



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2022

Prognoseergebnisse und Strategieentwicklung

Exkurs zum Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Regionen

Abschlussbericht von regio pro

Dezember 2016



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung

Impressum:

Das vorliegende Papier stellt den Endbericht des Projektes „regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen“ dar.

Der gesamte Projektzeitraum erstreckte sich vom 01.06.2011 bis zum 31.12.2016. Gefördert wird das Projekt vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln.

Dezember 2016

Die Studie wurde durchgeführt von:



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Gesamtverantwortung:	Dr. Christa Larsen, IWAK Frankfurt
Autoren:	Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange, IWAK Frankfurt
Mitarbeit in den einzelnen Teilen des Berichts:	
Nachfrageprognose nach Wirtschaftszweigen:	GWS mbh, Osnabrück
Nachfrageprognose nach Berufen:	Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange IWAK Frankfurt
Angebotsprognose:	Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange IWAK Frankfurt
Matching von Angebot und Nachfrage:	Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange, IWAK Frankfurt
Expertenbefragung:	Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange, Lars Lauer, Katharina Gies IWAK Frankfurt
Ansprechpartner:	Christoph Rauner-Lange ch.lange@em.uni-frankfurt.de, 069/798 25459 Lora Demireva demireva@em.uni-frankfurt.de, 069/798-25475

Das Wichtigste in Kürze

- Das Projekt regio pro liefert fundierte Informationen über die Entwicklungen auf den hessischen Arbeitsmärkten. Es werden Prognosen für die Entwicklung von Berufen, Qualifikationen und Wirtschaftszweige für das Bundesland Hessen, seine Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für alle 26 Landkreise und kreisfreien Städte erstellt. Die Prognosen werden in einem Zweijahresturnus aktualisiert. Aktuell reicht der Prognosehorizont bis zum Jahr 2022 mit dem Jahr 2015 als Ausgangsjahr der Prognoseerstellung.
- Die Prognosen dienen als Grundlage für informationsbasierte regionale Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien und zur Information von politischen und wirtschaftlichen Akteuren, Unternehmen, Betrieben und Bildungsträgern auf Ebene des Bundeslandes, der Regierungsbezirke und der Kommunen sowie darüber hinausgehende interessierte Institutionen, Vereine, Verbände und Bürger.

Prognoseergebnisse für Hessen bis 2022

- Auf Landesebene wird laut Prognose **bis zum Jahr 2022** mit einem **Defizit von 73.460 Arbeits- und Fachkräften** zu rechnen sein. Dies umfasst **drei Prozent** der Beschäftigten im Jahr 2015, dem Ausgangsjahr der Prognose.
- **Berufe:** Für fast alle Berufsgruppen und Berufshauptgruppen werden Engpässe oder Defizite ermittelt. Besonders hoch fallen diese in den medizinischen Gesundheitsberufen, in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe, in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege, in den Berufen der Arzt- und Praxishilfe sowie in den Berufen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr aus. Im Hinblick auf die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesens setzt sich der bereits für das Jahr 2020 erkannte Mangel an Arbeits- und Fachkräften fort. Mit hohen Engpässe ist in den Berufen der Gastronomie und in unterschiedlichen Dienstleistungsberufen zu rechnen. Berufe im Bereich des Gewerbes und des Handels sind ebenfalls mitunter von Engpässen betroffen.
- **Qualifikationen:** Auf dem hessischen Arbeitsmarkt werden bis zum Jahr 2022 insgesamt 87.670 Arbeits- und Fachkräfte mit einem qualifizierenden Bildungsabschluss fehlen. Diese 87.670 fehlenden Arbeits- und Fachkräfte setzen sich aus 23.500 fehlenden Akademikerinnen und Akademikern und 64.170 Beschäftigten mit Berufsausbildung zusammen. Gemessen an den Beschäftigten im Jahr 2015 wird für das Segment der Hochqualifizierten ein Engpass von vier Prozent und bei den Fachkräften ein Engpass von fünf Prozent erwartet. Wie bereits in der vorangegangenen Prognosewelle ermittelt, wird es zu Überschüssen bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung kommen: Hier werden bis 2022 gut 14.210 Arbeitskräfte weniger benötigt, was einen Über-

schuss von drei Prozent darstellt. Dieser Trend findet sich bei den prognostizierten Anforderungsniveaus wieder. Hier zeichnet sich insgesamt ein Mangel an Fachkräften, Experten und Spezialisten gegenüber Überschüssen bei den Helfern ab.

- **Wirtschaftszweige:** Engpässe und Defizite an Arbeits- und Fachkräften werden bis 2022 insbesondere für die Wirtschaftsbereiche der wirtschaftsnahen Dienstleistungen wie Gastronomie, das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Kunst und Unterhaltung sowie in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ermittelt. Auch in den Wirtschaftszweigen des Handels ist mit Engpässen an Arbeits- und Fachkräften zu rechnen. Hingegen werden leichte Überschüsse eher in den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes gesehen.

Prognoseergebnisse für die hessischen Regierungsbezirke bis 2022

- Für den **Regierungsbezirk Darmstadt** wird bis 2022 ein **Arbeits- und Fachkräfteengpass von 29.840 Arbeitskräften** prognostiziert. Dies umfasst einen Mangel von **minus zwei Prozent** der im Jahr 2015 beschäftigten Arbeits- und Fachkräfte.
- Im Hinblick auf die Berufsgruppen werden größtenteils Engpässe und Defizite erwartet, Überschüsse sind vereinzelt wiederzufinden. Besonders in den erzieherischen, sozialen, medizinischen und pflegerischen Berufen ist mit ausgeprägten Defiziten zu rechnen.
- Für die Akademikerinnen und Akademiker wird ein Engpass von 19.910 Arbeitskräften prognostiziert (minus fünf Prozent). Bei den Fachkräften mit Berufsausbildung beläuft sich der Engpass auf 23.340 Fachkräfte (minus zwei Prozent). Hingegen werden bis 2022 ca. 13.390 Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung nicht benötigt, was einen Überschuss von plus vier Prozent darstellt. Diese Entwicklung findet sich bei den projizierten Anforderungsniveaus wieder: Hier stehen Überschüssen bei den Helfern ermittelten Engpässen bei den Fachkräften, Experten und Spezialisten gegenüber.
- Bei den Wirtschaftszweigen werden bis 2022 Defizite in den Segmenten der wirtschaftsnahen Dienstleistungen sowie in den sonstigen Dienstleistungen ermittelt. Deutlich fallen die Engpässe in den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie in Erziehung und Unterricht aus.
- Im **Regierungsbezirk Gießen** wird es bis 2022 einen **Mangel in Höhe von 21.600 Arbeits- und Fachkräften** geben, was gemessen an den Beschäftigten im Jahr 2015 ein relatives Defizit von **minus fünf Prozent** darstellt. Dieses Defizit ist gleichzeitig der höchste ermittelte Engpass unter den Regierungsbezirken.
- Für die 15 größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks werden zum Großteil stark ausgeprägte Engpässe erwartet. Im besonderen Maße sind davon die Gesundheits- und Pflegeberufe, Berufe in der Gastronomie und der Fahrzeugführung im Straßenverkehr sowie in der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung betroffen.
- Im Regierungsbezirk Gießen wird es laut Prognose bis 2022 in allen Qualifikationsniveaus zu Engpässen kommen, die jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Beson-

ders hoch fallen die Engpässe bei den Fachkräften mit Berufsausbildung aus. Hier werden 19.330 Fachkräfte bis 2022 fehlen, was ein relatives Defizit von minus sieben Prozent darstellt.

- In fast allen Wirtschaftszweigen werden für den Regierungsbezirk Defizite bis 2022 erwartet. Ausnahmen bilden die sonstigen Wirtschaftsbereiche des verarbeitenden Gewerbes, das Baugewerbe sowie der Großhandel. Hier wird ein tendenzieller Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage berechnet.
- Für den **Regierungsbezirk Kassel** wird bis 2022 ein **Mangel an 22.020 Arbeits- und Fachkräften** ermittelt. Dies stellt gemessen an den Beschäftigten im Jahr 2015 einen relativen Mangel von **minus vier Prozent** dar.
- Ausgeprägte Defizite sind in den Gesundheits- und Pflegeberufen zu finden. Hinzu kommen starke Engpässe in den Berufen Büro und Sekretariat, Reinigung, Fahrzeugführung im Straßenverkehr, Unternehmensorganisation und -strategie, in der Verwaltung und in der Gastronomie.
- Bis 2022 werden im Regierungsbezirk Kassel etwa 21.500 Beschäftigte mit Berufsausbildung fehlen (minus fünf Prozent). Bei den Akademikerinnen und Akademikern wird ein Mangel von 2.270 Arbeitskräften festgestellt (minus vier Prozent). Demgegenüber werden Überschüsse bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung in Höhe von 1.770 Arbeitskräften erwartet (plus zwei Prozent).
- Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige wird in den Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes, in den meisten Wirtschaftszweigen der Dienstleistungsbranche und im Handel mit Engpässen zu rechnen sein. Besonders betroffen sind die Wirtschaftszweige der Metallerzeugung, der Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse, Verkehr und Lagerei, das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie das Gastgewerbe.

Inhalt

1. Der hessische Arbeitsmarkt im Wandel	1
1.1 Arbeits- und Fachkräfteentwicklung in Deutschland und Hessen	2
1.2 Digitalisierung und Arbeits- und Fachkräftemangel	4
1.3 Migration und Arbeits- und Fachkräftemangel	5
1.4 Zukünftige Herausforderungen und Handlungsfelder	6
2. Arbeits- und Fachkräfteentwicklung in Hessen und seinen Regierungsbezirken	9
2.1 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt.....	11
2.2 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Qualifikationen	14
2.3 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Berufsgruppen	17
2.4 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Anforderungsniveaus	25
2.5 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen	30
2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse für Hessen und seine Regierungsbezirke	48
3. Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte: Landkreise und kreisfreie Städte in Hessen	52
3.1 Entwicklungstyp 1 – Kompensation der demographiebedingten Nachfrage bis 2022.....	56
3.2 Entwicklungstyp 2 – Bis 2022 einsetzender demographischer Wandel	58
3.3 Entwicklungstyp 3 – Bis 2022 ausgeprägter demographischer Wandel.....	60
3.4 Entwicklungstyp 4 – Bis 2022 starker demographischer Wandel.....	62
3.5 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 1 – Kompensation der demographisch bedingten Nachfrage bis 2022.....	64
Wissenschaftsstadt Darmstadt	65
Frankfurt am Main	69
Stadt Offenbach am Main	73
Landeshauptstadt Wiesbaden.....	77
documenta-Stadt Kassel.....	81
Landkreis Groß-Gerau	85
3.6 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 2 – Bis 2022 einsetzender demographischer Wandel	89
Landkreis Offenbach	90
Main-Taunus-Kreis	94
Hochtaunuskreis	98
Landkreis Marburg-Biedenkopf.....	102
Wetteraukreis	106
Landkreis Kassel	110
Main-Kinzig-Kreis	114
Landkreis Gießen.....	118
Landkreis Fulda	122
3.7 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 3 – Bis 2022 ausgeprägter demographischer Wandel	126

