ist vor dem Hintergrund relevant, dass in Hessen von Jahr zu Jahr die Zahl der (überwiegend) altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Beschäftigten größer wird und der kontinuierliche Anstieg erst im Jahr 2032 seinen Höhepunkt erreichen wird. Auch anschließend wird die Zahl der Renteneintritte nicht in dem Maße zurückgehen, wie diese aktuell ansteigt. Stattdessen wird die Größe der jährlichen Austrittszahlen ab Mitte der 2030er Jahre auf dem gleichen Niveau verharren. Dies birgt die **Gefahr der Verstetigung eines sehr hohen Fachkräftemangels** auf dem hessischen Arbeitsmarkt.

¹ Wenn hier und im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint. Dementsprechend umfassen die Personen keine Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige.

Die Prognoseergebnisse unterscheiden sich zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten zum Teil deutlich. **Weniger stark** von den Folgen des demografischen Wandels betroffen bleiben bis 2028 weiterhin die **hessischen Großstädte und die sie umgebenden Kreise des Rhein-Main-Gebiets**. Im Vergleich zu älteren Prognosen finden sich jedoch auch hier zunehmend Defizite. **Stärker vom demografischen Wandel betroffen** sind die **ländlichen Kreise Hessens**, in denen der demografische Wandel schon weit vorangeschritten ist. In vielen hessischen Gebietskörperschaften verschlechtert sich die Lage im Vergleich zu vorangegangenen Prognosen. Anlass zur Hoffnung bietet den ländlich strukturierten Kreisen jedoch ein Blick auf die Entwicklung der Renteneintritte bis zum Jahr 2040. Denn hier wird der Höhepunkt der Entwicklung teilweise früher erreicht als im hessischen Durchschnitt und der Rückgang der Renteneintritte im ländlichen Raum fällt im Anschluss stärker aus.

Verschiedene Bereiche aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung spüren den Fachkräftemangel bereits jetzt unterschiedlich stark. Dies wird sich auch in Zukunft fortsetzen, da in einigen Berufsgruppen der Mangel größer sein wird als in anderen. Hierzu zählen vor allem die sozialen Berufe in **Erziehung und Pflege**, aber auch das **Handwerk**. Hohe Defizite finden sich zudem in der **Logistik** und dem **IT-Bereich**. Nur teilweise entstehen diese durch den altersbedingten Ersatzbedarf, oftmals ist auch eine wachsende wirtschaftliche Nachfrage verantwortlich.

Den prognostizierten und bis 2028 anwachsenden Fachkräftemangel, gilt es frühzeitig und soweit möglich zu lindern. Denn die Entwicklungen der im Anschluss an das Jahr 2028 folgenden 15 Jahre werden weitere Verschärfungen der Fachkräftesituation erzeugen. Mit passgenau ausgestalteten **Fachkräftesicherungsstrategien** kann dem entgegengewirkt werden. Die Strategien können unter anderem auf die Aktivierung bisher nicht beziehungsweise nicht umfassend genutzter Potenziale oder auf die stärkere Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes und der hessischen Regionen ausgerichtet sein. Die im Jahr 2023 angebotenen **Zukunftswerkstätten** dienen der Unterstützung der Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten bei diesen Aktivitäten.

1. Einführung

Während die Auswirkungen der globalen Pandemie auf die hessischen Arbeitsmärkte bereits seit 2020 von großer Bedeutung sind, rückten die Folgen des Angriffskrieges auf die Ukraine seit Beginn des Jahres 2022 stärker in den Vordergrund. Unbenommen von diesen nicht vorhersehbaren Einflüssen schreitet die demografische Entwicklung kontinuierlich fort. Für die Arbeitsmärkte in den hessischen Regionen erweist sich der mit dem altersbedingten Ausscheiden der „Babyboomer-Generation“ verbundene, immer größer werdende Ersatzbedarf bei gleichzeitig abnehmenden Zahlen neuer in den Arbeitsmarkt eintretender junger Menschen inzwischen als strukturbestimmend. Der demografisch bedingte Fachkräftemangel wird sich, falls nicht grundlegende Veränderungen stattfinden werden, in den kommenden Jahren weiter verstärken². Aus diesem Grunde richten sich viele strategisch ausgerichtete Aktivitäten auf die Stärkung und Erweiterung des Fachkräfteangebots. Demgegenüber werden mögliche Veränderungen auf der Nachfrageseite bisher in der Arbeitsmarktforschung kaum explizit benannt. Dies hat Gründe – denn Digitalisierung, insbesondere Künstliche Intelligenz und branchenspezifischer Strukturwandel beispielsweise im Automotive- und Zulieferersektor werden zwar mit der Eindämmung der Nachfrage nach Fachkräften verbunden, sind jedoch Prozesse, die empirisch noch nicht gemessen werden können. Dies liegt teilweise auch daran, dass aufgrund des noch nicht hinreichenden Grades der Implementierung entsprechender neuer technologischer Möglichkeiten, bisher kaum belastbare Erfahrungswerte vorliegen. Zudem wird ein Diskurs um einen veränderten, deutlich punktuelleren und damit effizienteren Fachkräfteeinsatz, der den Anstieg der Fachkräftenachfrage abschwächen könnte, zu führen sein.

Hinsichtlich der zeitlichen Dimension der demografischen Entwicklung ist bekannt, dass diese in der Mitte der 2030er Jahre ihren Höhepunkt erreichen wird. Jedoch wird es in den meisten Regionen Hessens bis weit in die 2040er Jahre hinein dauern, bis das heutige Niveau des altersbedingten Ersatzbedarfes wieder erreicht werden kann. Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass sich der nicht befriedigte Fachkräftebedarf im Laufe der kommenden zehn bis 15 Jahre immer weiter aufsummieren könnte. Diese in der Nachkriegsgeschichte Deutschlands bisher einmalige und gleichzeitig „dramatische“ Entwicklung wird in den kommenden 15 bis 20 Jahren immer wieder nachjustierte Fachkräftesicherungsstrategien erfordern, um Arbeitsmärkte und

² Derzeit wird in arbeitswissenschaftlichen Diskursen in Deutschland davon ausgegangen, dass die strukturbildenden Auswirkungen des demografischen Wandels durch andere Trends wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und Deglobalisierung oder weltpolitische Veränderungen, die zu unterbrochenen Lieferketten oder hohen Energiepreisen führen, beeinflusst werden könnten. Von besonderem Interesse sind diese Wechselwirkungen, weil sich dadurch möglicherweise die demografiebedingten Fachkräfteengpässe etwas reduzieren bzw. abschwächen würden. Insbesondere der Digitalisierung und der Dekarbonisierung, wie sich diese beispielsweise im Strukturwandel des Automotive- und Zuliefererbereich zeigt, werden solche Effekte zugeschrieben. Allerdings handelt es sich bisher um Annahmen, die sich empirisch derzeit (noch) nicht belegen lassen. Denn dort zeigt sich, dass sich der theoretisch erwartete transformationsbedingte Arbeitskräfteabbau in der Zuliefererindustrie arbeitsmarktlich, also in wachsenden Zahlen freigesetzter oder arbeitsloser Fachkräfte, als noch nicht empirisch messbar erweist. Gleiches gilt auch für die Annahmen, die sich auf gegenteilige Effekte, also den Beschäftigungsaufwuchs beziehen, der aufgrund von Digitalisierung oder Dekarbonisierung entstehen soll. Die Gleichzeitigkeit von Beschäftigungsabbau und -aufbau als Ergebnis der Trends Digitalisierung, Dekarbonisierung und Deglobalisierung werden als sogenanntes Fachkräfteparadoxon bezeichnet. Auch dessen Zutreffen scheint theoretisch plausibel zu sein, jedoch fehlt hier bisher die empirische Evidenz. Da im hier vorgelegten Bericht Prognosen bis zum Jahr 2028, also für die kommenden fünf Jahre ermittelt werden, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sich die bisher empirisch nicht quantifizierbaren Effekte in dieser kurzen Zeit nicht maßgeblich im Sinne der Reduzierung des Fachkräftemangels auswirken werden. Sollte dies entgegen der Erwartung doch der Fall sein, kann in der im Jahr 2024 geplanten Fortschreibung der jetzt vorgelegten Prognosen eine entsprechende Berücksichtigung belastbarer Befunde zu den quantitativen Effekten dieser Trends bei der Modellierung berücksichtigt werden.

Wirtschaft in den hessischen Regionen möglichst stabil zu halten und deren nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Als wichtigste Voraussetzung für die Entwicklung regional möglichst passgenauer Fachkräftesicherungsstrategien bzw. deren Nachjustierung bedarf es eines kontinuierlichen Monitorings der regionalen Arbeitsmärkte, das jeweils Transparenz schafft. Ein wichtiges Element für diese Transparenz bilden in Hessen die mittelfristig ausgerichteten Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen, die spezifisch für alle 26 Kreise und kreisfreien Städte ermittelt werden. Für die kurz- bis mittelfristige Orientierung werden in diesem Bericht regionale Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für den Zeitraum von 2021 bis 2028 vorgelegt. Anhand dieser wird deutlich, in welchem Maße sich Fachkräftengpässe in verschiedenen Segmenten der hessischen Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung unter Beibehaltung des aktuellen Status Quo in den Fachkräftesicherungsstrategien schon allein aufgrund der demografischen Entwicklung verstärken. Damit können Handlungsbedarfe und Gestaltungsspielräume noch besser erkannt sowie vorausschauend evidenzbasierte und nachhaltig ausgerichtete regionale Strategien (weiter-)entwickelt werden.

Die Bereitstellung der Daten zu den regionalen Berufsprognosen erfolgt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“. Diese wurde zum 1. Juli 2022 durch die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, angesiedelt im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, mit Unterstützung durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main gestartet. Die Fachkräfteinitiative soll in den kommenden Jahren angesichts der immensen Herausforderungen für Betriebe, Unternehmen und öffentliche Verwaltungen ebenso wie für die weiteren Akteurinnen bzw. Akteure der Arbeitswelt Hessen praxisorientierte Unterstützung für die regionale und betriebliche Fachkräftesicherung bieten. Dafür werden drei strategische Bausteine angeboten:

In **Baustein 1 „Information und Wissen“** erfolgt die Ermittlung von regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen über einen mittelfristigen Zeithorizont. Dabei findet eine Orientierung an der Methodik des Ende 2021 abgeschlossenen Projektes regio pro statt. Die in diesem Bericht vorgelegten Prognosen beziehen sich auf den Zeitraum bis zum Jahr 2028. Deren Fortschreibung bis zum Jahr 2030 wird bis Ende des Jahres 2024 bereitgestellt werden.

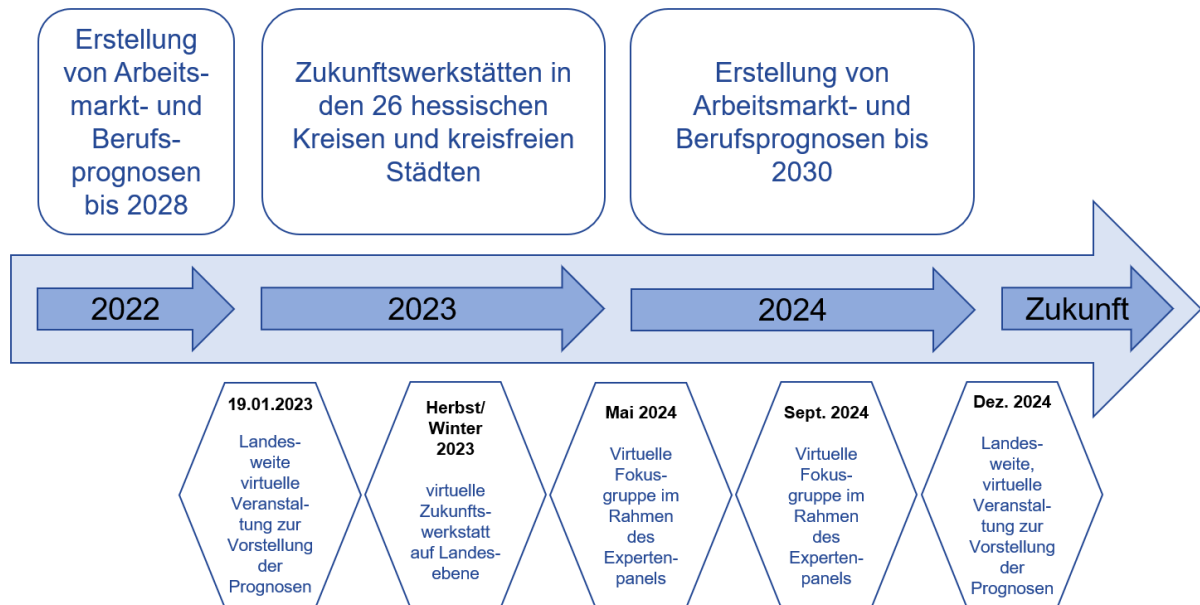
In **Baustein 2 „Wissenstransfer – Strategie und Handlung“** erhalten alle 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen das Angebot zur Durchführung von Zukunftswerkstätten, in welchen auf Basis der für die jeweilige Gebietskörperschaft vorgelegten Prognosen regionale Fachkräftesicherungsstrategien je nach Bedarfslage vor Ort neu aufgesetzt oder weiterentwickelt werden können.

Der **Baustein 3 „Vernetzung und Nachhaltigkeit“** richtet sich auf den fachlich-strategischen Austausch sowie die Vernetzung der kommunalen Wirtschaftsförderungen als zentrale Akteurinnen und Akteure aus den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Diese bringen ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu den Entwicklungen ihrer regionalen Arbeitsmärkte und den dort implementierten Strategien zur Fachkräftesicherung regelmäßig im Format eines Expertenpanels ein. Auf diese Weise wird der Fachaustausch nachhaltig gesichert und gleichzeitig das kontinuierliche Monitoring regionaler Entwicklungen, tiefgreifender Trends und kurzfristiger Krisen aus erster Hand ermöglicht, organisiert und fortgesetzt.

Die genannten Bausteine sind in den Zeitplan der Fachkräfteinitiative eingebettet, der sich wie folgt darstellt: Im zweiten Halbjahr des Jahres 2022 wurden die aktuellen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen bis zum Jahr 2028 erstellt, die nun zu Beginn des Jahres 2023 veröffentlicht werden.

Diese werden nach dem folgenden Zeitplan umgesetzt:

Abbildung 1: Zeitplan der Hessischen Fachkräfteinitiative "Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen"



1.1 Inhalte und Struktur dieses Berichts

Die im Folgenden dargestellten Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen bis zum Jahr 2028 umfassen einen Zeitraum von sieben Jahren, beruhen also auf dem Basisjahr 2021. Sie prognostizieren entsprechend die Entwicklungen der 26 regionalen Arbeitsmärkte in Hessen von 2021 bis 2028. Dabei ist der Fokus vor allem auf die Veränderungen in einzelnen Berufsgruppen gerichtet, die auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage zurückzuführen sind. Die Orientierung an Berufsgruppen ist relevant, da sich Fachkräftebedarfe dort konkretisieren und Strategien zur Fachkräftesicherung zumeist auf die Vergrößerung des Fachkräfteangebots in Einzelberufen ausgerichtet sind.

Der Bericht bietet:

1. Einen Überblick über einen Indikator zum bestehenden Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung in Hessen bis zum Jahr 2040
2. Arbeitsmarktprognosen für Hessen sowie seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028
3. Berufsprognosen für Hessen sowie seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028
4. Handlungsansätze, um dem bestehenden und prognostizierten Fachkräftemangel in Hessen entgegenzuwirken

Zur besseren Einordnung berufsspezifischer Entwicklungen zeigt der Bericht zunächst einen Indikator zur Einschätzung der Stärke des bereits bestehenden Fachkräftemangels im Ausgangsjahr 2021 und anschließend die Grundlage der Prognosen zur allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung bis zum Jahr 2040. Anhand des starken Einflusses der Demografie kann demonstriert werden, weshalb diese demografische Entwicklung im Mittelpunkt aller Überlegungen zur künftigen Entwicklung des hessischen Arbeitsmarktes stehen sollte. Im Anschluss werden die Prognosen bis zum Jahr 2028 vorgestellt, zunächst auf Landesebene, anschließend differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus sowie nach Kreisen und kreisfreien Städten und zuletzt im Hinblick auf verschiedene Berufsgruppen, die in den kommenden Jahren besonders stark von Fachkräftengpässen betroffen sein werden. Im abschließenden Teil des Berichts werden mögliche Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung abgeleitet. Mit deren Hilfe kann es in Hessen und seinen 26 Kreisen und kreisfreien Städten gelingen, die Folgen des demografischen Wandels abzuschwächen und die weiteren Veränderungsprozesse in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Arbeitswelt und Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt wird zudem ergänzend zu diesem Bericht jeweils ein Regionaldossier bereitgestellt, in welchem spezifische Strukturdaten des Kreises oder der kreisfreien Stadt sowie die jeweiligen Prognosen vorgestellt und daraus abgeleitete regionalspezifische Handlungsansätze präsentiert werden.