Lahn-Dill-Kreis	127
Landkreis Bergstraße.....	131
Rheingau-Taunus-Kreis	135
Landkreis Darmstadt-Dieburg	139
Landkreis Waldeck-Frankenberg.....	143
Schwalm-Eder-Kreis	147
Werra-Meißner-Kreis	151
Landkreis Limburg-Weilburg	155
Landkreis Hersfeld-Rotenburg	159
3.8 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 4 – Bis 2022 starker demographischer Wandel	163
Odenwaldkreis	164
Vogelsbergkreis.....	168
Exkurs: Die duale Ausbildung in Hessen und seinen Regionen	172
E1. Das Ziel der Sonderstudie.....	172
E2. Die Ausgangslage: Die zentrale Bedeutung beruflicher Ausbildung im Kontext ermittelter Fachkräfteengpässe	173
E3. Übergreifende Herausforderungen im dualen Ausbildungsgeschehen in Hessen	176
E3.1 Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte	176
E3.2 Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems	180
E3.3 Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte	190
E4. Resümee	204
4. Gesamtresümee	207
4.1 Zentrale Befunde der Arbeitsmarktprognosen bis 2022	207
4.2 Entwicklungsmuster und Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte.....	209
4.3 Handlungsempfehlungen und Strategieansätze	210
4.3.1 Entwicklungstyp 1 – Kompensation	211
4.3.2 Entwicklungstyp 2 – Einsetzender demographischer Wandel.....	212
4.3.3 Entwicklungstyp 3 und 4 – Ausgeprägter demographischer Wandel und starker demographischer Wandel.....	213
4.4 Ausblick	216
Anhang I – Dokumentation der Methode	219
I.1 Quantitative Methode.....	219
I.1.1 Methodischer Ansatz zur Prognose des Veränderungsbedarfs.....	221
I.1.2 Verteilung der Prognose der Arbeitskräftenachfrage auf die Berufe	228
I.1.3 Überblick über die prognostizierten Berufe und Wirtschaftszweige.....	230
I.1.4 Verteilung der Prognose der Arbeitskräftenachfrage auf die Qualifikationsstufen.....	232
I.1.5 Prognose des Ersatzbedarfs	232

I.1.6 Methodischer Ansatz zur Schätzung des Arbeitsangebots.....	233
I.1.7 Ermittlung des Arbeitsangebots am Arbeitsort - Pendlerbewegungen.....	238
I.1.8 Darstellung des Matchings von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage	240
I.2 Qualitative Methode – Befragung von Expertinnen und Experten	242
I.3 Konstruktion der Entwicklungstypen	245
Anhang II – Literaturverzeichnis	248
Anhang III – Abbildungsverzeichnis.....	251
Anhang IV – Tabellenverzeichnis	253
Anhang V – Ausführliche Dokumentation der Prognoseergebnisse	256

1. DER HESSISCHE ARBEITSMARKT IM WANDEL

Unterschiedliche Entwicklungen sorgen dafür, dass sich der deutsche und damit auch der hessische Arbeitsmarkt in einem steten Wandel befinden. Die wohl wichtigsten Makrotrends stellen die weiter voranschreitende Globalisierung von Handels- und Arbeitsmärkten, die verstärkt einsetzende Digitalisierung in der Wirtschaft und der Arbeitswelt sowie Migrationsbewegungen von Menschen unterschiedlicher kultureller und sozialer Prägungen dar. Während durch globalisierte Handelsketten und Wettbewerbe die Produktions- und Innovationszyklen verkürzt werden und Unternehmen durch innovative Produkte darauf antworten müssen, sorgen technische Entwicklungen wie die Digitalisierung für einen Wandel der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen bei den Arbeitskräften.

Hingegen stellen die Migrationsbewegungen das Integrationspotential von Arbeitsmärkten vor eine Herausforderung.¹ Die in den Jahren 2015 und 2016 geflüchteten Menschen gilt es in hiesige Arbeitsmärkte zu integrieren, sodass sie nachhaltig in der Gesellschaft ihren Platz finden können. Dafür muss man wissen, was die Menschen mit sich bringen, was sie können, welche Qualifikationen und Kompetenzen sie erwerben sollten und welche Bedarfe an Arbeitskräften es von Seiten der Unternehmen gibt.

Hinzu kommt der flächendeckend einsetzende demographische Wandel, der für eine Überalterung in der Gesellschaft sorgt. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt Hessens bedeutet der demographische Wandel, dass mit einem sukzessiven Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu rechnen ist. Besonders durch die vermehrten Renteneintritte der geburtenstarken Baby-Boomer-Generation werden in den kommenden 15 Jahren große Lücken an Arbeits- und Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und darüber hinaus entstehen.

Diese in Kürze skizzierten Entwicklungen sind langfristig vonstattengehende Prozesse, die die Veränderung des Arbeitsmarkts in Hessen vorantreiben. Mit diesen Entwicklungen gehen Fragen nach der Sicherung von Arbeits- und Fachkräften in Hessen, seinen Landkreisen und kreisfreien Städten sowie den dort ansässigen Unternehmen und Betrieben einher. Besonders der demographische Wandel, der an der Basis des Arbeitsmarktes – dem Angebot an Arbeits- und Fachkräften – ansetzt, kann in mittelfristiger Perspektive nicht nur zu Verschiebungen zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeit- und Fachkräften führen. So wird die regionale Infrastruktur, bspw. die Nahversorgung sowie Bildungs- und Betreuungsangebote, ebenso wenig vom demographischen Wandel unberührt bleiben, wie die Entwicklungen in den Berufen, in den Qualifikationen oder in der Wirtschaft. Im Endeffekt wird auch die Innovations- und Produktionskraft des Bundeslandes Hessen vom demographischen Wandel und den damit verbundenen Arbeits- und Fachkräfteengpässen signifikant berührt werden. Eine innovative Gestaltung der skizzierten Entwicklungen kann über eine strategisch ausgerichtete Arbeits- und Fachkräftesicherung erfolgen, für die ein Zusammenspiel aus Betrieben, Unternehmen und Unternehmensverbänden, Weiterbildungsanbietern, politischen und gesellschaftlichen Akteuren angesichts der umfassenden Entwicklungen unerlässlich zu sein scheint.

¹ Der Begriff „Migrationsbewegung“ bezeichnet in diesem Bericht die zwischen Januar 2015 und Oktober 2016 geflüchteten Menschen, die nach dem Königsteiner Schlüssel auf Hessen und seine Kommunen verteilt wurden.

An diesem Punkt setzt das Frühinformationssystem regio pro an, das seit 2008 kontinuierlich regionalisierte Prognosen und Informationen zu den Arbeitsmarktentwicklungen in Hessen liefert – seit 2012 auch für alle Landkreise und kreisfreien Städte. Das Ziel des Frühinformationssystems besteht darin, Entscheiderinnen und Entscheider auf Landkreis-, Regierungsbezirks- und Hessenebene aus Politik, Wirtschaft, Bildungsträgern, Vereinigungen und Verbänden mit fundierten Informationen zur regionalen Arbeitsmarktentwicklung auszustatten. Die gelieferten Informationen machen die Entscheiderinnen und Entscheider handlungsfähig, sie können auf deren Basis Handlungsstrategien und -ansätze entwerfen, durch gemeinsame Entwicklungen regionale Kooperationen mit wichtigen Partnern eingehen sowie bestehende Bündnisse stärken. Damit liefert regio pro einen wichtigen Baustein für regional zugeschnittene Entscheidungskompetenzen und Entwicklungsstrategien im Kontext des Arbeitsmarktes.

Die zu treffenden Entscheidungen hängen auch von der Qualität und Verlässlichkeit der Prognosen ab. Daher müssen die zugrundeliegenden Daten folgenden Kriterien entsprechen. Sie müssen

- auf möglichst kleinräumiger regionaler Ebene
- nach Berufen
- nach Wirtschaftsbranchen
- nach Qualifikationen

differenziert zur Verfügung stehen, um passfähige Strategieentwicklungen zu ermöglichen.

Der vorliegende Bericht stellt diese Informationen für Hessen, die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte Hessens zur Verfügung. Der Prognosehorizont reicht bis zum Jahr 2022, Ausgangsjahr der Prognose ist das Jahr 2015. Für die insgesamt 30 administrativen Gebietskörperschaften (Bundesland Hessen, drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel, 26 Landkreise und kreisfreien Städte) wurden jeweils die Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften für die Berufshauptgruppen bzw. Berufsgruppen, die Qualifikationsniveaus, die Anforderungsniveaus und die Wirtschaftszweige ermittelt und systematisch aufbereitet. Die Ergebnisse der Prognose werden durch Einschätzungen von Expertinnen und Experten auf Ebene der Regierungsbezirke sowie der Landkreise und kreisfreien Städte validiert.

Im Folgenden werden eine Beschreibung der skizzierten aktuellen Entwicklungen sowie die Lage zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in Hessen dargestellt. Daran anschließend werden die Prognoseergebnisse bis 2022 beschrieben.

1.1 Arbeits- und Fachkräfteentwicklung in Deutschland und Hessen

Die Themen der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung bzw. des Arbeits- und Fachkräftemangels sind seit den Jahren 2014 und 2015 besonders durch die übergreifenden Megatrends der Digitalisierung und der Migration wieder verstärkt in das Bewusstsein von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gerückt. Das Thema des demographischen Wandels geht mitunter in den Themen der Digitalisierung, der Wirtschaft und Arbeitswelt sowie der Migrationsbewegungen auf. Gerade durch die Digitalisierung und Migration werden positive, dem demographischen Wandel entgegenstehende Effekte erwartet: Mit den Migrationsbewegungen wird bisweilen die Erwartung verbunden, dass mit einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und damit in

die Gesellschaft die Bevölkerungsentwicklung einen positiven Impuls erfahren wird. Diese Annahme ist vorerst insofern als eine hypothetische Annahme zu betrachten, als dass umfassende individuelle Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen für die geflüchteten Menschen durchgeführt werden müssen. Hingegen findet sich in der Digitalisierung dahingehend das Thema des demographischen Wandels wieder, als dass durch ein verstärktes Einsetzen digitaler Anwendungen in Unternehmen und Betrieben die entstehenden demographisch bedingten Engpässe an Arbeits- und Fachkräften aufgefangen werden sollen. Diese Annahme ist ebenfalls eine vorerst hypothetische Annahme. Sie setzt voraus, dass gewisse Tätigkeiten eins zu eins von technischen Anwendungen übernommen werden können. Inwiefern damit ein umfassender quantitativer Effekt hinsichtlich der Relativierung demographisch bedingter Engpässe einhergeht, kann bis dato nur schwerlich seriös beantwortet werden.

An dieser thematischen Gemengelage kann erkannt werden, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel weiterhin ein Thema hoher Relevanz bleibt. Eine große Rolle in Fragen der Arbeits- und Fachkräftesicherung spielt neben Digitalisierung und Migration daher der demographische Wandel.

In der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung stellt das Statistische Bundesamt z.B. heraus, dass die Anzahl der Menschen, die mindestens 70 Jahre alt sind, seit 1990 bundesweit von 8,1 Millionen Menschen auf 13,1 Millionen Menschen angewachsen ist (Vgl. Statistisches Bundesamt 2015a: 11). Diese Entwicklung sorgt für eine Verschiebung in den Relationen der Altersgruppen. Es werden weniger junge Menschen nachkommen, als sich Menschen in den höheren Altersgruppen befinden. Dadurch wird mittel- bis langfristig mit einer bedeutenden Abnahme der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und damit auch in Hessen zu rechnen sein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen sich deshalb zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert, offene Stellen mit Arbeits- und Fachkräften zu besetzen, die über die relevanten Qualifikationen, Kompetenzen und Anforderungen verfügen.

Die Entwicklung wird in unterschiedlichen Studien aufgezeigt. Trotz unterschiedlicher methodischer und modellhafter Herangehensweisen, die durchaus Gegenstand kritischer Auseinandersetzungen sind, kommen einschlägige Studien zu dem Schluss, dass sich der demographische Wandel auf dem Arbeitsmarkt als eine Herausforderung bei der adäquaten Stellenbesetzung auswirkt. So kommen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu dem Ergebnis, dass es in Zukunft zu einem signifikanten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials kommen wird, der vor allem auf die demographische Entwicklung zurückgeführt werden kann (Vgl. Brücker et al. 2013). Ähnlich verhält es sich bei weiteren Studien, die sich mit dem demographisch bedingten Mangel an Arbeits- und Fachkräften beschäftigen. Gleichwohl Unterschiede in den methodischen Herangehensweisen zu berücksichtigen sind, wird auch hier ermittelt, dass es durch eine schrumpfende Bevölkerungsentwicklung zukünftig zu Problemen bei der Stellenbesetzung kommen wird (Vgl. Dräger 2014; Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011; Vgl. Bonin et al. 2007; Vgl. Frevel 2004). Der demographische Wandel wird sich vor dem Hintergrund jeweiliger Zuschnitte in den Studien in unterschiedlichen Berufen als Arbeits- und Fachkräftemangel auswirken. So kann es laut Bundesagentur für Arbeit insbesondere in den Berufen der Gesundheit und Pflege zu erhöhten Engpässen kommen (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015: 26). In diesem Zusammenhang ist für die Gesundheits- und Pflegeberufe in Hessen der Hessische Pflegemonitor zu

nennen, der im Beschäftigungssektor der Altenhilfe bezogen auf den Beschäftigtenstand im Jahr 2013 auf einen demographiebedingten Erweiterungsbedarf von 4.748 Altenpflegerinnen und Altenpflegern für das Jahr 2030 kommt (Vgl. Lauxen 2015).

Darüber hinaus sorgt eine steigende wirtschaftliche Nachfrage an Beschäftigten mit Berufsausbildung und (Fach-)Hochschulabschluss für einen Mangel in diesen Qualifikationssegmenten. Dies zeigt sich besonders in den sogenannten „MINT-Berufen“ (Berufe der Bereiche **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik) naturwissenschaftlicher Prägung. Diese Mängel werden wiederum durch eine verstärkte Verflechtung zwischen dienstleistenden und verarbeitenden Wirtschaftsbereichen auch für industrielle Wirtschaftszweige zunehmend relevant.

Für Hessen zeigt sich vorerst eine seit dem Jahr 2010 einsetzende positive Bevölkerungsentwicklung. Laut Bevölkerungsprognosen des Hessischen Statistischen Landesamtes geht man davon aus, dass diese positive Bevölkerungsentwicklung bis 2019 anhalten wird. Nach 2019 beginnen die Verschiebungen in den Altersgruppen der Bevölkerung in Hessen zu greifen. Nach Berechnung der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird ermittelt, dass ab 2020 die Schere zwischen den Sterbefällen und Geburten wieder weiter auseinandergeht (Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2014: 5). Letztlich wird sich die Gruppe der Erwerbsfähigen bis 2030 um 107.000 Personen verkleinern, die Gruppe der über 65-Jährigen wird hingegen von 1,239 Millionen Menschen im Jahr 2014 auf 1,628 Millionen Menschen im Jahr 2030 anwachsen (Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2014: 9). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt zu dem Schluss, dass das Angebot an Arbeits- und Fachkräften in Hessen um 2,8 Prozent bis 2030 sinken wird (Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013: 50). Es zeigt sich, dass besonders in den Jahren zwischen 2020 und 2030 mit einem bedeutenden Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu rechnen ist. Die vorliegenden Prognoseergebnisse zur Arbeits- und Fachkräfteentwicklung bis 2022 liegen damit in diesem entwicklungsintensiven Zeitraum.

Diese Entwicklungen können im Hinblick auf die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten wiedergefunden werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt in einer Studie aus dem Jahr 2011 zu dem Schluss, dass im mittleren Bildungssegment – die Beschäftigten mit Berufsausbildung – die Gruppe der 55- bis 65-Jährigen gegenüber jüngeren Altersgruppen besonders groß ist (Vgl. Burkert et al. 2011: 19). Diese werden bis 2022 verstärkt rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, was dazu führt, dass aufgrund des fehlenden Nachwuchses Beschäftigte mit einer Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt in Hessen fehlen werden.

1.2 Digitalisierung und Arbeits- und Fachkräftemangel

Mit der Digitalisierung in der Arbeitswelt werden Möglichkeiten verbunden, die fehlenden Arbeits- und Fachkräfte in Unternehmen und Betrieben aufzufangen. Hier geht man davon aus, dass Routinetätigkeiten von digitalen Anwendungen übernommen werden können. Routinetätigkeiten finden sich meist in Berufen des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes wieder, in denen u.a. Engpässe an Arbeits- und Fachkräften erwartet werden (Vgl. Bußmann & Seyda 2016). In diesem Zusammenhang erarbeiteten die Wissenschaftlerinnen Katharina

Dengler und Britta Matthes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ein quantitatives Maß, das angibt, inwiefern routinierte Tätigkeiten von digitalen Anwendungen in unterschiedlichen Berufen übernommen werden können. Sie stellen ins Besondere für Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe und Berufe in der Unternehmensführung und -organisation ein hohes Potential heraus, das durch digitale Anwendungen zukünftig ausgeführt werden kann (Vgl. Dengler & Matthes 2015). Im Hinblick auf den demographischen Wandel ließen sich in diesen Berufen altersbedingte Arbeits- und Fachkräftemangel eventuell auffangen. Dies würde wiederum Veränderungen in den Berufen, den beruflichen Zuschnitten und den zugrunde liegenden Bildungsformaten nach sich ziehen. Allerdings muss überprüft werden, welche Tätigkeiten von digitalen Anwendungen konkret ausgeführt werden können. Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass eine solche Entwicklung einen mittel- bis langfristigen Prozess darstellt, bis ein bedeutender Effekt zur Reduzierung des demographischen Wandels beobachtet werden kann.

Ferner wird im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt davon ausgegangen, dass sich Anforderungen an Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und an das Wissen der Arbeitskräfte verändern werden (Vgl. Hammermann & Stettes 2016). Eine vorausschauende Arbeits- und Fachkräftesicherung kann in diesem Zusammenhang an der bedarfsorientierten Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte ansetzen und diese an die Regionen, den Arbeitsmarkt und die Unternehmen binden.

Gleichwohl werden mit der Digitalisierung Innovationspotentiale für die Wirtschaft verbunden, die dazu beitragen können, das Bundesland Hessen und seine Landkreise und kreisfreien Städte als einen attraktiven Standort für Unternehmen und Betriebe weiterzuentwickeln. Jedoch muss einschränkend betont werden, dass über diesen langsam aber stetig einsetzenden Digitalisierungsprozess wenig gesichertes Wissen zur Verfügung steht. Welche Berufe und Qualifikationsstrukturen letztlich in welchem Maße betroffen sein werden und welche positiven Effekte auf einen demographischen Arbeits- und Fachkräftemangel zu erwarten sind, können bis dato lediglich hypothetisch beantwortet werden.

1.3 Migration und Arbeits- und Fachkräftemangel

Neben der Digitalisierung werden sich von internationalen Migrationsbewegungen positive Effekte für die Entwicklung der Bevölkerung und des Arbeitsmarktes erhofft. In positiven Szenarien gilt die Annahme, dass mit der Migration ein Anstieg der Bevölkerung verbunden sein wird, der wiederum zu einer Steigerung des Arbeits- und Fachkräfteangebots führt.

Insgesamt sind laut amtlicher Statistik zwischen Januar 2015 und Oktober 2016 knapp eine Million geflüchteter Menschen nach Deutschland gekommen. Davon sind nach Königsteiner Schlüssel etwa 93.000 Menschen auf Hessen verteilt worden. Je nach Berechnungsweise und Methodik wird in unterschiedlichen Studien der Erwerbstätigenanteil der geflüchteten Menschen auf 55 Prozent geschätzt (Vgl. Brücker et al. 2015). Jedoch gehen die meisten Studien davon aus, dass die Migrationsbewegungen kurzfristig eher zu einer Steigerung der Arbeitslosenquote führen werden. Mittel- bis langfristig lässt sich diesem Phänomen aber durch integrative Maßnahmen (Ausbildung, Weiterbildung, Kompetenz-, Qualifikationserwerb) entgegenwirken (Vgl. ebd.; Vgl. Fuchs & Weber 2016).

Langfristig ist zu erwarten, dass die Migrationsbewegungen insgesamt positive Effekte für die Bevölkerungsentwicklung und den Arbeitsmarkt mit sich bringen. Hierfür hat u.a. das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erste deskriptive Erkenntnisse zu den Qualifikationen der Asylantragssteller und -antragsstellerinnen gewonnen und daraus erste Förderbedarfe abgeleitet. Hier bildet sich sowohl ein hoher Bedarf an Sprachkursen ab, als auch – aufgrund des meist jungen Alters der Personen – eine Aufnahme in weitere schulische und universitäre Ausbildungen (Vgl. Rich 2016). Ferner zeigt sich, dass die geflüchteten Menschen mehrheitlich unter 35 Jahre alt und männlichen Geschlechts sind sowie über mittlere schulische oder berufliche Qualifikationsprofile verfügen (Vgl. Worbs & Bund 2016a). Zudem kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge in einer Studie aus dem Jahr 2016, in der geflüchtete Menschen nach ihrer Erwerbstätigkeit und ihren Zukunftsplänen befragt wurden, zu der Erkenntnis, dass geflüchtete Menschen besonders in den Wirtschaftsbereichen der Gastronomie, der Lagerung, Logistik und Transport, der Reinigung und in der Herstellung und Verkauf von Lebensmitteln beschäftigt sind (Vgl. Worbs & Bund 2016b: 6-7). Dabei fallen sowohl die schulische und berufliche Qualifikation der geflüchteten Menschen sowie der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig beschäftigt) sehr unterschiedlich aus. In Summe überwiegt bei den Befragten mehrheitlich eine Beschäftigung in Vollzeit sowie fehlende berufliche oder schulische bzw. universitäre Qualifikationen (Vgl. Worbs & Bund 2016b: 5). Die fehlenden beruflichen, schulischen oder universitären Qualifikationen sind jedoch nicht mit mangelnder beruflicher Erfahrung oder fehlenden Kompetenzen gleichzusetzen.

Gleichwohl ist bislang zu wenig über die aufgenommenen Menschen bekannt, weshalb sich daher nicht mit Sicherheit sagen lässt, welches Arbeitskräftepotential in ihnen steckt. Inwiefern die Migrationsbewegungen einen positiven Effekt auf die Bevölkerungsentwicklung und den demographisch bedingten Arbeits- und Fachkräftemangel haben werden, kann bis dato wie beim Thema der Digitalisierung nur hypothetisch beantwortet werden. Vor diesem Hintergrund sollten die Daten zu den geflüchteten Menschen in den für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte erstellten Steckbriefen interpretiert werden. Die Anzahl der geflüchteten Menschen wurde für jeden Landkreis und jede kreisfreie Stadt nach dem Königsteiner Schlüssel ausgehend von der gesamten Anzahl für Hessen berechnet. Wenn in diesem Zusammenhang von einem Potential zur Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe gesprochen wird, so stellt dies gewissermaßen eine Obergrenze dar: Es können keine Aussagen über die Qualifikationsstruktur der geflüchteten Menschen, über deren beruflichen Erfahrungen oder über ihr zukünftiges Wanderungsverhalten (Wie viele Menschen bleiben in den Landkreisen? Wie viele Menschen und welche Menschen ziehen in die Städte? Wie viele und welche Menschen verbleiben in Hessen?) getätigt werden. Die Daten zu den geflüchteten Menschen in den Steckbriefen sollten daher nicht zu stark interpretiert werden.

1.4 Zukünftige Herausforderungen und Handlungsfelder

In Wissenschaft und Praxis besteht Einigkeit darüber, dass sich die Megatrends der Digitalisierung und der Migration zukünftig zu dem übergreifenden Thema des demographischen Wandels hinzugesellen und zunehmend relevant für eine innovative Arbeits- und Fachkräftesicherung werden. Konzeption, Planung und Umsetzung einer solchen Arbeits- und Fachkräftesi-

cherung erfordert starke Kooperationen und breite Bündnisse zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteuren, Einrichtungen der Bildung und Weiterbildung, Vereinen, Verbänden und Sozialpartnern auf den Ebenen Hessens, der Regierungsbezirke und der Kommunen. Dementsprechend können unterschiedliche Handlungsfelder skizziert werden.

Für die Politik werden Handlungsfelder für eine innovative Arbeits- und Fachkräftesicherung vor allem in den Bereichen der Bildungs-, Sozial und Arbeitsmarktpolitik gesehen. Arbeitsmarktpolitische Ansätze können sich darauf beziehen, bis dato noch nicht voll ausgeschöpfte Potentiale von Zielgruppen zu mobilisieren. Hier können Beschäftigungspotentiale von jungen Menschen, von Menschen mit Migrationshintergrund oder von Menschen ohne Berufsausbildung weiter mobilisiert werden. Auch eine Ausweitung der Frauenerwerbsquote oder ein längerer Verbleib älterer Menschen im Erwerbsleben sind denkbar. Weiterhin wird es darauf ankommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen im Speziellen und für junge Familien im Allgemeinen zu erhöhen. Bildungspolitische Ansätze können sich darauf beziehen, junge Menschen für eine Berufsausbildung zu begeistern. Dies kann im Verbund mit Berufsschulen, Verbänden aus der Wirtschaft und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie durch eine verstärkte Berufsbildung geschehen. Hinzu kommen passgenaue und bedarfsorientierte Maßnahmen aus dem Bereich der Nachqualifizierung für Menschen ohne Berufsausbildung. Dies kann im Abgleich mit etwaigen Mangelberufen erfolgen. Darüber hinaus können strategische Maßnahmen zur externen Rekrutierung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften zielführend sein. In diesem Zusammenhang bedarf es Optimierungen im Bereich der Anerkennungsmodalitäten von im Ausland erworbenen Berufs- und Qualifikationsabschlüssen.