2. Ausgangslage der Prognose

2.1 Annäherung an den Fachkräftemangel im Jahr 2021

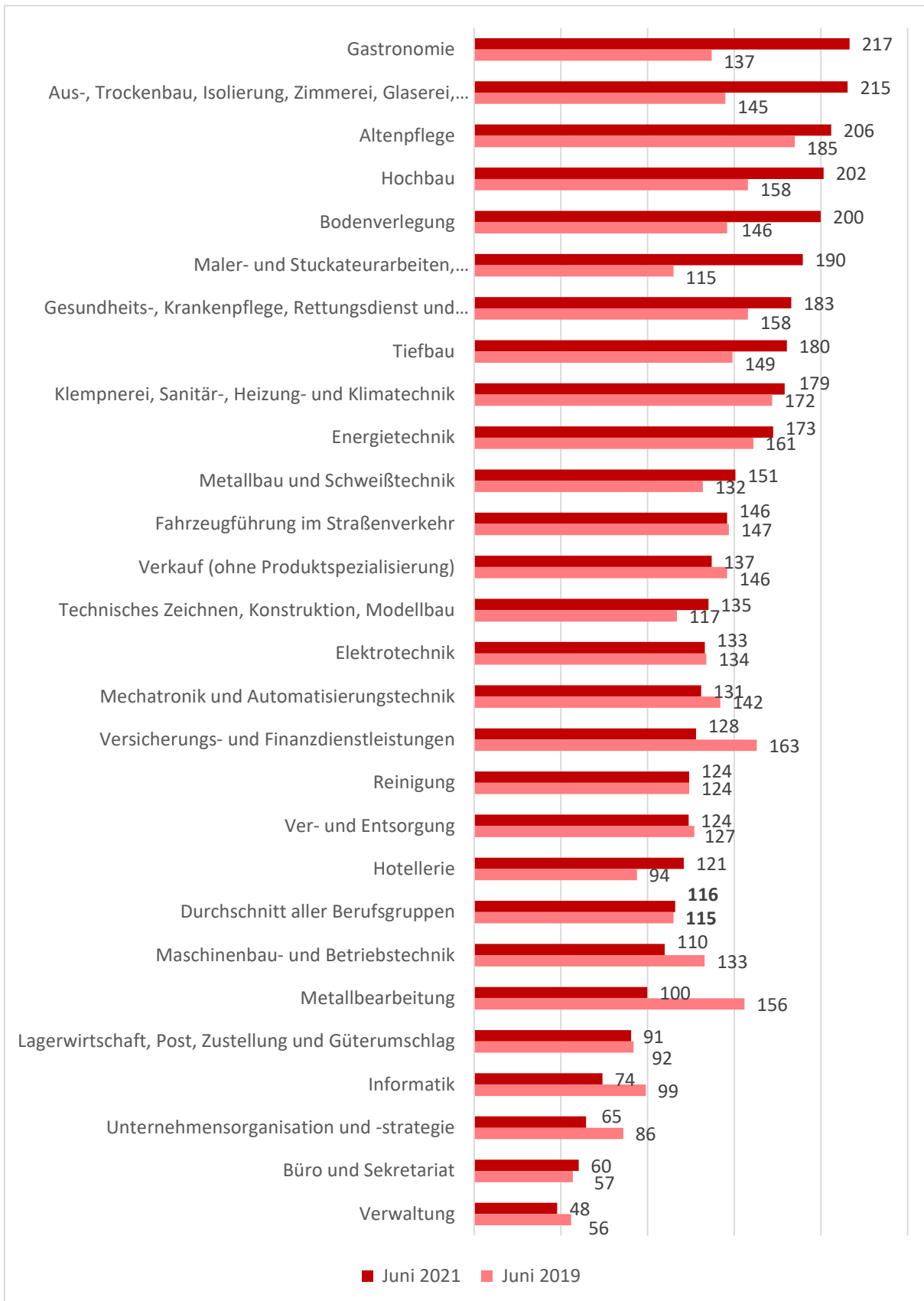
Bereits seit einigen Jahren entwickelt sich der sogenannte Fachkräftemangel diskursiv zu einem stetig präsenter werdenden Thema. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beschreibt den Zustand des Fachkräftemangels als dann gegeben, „wenn unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften erkennbar und dauerhaft über dem Angebot an ausgebildeten Fachkräften liegt“³. Dies bedeutet also, dass Betriebe, Unternehmen und öffentliche Verwaltung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr genügend verfügbare Fachkräfte finden können, um ihre offenen Stellen zu besetzen. Für Hessen ist bereits davon auszugehen, dass dieser Zustand in Teilen Realität ist. Dies bedeutet, dass in einzelnen Branchen, Regionen und Berufsgruppen (ausgebildete) Fachkräfte bereits jetzt in geringerer Zahl vorhanden sind als offene Stellen. Das beruht vor allem darauf, dass die demografische Veränderung der Gesellschaft schon begonnen hat, einige geburtenstarke Jahrgänge bereits das Renteneintrittsalter erreicht haben und nur deutlich geburtenschwächere Jahrgänge neu in den Arbeitsmarkt eingetreten sind. Diese Entwicklung wird sich – wie im kommenden Kapitel genauer gezeigt wird – jedoch noch maßgeblich zuspitzen.

Dabei lässt sich nicht exakt bestimmen, wie groß der aktuell bestehende Fachkräftemangel genau ist. Zwar bieten Daten zur Bevölkerungsentwicklung und zu offenen Stellen gewisse Anhaltspunkte, gleichzeitig melden keineswegs alle Unternehmen ihre offenen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit und die reine Bevölkerungsstatistik kann nicht direkt auf den Arbeitsmarkt übertragen werden. Dies hat zur Folge, dass nur eine Annäherung an den bestehenden Fachkräftemangel über Indikatoren möglich ist. Einen dieser Indikatoren stellt die Bundesagentur für Arbeit in Form von durchschnittlichen Vakanzzeiten gemeldeter offener Stellen zur Verfügung. Abbildung 2 erlaubt einen Einblick dazu. Um die Transparenz der Datenlage zu erhöhen, werden dabei die Vakanzzeiten der Berufsgruppen in Hessen im Vergleich der beiden Jahre 2021 und 2019 dargestellt. Denn während das Ausgangsjahr der Prognosen 2021 bereits mitten in der Pandemie liegt, die sich in vielfältiger und teils drastischer Weise auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat, bietet das Jahr 2019 einen Vergleich zum vorpandemischen Zustand. Zudem verdeutlicht der Vergleich, wie der demografische Wandel bereits in diesen beiden Jahren vorangeschritten ist.

So betrug die Zeit, die zwischen der Meldung einer offenen Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit und deren Besetzung im Jahr 2021 durchschnittlich verging, 116 Tage. Dies gelang zwei Jahre zuvor im Jahr 2019 noch etwa einen Tag schneller, also in 115 Tagen. Zwischen der Meldung einer offenen Stelle und deren Besetzung lagen in Hessen in den dargestellten Jahren also jeweils fast vier Monate. Dabei zeigt sich eine relativ weite Spanne zwischen den ausgewählten Berufsgruppen. Denn im Jahr 2021 konnten Stellen der Berufsgruppe Verwaltung innerhalb von 48 Tagen besetzt werden, während dazu bei offenen Stellen in der Gastronomie 217 Tage benötigt wurden. Im Vergleich der Berufsgruppen wies zwei Jahre zuvor ebenfalls die Verwaltung den geringsten Wert auf, während die längste Zeit in der Altenpflege benötigt wurde. Dort wurden durchschnittlich 185 Tage benötigt, bis eine gemeldete offene Stelle besetzt war.

³ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <https://www.bibb.de/de/11734.php>.

Abbildung 2: Vergleich der durchschnittlichen Vakanzzeiten gemeldeter offener Stellen in Hessen nach Berufsgruppen in Tagen zwischen den Jahren 2019 und 2021



Die Vakanzzeiten des Jahres 2021 erlauben zudem Rückschlüsse darauf, welche Berufe bereits jetzt besonders von Fachkräftemangel betroffen sind. So finden sich die längsten Zeiten in den Berufen der Gastronomie, der Pflege, des Handwerks und dem Baugewerbe. In Teilen ist dies jedoch auch auf die besondere Situation im zweiten Pandemiejahr zurückzuführen. Denn aus dem Bereich der Gastronomie sind beispielsweise innerhalb des ersten Pandemiejahres 2020 sehr viele Beschäftigte abgewandert und haben sich in andere Branchen orientiert, die als sicherer empfunden wurden. Daher ist der Mangel an Fachkräften in diesem Bereich im Jahr 2021 besonders stark angestiegen. Ein ähnlicher Sondereffekt findet sich innerhalb der Baubranche. Dort boomten sowohl Hoch- als auch Tiefbau während der Pandemie, was sich teilweise auch auf die (Innen-) Ausbauberufe auswirkte und sich in den langen Vakanzzeiten bei den Berufsgruppen Bodenverlegung, Maler- und Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdeckung und Bautenschutz sowie Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei und Rollläden widerspiegelt. In allen genannten Bereichen zeigt sich auch ein besonders hoher Anstieg der Vakanzzeiten im Vergleich der Jahre 2019 und 2021, was die zumindest teilweise auf Sondereffekte zurückzuführende Situation verdeutlicht.

Differenziert stellt sich die Situation hingegen im Bereich der Pflege dar. Sowohl die Gesundheits- und Krankenpflege als auch die Altenpflege waren während der Pandemie ebenfalls in besonderem Maße herausgefordert und es mussten viele Stellen neu- oder nachbesetzt werden. Gleichzeitig verdeutlicht der Vergleich mit dem Jahr 2019 jedoch, dass die Vakanzzeiten in diesen Berufen keineswegs so stark anstiegen, wie innerhalb der zuvor genannten Berufsgruppen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Verfügbarkeit von Fachkräften in der Pflege am Arbeitsmarkt bereits vorher sehr gering war und die Pandemie diese Entwicklung zwar weiter vorangetrieben hat, jedoch keineswegs allein dafür verantwortlich war. Gleiches gilt für die Berufsgruppe der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, die in den Prognosen später unter dem Oberbegriff der gebäude- und versorgungstechnischen Berufe aufscheinen wird. Auch in diesem handwerklichen Bereich ist der Fachkräftemangel bereits länger virulent.

In vielen weiteren Berufsgruppen finden sich ebenfalls überdurchschnittlich hohe Vakanzzeiten, die auf einen bereits bestehenden Fachkräftemangel hindeuten. Dazu zählen unter anderem die Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr aus dem Logistikbereich, die Ingenieursberufe der Energietechnik, der Elektrotechnik oder des technischen Zeichnens, der Konstruktion und des Modellbaus oder auch die Versicherungs- und Finanzdienstleistungen. Demgegenüber sind die Vakanzzeiten in den Berufsgruppen Maschinenbau- und Betriebstechnik, Metallbearbeitung, Büro und Sekretariat oder Verwaltung unterdurchschnittlich lang. In einigen dieser Gruppen sind sie zwischen den Jahren 2019 und 2021 zudem deutlich gesunken. Dabei zeigen sich die Effekte von Digitalisierung oder des Strukturwandels in der Automotive- und Zuliefererindustrie, die eine sinkende Nachfrage nach Fachkräften bedingen. Trotzdem dauert es teilweise bis zu drei Monate, bis eine Stelle besetzt werden konnte. Ein ähnlicher Effekt wird in der Berufsgruppe Versicherungs- und Finanzdienstleistungen sichtbar. Dort sind die Vakanzzeiten offener Stellen im betrachteten Zeitraum einerseits deutlich zurückgegangen, was ebenfalls auf Auswirkungen der Digitalisierung schließen lässt, andererseits dauert die Besetzung offener Stellen weiterhin relativ lange.

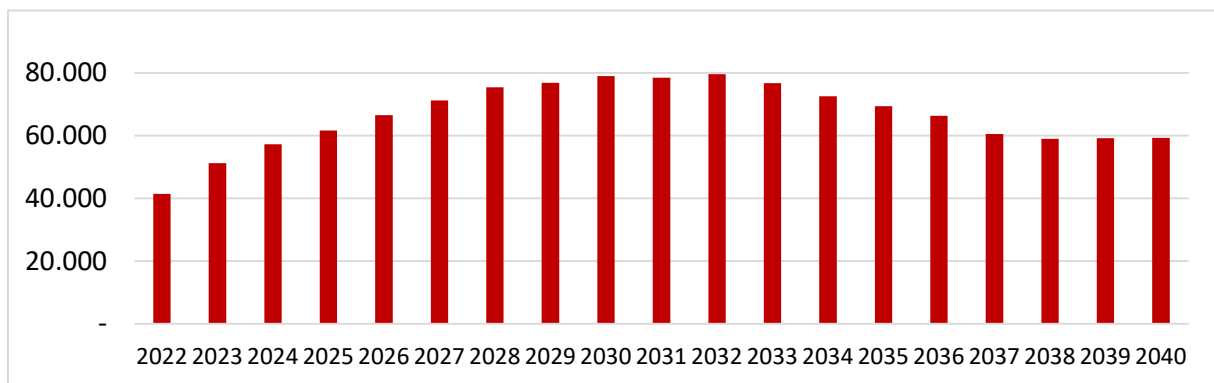
Daten zu durchschnittlichen Vakanzzeiten ermöglichen eine Annäherung an den bereits bestehenden Fachkräftemangel. Demgegenüber verdeutlichen Daten zur demografischen Entwicklung bis 2040 und auf ihnen beruhende Prognosen, dass die Zahlen an Beschäftigten, die in Hessen, seinen Regionen und Berufsgruppen zukünftig benötigt werden, kontinuierlich ansteigen werden.

2.2 Demografische Entwicklung als Treiber zukünftiger Arbeitsmarktentwicklung in Hessen

Bereits heute, jedoch zukünftig in noch viel höherem Maße, wird der Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von der demografischen Entwicklung beeinflusst. Strukturgebend ist dabei vor allem der **altersbedingte Erwerbsaustritt der sogenannten „Babyboomer-Generation“**: Er ist bereits in vollem Gange und wird sich noch weit in die 2040er Jahre hinein auswirken. Da es sich bei der Babyboomer-Generation um die größte Altersgruppe in den aktuellen Belegschaften handelt, entstehen mit deren primär rentenbedingtem Austritt immense Fachkräftebedarfe (Ersatzbedarfe).

Die folgende Abbildung zeigt die Zahl der jährlich zu erwartenden altersbedingten Erwerbsaustritte. Dabei wird rechnerisch das reelle gerundete durchschnittliche Austrittsalter des Jahres 2020 von 64 Jahren angenommen.

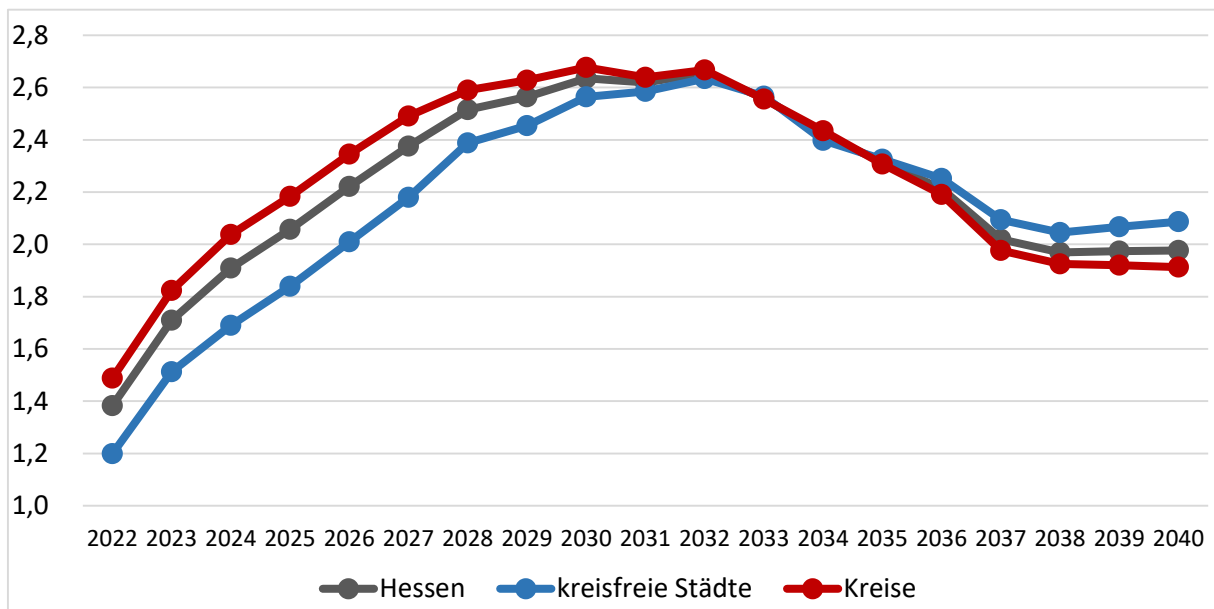
Abbildung 3: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben in Hessen bis zum Jahr 2040



Im Jahr 2023 werden über 50.000 altersbedingte Erwerbsaustritte in Hessen erwartet. Im kommenden Jahrzehnt ist davon auszugehen, dass diese Zahl durch das Ausscheiden besonders großer Alterskohorten fast jährlich anwachsen wird. Es kann antizipiert werden, dass der Höhepunkt dieser Entwicklung in Hessen zwischen den Jahren 2030 und 2032 erreicht werden wird. Zu diesem Zeitpunkt scheiden pro Jahr jeweils knapp 80.000 Personen aus dem Arbeitsmarkt aus. In den darauffolgenden Jahren ab 2033 wird die Zahl altersbedingter Austritte nur langsam geringer, ab dem Jahr 2037 ist der Rückgang zunächst annähernd gestoppt. Selbst im Jahr 2040 liegt der Verlust von Beschäftigten jedoch immer noch bei knapp 60.000 Personen, also auf einem Niveau, das knapp 10.000 Personen über jenem des aktuellen Jahres 2023 liegt. Die immensen Lücken, die allein durch diese Dimension der demografischen Entwicklung entstehen, führen zu hohen Anstiegen der Nachfrage nach Fachkräften. Da allerdings ebenfalls demografiebedingt immer weniger Erwerbspersonen neu in den Arbeitsmarkt eintreten, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die kontinuierlich wachsende Nachfrage vollständig gedeckt werden kann. Vielmehr ist anzunehmen, dass sich diese aufsummiert und damit eine weit größere als die hier abgebildete Nachfrage bestehen wird.

Dabei ist anzumerken, dass sich die Verläufe und die Anzahl der altersbedingten Austritte in Hessen zwischen Kreisen und kreisfreien Städten unterscheiden. Die folgende Abbildung 2 verdeutlicht, dass sich der altersbedingte Ersatzbedarf in den hessischen Kreisen aktuell auf einem deutlich höheren Niveau als in den hessischen kreisfreien Städten befindet. Der Höhepunkt der Entwicklungen wird in den Kreisen bereits im Jahr 2030 und in den kreisfreien Städten erst im Jahr 2032 erreicht sein. Ab 2032 nehmen die altersbedingten Austritte sowohl in den Kreisen als auch in den kreisfreien Städten von Jahr zu Jahr deutlich ab, bis sich im Jahr 2037 in den Kreisen der Rückgang stark verlangsamt und in den kreisfreien Städten gar ein erneuter Anstieg der Austritte zu verzeichnen ist.

Abbildung 4: Anteil der jährlichen Austritte aus dem Erwerbsleben an allen Beschäftigten im Jahr 2021 in Hessen, seinen Kreisen und kreisfreien Städten im Vergleich in Prozent

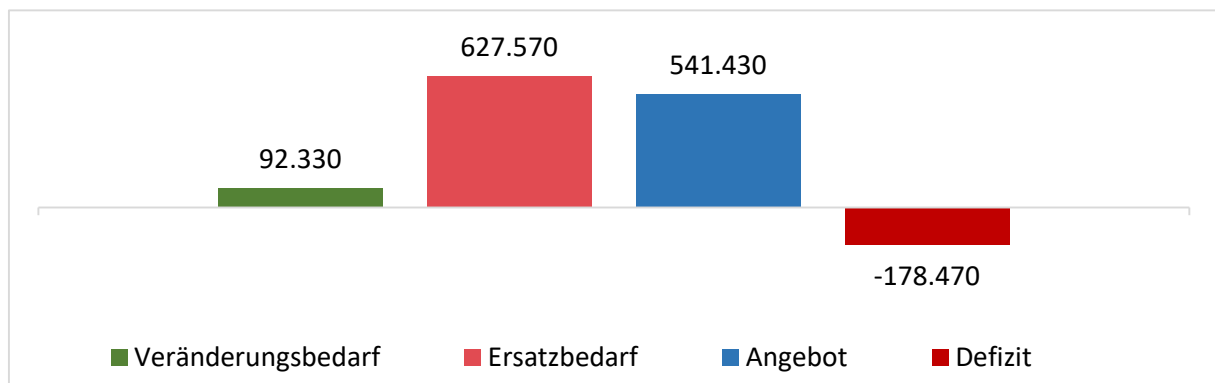


Die unterschiedlichen Verläufe sind durch die verschiedenen Altersstrukturen der Beschäftigten in den kreisfreien Städten und Kreisen bedingt. Über viele Jahre sind vor allem junge Menschen aus den ländlichen Regionen des Landes in die urbanen Gebiete abgewandert. Dort befinden sich neben Hochschulen auch viele Großunternehmen, die für junge Menschen eine hohe Attraktivität besitzen. Aus diesem Grunde ist der Altersschnitt der Beschäftigten in ländlich geprägten Kreisen deutlich höher als der in den Großstädten Hessens. Allerdings ist anzumerken, dass die Entwicklungen der Kreise, deren Durchschnitt hier rechnerisch dargestellt ist, durchaus heterogen sein können. Kreise, die nahe den urbanen Gebieten liegen, sind in ihrer Dynamik möglicherweise näher an den Entwicklungen der Großstädte als jene Kreise, die stärker ländlich geprägt sind. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass diese Berechnungen vom Status Quo ausgehen. Mögliche veränderte Wanderungsbewegungen von ländlichen Räumen in die Städte oder umgekehrt aus den Städten in die ländlichen Regionen könnten durchaus Einfluss auf die Altersstruktur der jeweiligen Belegschaften in einzelnen Regionen haben. Allerdings ist gerade beim wesentlich durch die Pandemie initiierten Remote-Arbeiten zu berücksichtigen, dass viele Hessinnen und Hessen zwar in ländlichen Räumen – also in den Kreisen – leben, jedoch nach wie vor bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Großstädten beschäftigt sind.

3. Arbeitsmarktprognozen für Hessen im Zeitraum 2021 bis 2028

Die dargestellte demografische Entwicklung führt schon heute zu einem Fachkräftemangel, der sich mit hoher Wahrscheinlichkeit in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Die Prognosen⁴ aus der Hessischen Fachkräfteinitiative zu den Entwicklungen zwischen 2021 und 2028 zeigen sehr deutlich, wie dieser im **Wechselspiel von altersbedingtem Ersatzbedarf, vorhandenem Angebot und wirtschaftlichem Veränderungsbedarf** entsteht. Beim Veränderungsbedarf sind vor allem konjunkturelle Einflüsse auf den Arbeitsmarkt einbezogen, die sich in Form von erhöhter (Wachstum) oder rückläufiger Nachfrage (Schrumpfung) zeigen.

Abbildung 5: Gegenüberstellung von Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie -angebot in Hessen zwischen 2021 und 2028⁵



Trotz der Nachwirkungen der Pandemie und der Energiekrise im Zuge des Ukrainekrieges wird bis zum Jahr 2028 weiterhin ein Wirtschaftswachstum, wenn auch gering, erwartet. Dieses führt zu einem Mehrbedarf an 92.330 Beschäftigten in der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung Hessens. Die Nachfrage wächst im Vergleich zum Jahr 2021 schon allein aufgrund dieser Entwicklung um knapp 100.000 Beschäftigte. Allerdings ist diese Größenordnung im Vergleich zum Ersatzbedarf gering. Dieser ist mehrheitlich altersbedingt und auf Renteneintritte zurückzuführen⁶. Er umfasst bis zum Jahr 2028 insgesamt 627.570 Beschäftigte. Damit entsteht eine **Gesamtnachfrage in einer Größenordnung von über 700.000 Arbeits- und Fachkräften**. Zu deren Befriedigung steht im Zeitraum 2021 bis 2028 ein Angebot im Umfang von 541.430 Personen zur Verfügung, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten werden. Dies sind beispielsweise junge Menschen nach der schulischen oder universitären Ausbildung oder Menschen, die von innerhalb oder außerhalb Deutschlands nach Hessen migrieren. Da bereits in der Prognose das Angebot deutlich geringer als der altersbedingte Ersatzbedarf vorausgeschätzt wird, würde bereits **ohne Wirtschaftswachstum eine Lücke von knapp 90.000 Personen** bestehen. Unter Berücksichtigung des angenommenen Wirtschaftswachstums wird für den gesamten Zeitraum von 2021 bis 2028 ein Defizit beziehungsweise ein **Mangel an 178.470 Personen** erwartet. Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von sechs Prozent der im Jahr 2021 in Hessen sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

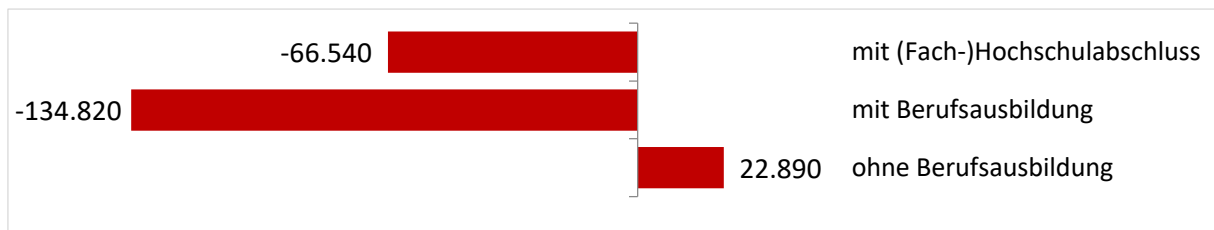
⁴ Ein ausführlicher Anhang mit Hinweisen zur Methode zur Erstellung der Prognosen findet sich auf der [Projektwebsite](#).

⁵ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen.

⁶ In dieser Kategorie sind auch jene Beschäftigten enthalten, die aufgrund von Berufsunfähigkeit bereits vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Mit 62.710 Personen ist diese Gruppe allerdings vergleichsweise klein.

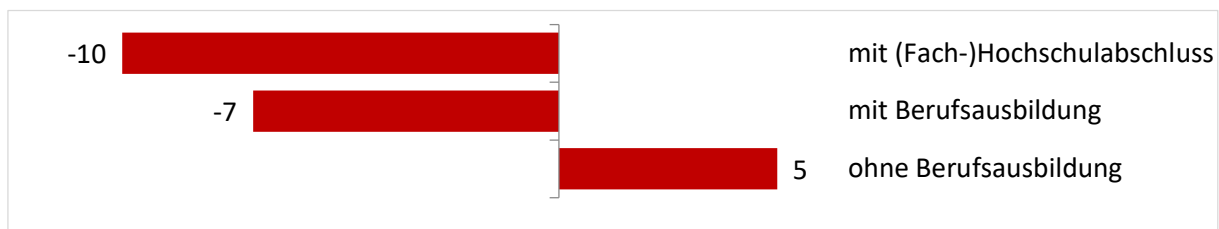
Noch eindrücklicher zeigen sich die Folgen des demografischen Wandels und des durch ihn bedingten Fachkräftemangels bei einer Betrachtung des Defizits an Beschäftigten differenziert nach den drei unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung und mit (Fach-) Hochschulabschluss. Die folgende Abbildung zeigt, dass bei qualifizierten Beschäftigten mit anerkanntem Berufs- oder akademischem Abschluss deutliche Lücken bestehen. Demgegenüber stellt sich die Lage bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss deutlich entspannter dar. Dort ist das Arbeitskräfteangebot noch höher als die Nachfrage, so dass ein Überhang von 22.890 Beschäftigten ohne Berufsabschluss für den Zeitraum bis 2028 prognostiziert wird⁷. Im Vergleich zu den qualifizierten Beschäftigten ist die Anzahl der Personen ohne Berufsabschluss jedoch geringer.

Abbildung 6: Fachkräftelücken und -überhänge in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2021 und 2028



In Hessen ist die Zahl der Beschäftigten mit Berufsabschluss am größten. Dies erklärt auch, warum hier die Defizite am umfangreichsten sind. Zwischen 2021 und 2028 wird eine **Fachkräftelücke von über 130.000 Personen mit Berufsabschluss** prognostiziert. Anzumerken ist, dass der Fachkräftemangel, der bereits vor 2021 bestand und noch nicht befriedigt werden kann, noch hinzukommt. Demgegenüber ist die Zahl der **fehlenden Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen mit 66.540 Personen** nur nahezu halb so groß. Allerdings, dies verdeutlicht Abbildung 5, liegt die Zahl von Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen in Hessen im Jahr 2021 deutlich unterhalb jener der Beschäftigten mit Berufsabschluss. Daher befindet sich die Lücke bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen sogar auf einer Größenordnung, die zehn Prozent der Beschäftigten im Jahr 2021 entspricht. Bei den Beschäftigten mit Berufsabschlüssen entspricht die Lücke im Vergleich dazu nur einer Größenordnung von sieben Prozent. Der Überhang bei den Beschäftigten ohne Berufsabschlüsse befindet sich hingegen auf einer Größenordnung von fünf Prozent der angelernten Beschäftigten im Jahr 2021.

Abbildung 7: Fachkräftelücken und -überhänge in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2021 und 2028 in Prozent



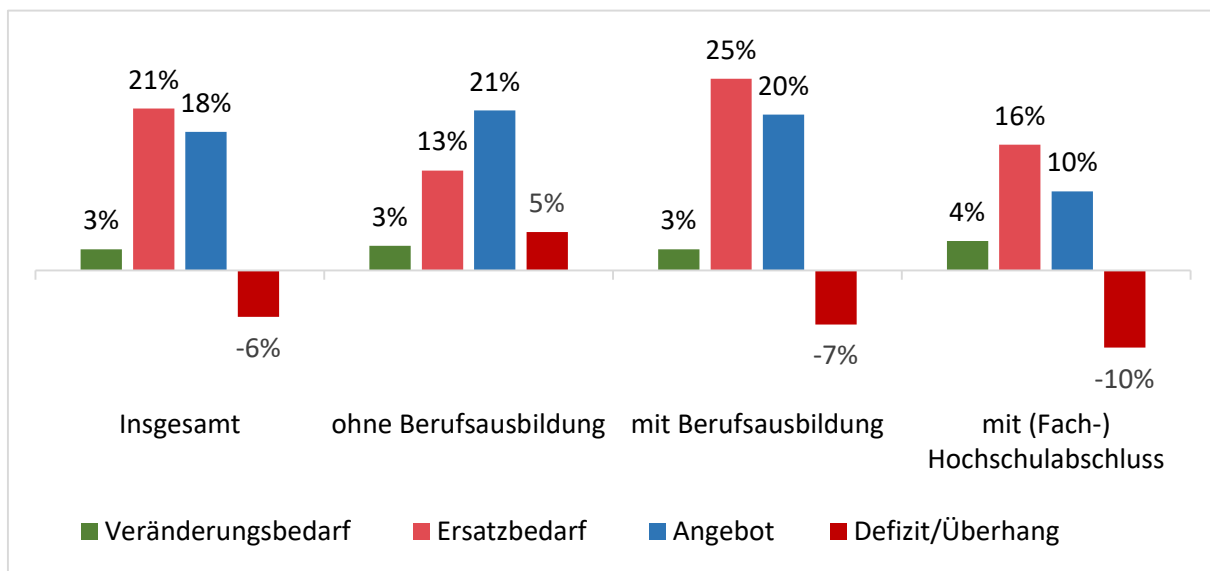
⁷ In dieser Gruppe können sich beispielsweise auch Geflüchtete mit Arbeitsmarktzugang oder Zugewanderte aus dem Ausland ohne anerkannten Berufsabschluss befinden. Die Geflüchteten aus der Ukraine sind in den Prognosen nicht berücksichtigt.

Allerdings bleibt festzuhalten, dass **bis zum Jahr 2028 knapp 200.000 qualifizierte Fachkräfte mit Berufs- oder Hochschulabschluss** fehlen werden. Ob und in welchem Maße es gelingen wird, die nicht nachgefragten Personen ohne Berufsabschluss über eine Nachqualifizierung für eine Fachkrafttätigkeit zu gewinnen, hängt zumindest teilweise von passfähigen Fachkräftesicherungsstrategien ab. Jedoch verbleibt auch im optimalen Falle trotzdem noch eine Lücke von 178.470 Personen.