Im Hinblick auf die Landkreise und kreisfreien Städte in Hessen wird es zudem darauf ankommen, Fragen nach der regionalen Attraktivität für junge Menschen und junge Familien stärker in den Vordergrund zu rücken. Eine erhöhte regionale Attraktivität kann dazu beitragen, dass sich junge Menschen und junge Familien bewusst für eine Region als Lebensmittelpunkt entscheiden. Im Effekt kann dies dazu führen, dass das Angebot an Arbeitskräften am Wohnort steigt.

Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird es vermehrt darauf ankommen, die Bedürfnisse von (jungen) Menschen in den Mittelpunkt von Rekrutierungsprozessen zu stellen. Dies kann über attraktive Arbeitsbedingungen erfolgen und für eine stärkere Bindung von Arbeits- und Fachkräften an jeweilige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sorgen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können zusammen mit Einrichtungen aus den Bereichen Bildung und Weiterbildung dafür sorgen, dass sich Arbeits- und Fachkräfte weiterentwickeln und neue Kompetenzen und Fertigkeiten erwerben können. In diesem Kontext können sich starke Kooperationen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und (Weiter)Bildungseinrichtungen als tragfähige Partnerschaften für eine innovative Arbeits- und Fachkräftesicherung erweisen.

Diese Gesamtschau stellt mögliche Handlungsfelder dar, in denen Akteure aus Politik, Wirtschaft, dem (Weiter)Bildungsbereich, aus Interessensvereinigungen und -verbänden tätig werden können. Allerdings gilt es die regionalen Unterschiede in der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung zu berücksichtigen. Eine innovative Arbeits- und Fachkräftesicherung kann nur vor dem Hintergrund der vielschichtigen Entwicklungen in den Landkreisen und kreisfreien

Städten Hessens erfolgen. Es bedarf detaillierter Informationen über Arbeitsmarktentwicklungen in den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten. Mit der vorliegenden Prognose bis 2022 liefert regio pro solche spezifischen Informationen für das Bundesland Hessen, die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte hinsichtlich der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Die Prognose stellt somit einen wichtigen Aspekt für innovative und nachhaltige Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien dar.

2. ARBEITS- UND FACHKRÄFTEENTWICKLUNG IN HESSEN UND SEINEN REGIERUNGSBEZIRKEN

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeits- und Fachkräfteprognose für Hessen und seine drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel bis zum Jahr 2022 vorgestellt. Die Darstellung der Prognoseergebnisse erfolgt entlang der Kategorien der Qualifikationen, Berufsgruppen, Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweigen.

Sodann werden auf diesen Erkenntnissen aufbauend die Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte für die 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte präsentiert und Handlungsempfehlungen und Handlungsansätze abgeleitet.

Zu Beginn sollen noch einige Ausführungen zur Darstellung und zur Interpretation der Ergebnispräsentation vorweg gestellt werden:

Der Frage nach der Passfähigkeit zwischen Arbeits- und Fachkräfteangebot und -nachfrage wird sich über das Matchingmodell genähert. Bei dem Matchingmodell wird dem Arbeitskräfteangebot die Arbeitskräftenachfrage bis 2022 gegenübergestellt – sie werden gematcht. Fällt das Saldo zwischen Angebot und Nachfrage weder positiv, noch negativ aus, so ist es ein Match: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage decken sich passgenau. Fällt das Saldo hingegen positiv oder negativ aus, so ergibt sich ein Mismatch: Während ein positiver Saldo auf einen Überschuss an Arbeitskräften verweist, stellt ein negativer Saldo einen Engpass bzw. einen Mangel an Arbeitskräften dar. Für die ermittelten Prognosen werden die Arbeitskräftenachfrage mit dem Arbeitskräfteangebot bis 2022 für die Qualifikationen, Berufsgruppen und Berufshauptgruppen, Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweige gematcht. Das heißt, es kann in diesen Kategorien entweder zu einem Match oder zu einem Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage bis 2022 kommen. Der Match bzw. Mismatch wird sowohl in absoluten Zahlen, als auch in Relation zum Ausgangsjahr der Prognose (2015) dargestellt und bezieht sich stets auf die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2015 des jeweiligen Qualifikationsniveaus, Wirtschaftszweigs oder der Berufsgruppe.

Als Basis der Prognose werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ausschließlich geringfügig Beschäftigten aus dem Jahr 2015 herangezogen. Da allerdings keine genauen Informationen zu dem Arbeitsstundenumfang aller Teilzeit und geringfügig Beschäftigten vorliegen und eine Darstellung in Vollzeitäquivalenten zu mehr Verzerrungen als zu Genauigkeit führen könnte, beziehen sich die Prognosen von regio pro immer auf Kopfzahlen.

Darüber hinaus werden zugunsten der Stabilität des Modells gewisse Dynamiken, die durchaus zur alltäglichen Realität auf den Arbeitsmärkten zählen, nicht abgebildet: Wechsel zwischen Berufsgruppen bzw. Berufshauptgruppen von Arbeitskräften werden z.B. nicht erfasst. So können keine Aussagen darüber getroffen werden, ob ein möglicher Universitätsabsolvent bzw. eine Universitätsabsolventin mit einem Abschluss in Physik aufgrund mangelnder Nachfrage in gewissen Wirtschaftsbereichen oder Berufssegmenten in einer anderen Berufsgruppe eine Beschäftigung findet. Diese Modelleigenschaft kann aber von den Expertinnen und Experten gerade als Möglichkeit genutzt werden, berufsübergreifende Lösungen für zukünftig erwartete Engpässe zu finden.

Bevor auf die jeweiligen Ergebnisse eingegangen und der Blick auf die prognostizierten Entwicklungen auf den hessischen Arbeitsmärkten gerichtet wird, sollen noch Definitionen dessen vorangestellt werden, was unter den Begriffen Angebot, Nachfrage, Match und Mismatch verstanden und wie mit ihnen operiert wird.

Definition des Angebots

Mit dem Begriff des **Angebots** wird im Kontext der Prognosen aus regio pro nicht das jeweilige Gesamtangebot am Arbeitsort verstanden, sondern **die Veränderung des Angebots an Arbeits- und Fachkräften am Arbeitsort bis zum Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2015, differenziert nach Landkreis/kreisfreier Stadt, Qualifikation, Berufsgruppe oder Wirtschaftszweig**. Genauer betrachtet bezeichnet die Veränderung des Angebots die Differenz zwischen dem Gesamtangebot und allen sich durchgehend von 2015 bis 2022 in Erwerbsarbeit befindenden Personen oder anders gefasst alle, die für die bis 2022 eröffneten Stellen zur Verfügung stehen. Wenn im Zuge der Interpretation der Daten und der Darstellung der Ergebnisse auf das Angebot an Arbeits- und Fachkräften eingegangen wird, dann beziehen sich die Erläuterungen zum Angebot stets auf die Veränderungen innerhalb des Angebots von 2015 bis zum Jahr 2022.

Definition der Nachfrage

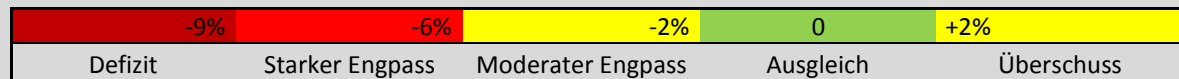
Der Begriff der **Nachfrage** bezeichnet analog zum Begriff des Angebots nicht die jeweilige, allgemeine Nachfrage der Unternehmen an Arbeits- und Fachkräften, die in diesem Sinne auch bereits sich in Erwerbsarbeit befindenden Personen umfasst, **sondern ausschließlich die Veränderung der Nachfrage bis 2022, differenziert nach Landkreis/kreisfreier Stadt, Qualifikation, Berufsgruppe oder Wirtschaftszweig**. Die Nachfrage ergibt sich aus der Abschätzung des Veränderungsbedarfs, der die ökonomische Entwicklung unternehmerischer Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften umfasst und den alters- und vollwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf, der die Anzahl der Renteneintritte beschreibt. Der Veränderungsbedarf kann positiv oder negativ ausfallen und somit die Nachfrage entweder steigern oder senken; der Ersatzbedarf wirkt in jedem Fall Nachfrage steigernd.

Definition des Matches und des Mismatches

Der **Match** drückt ein **Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten aus, das eine Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften beschreibt**. Bei einem positiven und negativen Verhältnis fehlt die Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage: Es gibt einen positiven oder negativen Mismatch. Bewegt sich das Verhältnis nahe 0, besteht Passfähigkeit: Es gibt einen Match zwischen Angebot und Nachfrage.

Der Mismatch bzw. Match kann in seiner Wirkung differenziert werden. In folgender Grafik wird der Begriff Mismatch in graduellen Abstufungen hinsichtlich seiner angenommenen Wirkung auf regionalen Arbeitsmärkten dargestellt.

Abbildung 1: Graduelle Differenzierung des Mismatches



Quelle: Eigene Darstellung

Ein Arbeitsmarkt bzw. das darin abgebildete Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot wird insofern als ausgeglichen verstanden, als dass der erwartete Mismatch mit relativ minimalen Anstrengungen behoben werden kann. Je weiter sich der Mismatch in die gelben und in die roten Bereiche entwickelt, desto größer werden die Anstrengungen sein müssen, um das Missverhältnis einigermaßen aufzufangen bzw. auszugleichen. Hier ist darauf hinzuweisen, dass Überschüsse eine ähnliche Herausforderung für Arbeitsmärkte darstellen können wie Engpässe oder Defizite. Sowohl Überschüsse, als auch Defizite bzw. Engpässe beschreiben eine fehlende Balance auf regionalen Arbeitsmärkten, die sowohl struktureller als auch individueller Natur sein können.

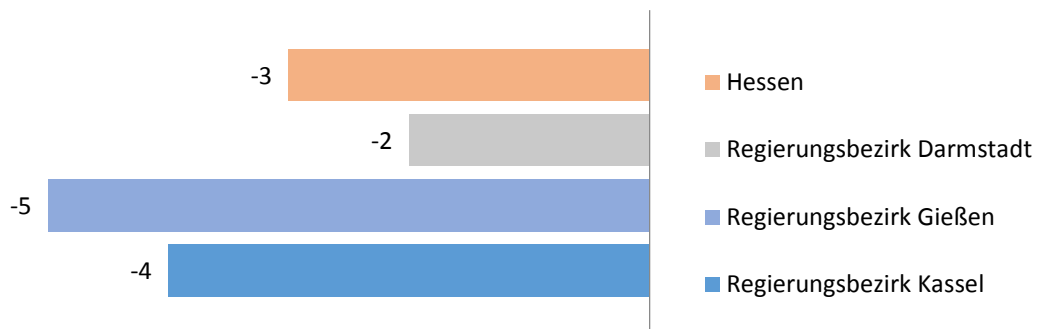
2.1 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt

In den folgenden Unterkapiteln werden die Prognoseergebnisse bis 2022 für Hessen und die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel vorgestellt. Zu Beginn werden die allgemeinen erwarteten Arbeits- und Fachkräfteentwicklungen vorgestellt, um einen Überblick über die ermittelten Engpässe oder Überschüsse zu gewinnen. Sodann werden die Prognoseergebnisse für die Qualifikationsniveaus bis 2022 ausgeführt. Hier werden die ermittelten Engpässe und Überschüsse für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung und mit (Fach-)Hochschulabschluss beschrieben. Anschließend wird auf die Prognosen bis 2022 für die Berufsgruppen (3-Steller) auf Ebene Hessens und den Regierungsbezirken eingegangen. Hier wird sich aus Gründen der Übersichtlichkeit ausschließlich auf die 15 größten Berufsgruppen beschränkt, eine ausführliche Auflistung der Berufsgruppen findet sich im Anhang V. Daran anschließend werden die Ergebnisse der Anforderungsniveaus bis 2022 erläutert. Die Anforderungsniveaus der Helfer, Fachkräfte, Experten und Spezialisten nach Berufsgruppen wurden zum ersten Mal projiziert. Die ermittelten Überschüsse und Engpässe sollen tiefere Einblicke in die berufsspezifischen Mismatches liefern. Abschließend wird auf die Ergebnisse der Wirtschaftszweige bis 2022 eingegangen. Hierfür werden die einzelnen Wirtschaftszweige zu Wirtschaftsbereichen zusammengefasst und vorgestellt.

Laut Prognose wird für Hessen bis zum Jahr 2022 ein absoluter Mismatch an Arbeits- und Fachkräften von bis zu 73.460 Arbeits- und Fachkräften erwartet, was in etwa drei Prozent der Beschäftigten im Jahr 2015, dem Ausgangsjahr der Prognose, entspricht. Gegenüber den Prognosen von 2013 stellt dies eine positive Entwicklung dar, da der erwartete Fach- und Arbeitskräfteengpass in absoluten und relativen Zahlen gesunken ist. Ein möglicher Grund hierfür können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Aktivierung und Mobilisierung sein.

Richtet man den Blick auf die erste regionale Ebene – die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel – so kann für den Regierungsbezirk Darmstadt ebenfalls eine positive Entwicklung herausgestellt werden: Das absolute Defizit beläuft sich auf 29.820 Arbeits- und Fachkräfte, was gegenüber der Beschäftigtenzahl in 2015 einen Mismatch von minus zwei Prozent darstellt. Für den Regierungsbezirk Gießen beläuft sich der bis 2022 erwartete Arbeits- und Fachkräfteengpass auf minus fünf Prozent, was in absoluten Zahlen 21.600 fehlende Arbeits- und Fachkräfte bedeutet. Für den Regierungsbezirk Kassel wird bis 2022 ein relativer Mismatch von minus vier Prozent projiziert, was ebenfalls in absoluten Zahlen ausgedrückt einen nicht gedeckten Bedarf an Arbeits- und Fachkräften von ca. 22.020 Arbeits- und Fachkräften darstellt.

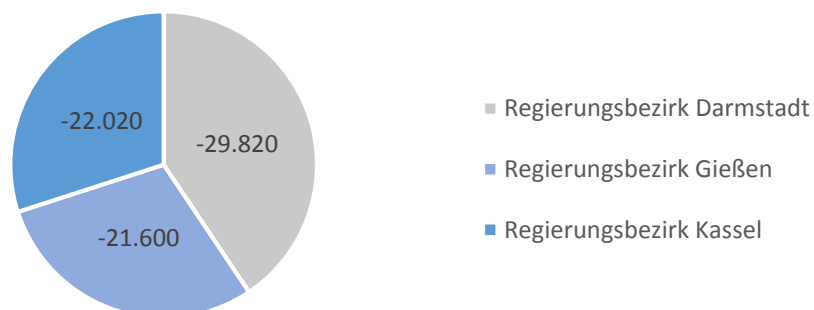
Abbildung 2: Relativer gesamter Mismatch bis 2022 für Hessen und Regierungsbezirke (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Insgesamt steht unter den drei Regierungsbezirken der Regierungsbezirk Darmstadt mit dem geringsten zu erwarteten Arbeits- und Fachkräfteengpass bis 2022 dar: Mit minus zwei Prozent bewegt man sich fast in einem ausgeglichenen Bereich zwischen Angebot und Nachfrage. Gleichwohl wird besonders für den Regierungsbezirk Gießen in der Mitte Hessens gelegen ein moderater Engpass erwartet, der die projizierten Entwicklungen für Nordhessen und Südhessen übersteigt sowie oberhalb des hessischen Schnitts liegt. Für Mittelhessen wird daher mit größeren Anstrengungen zu rechnen sein, was eine passgenaue Versorgung des Arbeitsmarktes mit Arbeits- und Fachkräften anbelangt.

Abbildung 3: Absoluter Mismatch bis 2022 nach Regierungsbezirken



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

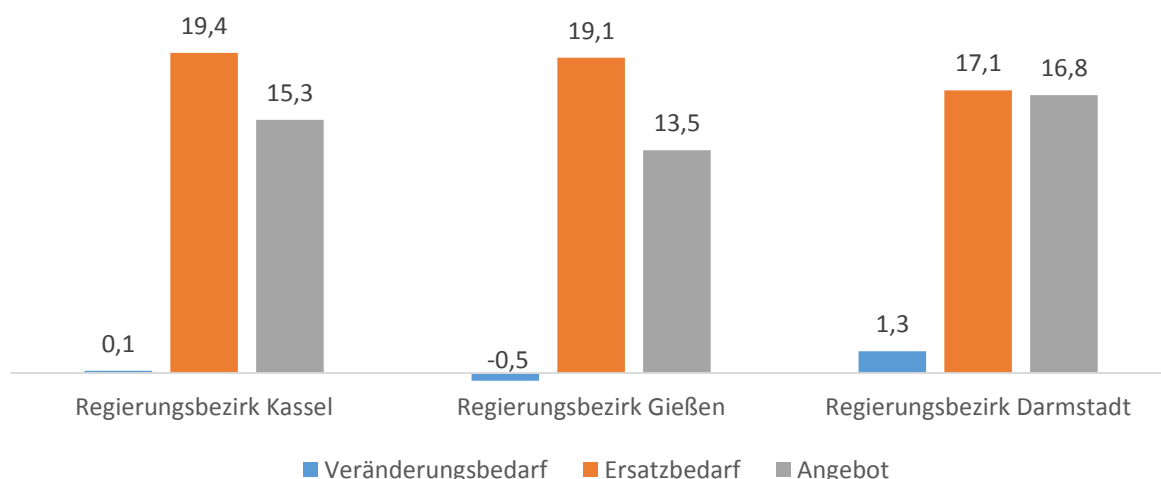
In Abbildung drei werden die jeweiligen absoluten Engpässe der Regierungsbezirke dargestellt. Man erkennt, dass der absolute Engpass des Regierungsbezirks Darmstadt zwar rund

ein Drittel des gesamten hessischen Engpasses an Arbeits- und Fachkräften ergibt, relativ zu den rund 1.838.904 Beschäftigten im Regierungsbezirk Darmstadt im Jahr 2015 ergibt dies lediglich einen Anteil von ca. zwei Prozent.

Hier stellt sich allerdings die Frage, was die Hintergründe der jeweiligen Entwicklungen sein können und wodurch die Prognosen gestützt werden? Warum fällt der Mismatch für den Regierungsbezirk Kassel trotz eines höheren absoluten Mismatches gegenüber dem Regierungsbezirk Gießen geringer aus?

Hier kann auf die unterschiedlichen Komponenten des Veränderungs- und Ersatzbedarfs verwiesen werden, die die jeweilige Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften ergeben und Hinweise auf ausschlaggebende Entwicklungen geben können. Um Unterschiede zwischen den Regierungsbezirken besser zu identifizieren, sind in der nächsten Grafik die entsprechenden Veränderungs- und Ersatzbedarfe sowie das Angebot relativ zu der Ausgangslage der Beschäftigung in 2015 dargestellt. Demnach wird für den Regierungsbezirk Darmstadt ein Ausgleich zwischen dem Ersatzbedarf und dem Angebot erwartet. Der Veränderungsbedarf des Regierungsbezirks Darmstadt von 1,3 Prozent verweist wiederum auf ein leichtes wirtschaftliches Wachstum, was die Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften erhöht und letztlich dafür sorgt, dass das Angebot leicht übertroffen wird. Im Vergleich zum Regierungsbezirk Darmstadt wird für den Regierungsbezirk Kassel ein höherer relativer Ersatzbedarf erwartet und gleichzeitig ein niedrigeres relatives Angebot. So ergibt sich für Nordhessen ein fast ausschließlich demographisch bedingter moderater Engpass von minus vier Prozent. Bei dem Regierungsbezirk Gießen spielt der demographische Faktor eine noch stärkere Rolle. Hier trifft ein hoher relativer Ersatzbedarf auf ein noch niedrigeres relatives Angebot. Selbst das leichte wirtschaftliche Schrumpfen (-0,5 Prozent) kann diesen Mismatch nicht kompensieren und so wird für Mittelhessen der vergleichsweise höchste Engpass von minus fünf Prozent erwartet.

Abbildung 4: Nachfrage und Angebot bis 2022 für Regierungsbezirke in Relation zu Beschäftigten 2015 (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Ausgehend von diesen allgemeinen Beschreibungen der Arbeitsmarktentwicklungen in Hessen und den Regierungsbezirken, die als Hinweise auf voraussichtliche Engpässe und Mängel

an Arbeits- und Fachkräften zu verstehen sind, wird im Folgenden konkreter auf die prognostizierten Kategorien der Qualifikationen der Beschäftigten, der Berufsgruppen, der Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweige eingegangen. Für jede Kategorie werden die wichtigsten Ergebnisse differenziert nach Hessen und den drei Regierungsbezirken dargestellt. Die Ausführungen über die Berufsgruppen werden von prognostizierten Entwicklungen der Anforderungsniveaus ergänzt, was tiefere Einblicke in die Entwicklung von Berufsgruppen zulässt und eine Weiterentwicklung des Prognoseinstruments darstellt. Im Anschluss daran erfolgt die Beschreibung der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte auf Kreisebene mit Detailschau auf die jeweiligen Landkreise und kreisfreien Städte.

2.2 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Qualifikationen

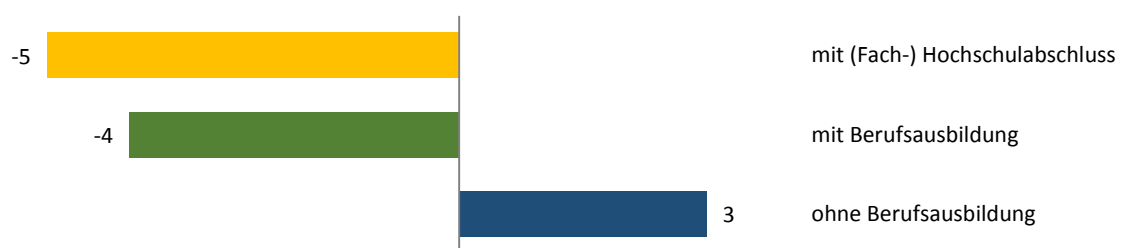
In den folgenden Ausführungen stehen die Entwicklungen der Arbeits- und Fachkräfteprognose bis 2022 differenziert in die Qualifikationsstufen „Beschäftigte ohne Berufsausbildung“, „Beschäftigte mit Berufsausbildung“ sowie „Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss“ für Hessen und die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel im Fokus.

Hessen

Laut Prognosen wird es für Hessen bis zum Jahr 2022 in den Segmenten der gut ausgebildeten Fachkräfte (minus vier Prozent) sowie der hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern (minus fünf Prozent) zu recht deutlichen, aber immer noch moderaten Engpässen kommen. Hingegen zeigen sich im Bereich der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung – den Un- und Angelernten – Überschüsse von drei Prozent.

In absoluten Zahlen bemisst sich der Engpass bei den Akademikerinnen und Akademikern auf insgesamt 23.500 Arbeitskräfte, bei den Fachkräften werden rund 64.170 Fachkräfte fehlen. Diesen Entwicklungen steht ein Überschuss an ca. 14.210 Arbeitskräften ohne Berufsausbildung gegenüber.

Abbildung 5: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Maßgeblich für den Überschuss an Arbeitskräften ohne Berufsausbildung ist eine allgemeine sinkende Nachfrage. Hingegen sorgt eine wachsende Nachfrage an gut ausgebildeten Fachkräften und Akademikerinnen und Akademikern für Engpässe. Insofern greifen die aktuellen Prognosen für das Jahr 2022 die vergangenen prognostizierten Trends bei den Qualifikationsstufen auf Ebene Hessens auf. Auch hier wurde bereits mit einem Überschuss an Beschäftigten ohne Berufsausbildung und moderate Engpässe bei den Fachkräften und Hochqualifizierten ermittelt.