Eine weitere Veränderung im Zeitraum bis 2028 ist ebenfalls zu bedenken. Die zunehmende Zahl an Absolvierenden mit Bachelorabschlüssen bei gleichzeitig rückläufigen Zahlen von Beschäftigten, die Ausbildungsabschlüsse erreichen, wird dazu führen, dass Stellen, die bisher mit Beschäftigten mit Berufsabschluss besetzt waren, nach deren Austritt aus dem Erwerbsleben mit Bachelorabsolvierenden nachbesetzt werden. Dies birgt innerhalb der Betriebe – besonders im Mittelstand mit bisher geringer Akademisierungsquote – neue (kulturelle) Herausforderungen. Da es jedoch aufgrund der angespannten Fachkräftelage einer gelingenden Nachbesetzung bedarf, sind mögliche Unterstützungs- und Begleitstrukturen zu berücksichtigen beziehungsweise erforderlich.

Die folgende Abbildung 6 ermöglicht einen abschließenden vergleichenden Überblick über die Entwicklungen und ihre Ursachen auf den drei Qualifikationsniveaus.

Abbildung 8: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot in Hessen zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in Prozent⁸

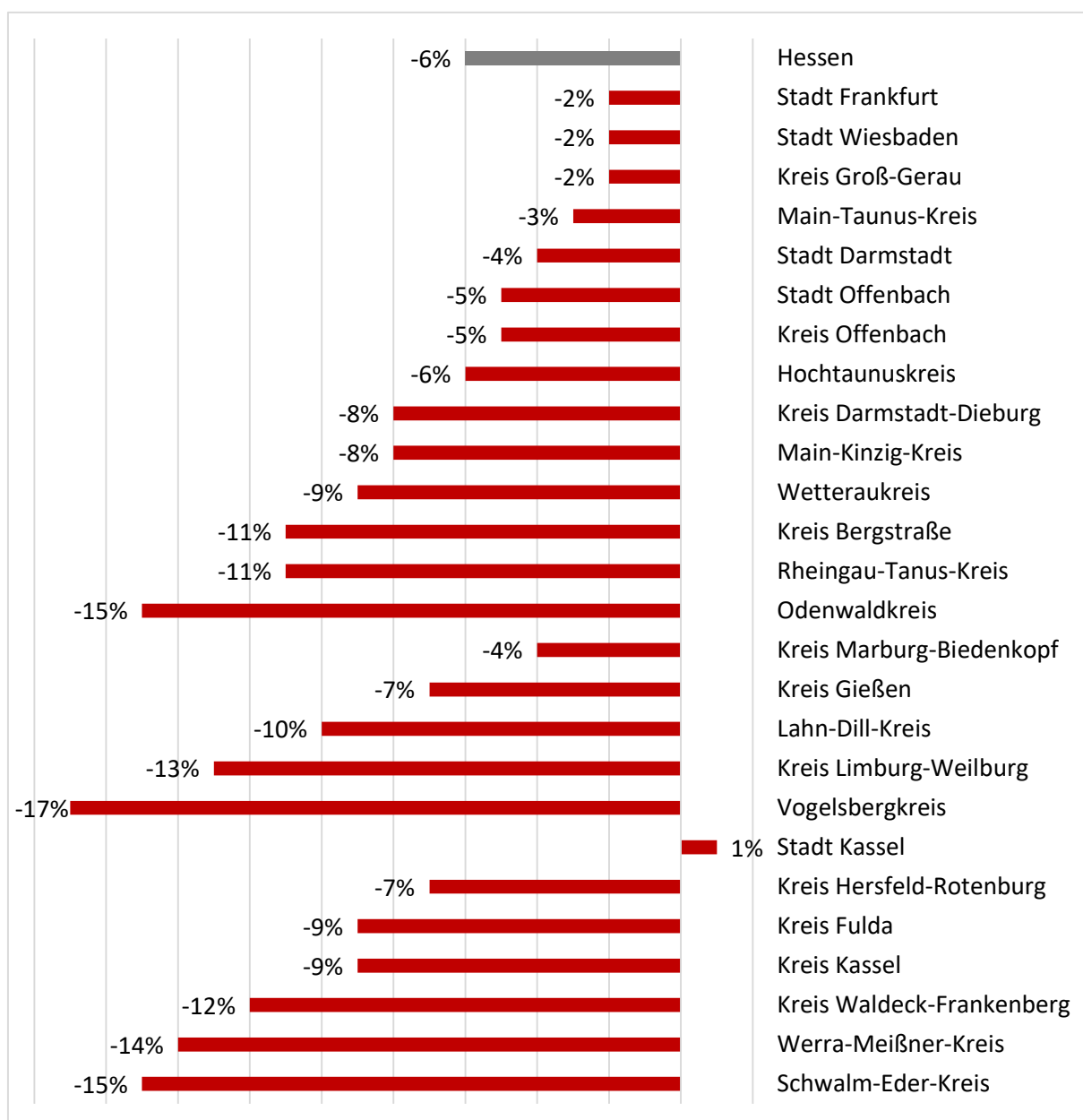


⁸ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

4. Arbeitsmarktprognosen für die Kreise und die kreisfreien Städte in Hessen im Zeitraum 2021 bis 2028

Die Daten auf Landesebene erlauben zwar einen Überblick, gewähren jedoch nur unzureichende Einblicke in die tatsächliche Arbeitsmarktlage Hessens. Denn die Zusammenführung von Fachkräfteangebot und -nachfrage findet vor Ort in den regionalen Arbeitsmärkten statt. Diese sind durch unterschiedliche Wirtschafts- und Bevölkerungsstrukturen sowie variierende demografische Verläufe und weitere spezifische regionale Einflussfaktoren bestimmt. Auch um den Akteurinnen und Akteuren vor Ort eine verlässliche Datenbasis für ihre Fachkräftestrategien und Handlungsansätze an die Hand zu geben, werden die Arbeitsmarktprognosen im Folgenden differenziert nach den 26 Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen präsentiert.

Abbildung 9: Prognostizierte prozentuale Defizite und Überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten



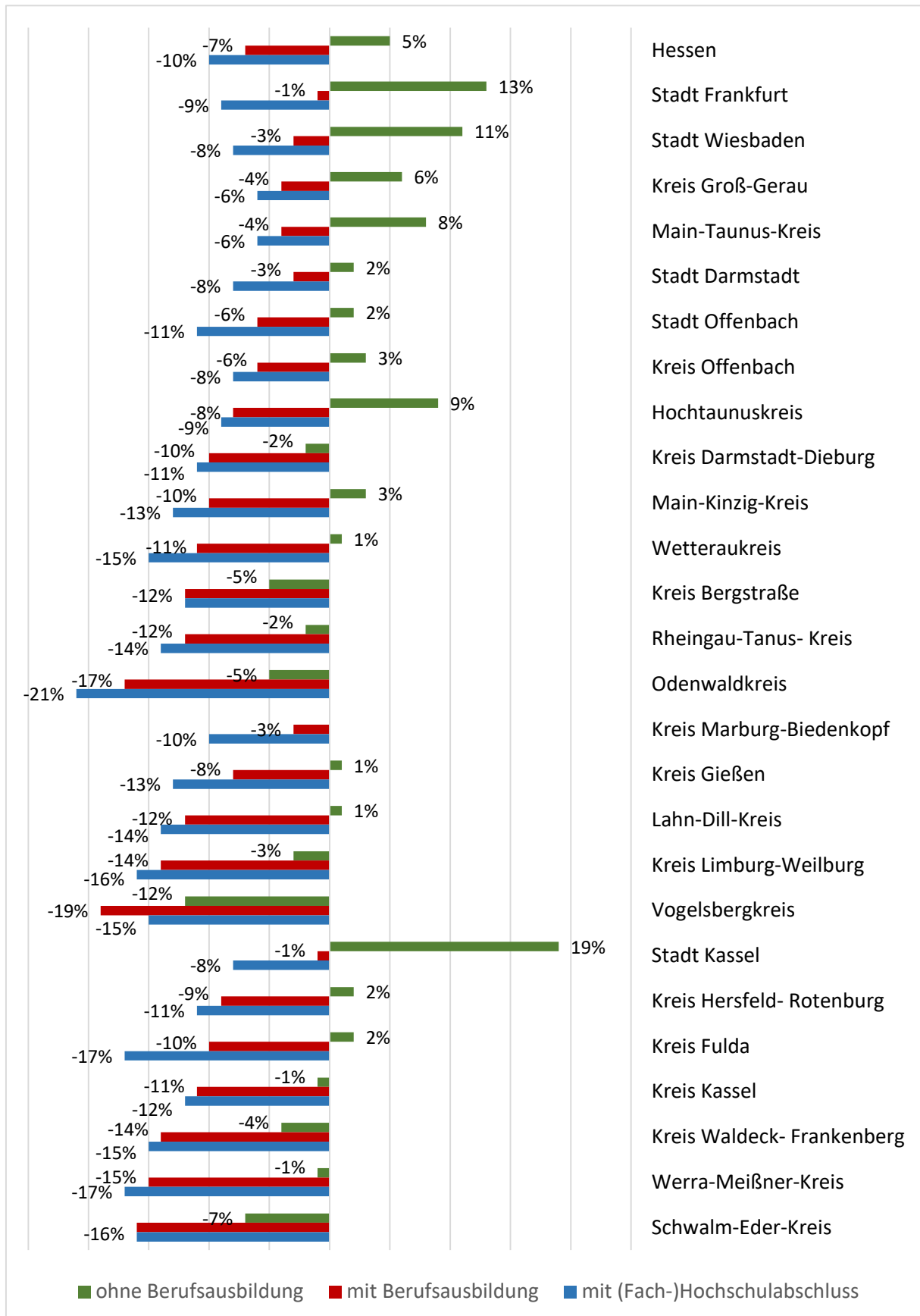
Bis auf die Ausnahme der Stadt Kassel werden für alle übrigen kreisfreien Städte und Kreise für den Zeitraum von 2021 bis 2028 Defizite prognostiziert. Während der Durchschnittswert in Hessen einer Größenordnung von sechs Prozent der Beschäftigten im Jahr 2021 entspricht, variieren die Größen der Lücken zwischen zwei Prozent in den kreisfreien Städten Frankfurt und Wiesbaden sowie dem Kreis Groß-Gerau und 17 Prozent im Vogelsbergkreis.

Eine noch differenziertere Betrachtung ermöglicht der Blick auf die Prognosen für Hessen sowie seine Kreise und kreisfreien Städte im Vergleich nach Qualifikationsniveaus. So zeigt sich anhand der bereits bekannten Aufteilung ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss und mit (Fach-)Hochschulabschluss in vielen hessischen Regionen erst das tatsächliche Ausmaß des demografischen Wandels.

Hinsichtlich der **Beschäftigten ohne Berufsausbildung** wird zwischen 2021 und 2028 zwar ein Überhang in einer Größenordnung von fünf Prozent der im Jahr 2021 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten prognostiziert. Jedoch wird mit Blick auf die hessischen Kommunen deutlich, dass ein **Überhang nur in 15 der 26 Gebietskörperschaften** besteht und dass dieser nur in sechs davon die Größenordnung von drei Prozent der Beschäftigten im Ausgangsjahr 2021 überschreitet. Die auf Landesebene gemessenen Überhänge sind vor allem auf solche in den Großstädten des Rhein-Main-Gebietes, in einigen der diese umgebenden Kreise sowie in osthessischen Kreisen und in besonders großem Maße auf die Arbeitsmarktlage in der Stadt Kassel zurückzuführen. Demgegenüber werden für die ländlich geprägten Kreise auch bei den Personen ohne Berufsabschluss deutliche Defizite prognostiziert. Dies bedeutet, dass **Lücken in der qualifizierten Beschäftigung einzig in den Großstädten und im urbanen Bereich durch Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss** geschlossen werden könnten. In den ländlich geprägten Kreisen scheidet diese Option aus. Dies ist besonders auch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass gerade dort die Defizite im Vergleich zu den Städten deutlich größer sind.

Die rechnerisch ermittelten Defizite sind entsprechend bei den Großstädten und den Kreisen mit starken Mittelzentren davon geprägt, dass die Überhänge an Personen ohne Berufsabschluss vom Defizit an qualifizierten Beschäftigten abgezogen werden, so dass der Eindruck entstehen mag, dass der Fachkräftemangel gerade dort deutlich geringer wäre, als er tatsächlich ist. Dies trifft beispielsweise auf den Fall der Stadt Kassel zu. Dort wird der geringe Gesamtüberhang von einem Prozent teilweise durch den hohen Überhang an Personen ohne Berufsabschluss bedingt. Allerdings, so zeigt die folgende Grafik, bestehen in der Stadt Kassel deutliche Fachkräfteengpässe. In den ländlich geprägten Kreisen, bei welchen keine Überhänge an Personen ohne Berufsabschluss ermittelt werden, besteht die Option der Gegenrechnung entsprechend nicht. Damit vermittelt dort der Gesamtwert der Prognose einen anderen Eindruck der Lage zwischen 2021 und 2028, der der bereits zu spürenden Situation in Betrieben und öffentlicher Verwaltung näherkommt.

Abbildung 10: Prognostizierte prozentuale Defizite und Überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten sowie Qualifikationsniveaus



Bei einer nicht verrechneten Einzelbetrachtung der Qualifikationsniveaus, wie sie Abbildung 8 zeigt, wird deutlich, dass **in allen Kreisen und kreisfreien Städten sowohl Mangel an Beschäftigten mit Berufsabschluss als auch mit Studienabschluss** besteht. Hinsichtlich der Defizite bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss wird ein innerhalb Hessens durchschnittlicher Wert in einer Größenordnung von sieben Prozent ermittelt. Die Streuung im Vergleich der 26 Kommunen ist groß. Während in Frankfurt ein Mangel in einer Größenordnung von einem Prozent erwartet wird, erreicht dieser im Vogelsbergkreis 19 Prozent. In Bezug auf die Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird für Hessen ein Durchschnittswert von zehn Prozent prognostiziert. Auch hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten. Das Spektrum reicht von sechs Prozent im Kreis Groß-Gerau bis zu 21 Prozent im Odenwaldkreis. Der Odenwaldkreis gehört gerade zu jenen Kommunen ohne eigenen Hochschulstandort, was die Gewinnung von akademisch qualifizierten Personen erschwert.

Beim Vergleich der Größenordnungen von Defiziten bei Personen mit Berufsabschluss und mit Hochschulabschluss stellt sich heraus, dass der erwartete prozentuale Mangel an Personen mit akademischem Abschluss das prozentuale Defizit an Personen mit beruflicher Ausbildung besonders in jenen Kreisen und Städten Hessen deutlich übersteigt, in welchen Hochschulen angesiedelt sind. Dies umfasst die hessischen Großstädte und einige der Mittelzentren. Während die prognostizierten Defizite in Kreisen oder kreisfreien Städten mit größeren Hochschulstandorten zwischen fünf und acht Prozent betragen, liegen diese in jenen ohne größere Hochschulstandorte hingegen nur bei zwei bis vier Prozent. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass dort auch in Verbindung mit einer größeren Zahl an Großunternehmen, höhere Anteile akademisch qualifizierter Personen bereits in den Unternehmen beschäftigt sind und sich dies auch in höheren Anteilen beim altersbedingten Ersatzbedarf abzeichnet. Komplementär dazu dürfte sich gerade die Struktur mit vielen Kleinbetrieben in ländlich strukturierten Kreisen mit hohen Anteilen an Beschäftigten mit Berufsausbildung verhalten.

4.1 Vergleich des Fachkräftemangels in den Kreisen und den kreisfreien Städten im Zeitverlauf

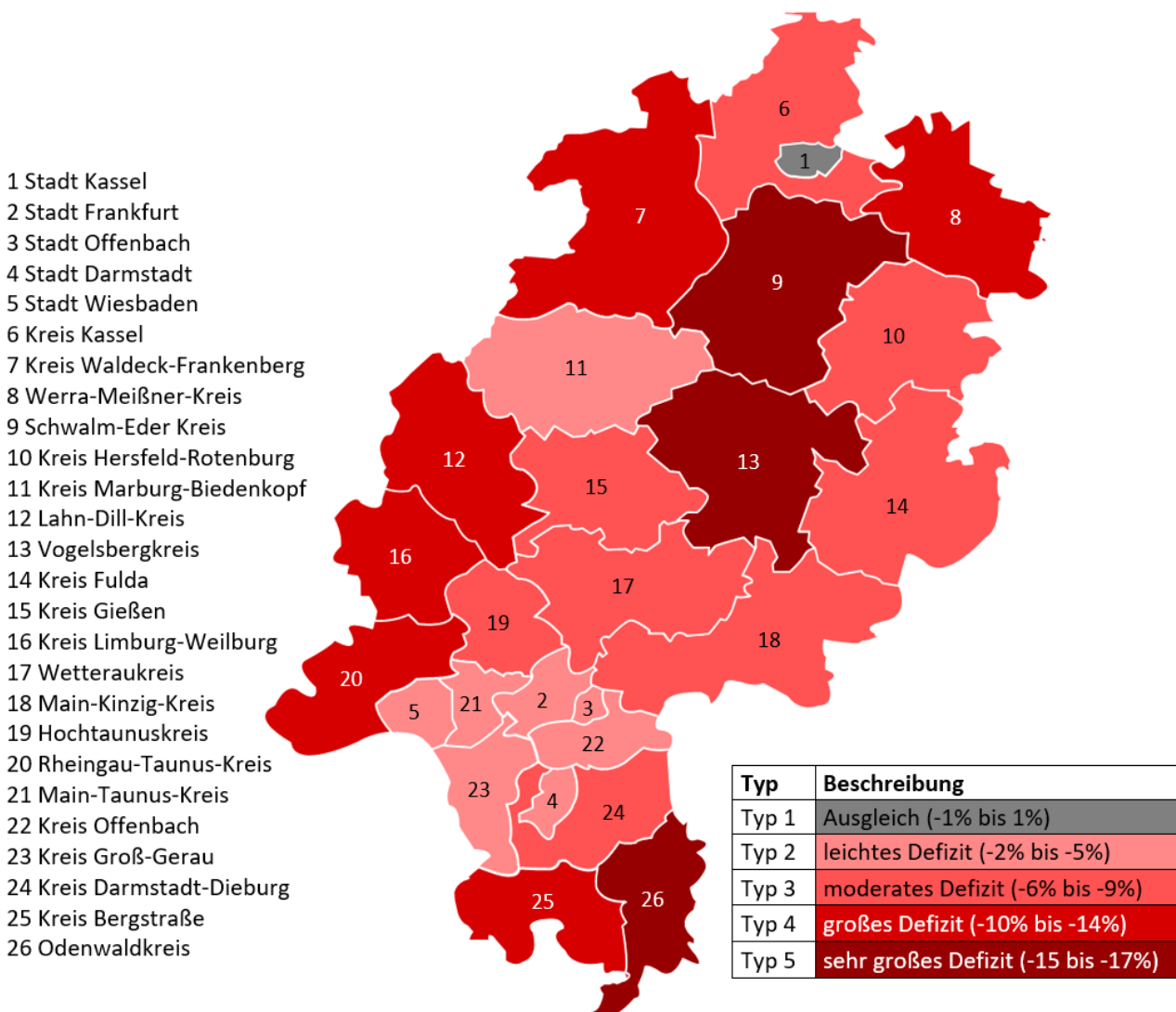
Mit Blick auf die **Gesamtlage der Fachkräfteversorgung in den Gebietskörperschaften Hessens bestehen deutliche Unterschiede zwischen kreisfreien Städten und Kreisen**. Auch zeigt die Betrachtung einzelner Kreise, dass sich diese untereinander unterscheiden können. Selbst bei Kreisen mit beispielsweise ländlicher Strukturierung können aufgrund regionaler Spezifika (zum Beispiel Zusammensetzung der Branchen oder Unterschieden in den Betriebstypen) verschiedene Fachkräftelagen entstehen. Da die Zuordnung zur Kategorie Kreis oder kreisfreie Stadt noch immer sehr verschiedene Kommunen mit stark unterschiedlichen prognostizierten mittelfristigen Defiziten oder Überhängen in einer Gruppe zusammenfasst, wird im Folgenden eine Typologie eingeführt, die mehr Transparenz in Bezug auf den Grad des Fachkräftemangels schaffen kann. In dieser Typologie werden Kommunen mit vergleichbaren Größen in ihren Defiziten oder Überhängen einem gemeinsamen Typus zugeordnet. Als Maßstab für die Größe der Defizite oder Überhänge wird der prozentuale Anteil der Lücke an allen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021 herangezogen. Die Begrifflichkeit wird hierbei nochmals in Bezug auf die einzelnen Größen der Defizite nachgeschärft, so dass jeder der Typen mit einer jeweils eigenen Bezeichnung versehen wird. Diese stehen stellvertretend für die jeweils wachsenden Defizite.

In der Typologie werden fünf Typen unterschieden⁹:

- Typ 1: Defizit/Überhang von -1% bis +1%: Ausgleich
- Typ 2: Defizit von -2 % bis -5 %: leichtes Defizit
- Typ 3: Defizit von -6% bis -9 %: moderates Defizit
- Typ 4: Defizit von -10% bis -14%: großes Defizit
- Typ 5: Defizit von -15% bis -17 %: sehr großes Defizit

Die Typologie wird auf alle Kreise und kreisfreien Städte in Hessen angewandt. Die folgende Abbildung 11 zeigt, dass **alle fünf Typen in Hessen** zu finden sind. Dabei gehören oft benachbarte Kreise dem gleichen Typus an. Grundsätzlich zeigt sich zudem, dass der **Fachkräftemangel im Rhein-Main-Gebiet bisher noch nicht so stark ausgeprägt ist wie beispielsweise im Westen oder Norden Hessens**.

Abbildung 11: Hessenkarte mit Typologie der Kreise und kreisfreien Städte



⁹ Die Typen sowie die Zuordnung in den vergangenen Jahren sind aus dem Projekt regio pro übernommen (Quelle: <http://regio-pro.eu/seiten/veroeffentlichungen.htm?v=20210907>). Allerdings wurden die Bezeichnungen für die fünf Typen verändert.

Da davon auszugehen ist, dass sich die Defizite im Verlauf der Zeit vergrößern und der Fachkräftemangel sich damit verschärfen wird, werden die Befunde der Prognosen, die nach der gleichen Methodik wie im Projekt regio pro für frühere Zeitabschnitte ermittelt wurden, vergleichend herangezogen. Es werden die Prognosen für die folgenden Zeiträume berücksichtigt:

- 2015 bis 2022 (Quelle: regio pro, veröffentlicht 2016)
- 2017 bis 2024 (Quelle: regio pro; veröffentlicht 2019)
- 2019 bis 2026 (Quelle: regio pro; veröffentlicht 2021)
- 2021 bis 2028 (Quelle: Hessische Fachkräfteinitiative; veröffentlicht 2023)

Tabelle 1: Typologie der Kreise und kreisfreien Städte Hessens

Kreis/kreisfreie Stadt	2022	2024	2026	2028
Stadt Kassel	TYP 1	TYP 1	TYP 1	TYP 1
Stadt Frankfurt	TYP 1	TYP 1	TYP 1	TYP 2
Kreis Groß-Gerau	TYP 1	TYP 2	TYP 1	TYP 2
Stadt Wiesbaden	TYP 1	TYP 2	TYP 1	TYP 2
Stadt Darmstadt	TYP 1	TYP 2	TYP 2	TYP 2
Stadt Offenbach	TYP 1	TYP 2	TYP 2	TYP 2
Main-Taunus-Kreis	TYP 2	TYP 2	TYP 2	TYP 2
Kreis Offenbach	TYP 2	TYP 2	TYP 2	TYP 2
Kreis Marburg-Biedenkopf	TYP 2	TYP 3	TYP 2	TYP 2
Kreis Gießen	TYP 2	TYP 3	TYP 2	TYP 3
Kreis Kassel	TYP 2	TYP 3	TYP 2	TYP 3
Hochtaunuskreis	TYP 2	TYP 3	TYP 3	TYP 3
Main-Kinzig-Kreis	TYP 2	TYP 3	TYP 3	TYP 3
Wetteraukreis	TYP 2	TYP 3	TYP 3	TYP 3
Kreis Fulda	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 3
Kreis Hersfeld-Rotenburg	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 3
Kreis Darmstadt-Dieburg	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 3
Lahn-Dill-Kreis	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 4
Kreis Bergstraße	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 4
Rheingau-Taunus-Kreis	TYP 3	TYP 4	TYP 3	TYP 4
Kreis Limburg-Weilburg	TYP 3	TYP 4	TYP 4	TYP 4
Kreis Waldeck-Frankenberg	TYP 3	TYP 4	TYP 4	TYP 4
Werra-Meißner-Kreis	TYP 3	TYP 4	TYP 4	TYP 4
Schwalm-Eder-Kreis	TYP 3	TYP 4	TYP 4	TYP 5
Odenwaldkreis	TYP 4	TYP 5	TYP 4	TYP 5
Vogelsbergkreis	TYP 4	TYP 5	TYP 4	TYP 5

Bei den Prognosen für den Zeitraum von 2019 bis 2026 wurden bereits die Effekte des ersten Pandemiejahres 2020 berücksichtigt. Bei den früher durchgeführten Prognosen konnten die Pandemieeffekte folglich noch nicht berücksichtigt werden. Aus diesem Grunde werden insbesondere die beiden letzten Prognosen vergleichend betrachtet, und zwar in der dort jeweils geltenden Zuordnung der 26 Kommunen zu den Typen der verschiedenen Grade des Fachkräftemangels. Die schattierten Zellen zeigen, dass sich bei **elf der Kommunen** im Vergleich zur vorangegangenen Prognose der **erwartete Fachkräftemangel** in einem solchen Maße **vergrößert** hat, dass eine Zuordnung zum folgenden fortgeschrittenen Typ erfolgt. Bei den anderen **15 Kommunen** bleibt der **Status gleich**. In der Regel hat sich dort der Fachkräftemangel im Vergleich zur letzten Prognose im Projekt regio pro ebenfalls weiter verschärft, doch sind die Kommunen nur innerhalb ihres Typus vorangeschritten.

Dem **Typ 1**, bei welchem bis 2028 noch eine **ausgeglichene Fachkräftesituation** antizipiert wird, kann nur noch die kreisfreie **Stadt Kassel** zugeordnet werden. Dies bedeutet, dass sich im Vergleich zur letzten Prognose in den kreisfreien Städten Frankfurt und Wiesbaden sowie im Kreis Groß-Gerau die Lage von einer ausgeglichenen Situation in Richtung eines leichten Defizits entwickelt. Allerdings muss bei allen vier Kommunen deutlich gemacht werden, dass es sich hier um eine rechnerische Verortung handelt. Faktisch liegt auf Ebene der qualifizierten Fachkräfte bereits ein Defizit vor, das jedoch durch die Überhänge an Personen ohne Berufsabschluss rechnerisch abgemildert wird, sodass eine ausgeglichene Fachkräftelage oder nur ein leichter Fachkräftemangel prognostiziert wird.

Mit den veränderten Zuordnungen der **Städte Wiesbaden und Frankfurt** sowie **des Kreises Groß-Gerau** ist die Zahl der Kommunen, die **Typ 2** im Jahr 2028 angehören im Vergleich zu 2026 leicht angestiegen. Die meisten Kommunen, die bis 2026 dem Typ 2 angehört hatten, befinden sich auch bis 2028 noch dort. Dies bedeutet, dass in den **kreisfreien Städten Offenbach und Darmstadt**, dem **Main-Taunus-Kreis** sowie in den **Kreisen Offenbach und Marburg-Biedenkopf** bis 2028 jeweils ein leichtes Defizit in der Größenordnung zwischen zwei und fünf Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021 erwartet wird. Auch in diesen Fällen kann der faktische Mangel an Fachkräften mit Überhängen an Personen ohne Berufsabschluss verrechnet sein. Die hier deutlich werdende Entwicklung zeigt aber, dass in den kommenden Jahren auch weite Teile der hessischen Großstädte den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel deutlicher wahrnehmen werden als noch gegenwärtig. Neben den Großstädten befinden sich auch die diesen nahe gelegenen Kreise Main-Taunus-Kreis und Kreis Offenbach sowie der Kreis Marburg-Biedenkopf in diesem Typ. Diese Kreise verspüren den demografischen Wandel bisher weniger stark als deutlich ländlich geprägte Regionen, weil sie durch hohe Durchschnittslöhne, eine gut ausgebaute Infrastruktur sowie ihre attraktive Lage nahe an den Großstädten – oder im Falle Marburgs durch die Universität – lange Zeit von der Binnenmigration innerhalb Hessens profitiert haben und eine vergleichsweise junge Wohnbevölkerung besitzen. Die „Speckgürtelage“ nahe den Großstädten beziehungsweise der Universitätsstandort erweisen sich dabei als wesentliche Einflussfaktoren auf die demografische Entwicklung.

Demgegenüber verschlechtert sich die Lage in den **Kreisen Gießen und Kassel** im Vergleich zur letzten Prognose. Diese gehörten zuvor noch dem Typ 2 an, während nun ihre Zuordnung zu **Typ 3** erfolgt. Dieser repräsentiert ein **moderates Defizit**. Die meisten Kommunen, die in der Prognose bis 2026 schon Typ 3 zugeordnet waren, befinden sich auch in der Prognose für den Zeitraum bis 2028 noch in diesem Typ. Dies trifft auf den **Hochtaunuskreis**, den **Wetteraukreis** und den **Main-Kinzig-Kreis** zu. Zudem gehören der **Kreis Fulda**, der **Kreis Hersfeld-Rotenburg** und der **Kreis Darmstadt-Dieburg** ebenfalls zu Typ 3. Alle Kreise, die dem Typ 3 zugeordnet sind, zeichnen sich durch ein Mittelzentrum oder einen urbanen Teil und gleichzeitig ländlich strukturierte Räume innerhalb des Kreises aus. Dort wird moderater Mangel erwartet, der sich in

Größenordnungen zwischen sechs und neun Prozent der Beschäftigten des Jahres 2021 bewegt. In den Kreisen dieses Typs nimmt der demografische Wandel in den kommenden Jahren an Fahrt auf und die Regionen werden mit Herausforderungen bei der Fachkräftesuche konfrontiert sein, die bisher nur aus den ländlichen Gebieten Hessen bekannt waren. Der demografische Wandel überlagert dabei mehr und mehr sich bisher positiv auswirkende Standortfaktoren.

In der aktuellen Prognose entwickeln sich zudem drei weitere Kreise vom Status des moderaten Defizits (Typ 3) hin zu jenem des großen Defizits (**Typ 4**). Es handelt sich dabei um den **Lahn-Dill-Kreis**, den **Kreis Bergstraße** sowie den **Rheingau-Taunus-Kreis**. Daneben gehörten drei weitere Kreise bereits in den Prognosen bis 2026 zum Typ 4 und verbleiben in den aktuellen Prognosen ebenfalls in jenem. Dies sind der **Kreis Limburg-Weilburg**, der **Kreis Waldeck-Frankenberg** sowie der **Werra-Meißner-Kreis**, die bis 2028 durch ein großes Defizit gekennzeichnet sein werden. Die Größenordnung des jeweiligen Fachkräftemangels bewegt sich zwischen zehn und 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021. Typ 4 sind Kreise zugeordnet, die bereits stark ländlich geprägt sind und die in der Regel vergleichsweise weit entfernt vom nächsten Universitätsstandort liegen. Dies hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, dass insbesondere junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung aus den Kreisen abgewandert und oftmals nicht zurückgekehrt sind. Der demografische Wandel wird hier bis zum Jahr 2028 stark an Fahrt aufnehmen.

In den Prognoseberechnungen bis zum Jahr 2026 gehörte im Gegensatz zu jenen bis zum Jahr 2028 noch keine Kommune dem **Typ 5** an, der durch ein **sehr großes Defizit** charakterisiert ist. In der Prognose bis 2028 zeigen sich in drei Kreisen Verschärfungen des Defizits. Es handelt sich um den **Schwalm-Eder-Kreis**, den **Vogelsbergkreis** und den **Odenwaldkreis**. Der Fachkräftemangel wird dort laut Prognose bis zum Jahr 2028 einen Umfang in der Größenordnung von 15 Prozent oder mehr der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021 erreichen. Alle drei Kreise in diesem Typ sind traditionell sehr ländlich geprägt, bestehen aus vielen Dörfern und Kleinstädten mit nur gering ausgebauter öffentlicher Infrastruktur und langen Fahrtzeiten. In diesen Kreisen bestehen schon gegenwärtig deutliche Fachkräfteengpässe und die wirtschaftlichen Auswirkungen des demografischen Wandels sind bereits verstärkt zu spüren. Bis 2028 wird laut Prognose eine weitere Verschärfung der Situation erwartet, die auf allen Qualifikationsniveaus und in fast allen Berufen zu deutlichen Mangellagen in Bezug auf verfügbares Personal führen wird. Dabei tragen insbesondere die im Vergleich zu anderen Kreisen deutlich älteren Belegschaften und damit verbundene hohe Zahlen an altersbedingten Austritten zu den sehr hohen Defiziten bei. Gleichzeitig sind diese Kreise jedoch auch jene, die die Folgen des demografischen Wandels bereits am längsten erleben. Oftmals sind die lokalen Akteurinnen und Akteure für die herausfordernde Situation schon lange sensibilisiert und haben strategische Ansätze entwickelt. Zudem ist davon auszugehen, dass der altersbedingte Ersatzbedarf in den Kreisen früher als in anderen Kommunen wieder rückläufig sein wird, denn dessen Höhepunkt ist dort ca. zwei Jahre früher erreicht als in den meisten Regionen Hessens.