Regierungsbezirk Darmstadt

Analog zu den Prognosen der Qualifikationsstufen auf Ebene Hessens findet sich die Entwicklung für den Regierungsbezirk Darmstadt wieder.

Hier wird ein moderater Engpass an hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern von minus fünf Prozent erwartet, was sich in absoluten Zahlen in ca. 19.910 fehlenden Arbeitskräften bemisst. Demgegenüber wird ein etwas niedrigerer Engpass von minus zwei Prozent bei den ausgebildeten Fachkräften erwartet, womit der hessische Trend leicht unterschritten wird. Hingegen fällt der Überschuss an Personen ohne Berufsausbildung im Regierungsbezirk Darmstadt mit plus vier Prozent deutlich aus, womit wiederum der hessische Trend übertroffen wird.

Abbildung 6: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Hinsichtlich der Akademikerinnen und Akademiker ist weiterhin anzumerken, dass fast der gesamte erwartete Engpass auf Ebene Hessens von 23.500 Arbeitskräften zu einem Großteil auf den Regierungsbezirk Darmstadt und dem hierfür erwarteten Engpass an ca. 19.910 hochqualifizierten Arbeitskräften entfällt. Die übrigen knapp 3.600 Arbeitskräfte teilen sich auf die Regierungsbezirke Gießen und Kassel auf.

Hinsichtlich der Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist anzumerken, dass die für den Regierungsbezirk Darmstadt prognostizierten Überschüsse an ca. 13.390 Personen ebenfalls die für Hessens insgesamt projizierten Überschüsse in dieser Qualifikationsstufe zum Großteil abdecken (ca. 14.210 Arbeitskräfte).

Regierungsbezirk Gießen

Für den Regierungsbezirk Gießen können die für Hessen erwarteten Trends der Qualifikationsstufen nur bedingt festgestellt werden.

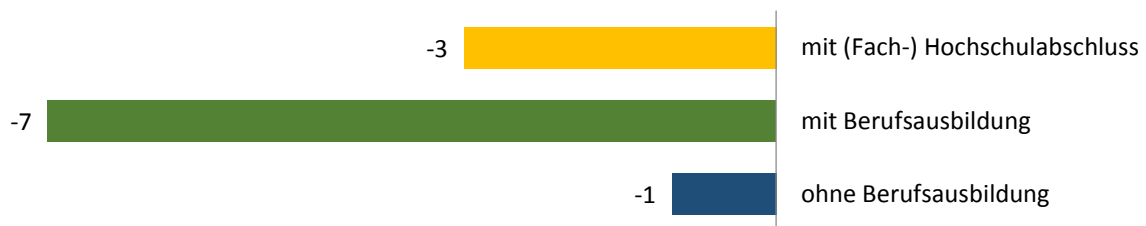
Auffällig ist, dass für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung keine Überschüsse erwartet werden. Vielmehr geht man hier mit einem geringen Engpass von minus einem Prozent von einem fast ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften aus. In absoluten Zahlen ausgedrückt umfasst der sehr geringe Engpass in dieser Qualifikationsstufe ca. 940 Beschäftigte ohne Berufsausbildung.

Entgegen dem hessischen und dem südhessischen Trend wird für den Regierungsbezirk Gießen bei den ausgebildeten Fachkräften der stärkste Engpass vermutet. Dies kann ausgehend von vorliegenden Daten vor allem auf den hohen Ersatzbedarf zurückgeführt werden. Hier

werden bis 2022 ca. 61.340 Beschäftigte mit Berufsausbildung aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine erwartete sinkende Nachfrage durch Unternehmen und Betriebe schwächt den Effekt des Engpasses leicht ab.

Demgegenüber fällt der erwartete Engpass bei den Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich mit den ausgebildeten Fachkräften recht moderat aus und bestätigt wiederum den hessischen Trend bei dieser Qualifikationsstufe.

Abbildung 7: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Regierungsbezirk Gießen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Regierungsbezirk Kassel

Für den Regierungsbezirk Kassel stellt sich das Bild wiederum anders dar. Hier werden moderate Engpässe und leichte Überschüsse erwartet, wobei von den Überschüssen wie im Regierungsbezirk Darmstadt die Gruppe der Beschäftigten ohne Berufsausbildung betroffen sein werden. Diese Gruppe stellt für Nordhessen ein Überangebot an Arbeitskräften dar.

Ähnlich wie im Regierungsbezirk Gießen bereits gesehen, stellt die Gruppe der ausgebildeten Fachkräfte die größte Herausforderung bzgl. einer passgenauen Versorgung mit Arbeitskräften dar. Hier beläuft sich der relative Mismatch auf minus fünf Prozent. In absoluten Zahlen sind dies ca. 21.500 Personen, was – umgelegt auf die für diese Gruppe erwartete Prognose auf Ebene Hessens – etwa ein Drittel des hessischen Engpasses bei den ausgebildeten Fachkräften ausweist. Bei der Gruppe der Akademikerinnen und Akademikern wird wiederum der hierfür erwartete hessische Trend sichtbar. Der prognostizierte Engpass bezieht sich bei den Hochqualifizierten auf minus vier Prozent. In absoluten Zahlen sind dies ca. 2.270 Beschäftigte im hochqualifizierten Segment, die dem nordhessischen Arbeitsmarkt bis 2022 fehlen werden.

Abbildung 8: Relativer Mismatch nach Qualifikationsstufen bis 2022 für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Der gesamte relative Mismatch beläuft sich auf minus vier Prozent, in absoluten Zahlen sind dies ca. 1.770 fehlende Arbeits- und Fachkräfte.

2.3 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Berufsgruppen

In den folgenden Ausführungen stehen die Entwicklungen der Arbeits- und Fachkräfteprognose differenziert in die prognostizierten Berufshauptgruppen (2-Steller) bzw. Berufsgruppen (3-Steller) im Fokus. Hier wird ausgehend von den Beschäftigten in den jeweiligen Berufsgruppen im Jahr 2015 auf die Entwicklung der Nachfrage und des Angebots geschaut. Die Entwicklung der Nachfrage setzt sich aus den Aspekten des zusätzlichen Veränderungsbedarfs und des alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfs zusammen. Der Veränderungsbedarf stellt die Anzahl der Arbeits- und Fachkräfte dar, die von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusätzlich bis 2022 benötigt werden. Der alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf umfasst die Arbeits- und Fachkräfte, die bis 2022 dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Der Match dieser Komponenten wird durch die Überschüsse und Defizite dargestellt, sowohl in absoluten Zahlen, als auch relativ zu den Beschäftigten im Jahr 2015.

Aus methodischen Gründen wurden jene Berufsgruppen und Berufshauptgruppen prognostiziert, in denen im Basisjahr der Prognose, im Jahr 2015, mindestens 500 Arbeits- und Fachkräfte beschäftigt waren. Aus Tabelle 1 kann die anteilige Abdeckung der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten durch die prognostizierten Berufsgruppen und Berufshauptgruppen nachvollzogen werden.

Tabelle 1: Darstellung projizierter Berufshauptgruppen und Berufsgruppen nach Regionen

	Projizierte Berufseinheiten			Anteil der abgedeckten Beschäftigten 2015
	Insgesamt	Davon Berufshauptgruppen (2-Steller)	Davon Berufsgruppen (3-Steller)	
Hessen	149	37	112	99%
Regierungsbezirk Darmstadt	148	37	111	99%
Regierungsbezirk Gießen	115	35	80	98%
Regierungsbezirk Kassel	116	36	80	99%

Quelle: Eigene Darstellung, eigene Berechnung aus regio pro, IWAK

Hinsichtlich der bei den Prognosen berücksichtigten Berufshauptgruppen und Berufsgruppen konnte das Datenniveau der vorherigen Prognose aus dem Jahr 2014 gehalten werden. Somit werden mit der Berufsprognose gut 99% der Beschäftigten auf Ebene Hessens und der drei Regierungsbezirke abgedeckt. Dies ist besonders hinsichtlich der Dateninterpretation und dem Aussprechen von Handlungsansätzen und Handlungsempfehlungen kein unwesentlicher Aspekt, verweist dieser doch auf die der Prognose zugrundeliegende Grundgesamtheit.

Im Zuge der anschließenden Erläuterung und der Interpretation wird aus Gründen der Darstellbarkeit ausschließlich auf die jeweils 15 größten Berufsgruppen eingegangen. Eine ausführliche Auflistung der Mismatches für die projizierten Berufshauptgruppen und Berufsgruppen ist im Anhang V zu finden.

Hessen

Hinsichtlich der Entwicklung der 15 größten Berufsgruppen auf der Ebene Hessens ergibt sich ausgehend von den Prognosedaten ein differenziertes Bild: Gegenüber den projizierten Entwicklungen der vergangenen Welle werden hier nicht für alle Berufsgruppen Engpässe erwartet. Vielmehr wechseln sich moderate bis starke Engpässe mit leichten bis moderaten Überschüssen an Arbeits- und Fachkräften ab. Die festgestellten Überschüsse und Engpässe resultieren in einem letztlich moderaten Engpass für Hessen in Höhe von minus drei Prozent, was 73.460 fehlende Arbeits- und Fachkräfte umfasst.

Für die größte Berufsgruppe Hessens, den Berufen im Bereich Büro und Sekretariat, werden bis 2022 voraussichtlich etwa 9.570 Arbeits- und Fachkräfte fehlen, was gemessen an der Zahl der Beschäftigten im Jahr 2015 einen relativen Engpass von minus vier Prozent darstellt. Dieser Engpass wird sowohl von zunehmenden unternehmerischen Bedarfen, als auch von hohen altersbedingten und erwerbsminderungsbedingten Austritten aus dem Erwerbsleben getrieben.

Demgegenüber wird für die zweitgrößte Berufsgruppe, den Berufen in Unternehmensorganisation und -strategie, eine sinkende Nachfrageentwicklung von Seiten der Wirtschaft ermittelt. Hier werden etwa 1.080 Arbeits- und Fachkräfte weniger benötigt, was relativ zu den Beschäftigten 2015 einen Anteil von knapp einem Prozent darstellt. Dadurch wird der projizierte Engpass tendenziell abgeschwächt, die fehlenden 5.310 Arbeitskräfte ergeben sich aus dem alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf. Der relative Mangel an Arbeits- und Fachkräften bis 2022 beläuft sich insgesamt auf minus vier Prozent.

Ebenfalls moderate Engpässe werden für die Berufsgruppen der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen (minus fünf Prozent), der Gastronomie (minus vier Prozent) sowie für das Rechnungswesen, Controlling und Revision (minus vier Prozent) ermittelt. Bei diesen Berufsgruppen wird eine leicht steigende Nachfrage an Arbeitskräften aus der Wirtschaft berechnet, die durch den jeweiligen alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf verstärkt werden. Durch dieses Zusammenspiel zwischen Veränderungs- und Ersatzbedarf wird bei diesen Berufsgruppen die Entwicklung des Angebots übertroffen.

Starke Engpässe und Defizite werden hingegen vorrangig für die Berufsgruppen aus dem medizinischen, sozialen und pflegerischen Bereich erwartet. Für die Berufe der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (minus acht Prozent), der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe (minus neun Prozent) sowie der Arzt- und Praxishilfe (minus neun Prozent) wird erwartet, dass die Entwicklung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften die Entwicklung des Angebots stark übersteigen wird. Bei diesen Berufsgruppen wird der voraussichtliche Mangel sowohl durch hohe Veränderungs- als auch durch hohe Ersatzbedarfe getrieben. So werden bis 2022 in den Berufen der Erziehung und Sozialarbeit 8.010 Arbeitskräfte und in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege 6.840 Arbeitskräfte fehlen. In diesem Zusammenhang können zum Teil die fehlenden 4.340 Arbeitskräfte in den Berufen der Arzt- und Praxishilfe beachtet werden. Bis 2022 wird daher der allgemeine Trend eines Mangels an Arbeits- und Fachkräften in pflegenden und sozialen Berufen fortgeführt. In diesem Kontext bedarf es großer Anstrengungen, um die jeweiligen Arbeits- und Fachkräftelücken abzudecken.