5. Berufsprognosen für Hessen im Zeitraum von 2021 bis 2028

Um gegen den aktuellen und den zukünftigen Fachkräftemangel am besten vorgehen zu können, braucht es neben den allgemeinen Einschätzungen zur mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung auch Prognosen zur Entwicklung einzelner Berufsgruppen. Denn um die Arbeitsmarktlage zu verbessern, werden zumeist berufsgruppenspezifische Aktivitäten genutzt. Um gerade berufsgruppenbezogene Strategien passfähig und praxisorientiert ausarbeiten zu können, bedarf es einer guten Datenlage. Diese wird über die Prognose für Berufsgruppen geschaffen.

Abbildung 12: Größenordnungen der prozentualen Defizite, Ausgleiche oder Überhänge bis zum Jahr 2028 in den 15 größten Berufsgruppen in Hessen als Anteil der Beschäftigten im Jahr 2021



Tabelle 2: Zahl der fehlenden oder überschüssigen Arbeits- und Fachkräfte in den 15 größten Berufsgruppen in Hessen

Berufsgruppen (geordnet nach Beschäftigtenstand 2021)	Beschäftigte 2021	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2021 und 2028 (Anzahl Beschäftigter)
Büro und Sekretariat	212.763	-990
Unternehmensorganisation und -strategie	165.267	-10.740
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag	161.170	-7.280
Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege	130.548	-16.330
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	130.029	-5.500
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	129.601	2.200
Reinigungsberufe	117.408	-4.470
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	102.674	-1.500
Berufe in Recht und Verwaltung	100.310	-5.500
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	95.485	-8.160
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	94.478	-2.820
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst sowie Geburtshilfe	88.961	-13.010
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	83.342	-8.270
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	81.077	-6.100
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	78.205	-3.810

Der **stärkste Mangel** wird zwischen 2021 und 2028 in den **Sozialberufen** erwartet. Besonders die Berufsgruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst sowie Geburtshilfe wird von sehr hohen Defiziten in einer Größenordnung, die 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021 entspricht, betroffen sein. Mit immer noch großem Mangel in einer Größenordnung von 13 Prozent wird die Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege konfrontiert sein. Im Gesundheitsbereich bedeutet dies, dass zwischen 2021 und 2028 über 13.000 Beschäftigte fehlen werden, im Erziehungsbereich sind dies sogar über 16.000. Die Nachfrage nach Fachkräften hat in den vergangenen Jahren in beiden Berufsgruppen deutlich zugenommen - auch ohne Berücksichtigung des zunehmenden altersbedingten Ersatzbedarfs. Denn die Mehrbedarfe entstehen beispielsweise durch die Notwendigkeit der Pflege- und Unterstützung einer immer größer werdenden Gruppe älterer Menschen sowie durch den weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur inklusive einer zunehmenden Nachfrage nach pädagogischen Kräften. Auch für viele der Logistikberufe werden, vorrangig

durch den wachsenden Online-Handel bedingt, deutliche Defizite prognostiziert. Diese zeigen sich vor allem bei den Berufen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, die vor allem Berufskraftfahrerinnen und -fahrer umfasst, anhand einer Größenordnung von zehn Prozent der dort sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021. Auch die weiteren Logistikberufe in der Lagerwirtschaft, der Post und bei der Zustellung sowie im Güterumschlag verzeichnen Defizite, allerdings mit einer Größenordnung von fünf Prozent auf deutlich niedrigerem Niveau. In beiden Berufsgruppen werden laut Prognose zwischen 2021 und 2028 insgesamt über 15.000 Arbeitskräfte fehlen. Wie im Bereich der Pflege und Erziehung sind dies vor allem Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Andere Berufsgruppen, die in Hessen ebenfalls große Beschäftigtenzahlen umfassen, werden in der Tendenz zukünftig jedoch neben den Berufsausbildeten noch mehr Beschäftigte mit akademischer Qualifizierung benötigen. Hierzu zählen die IT-Berufe (mit einer Lücke von neun Prozent), die Berufe in Forschung und Entwicklung (mit einer Lücke von acht Prozent), die beispielsweise viele Ingenieursberufe umfassen, sowie die Berufsgruppe Unternehmensorganisation und -strategie (mit einer Lücke von sechs Prozent). Allein in der Berufsgruppe Unternehmensorganisation und -strategie wird ein Defizit von 10.000 Beschäftigten, die beispielsweise als kaufmännische oder technische Betriebswirtinnen und -wirte tätig sind, prognostiziert, in den IT-Berufen sind es ca. 8.000 und in den Berufen in Forschung und Entwicklung werden weitere 6.000 Personen fehlen.

In der Berufsgruppe der Tourismus, Hotel und Gaststättenberufe oder bei den Reinigungsberufen fällt der Mangel in den aktuellen Prognosen gering aus, doch steigt die zu Beginn der Pandemie stark eingebrochene Nachfrage nach diesen Dienstleistungen inzwischen wieder an. Dies führt dazu, dass bis zum Jahr 2028 eine Zahl von 3.800 und 4.400 fehlenden Personen in diesen beiden Berufsgruppen erwartet wird.

Zuletzt lassen sich jedoch **auch positive, der demografischen Entwicklung entgegenwirkende Effekte** bei der Betrachtung der Prognosen für die 15 größten Berufsgruppen in Hessen spezifizieren. Dies betrifft vor allem die drei Berufsgruppen, für die prozentual nur ein geringes Defizit beziehungsweise stattdessen sogar ein Ausgleich und ein Überhang prognostiziert werden. Dies sind die Berufe der **Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, des Büros und Sekretariats sowie die Verkaufsberufe**. In allen drei Gruppen wirken die Effekte der Digitalisierung sehr stark und tragen dazu bei, dass in Zukunft weniger Beschäftigte benötigt werden als noch gegenwärtig. Dabei waren diese Wirtschaftsbereiche schon in den vergangenen Jahren von starken strukturellen Veränderungen gekennzeichnet, die sich teilweise weiter fortsetzen. Genannt seien hier die Konsolidierung und Zentralisierung der Finanz- und Bankenbranche sowie der Strukturwandel hin zum Onlinehandel. In der Gesamtheit trägt dies dazu bei, dass nur leichte Defizite ermittelt werden oder gar Überhänge erwartet werden können.

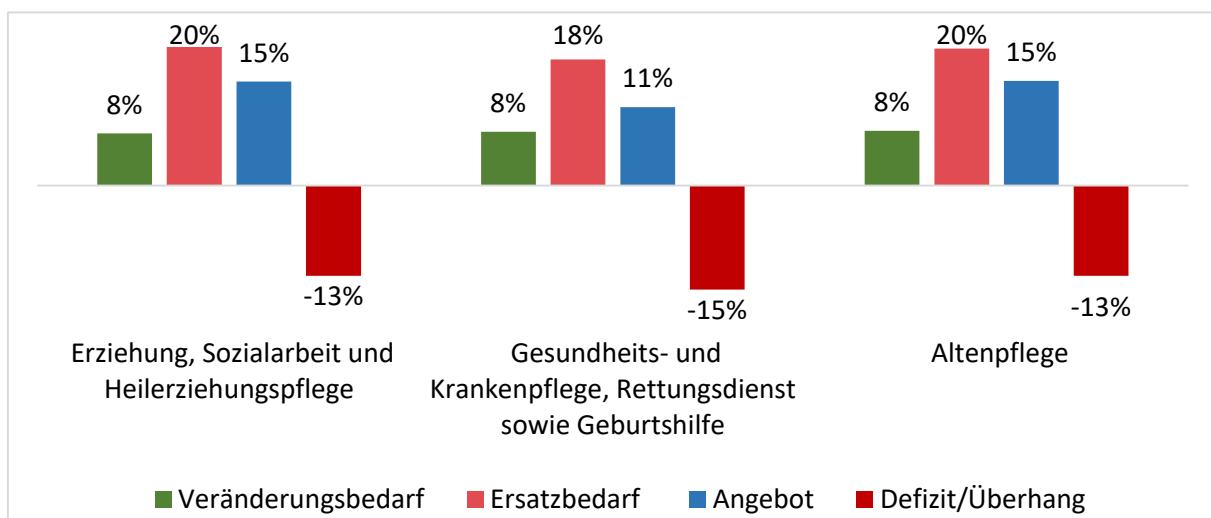
5.1 Differenzierte Einblicke in die Lage spezifischer Cluster von Berufsgruppen

Eine genauere Betrachtung einzelner Berufsgruppen erlaubt es noch besser zu verstehen, wie deren mittelfristige Entwicklung prognostiziert wird und welche Faktoren von Angebots- und Nachfrageseite die Situation maßgeblich beeinflussen. Zum einfacheren Überblick werden Berufsgruppen mit inhaltlicher Nähe zu fünf Clustern zusammengefasst.

- Cluster 1: Sozialberufe
- Cluster 2: Handwerksberufe
- Cluster 3: IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe
- Cluster 4: Industriebetriebe
- Cluster 5: Sachdienstleistungsberufe

Die Cluster enthalten einige der größten Berufsgruppen.

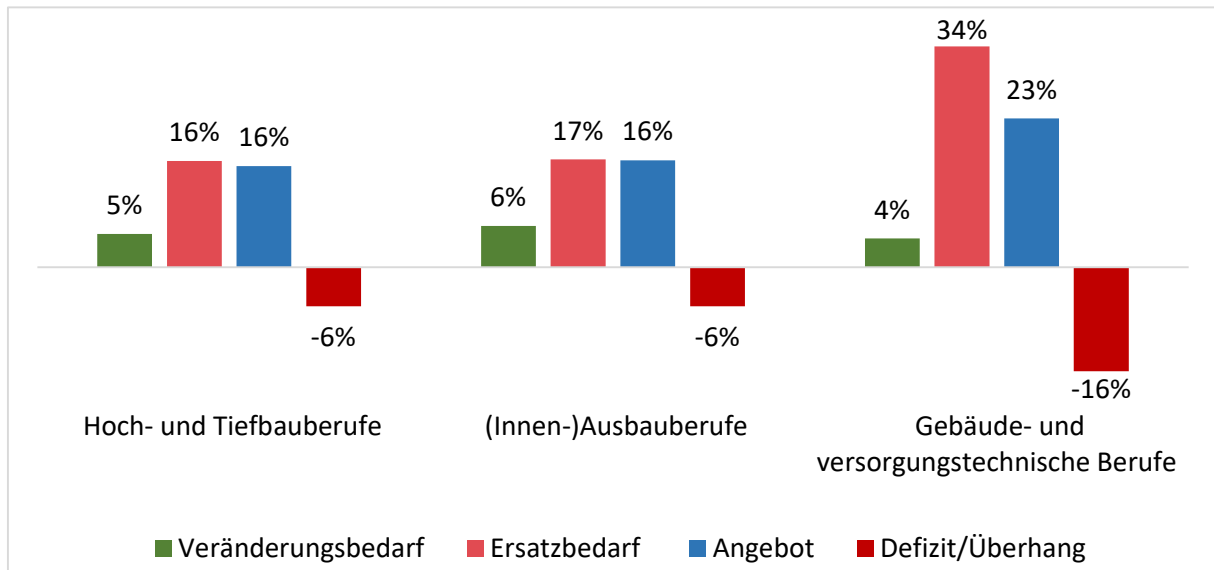
Abbildung 13: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 1 Sozialberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent¹⁰



Dem **Cluster 1 Sozialberufe** gehören die Erziehungs-, Gesundheits- und Krankenpflege- sowie die Altenpflegeberufe an. In allen Berufsgruppen ist der Ersatzbedarf zwischen den Jahren 2021 und 2028 mit Größenordnungen, die 18 bis 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten entsprechen, relativ hoch. Dies bedeutet, dass knapp ein Fünftel der Beschäftigten des Jahres 2021 bis zum Jahr 2028 altersbedingt ausscheiden wird. Im Vergleich dazu ist der Anteil der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeits- und Fachkräfte, also das Angebot, deutlich geringer. Es befindet sich in einem Bereich von elf bis 15 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2021. Zudem wird die Nachfrage aufgrund der höheren Unterstützungs- und Pflegebedarfe einer älter werdenden Bevölkerung und dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur höher und bedingt damit den Veränderungsbedarf. Dieser erreicht eine Größenordnung von acht Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021. Die beiden Komponenten der Nachfrage übersteigen in der Summe das verfügbare Angebot deutlich. Daher kann ein jeweils ein hohes Defizit zwischen 13 und 15 Prozent erwartet werden.

¹⁰ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

Abbildung 14: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 2 Handwerksberufe¹¹ zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent¹²

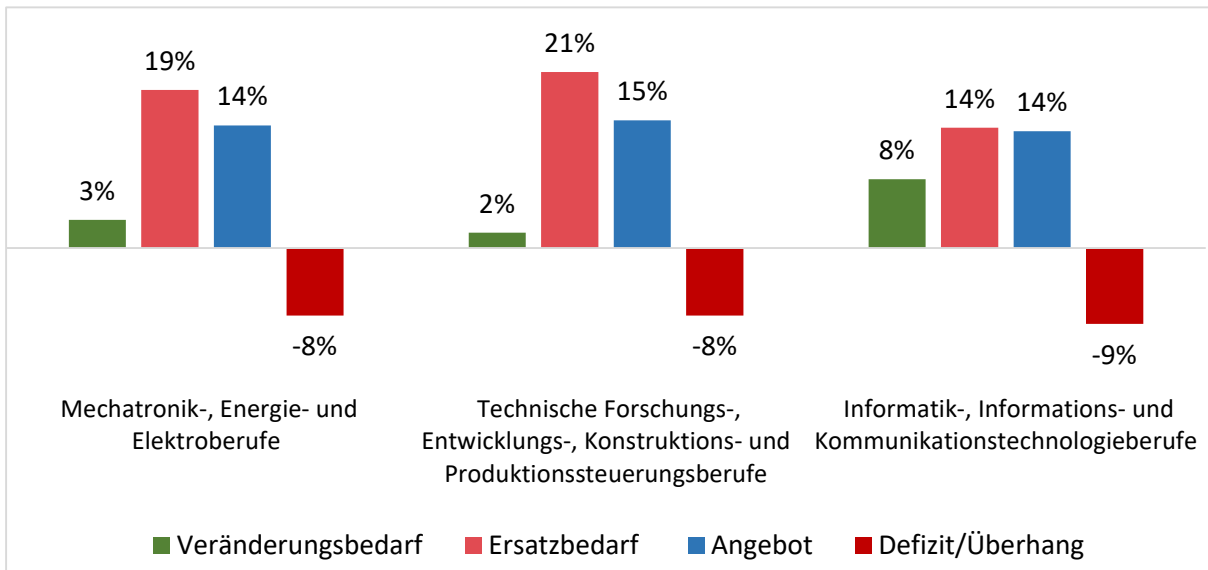


Teilweise ebenfalls deutlich angespannt, stellt sich die Lage im **Cluster 2 ausgewählter großer Handwerksberufe** dar. Besonders in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen, die beispielsweise die Bereiche Klempnerei sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aber auch Hausmeistertätigkeiten umfassen, ist der altersbedingte Ersatzbedarf mit einer Größenordnung von 34 Prozent extrem stark ausgeprägt. Dies bedeutet, dass mehr als ein Drittel der Belegschaften, die im Jahr 2021 in dieser Berufsgruppe beschäftigt waren, bis zum Jahr 2028 überwiegend altersbedingt ausscheiden werden. Zwar wächst die konjunkturbedingte Nachfrage nur moderat, doch ist das Angebot deutlich geringer, sodass bis zum Jahr 2028 ein sehr hohes Defizit prognostiziert wird. Dieses wird einen Umfang von 16 Prozent der im Jahr 2021 sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe erreichen. Demgegenüber wird eine entspanntere Lage in den Bauberufen erwartet. Dies resultiert vor allem aus dem jüngeren Altersschnitt der Belegschaften in den Berufsgruppen des Hoch- und Tiefbaus (zum Beispiel dem Stahl- und Betonbau, dem Maurerhandwerk, der Dachdeckerei sowie dem Straßen- und Asphalt- oder dem Kanal- und Tunnelbau) oder der (Innen-)Ausbauberufe (Bodenverlegung, Malerei, Lackiererei, Zimmerei) und resultiert in einem moderaten Mangel in der Größenordnung von sechs Prozent der Beschäftigten im Jahr 2021 in den Prognosen der beiden Berufsgruppen.

¹¹ Aufgrund der derzeitigen Energiemangel und der zunehmenden Nachfrage nach energetischen Sanierungsmaßnahmen ist derzeit davon auszugehen, dass sich diese Bedarfe in einer veränderten Nachfrage nach Fachkräften im Bereich des Handwerks auswirken könnten. Jedoch liegen derzeit keine empirischen Evidenzen vor, um diese Wirkungen spezifizieren zu können. Aus diesem Grund können sie derzeit noch nicht in den Prognoseberechnungen berücksichtigt werden. Die nächste Aktualisierung der Prognosen ist im Jahr 2024 vorgesehen. Sollten bis dahin empirische Anhaltspunkte für diese Wirkungszusammenhänge vorhanden sein, werden diese in den Prognosen des Jahres 2024 Berücksichtigung finden.