Ebenfalls starke Engpässe bzw. Defizite sind in den Berufen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr und in der Verwaltung zu erwarten. In den Berufen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr wird eine Lücke von 6.200 Arbeitskräften (minus acht Prozent) und in den Berufen der Verwaltung eine Lücke von 4.520 Arbeitskräften (minus sieben Prozent) ermittelt.

Tabelle 2: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Hessen

	Ausgangslage 2015	Prognoseergebnisse 2022				
	Beschäftigte 2015	Entwicklung der Nachfrage		Entwicklung des Angebots	Überschuss/Defizit bis 2022	
Berufsgruppe	SvB und ageB absolut	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Angebot	Absolut	Relativ zu 2015
Insgesamt	2.787.737	21.980	497.340	445.860	-73.460	-3%
Büro und Sekretariat	217.051	1.920	46.430	38.780	-9.570	-4%
Unternehmensorganisation und -strategie	144.442	-1.080	22.080	15.690	-5.310	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	143.037	-840	27.670	32.540	5.710	4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	127.508	-430	21.180	24.140	3.390	3%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	103.382	6.070	17.230	15.290	-8.010	-8%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	102.208	1.350	13.760	10.100	-5.010	-5%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	85.552	-3.620	15.000	11.930	550	1%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	77.062	360	24.370	18.530	-6.200	-8%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	75.318	3.630	11.050	7.840	-6.840	-9%
Einkauf und Vertrieb	64.794	-1.810	9.840	7.430	-600	-1%
Gastronomie	64.571	2.940	7.480	7.940	-2.480	-4%
Verwaltung	63.262	1.510	13.450	10.440	-4.520	-7%
Arzt- und Praxishilfe	50.504	2.320	6.780	4.760	-4.340	-9%
Speisenzubereitung	48.066	2.230	8.130	12.310	1.950	4%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	41.880	130	7.840	6.390	-1.580	-4%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Auf der anderen Seite werden partiell leichte bis moderate Überschüsse erwartet. In der Berufsgruppe der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, die gleichzeitig die drittgrößte Berufsgruppe Hessens darstellt, kann ein moderater Überschuss von vier Prozent (5.710 Arbeitskräfte) ermittelt werden. Ebenfalls moderate Überschüsse werden für die Berufsgruppe des Verkaufs erwartet, die relativ betrachtet mit minus drei Prozent etwas geringer ausfallen. Hier liegt eine sinkende Unternehmensnachfrage der Entwicklung zugrunde.

Weiterhin ist im Kontext der Überschüsse auf die Berufsgruppe der Speisenzubereitung einzugehen: In dieser Berufsgruppe besteht trotz hoher Veränderungs- und Ersatzbedarfe ein Überschuss an Arbeitskräften in Höhe von vier Prozent, was 1.950 Arbeitskräfte umfasst.

Die Berufsgruppen der Maschinen- und Betriebstechnik (plus ein Prozent) und des Einkaufs und Vertriebs (minus ein Prozent) bewegen sich zwischen diesen projizierten Überschüssen und Engpässen. Mit diesen sehr geringen Engpässen und Überschüssen kann diesen Berufsgruppen ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften attestiert werden.

Regierungsbezirk Darmstadt

Im Hinblick auf die Entwicklung der Berufsgruppen bis 2022 für den Regierungsbezirk Darmstadt ergibt sich ebenfalls ein sehr differenziertes Bild. Neben Engpässen und Defiziten sind ebenfalls Überschüsse zu erwarten, die unterm Strich zu einem für den Regierungsbezirk fast balancierten Arbeitsmarkt führen.

Tabelle 3: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Darmstadt

	Ausgangslage 2015	Prognoseergebnisse 2022				
	Beschäftigte 2015	Entwicklung der Nachfrage		Entwicklung des Angebots	Überschuss/Defizit bis 2022	
Berufsgruppe	SvB und ageB absolut	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Angebot	Absolut	Relativ zu 2015
Insgesamt	1.838.904	23.340	314.840	308.340	-29.840	-2%
Büro und Sekretariat	156.363	2.600	32.610	30.870	-4.340	-3%
Unternehmensorganisation und -strategie	109.990	-170	16.520	13.600	-2.750	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	85.244	1.320	10.790	9.250	-2.860	-3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	84.369	-420	15.160	21.050	6.310	7%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	81.470	-170	13.240	16.210	3.140	4%
Reinigung	79.480	3.390	19.800	21.700	-1.490	-2%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	65.365	5.060	10.930	11.230	-4.760	-7%
Einkauf und Vertrieb	49.243	-1.290	7.260	6.010	40	0%
Gastronomie	43.917	2.080	4.950	6.310	-720	-2%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	43.862	240	12.980	10.910	-2.310	-5%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	42.904	-2.070	8.020	6.520	570	1%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	41.928	2.460	6.250	5.430	-3.280	-8%
Verwaltung	39.690	1.610	8.410	7.660	-2.360	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	32.988	260	5.930	5.440	-750	-2%
Speisenzubereitung	30.923	1.550	5.060	8.580	1.970	6%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Der relative Mismatch für den Regierungsbezirk beträgt minus zwei Prozent und stellt einen Mangel von 29.840 Arbeits- und Fachkräften dar. Insgesamt entwickeln sich die Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt ähnlich wie die aufgezeigten Entwicklungen auf Landesebene.

Für den Regierungsbezirk Darmstadt werden moderate Engpässe in den drei größten Berufsgruppen ermittelt. Sowohl für die Gruppe Büro und Sekretariat, Unternehmensorganisation und -strategie sowie für Versicherungs- und Finanzdienstleistungen werden Engpässe von je minus drei Prozent erwartet. Zunehmenden Bedarfen aus der Wirtschaft für die Berufsgruppen Büro und Sekretariat sowie Versicherungs- und Finanzdienstleistungen stehen leicht sinkende wirtschaftliche Bedarfe in der Gruppe der Unternehmensorganisation und -strategie gegenüber.

Etwas schwächer ausgeprägte Engpässe werden für die Berufsgruppen Reinigung, Gastronomie und Rechnungswesen, Controlling und Revision mit jeweils minus zwei Prozent erwartet. In absoluten Zahlen stellt dies für die Reinigungsberufe eine Lücke von 1.490 Arbeitskräften, für die Gastronomie von 720 Arbeitskräften und für das Rechnungswesen von 750 Arbeitskräften dar.

Starke Engpässe und Defizite sind demgegenüber in den Berufsgruppen der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (minus sieben Prozent), der Verwaltung (minus sechs Prozent) und in der Gesundheits- und Krankenpflege (minus acht Prozent) zu finden. Hier werden 4.760 Arbeitskräfte im erzieherischen Bereich, 3.280 in den Gesundheits- und Pflegeberufen und 2.360 Arbeitskräfte in der Verwaltung bis 2022 fehlen. Hintergrund sind steigende Veränderungsbedarfe: Gemessen an den Beschäftigten in 2015 werden für die Gruppe der Erziehung und Sozialarbeit acht Prozent zusätzliche Arbeitskräfte benötigt. Für die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe fällt dieser Anteil mit sechs Prozent ebenfalls recht hoch aus. Hinzu kommt der Ersatzbedarf, der die Nachfrage allgemein anhebt. Diese Entwicklung wird durch Einschätzungen befragter Expertinnen und Experten gestützt, nach denen es in diesen Berufsgruppen zu einem hohen Mangel kommen wird.

Diesen deutlichen Engpässen und Defiziten in der Deckung der voraussichtlichen Arbeits- und Fachkräftebedarfe stehen Überschüsse in den Berufen der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, im Verkauf und in der Maschinen- und Betriebstechnik gegenüber. Besonders in der Gruppe der Lagerwirtschaft fallen ähnlich wie für Hessen die Überschüsse an Arbeits- und Fachkräften mit plus sieben Prozent hoch aus: Durch sinkende Veränderungsbedarfe stehen in dieser Berufsgruppe 6.310 Arbeitskräfte zur Verfügung, die bis 2022 nicht benötigt werden.

Für die Berufsgruppe der Maschinen- und Betriebstechnik wird mit leichten Überschüssen gerechnet. Im Effekt befindet sich der Arbeitsmarkt in dieser Berufsgruppe in einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Diese Beobachtung deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Expertenbefragung: Laut Expertinnen und Experten wird in diesen Berufsgruppen mit keinen nennenswerten überschüssigen oder mangelhaften Entwicklungen zu rechnen sein. Dieses ausgeglichene Verhältnis kann ähnlich zum Trend auf Landesebene in der Berufsgruppe Einkauf und Vertrieb wiedergefunden werden.

Regierungsbezirk Gießen

Für den Regierungsbezirk Gießen werden fast ausschließlich Engpässe und Defizite zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in den 15 größten Berufsgruppen ermittelt. Überschüsse an Arbeits- und Fachkräften sind in diesem Kontext für den Regierungsbezirk Gießen weniger zu finden. Aufgrund dessen kann ein negativer Trend in Form eines Mangels an Arbeits- und Fachkräften festgestellt werden, der mit den allgemeinen Entwicklungen im Regierungsbezirk Darmstadt und mit dem hessischen Trend tendenziell bricht. Dies kann bereits daran erkannt werden, dass für den Regierungsbezirk Gießen ein gesamter Mismatch von minus fünf Prozent ermittelt wird, der vorrangig durch den hohen alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf getrieben wird. Insgesamt werden bis 2022 im Regierungsbezirk Gießen etwa 21.600 Arbeits- und Fachkräfte fehlen.

Tabelle 4: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Gießen

	Ausgangslage 2015	Prognoseergebnisse 2022				
	Beschäftigte 2015	Entwicklung der Nachfrage		Entwicklung des Angebots	Überschuss/Defizit bis 2022	
Berufsgruppe	SvB und ageB absolut	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Angebot	Absolut	Relativ zu 2015
Insgesamt	421.964	-2.040	80.460	56.820	-21.600	-5%
Büro und Sekretariat	26.893	-320	6.460	3.980	-2.160	-8%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	24.691	-320	5.410	2.750	-2.340	-9%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	21.192	-30	3.520	3.340	-150	-1%
Reinigung	20.037	670	6.230	5.490	-1.410	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	18.303	410	3.030	1.980	-1.460	-8%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	15.791	-520	2.610	1.860	-230	-1%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	15.314	360	2.040	910	-1.490	-10%
Unternehmensorganisation und -strategie	14.639	-410	2.530	1.290	-830	-6%
Metallbearbeitung	13.407	-370	2.140	1.870	100	1%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	12.948	-240	4.400	2.930	-1.230	-9%
Verwaltung	10.790	-110	2.410	1.450	-850	-8%
Arzt- und Praxishilfe	9.165	210	1.220	600	-830	-9%
Gastronomie	8.760	370	960	440	-890	-10%
Einkauf und Vertrieb	7.770	-300	1.240	710	-230	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	7.234	0	1.240	670	-570	-8%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Besonders deutliche Defizite sind in den Berufsgruppen Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr und in der Arzt- und Praxishilfe mit

jeweils minus neun Prozent sowie in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen und in der Gastronomie mit jeweils minus zehn Prozent zu erwarten.

Schaut man sich diese Berufsgruppen etwas genauer an, dann fällt auf, dass in den medizinischen und pflegerischen Berufen neben einem hohen Ersatzbedarf ein hoher Veränderungsbedarf die Nachfrage anhebt. In absoluten Zahlen ausgedrückt werden in der Gruppe der Gesundheits- und Krankenpflege etwa 1.490 Arbeitskräfte, in der Arzt- und Praxishilfe etwa 830 Arbeitskräfte, in der Gastronomie gut 890 Arbeitskräfte sowie in der Lagerwirtschaft 2.160 Arbeitskräfte bis 2022 fehlen. Für die Lagerwirtschaft und die Fahrzeugführung werden hingegen sinkende wirtschaftliche Bedarfe ermittelt.