¹² Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

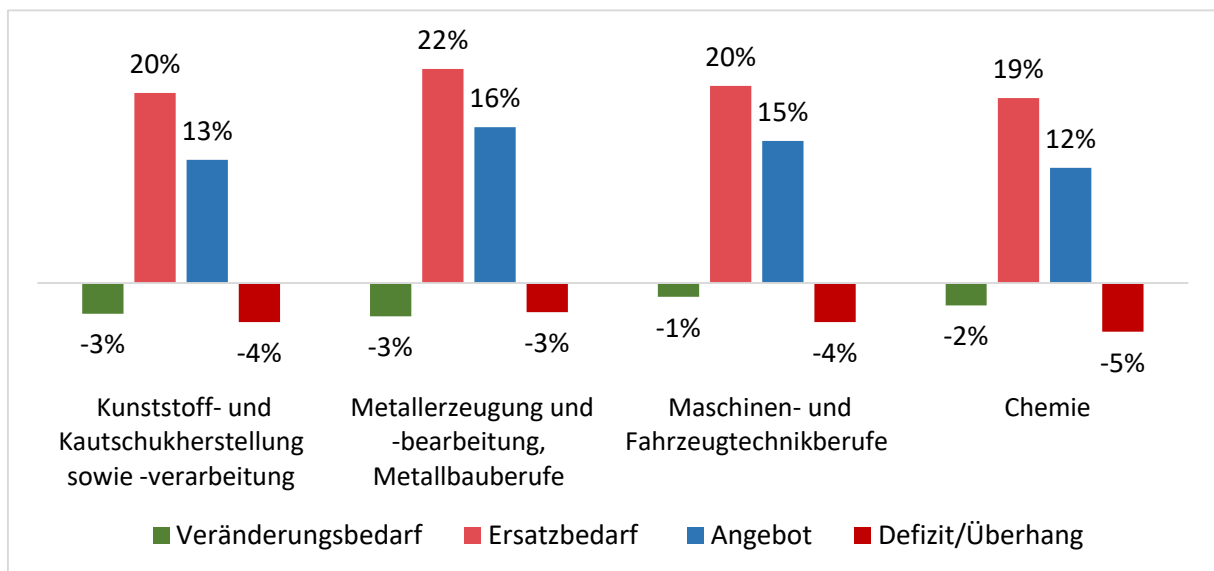
Abbildung 15: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 3 IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent¹³



Für den **Cluster 3** mit den **IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufen** wird bis 2028 jeweils ein moderates Defizit erwartet, dessen Umfang zwischen acht und neun Prozent der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021 liegt. Jedoch sind die Ursachen, die zu jeweils vergleichbaren Mangellagen führen, unterschiedlich. Während in der Elektro- sowie den Forschungs- und Entwicklungsberufen (Ingenieursberufe) ca. ein Fünftel der Belegschaften des Jahres 2021 bis zum Jahr 2028 überwiegend altersbedingt ausscheiden und kaum konjunkturbedingtes Wachstum erwartet wird, stellt sich die Situation bei den IT-Berufen (vor allem Informatikberufe) anders dar. Die Beschäftigten in den IT-Berufen sind im Altersschnitt deutlich jünger, jedoch ist dort von einer - im Zuge der vermutlich weiterhin stattfindenden Digitalisierung - deutlich stärkeren wirtschaftlichen Nachfrage auszugehen. Sie bedingt auch in dieser Berufsgruppe ein deutliches Defizit.

¹³ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

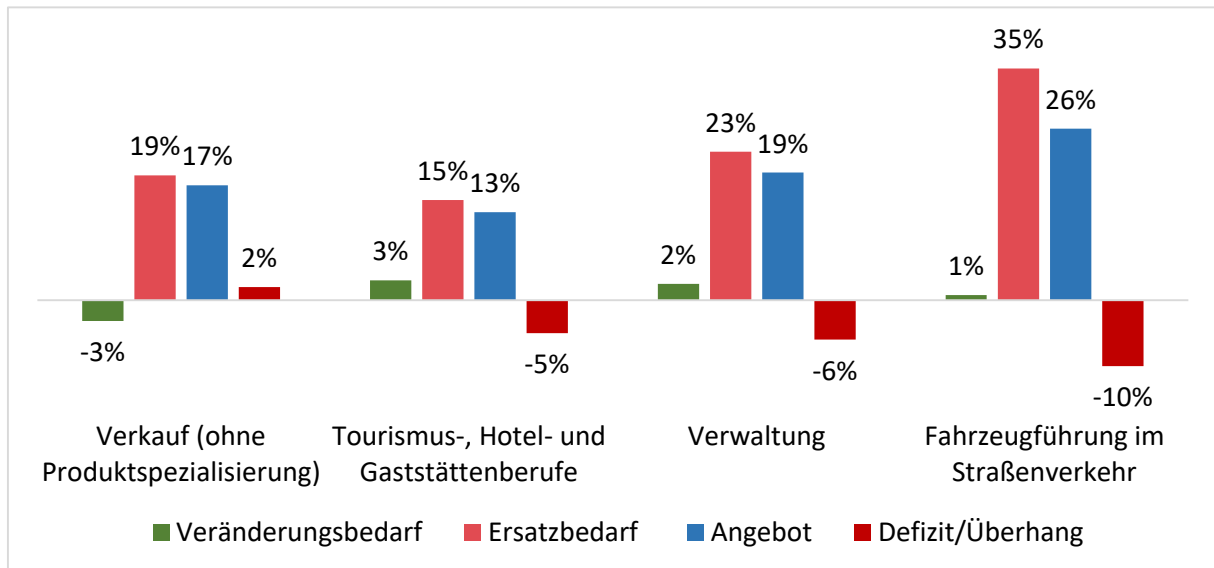
Abbildung 16: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 4 Industrieberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent¹⁴



In **Cluster 4** sind ausgewählte **Industrieberufe** zusammengefasst, für welche bis zum Jahr 2028 im Vergleich zu den bisher betrachteten Berufsgruppenclustern nur ein leichter Mangel in einem Bereich von drei bis fünf Prozent prognostiziert wird. Obwohl sich in diesen Berufsgruppen der altersbedingte Ersatzbedarf ähnlich hoch wie bei den Sozialberufen darstellt, wird von einer leichten Rezession ausgegangen, wodurch die Nachfrage aus dem altersbedingten Ersatzbedarf etwas gedämpft wird. Dies hängt damit zusammen, dass diese Berufsgruppen von der Transformation im Automotive- und Zuliefererbereich betroffen sind. Daher wird kein Beschäftigungsaufwuchs erwartet. Das Angebot ist in allen vier Berufsgruppen deutlich geringer als die Nachfrage. Diese Lage ist vermutlich nur eine temporäre. Mit dem Wiederanstieg der Nachfrage im Verlauf des Transformationsprozesses kann aufgrund des hohen Altersschnitts der Belegschaften und des geringen Angebots von einer schnellen Verschärfung des Mangels ausgegangen werden.

¹⁴ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

Abbildung 17: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 5 Sachdienstleistungsberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent¹⁵



Im **Cluster 5** sind ausgewählte Berufsgruppen, die **sachbezogene Dienstleistungen** erbringen, zusammengeführt. Hier zeigen sich sehr unterschiedliche Prognosen. Während die Berufsgruppe Verkauf zwar durch einen hohen altersbedingten Ersatzbedarf gekennzeichnet ist, liegt gleichzeitig ein nahezu vergleichbar großes Angebot vor und eine Schrumpfung der Nachfrage, die durch den zunehmenden Onlinehandel verursacht wird, führt dazu, dass ein leichter Überhang prognostiziert wird. Demgegenüber sind die Beschäftigten in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen im Schnitt jünger, jedoch ist das Angebot auch etwas kleiner. Die konjunkturbedingte Nachfrage wird bis 2028 als leicht wachsend vorausgeschätzt. In Gänze führt dies dort zu einem geringen Defizit. In der öffentlichen Verwaltung ist der Altersschnitt der Belegschaften hingegen wieder deutlich höher. Allerdings ist das Angebot auch relativ groß und durch ein leichtes Wachstum entsteht bis 2028 letztlich ein moderater Mangel. Die Berufe der Fahrzeugführung stehen vor großen Herausforderungen. Bis 2028 werden 35 Prozent der Fahrzeugführenden, also primär der Berufskraftfahrerinnen und -fahrer, die im Jahr 2021 noch sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren, altersbedingt ausscheiden. Obwohl das Angebot im Vergleich zu anderen Berufen hoch ist, kann damit die große Nachfrage nicht befriedigt werden. Dies zeigte sich bereits während der Pandemie, als vor allem für Stellen bei Paketdiensten kaum Personal zu finden war. Die Besetzung mit freigesetzten Beschäftigten aus der Gastronomie erwies sich dabei als endlich. Dementsprechend wird bis zum Jahr 2028 ein großes Defizit prognostiziert.

¹⁵ Neben konjunkturellen Einflüssen umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften äußern.

6. Gesamtschau der Entwicklungen zwischen 2021 und 2028

Die Entwicklung des hessischen Arbeitsmarktes zwischen 2021 und 2028 wird laut den hier vorgelegten Prognosen besonders davon geprägt sein, dass der **altersbedingte Ersatzbedarf größer als das verfügbare Angebot** sein wird. Verschärfend auf die Situation wirkt sich teilweise eine konjunkturell bedingte Erhöhung der Nachfrage aus. Besonders stark ausgeprägt ist der Mangel in allen hessischen Kommunen bei den Fachkräften mit Berufs- oder Hochschulabschluss. In den Großstädten kann durch Überhänge bei den Personen ohne Berufsabschluss über Nachqualifizierung möglicherweise eine Entschärfung der Engpässe erfolgen. In den ländlich geprägten Regionen besteht demgegenüber auch bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss teilweise deutlicher Mangel, so dass Nachqualifizierung keine oder kaum Entlastung bringen kann. Der Prozess des ansteigenden altersbedingten Ersatzbedarfes ist in den ländlichen Regionen bereits deutlich weiter fortgeschritten als in den Großstädten und den sie umgebenden noch teilweise urban strukturierten Kreisen. Allerdings wird das Ausmaß der Fachkräftelücken, die durch den altersbedingten Austritt entstehen, noch weitere zehn Jahre zunehmen und in den folgenden zehn Jahren erst langsam zurückgehen, bevor es sich möglicherweise auf einem erhöhten Plateau einpendelt. Bis 2040 wird das Niveau des altersbedingten Austritts des aktuellen Jahres 2023 noch nicht wieder erreicht sein. Dies bedeutet, dass der **Fachkräftemangel, der durch die demografische Entwicklung entsteht, noch weit über 20 Jahre den hessischen Arbeitsmarkt strukturieren** wird.

Die Prognosen für einzelne Berufsgruppen zeigen, dass einige vom Fachkräftemangel stärker als andere betroffen sein werden. Die Sozialberufe, die handwerklichen Berufe und ein Teil der Logistikberufe werden sehr stark vom Fachkräftemangel geprägt werden. Demgegenüber sind derzeit gerade Industrieberufe aufgrund der laufenden Transformation im Automotive- und Zuliefererbereich mit abnehmenden Fachkräftebedarfen befasst, wodurch der Fachkräftemangel gering wird. Allerdings droht nach dem Ende des Transformationsprozesses ein erneutes Aufkommen der demografischen Entwicklung, sodass im Zeitraum der kommenden 20 Jahre auch hier möglicherweise von Fachkräftemangel ausgegangen werden kann.

Angesichts des über einen solch **langen Zeitraum weiter anwachsenden Fachkräftemangels** bedarf es gezielter und passgenauer Strategien zur Fachkräftesicherung, die auf Nachhaltigkeit und die regionalen Settings ausgerichtet sind und zugleich die erforderliche Flexibilität aufweisen, um auf Trends, Krisen und Entwicklungen angemessen reagieren zu können. Der Entwicklung, Implementierung und Nachhaltung der Strategien und Maßnahmen zur regionalen Fachkräftesicherung sollte angesichts der vorgestellten Prognosen höchste Priorität und größte Dringlichkeit eingeräumt werden.

Im Folgenden werden zwei strategische Ansätze vorgestellt, die zentrale Bestandteile der Fachkräftesicherung in den hessischen Kommunen sein könnten.

7. Handlungsansätze

Um den Fachkräftemangel in Hessen sowie seinen Kreisen und kreisfreien Städten abzumildern, sind insbesondere zwei strategische Ansätze von Bedeutung, die im Folgenden genauer aufgezeigt werden:

1. Zielgruppen der Fachkräftesicherung noch besser erschließen
2. Strategien neu entwickeln oder nachjustieren und Vernetzung schaffen

7.1 Zielgruppen der Fachkräftesicherung noch besser erschließen

Eine Analyse der unterschiedlichen Kreise und kreisfreien Städte in Hessen zeigt, dass vielfach noch unerschlossene Potenziale von Fachkräften für die Fachkräftesicherung vorhanden sind, die sich regional zum Teil unterscheiden, insgesamt aber unter der Perspektive der zielgruppenspezifischen Ansätze zusammengefasst werden können. Hierbei geht es stets darum, Personengruppen zu identifizieren, die der Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen, aber grundsätzlich über das benötigte Potenzial verfügen und durch eine entsprechende Unterstützung als Fachkraft entwickelt und aktiviert werden können. Dabei können die verschiedenen Zielgruppen so unterschiedlich sein wie auch die Unterstützungsinstrumente, die dabei helfen, diese bisher ungenutzten Potenziale auszuschöpfen.

Die erste und aktuell relevanteste Zielgruppe bilden **junge Menschen** in oder vor der betrieblichen Berufsausbildung, da die Zahlen der Personen im dualen Ausbildungssystem im Zuge der Pandemie stark rückläufig sind. Im Vergleich zum vorpandemischen Jahr 2019 sind auch im Jahr 2022 weniger Berufsausbildungsstellen und weniger Bewerberinnen bzw. Bewerber für Berufsausbildungsstellen gemeldet (vgl. dazu IWAK-Regionaldatenreport Nr. 25). Gleichzeitig sind im Verlauf der Pandemie im hessischen Durchschnitt auch die Anteile der unbesetzt bleibenden Berufsausbildungsstellen sowie der unversorgt bleibenden Bewerberinnen und Bewerber angestiegen (vgl. dazu IWAK-Regionaldatenreport Nr. 26). Die hier bestehenden Hürden gilt es schnellstmöglich zu überwinden, da die duale Berufsausbildung auch weiterhin die wichtigste Quelle für neue Fachkräfte auf dem hessischen Arbeitsmarkt bildet. Unterstützend in diesem Prozess können beispielsweise eine frühe und zielgerichtete Berufsorientierung sowie die gezielte Vermittlung von für den Arbeitsmarkt notwendigen Kompetenzen schon in der Schulzeit wirken. Darüber hinaus gilt es begonnene Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und Ausbildungsabbrüchen bestmöglich entgegenzuwirken. Hierbei können beispielsweise die Kammern und Verbände wichtige Unterstützung leisten.

Die zweite große und besonders relevante Zielgruppe der Fachkräftesicherung bilden **Frauen**, deren Potenziale für den Arbeitsmarkt noch immer nicht vollständig erschlossen sind. Frauen in Hessen wiesen im Jahr 2021 im Durchschnitt eine niedrigere Erwerbsquote auf als Männer (Frauen 69,4 Prozent, Männer 78,0 Prozent¹⁶), sind häufiger in Teilzeit beschäftigt (Frauen 41,9 Prozent, Männer 11,8 Prozent¹⁷) und nehmen seltener Führungspositionen in Betrieben oder der öffentlichen Verwaltung ein. Hier gilt es anzusetzen, um die Zahl von Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung einschließlich Führungspositionen und Betriebsnachfolgerinnen kurz- bis mittelfristig deutlich zu erhöhen. Damit dies

¹⁶ Quelle: Raumordnungsprognosen 2040 der Bundesagentur für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Sonderauswertung für den Zeitraum 2021 bis 2028 in Hessen, eigene Berechnungen

¹⁷ Quelle: "Frauen und Männer (Monatszahlen) - Hessen", Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2021

gelingen kann, sind attraktive Arbeitsbedingungen und die Schaffung von Entgeltgleichheit sowie ein weiterer Ausbau von Rahmenbedingungen wie flexiblen Betreuungsstrukturen für Kinder oder zu pflegende Angehörige notwendig. Auch können in diesem Zusammenhang Angebote der Teilzeitausbildung hilfreich sein. Zudem sollte geprüft werden, wie eine Verbesserung der Mobilität von Frauen erreicht werden kann. Frauen beim Wiedereinstieg oder beim betrieblichen Aufstieg gezielt zu unterstützen, stellt einen weiteren Baustein zur verbesserten Nutzung dieser Potenziale dar. Dies schließt nicht zuletzt die Sensibilisierung von betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern ein, Frauen Führungsfunktionen zu eröffnen. Auch bietet mobiles Arbeiten Chancen zur Vereinfachung der Verknüpfung von familiären und beruflichen Verpflichtungen. Allerdings stellt in diesem Falle die Verfügbarkeit hinreichender digitaler Infrastruktur eine wesentliche Voraussetzung dar.

Eine weitere Zielgruppe, deren Potenziale direkt aus dem demografischen Wandel resultieren, sind **ältere Beschäftigte**. Deren Zahl wird in den kommenden Jahren immer weiter zunehmen, was einerseits den Großteil des Fachkräftemangels verursachen wird, andererseits einen immer stärker werdenden strategischen Ansatzpunkt ergibt. Viele ältere Beschäftigte scheiden noch immer vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben aus. Gleichzeitig nimmt die Zahl jener, die bereit sind auch jenseits von 65 Jahren erwerbstätig zu sein, weiter zu. Wenn es gelänge, ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten, dann könnte dadurch ein wesentlicher Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels geleistet werden. Denn im Jahr 2021 lag die Erwerbsquote von Personen zwischen 65 und 70 Jahren nur bei 9,3 Prozent¹⁸. Insoweit gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine längere Beschäftigung derer, die länger arbeiten wollen und können, ermöglichen. Dies kann beispielsweise eine schon frühzeitig aufgebaute betriebliche Gesundheitsförderung sein. Überdies können auch Angebote zum Arbeiten in Teilzeit, zum mobilen Arbeiten oder zur Arbeit mit wechselnden Tätigkeiten dazu beitragen, ältere Beschäftigte länger an Betriebe, Unternehmen und öffentliche Verwaltungen zu binden. Steht der Renteneintritt dann bevor, kann es sich lohnen, auch weiterhin mit den Beschäftigten in Kontakt zu bleiben. Denn vielfach zeigt sich nach einigen Monaten zuhause der Wunsch, doch wieder eine Beschäftigung aufzunehmen und es bedarf nur der richtigen Strukturen und entsprechenden Vernetzung hierzu. Die Realität in den hessischen Betrieben zeigt, dass ältere Menschen durch einen attraktiven, ihrer individuellen Lebensphase entsprechenden Arbeitszuschnitt, zum Beispiel in Teilzeit, und die entsprechende Wertschätzung ihres Knowhows und gesammelten Erfahrungsschatzes durchaus für eine erneute Beschäftigung gewonnen werden können. Daneben wird es in den kommenden Jahren immer relevanter werden, altersgemischte Teams in den Belegschaften zu etablieren, damit während der Arbeitsprozesse das Wissen der älteren Generation vor deren Renteneintritt an jüngere Menschen weitergegeben werden kann und wird. In Form von Mentoring- und Coaching kann dies auch nach dem Renteneintritt noch eine sinnstiftende und zur Weiterarbeit motivierende Aufgabenstellung für Ältere darstellen.

Die vierte große Zielgruppe mit Potenzialen für den hessischen Arbeitsmarkt bilden **Menschen mit Behinderungen**, deren Erwerbsquoten trotz vielfach vorhandener Berufs- und Hochschulabschlüsse noch immer weit unterdurchschnittlich sind. Gerade zu Beginn der Pandemie ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen sogar gestiegen. Hier gilt es Betriebe, Unternehmen und öffentliche Verwaltungen dafür zu sensibilisieren, inklusive Arbeitsprozesse zu schaffen, von denen alle Beschäftigten profitieren können. Denn um eine Tätigkeit von einem Beschäftigten mit Behinderung ausführen zu lassen, bedarf es oftmals nur eines geeigneten technischen Hilfsmittels wie beispielsweise einer Lesehilfe zum Ausgleich der körperlichen

¹⁸ Raumordnungsprognosen 2040 der Bundesagentur für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Sonderauswertung für den Zeitraum 2021 bis 2028 in Hessen, eigene Berechnungen

Einschränkung oder des Abbaus von innerbetrieblichen Barrieren bzw. einer passgenauen Arbeitsplatzausstattung. Hierfür stehen vielfältige Förder- und Finanzierungsinstrumente und Unterstützungsangebote, wie beispielsweise das [Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen \(HePAS\)](#) zur Verfügung.

Beispiele guter Praxis für inklusive Beschäftigung und Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung werden in der [Broschüre Fachkräfte gewinnen und binden](#) vorgestellt, die im Juni 2022 von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen und dem IWAK veröffentlicht wurde. Dort werden die Zielgruppen der älteren Beschäftigten und der jungen Menschen in Ausbildung ebenfalls berücksichtigt sowie eine vierte Gruppe, die **Studienzweiflerinnen und Studienzweifler**. Denn ca. ein Drittel der jungen Menschen, die in Hessen nach der Schule ein Studium beginnen, schließen dieses nicht erfolgreich ab. Oftmals entstehen dabei lange Übergangszeiten, in denen die Studierenden trotz Zweifeln ohne Abschluss im Studium verbleiben oder diese mit Hilfstätigkeiten überbrücken. Auch in der Verkürzung dieser Zeiten liegen bisher unerschlossene Potenziale. Denn Studienzweifelnde besitzen eine Hochschulzugangsberechtigung und sind schulisch gut qualifiziert, wenngleich sie noch unsicher in ihrer beruflichen Orientierung sind. Oftmals fehlt ihnen nur das Wissen über potenzielle Alternativen zu einem Studium. Daher gilt es, noch bessere Beratungsstrukturen und Unterstützungsangebote an den Hochschulen und niedrigschwellige Onlineformate aufzubauen, an die sich Studienzweifelnde wenden und über die sie mit den relevanten Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren in Kontakt kommen können. Möglicherweise können Studienabbrecherinnen und -abbrecher gerade für ihre Herkunftsregionen interessante Potenziale für eine Berufsausbildung darstellen. Denn zumeist bestehen noch familiäre Kontakte, die bei einer Rückkehr in die Herkunftsregion förderlich sein können. Deshalb sollten auch Eltern und Verwandte von Studienzweiflerinnen und -zweiflern in den Herkunftsregionen über die potenziellen Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden.

Daneben hat sich in den vergangenen Jahren immer mehr ein Trend zur **Arbeit auf Fachkraftstellen ohne formale Qualifikation** und stattdessen durch ein „learning on the job“ manifestiert. Dies greift allerdings im Bereich der reglementierten Berufe nicht. In den nicht reglementierten Berufen gehen immer mehr Personen diesen Weg und viele davon sind schulisch ebenfalls hochqualifiziert. So beträgt der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten bei diesen Personen hessenweit inzwischen 31,2 Prozent¹⁹. Solche Direkteinstiege in die Arbeitswelt haben zuletzt kontinuierlich zugenommen und bieten den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Chance, ihre Beschäftigten ganz nach ihren betrieblichen Bedürfnissen anzulernen. Den Beschäftigten ermöglicht es einen höheren Verdienst als in der gewöhnlichen Ausbildung zu bekommen. Ähnliche Modelle finden sich zunehmend auch bei **Quereinsteigerinnen und -einsteigern**, die nach einer langen Zeit in einer Berufsgruppe oder Branche aus dieser im fortgeschrittenen Alter noch in einen anderen Bereich wechseln möchten. Auch hier liegt das Potenzial in einer Verkürzung der Übergangszeiten, einer strukturierten Einarbeitung bzw. berufsbegleitenden Qualifizierung und einem möglichst frühen Einsatz der Arbeitskräfte in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung.

Die nächste Zielgruppe, die hier genannt werden soll, sind **Menschen in Arbeitslosigkeit**. Zwar ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen und Instrumente wie das Kurzarbeitergeld haben auch in den zuletzt stark auf den Arbeitsmarkt wirkenden Krisenzeiten einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosenquote verhindern können, doch gibt es weiterhin einen kleinen Teil der hessischen Bevölkerung, bei dem sich die Arbeitslosigkeit über eine lange Zeit verfestigt hat. Bei diesen Langzeitarbeitslosen gilt es weiterhin daran zu arbeiten, ihnen Chancen aufzuzeigen und einen Weg in sozialversicherungspflichtige

¹⁹ Statistik Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Beschäftigung und damit zur sozialen und beruflichen Teilhabe zu eröffnen. Dabei kann auf vielfältige Förderinstrumente und Unterstützungsangebote zurückgegriffen werden.

Auch wird es in Zukunft von Nöten sein, **Geflüchtete sowie Menschen mit Migrationshintergrund** noch besser in den hessischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn gerade in den Jahren seit 2015 nahm der Zuzug aus dem Ausland nach Hessen stark zu und hat im Zuge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine weiter an Fahrt aufgenommen. Während die Gründe der Menschen für die Migration nach Hessen sehr unterschiedlich sind, bilden sie eine große Potenzialgruppe, die den Fachkräftemangel abschwächen kann. Dabei gilt es, die vielfältigen bestehenden Förder- und Unterstützungsinstrumente für diese Personen noch besser bekannt zu machen und zu bewerben, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für deren Potenziale zu sensibilisieren sowie aufenthalts- und anerkennungsrechtliche Fragen möglichst schnell zu klären, um Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und den betroffenen Menschen eine langfristige Beschäftigungsperspektive zu eröffnen. Die Migration nach und Beschäftigung in Hessen kann dabei auch proaktiv forciert werden, indem Fachkräfte aus dem Ausland gezielt für eine Beschäftigung in Hessen angeworben werden. Viele Regionen, Betriebe, Unternehmen und Organisationen haben hier bereits gute Erfahrungen gesammelt, auf die es weiter aufzubauen gilt. Hierfür existieren in Hessen vielfältige Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote wie beispielsweise das WELCOMECENTER Hessen und das Pflegequalifizierungszentrum Hessen. Gelingt die Integration in Betrieb und Gesellschaft können diese Zielgruppen einen wertvollen Beitrag zur Abschwächung des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren leisten, insbesondere da diese Zielgruppen durch ihre vergleichsweise junge Altersstruktur aktiv der Alterung der deutschen Gesellschaft entgegenwirken und so den demografischen Wandel mildern können.

Eine letzte Zielgruppe, die allerdings besonders schwer anzusprechen ist, bilden Personen, die **aus Hessen abgewandert** sind oder dies noch anstreben, einen **Umzug nach Hessen erwägen** oder auch **zu ihrem Arbeitsort aus Hessen hinauspendeln**. All diese verschiedenen Arten der Binnenmigration können Potenziale eröffnen, die für das Bundesland und seinen Arbeitsmarkt bisher noch nicht vollständig erschlossen sind. Zu bedenken ist dabei, dass Hessen traditionell einen negativen Wanderungssaldo aufweist, also mehr Menschen innerhalb Deutschlands aus Hessen abwandern als in das Bundesland kommen. Es gilt daher beispielsweise durch Imagekampagnen die Attraktivität des Bundeslandes, seiner Regionen und des hessischen Arbeitsmarktes gezielt zu bewerben, um dieser Entwicklung künftig entgegenzuwirken.

7.2 Strategien neu entwickeln oder nachjustieren und Vernetzung schaffen

Die unterschiedlichen Ansätze und Maßnahmen, die zur Aktivierung und Bindung der zuvor genannten Zielgruppen vor Ort entwickelt und umgesetzt werden können, sollten in allen hessischen Regionen Teil einer ausdifferenzierten, vorausschauend und nachhaltig ausgerichteten Fachkräftesicherungsstrategie sein. Die verfügbaren Prognosen und das Wissen der Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure vor Ort bilden eine wichtige Grundlage, um die aktuelle und zukünftige regionale Lage von Arbeitsmarkt, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung genau bestimmen zu können und darauf aufbauend zu entscheiden, über welche Ansätze und Maßnahmen Fachkräftesicherung optimal umgesetzt werden kann. Ein kontinuierliches Monitoring der Entwicklungen ist dabei unverzichtbar. Wenn die Integration der verschiedenen Ansätze und Maßnahmen in regionale Fachkräftesicherungsstrategien gelingt, kann dies einen wichtigen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit der hessischen Regionen leisten.

Die Entwicklung oder Fortschreibung solcher Strategien setzt zunächst den Austausch und die Kooperation der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteurinnen und -akteure vor Ort voraus. Unterstützung durch die lokale Politik ist darüber hinaus für die nachhaltige Einbindung aller lokal Handelnden besonders relevant. Zudem können weitere strategische Partnerschaften über die Grenzen von Städten und Kreisen hinaus zielführend sein, wenn es um die Entwicklung neuer Ansätze, die Bündelung von Ressourcen oder die Orientierung an der Arbeitskräftemobilität, also der Verflechtung von regionalen Arbeitsmärkten geht. Hier gilt es den Blick für einzelne Themen der Fachkräftesicherung zu schärfen, Kooperationen über die Grenzen des eigenen Kreises oder der eigenen kreisfreien Stadt hinaus zu öffnen, neue strategische Partnerinnen und Partner zu finden und diese Partnerschaften proaktiv, zukunftsorientiert und nachhaltig zu gestalten.

Die Hessische Landesregierung möchte mit der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“ die Gestaltungsakteure aller 26 Kreise und kreisfreien Städten mit Information, Wissenstransfer und Vernetzung bei der Neuentwicklung oder dem Nachjustieren ihrer regionalen, nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategien unterstützen. Dafür bietet sie im Jahr 2023 regionale **Zukunftswerkstätten vor Ort** als praxisorientierte Unterstützung im dauerhaften Wandel an. Dort können die Akteurinnen und Akteure der Arbeitswelt in den hessischen Regionen – insbesondere aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen, Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ausländerbehörden, Berufsschulen, Hochschulen sowie aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen – auf der Basis der hier vorgelegten Daten, eine Bewertung ihres regionalen Arbeitsmarktes vornehmen und dessen zukünftige Gestaltung in einer spezifizierten Fachkräftesicherungsstrategie sondieren, indem sie ihre strategische Kooperation festigen und bei Bedarf um neue Ideen und Ansätze ergänzen.

Kontakt für die Zukunftswerkstätten:

Lora Demireva, IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, E-Mail: demireva@em.uni-frankfurt.de;
Telefon: 069 798 25475

Dennis Schmehl, IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, E-Mail: schmehl@em.uni-frankfurt.de;
Telefon: 069 798 23890

Internet: www.hessische-berufsprognosen.de

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitplan der Hessischen Fachkräfteinitiative "Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen"	8
Abbildung 2: Vergleich der durchschnittlichen Vakanzzeiten gemeldeter offener Stellen in Hessen nach Berufsgruppen in Tagen zwischen den Jahren 2019 und 2021.....	11
Abbildung 3: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben in Hessen bis zum Jahr 2040.....	13
Abbildung 4: Anteil der jährlichen Austritte aus dem Erwerbsleben an allen Beschäftigten im Jahr 2021 in Hessen, seinen Kreisen und kreisfreien Städten im Vergleich in Prozent.....	14
Abbildung 5: Gegenüberstellung von Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie -angebot in Hessen zwischen 2021 und 2028.....	15
Abbildung 6: Fachkräftelücken und -überhänge in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2021 und 2028.....	16
Abbildung 7: Fachkräftelücken und -überhänge in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2021 und 2028 in Prozent	16
Abbildung 8: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot in Hessen zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in Prozent	17
Abbildung 9: Prognostizierte prozentuale Defizite und Überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten.....	18
Abbildung 10: Prognostizierte prozentuale Defizite und Überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten sowie Qualifikationsniveaus	20
Abbildung 11: Hessenkarte mit Typologie der Kreise und kreisfreien Städte.....	22
Abbildung 12: Größenordnungen der prozentualen Defizite, Ausgleiche oder Überhänge bis zum Jahr 2028 in den 15 größten Berufsgruppen in Hessen als Anteil der Beschäftigten im Jahr 2021	26
Abbildung 13: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 1 Sozialberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent.....	29
Abbildung 14: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 2 Handwerksberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent	30
Abbildung 15: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 3 IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent	31
Abbildung 16: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 4 Industriebetriebe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent.....	32
Abbildung 17: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Cluster 5 Sachdienstleistungsberufe zwischen 2021 und 2028 in Hessen in Prozent	33

Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2A
65193 Wiesbaden

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

oder

Website: www.hessische-berufsprognosen.de

Berichterstellung

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dr. Christa Larsen

E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 22152

Lora Demireva

E-Mail: demireva@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 25475

Dennis Schmehl

E-Mail: schmehl@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 23890

Stand: Januar 2023

Dieses Dossier wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Es darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl dieses Dossier dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de