Etwas weniger starke, aber weiterhin hohe Engpässe sind in den Berufsgruppen der Reinigung (minus sieben Prozent), der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (minus acht Prozent), in Unternehmensorganisation und -strategie (minus sechs Prozent) sowie in den Versicherungs- und Finanzdienstleistungen (minus acht Prozent) zu erwarten. Für die Reinigungsberufe werden steigende wirtschaftliche Bedarfe von 670 Arbeitskräften und für erzieherischen Berufe von 410 Arbeitskräften ermittelt. In diesen Berufsgruppen wird mit erhöhten Anstrengungen zur Deckung der Mängel an Arbeits- und Fachkräften zu rechnen sein.

In einem eher ausgeglichenen Bereich bewegen sich hingegen die Berufsgruppen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik (minus ein Prozent), der Metallbearbeitung (plus ein Prozent) und der Verkaufsberufe (minus ein Prozent).

Regierungsbezirk Kassel

Für den Regierungsbezirk Kassel wird ein etwas geringerer Mismatch gegenüber dem Regierungsbezirk Gießen prognostiziert, der dennoch über dem hessischen Schnitt und dem Mismatch des Regierungsbezirks Darmstadt liegt. Insgesamt wird für den Regierungsbezirk Kassel eine Lücke von 22.020 Arbeits- und Fachkräften erwartet, was vier Prozent der Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognose – das Jahr 2015 – darstellt. Gleichwohl auch für den Regierungsbezirk Kassel mitunter deutliche Defizite in der Versorgung mit Arbeitskräften ermittelt werden können, wird der allgemeine Mismatch durch Überschüsse in einigen Berufsgruppen im Effekt relativiert.

Für die beiden größten Berufsgruppen gestaltet sich das Bild bereits unterschiedlich: Während für die Gruppe der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag ein Überschuss von drei Prozent ermittelt wird, wird für die Gruppe der Büro- und Sekretariatsberufe ein starker Engpass von minus sieben Prozent berechnet. Bei beiden Berufsgruppen wird davon ausgegangen, dass aufgrund des sinkenden Veränderungsbedarfs weniger Arbeits- und Fachkräfte nachgefragt werden. Für die Lagerwirtschaft kann daher vermutet werden, dass sich die erwarteten Überschüsse an Arbeitskräften aus der Entwicklung des Angebots ergeben. Hinsichtlich der Gruppe Büro und Sekretariat kann wiederum auf den Ersatzbedarf verwiesen werden, der zu einem Mangel an 2.500 Arbeitskräften führt.

Die deutlichsten Defizite und Engpässe sind in den Berufsgruppen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (minus 13 Prozent), der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (minus 12 Prozent), der Altenhilfe und in erzieherischen Berufen (jeweils minus neun Prozent) sowie in

den Arzt- und Praxishilfeberufen (minus 12 Prozent) und in der Verwaltung (minus neun Prozent) zu finden. Hier fällt analog zum Trend auf Landesebene das Defizit in sozialen und pflegerischen Berufen ins Auge: So werden in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen ca. 2.190 Arbeitskräfte, in der Altenhilfe ca. 1.020 Arbeitskräfte, in erzieherischen Berufen ca. 1.720 Arbeitskräfte sowie in den Arzt- und Praxishilfeberufen ca. 1.350 Arbeitskräfte fehlen. Hinsichtlich der sozialen, medizinischen und pflegerischen Berufe ist zu erwähnen, dass hier erhöhte Veränderungsbedarfe zu einer stärkeren Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften führen, die durch eine hohe Anzahl alters- und erwerbsminderungsbedingter Austritte aus dem Erwerbsleben verstärkt werden.

Tabelle 5: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Kassel

Berufsgruppe	Ausgangslage 2015	Prognoseergebnisse 2022				
	Beschäftigte 2015	Entwicklung der Nachfrage		Entwicklung des Angebots	Überschuss/Defizit bis 2022	
	SvB und ageB absolut	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Angebot	Absolut	Relativ zu 2015
Insgesamt	526.869	680	102.040	80.700	-22.020	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	33.977	-20	7.100	8.110	1.030	3%
Büro und Sekretariat	33.795	-120	7.370	4.750	-2.500	-7%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	26.857	-840	4.350	2.970	-540	-2%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	24.846	-240	4.430	4.150	-40	0%
Reinigung	24.296	460	8.040	6.540	-1.960	-8%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	20.252	320	6.990	4.740	-2.570	-13%
Unternehmensorganisation und -strategie	19.813	-350	3.040	1.510	-1.180	-6%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	19.714	670	3.280	2.230	-1.720	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	18.076	770	2.760	1.340	-2.190	-12%
Verwaltung	12.782	-60	2.620	1.410	-1.150	-9%
Gastronomie	11.894	500	1.560	1.080	-980	-8%
Altenpflege	11.220	480	1.800	1.260	-1.020	-9%
Arzt- und Praxishilfe	11.175	480	1.440	570	-1.350	-12%
Metallbearbeitung	10.550	-140	1.680	1.730	190	2%
Speisenzubereitung	10.254	430	1.910	2.200	-140	-1%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Etwas geringere, aber weiterhin starke Engpässe, die zu Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe führen können, werden darüber hinaus für die Berufsgruppen Reinigung (minus acht Prozent), Unternehmensorganisation und -strategie (minus sechs Prozent) sowie in der Gastronomie (minus acht Prozent) ermittelt. Für die Berufsgruppen der Reinigungsberufe und der Gastronomie werden steigende Bedarfe von Seiten der Unternehmen

und Betriebe berechnet: Für die Gastronomie werden 500 zuzügliche Arbeits- und Fachkräfte benötigt, in den Reinigungsberufen beziffert sich der zusätzliche Bedarf auf 460 Arbeitskräfte.

Leichte Überschüsse werden hingegen in der Metallbearbeitung erwartet. Der Überschuss beläuft sich in dieser Berufsgruppe auf zwei Prozent und umfasst bis 2022 etwa 190 Arbeitskräfte. Laut Expertinnen und Experten wird in diesen Berufsgruppen mit einem sinkenden Bedarf an Arbeits- und Fachkräften zu rechnen sein.

2.4 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Anforderungsniveaus

Zum ersten Mal wurden im Rahmen des Projekts regio pro und der damit verbundenen Erstellung von regionalen Arbeitsmarktprognosen die voraussichtliche Entwicklung der Anforderungsniveaus der Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten ermittelt.² Diese Ermittlung erfolgt für die Berufsgruppen der Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel und für das Bundesland Hessen. Das Ziel der projizierten Anforderungsniveaus liegt darin, einen tieferen Einblick in berufsspezifische Entwicklungen zu gewinnen. Die Ergebnisse können als zusätzliche Erkenntnisse über die Prognosen der Qualifikationen und der Berufsgruppen verstanden werden. Im Hinblick auf die Qualifikationen und Berufsgruppen können keine Angaben darüber getätigt werden, inwiefern Beschäftigte mit einer spezifischen Qualifikation auch in Berufen beschäftigt sind, welche die jeweiligen Qualifikationen erfordern. An diesem Punkt sollen die Ergebnisse über die Anforderungsniveaus ansetzen und Einblicke darüber liefern, welche Anforderungsbedarfe in welchen Berufsgruppen vorliegen und wie sich diese Bedarfe bis 2022 verändern können. Die Gruppe der Helfer umfasst die un- und angelernten Beschäftigten, die Gruppe der Fachkräfte stellt größtenteils die Beschäftigten mit Berufsausbildung dar, die Hochqualifizierten können in den Gruppen der Experten und Spezialisten wiedergefunden werden. Zu der Gruppe der Experten können ebenfalls Fachkräfte mit berufsspezifischen Weiterbildungen und Bildungsabschlüssen (z.B. Meister) gezählt werden.

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Anforderungsniveaus in den 15 größten Berufsgruppen der Regierungsbezirke und Hessens dargestellt. Aufgrund der Kleinteiligkeit der Ausgangsdaten gibt es unterschiedliche Formen von Auslassungen, welche die Aussagekraft der Daten beschränken und bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen sind. So können entweder bestimmte Anforderungsniveaus in einigen Berufsgruppen als Kategorie nicht vorliegen („X“) oder die Daten werden aufgrund zu geringer Kopffzahlen ausgepunktet („*“).

Nichtsdestotrotz können die vorliegenden Ergebnisse dazu beitragen, die ermittelten Entwicklungen in den Berufsgruppen besser zu verstehen. Sie liefern Hinweise dafür, welche Anforderungsniveaus in den Berufsgruppen vorliegen und wie sich die Entwicklung der Anforderungsniveaus in Engpässen oder Überschüssen an Arbeits- und Fachkräften ausdeuten können. In einem weiteren Schritt kann dies für das Aussprechen von Handlungsempfehlungen hilfreich sein.

² Wenn im Kontext der Darstellung der Anforderungsniveaus von Helfer, Fachkraft, Spezialist oder Experte die Rede ist, dann ist dies als geschlechtsneutrale Beschreibung von Tätigkeiten zu verstehen und weist keinen eindeutigen Bezug zu Geschlechtergruppen auf; im Sinne der Leserfreundlichkeit und des Verständnisses wird auf eine geschlechtsspezifische Deklination der Anforderungsniveaus verzichtet.

Hessen

Hinsichtlich der Entwicklung der Anforderungsniveaus in den 15 größten Berufsgruppen auf Ebene des Bundeslandes Hessen zeigt sich über fast alle Berufsgruppen hinweg ein Mangel an Spezialisten und Experten. Dieser Mangel wird in den meisten Fällen durch Engpässe und Defizite bei den Fachkräften ergänzt. In der Kategorie der Helfer sind sowohl Überschüsse, als auch Defizite bzw. Engpässe zu finden. Insofern entwickeln sich bis 2022 die Anforderungsniveaus komplementär zu den Qualifikationsniveaus.

Durchgängige Engpässe und Defizite in allen Anforderungsniveaus werden für die Berufsgruppe der Verwaltung erwartet. Am höchsten fällt hier der relative Mangel an Helfern (-15 Prozent) aus, gefolgt von den Gruppen der Fachkräfte und Experten (jeweils minus sieben Prozent). Am geringsten fällt der Mangel bei den Spezialisten mit minus fünf Prozent aus.

Tabelle 6: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Hessen

	Ausgangslage 2015				Prognoseergebnisse 2022			
	Beschäftigte im Jahr 2015				Mismatch: Relativer Überschuss/Defizit bis 2022			
Berufsgruppe	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Büro und Sekretariat	40.339	165.498	10.193	1.021	-4%	-5%	-3%	10%
Unternehmensorganisation und –strategie	x	78.740	27.607	38.095	x	-4%	-3%	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	100.396	40.124	1.247	1.270	5%	2%	-4%	2%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	29.696	88.292	2.636	6.884	10%	0%	0%	-1%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	15.313	57.374	6.056	24.639	-10%	-8%	-8%	-7%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	x	75.124	15.540	11.544	x	-5%	-4%	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	14.333	56.959	8.707	5.553	-2%	2%	-1%	0%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	x	77.062	0	0	x	-8%	*	*
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	14.628	53.353	5.772	1.565	-8%	-9%	-10%	-6%
Einkauf und Vertrieb	x	18.398	31.043	15.353	x	0%	-1%	-1%
Gastronomie	15.902	45.883	1.131	1.655	-4%	-4%	-6%	1%
Verwaltung	1.400	51.915	7.089	2.858	-15%	-7%	-5%	-7%
Arzt- und Praxishilfe	x	47.403	3.101	0	x	-9%	-9%	*
Speisenzubereitung	28.913	17.460	741	952	9%	-4%	-4%	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	x	3.019	26.678	12.183	x	-6%	-4%	-2%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Besonders in den Berufsgruppen der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe fällt der bereits im vorherigen Unterkapitel skizzierte Mangel an Arbeits- und Fachkräften in allen Anforderungsniveaus deutlich aus. Dies verdeutlicht den allgemeinen Arbeits- und Fachkräfteengpass in den pflegerischen, sozialen und erzieherischen Berufen in Hessen. Zur Einschränkung sei erwähnt,

dass diese Form des Mangels an Arbeits- und Fachkräften durchaus auch in weiteren Berufsgruppen zum Tragen kommen kann. Aufgrund partieller Auspunktierungen ist diese Entwicklung in den erwähnten Berufsgruppen jedoch nicht nachvollziehbar.

In der größten Berufsgruppe auf Ebene Hessens – Büro und Sekretariat – wird ein deutlicher Überschuss an Experten (plus zehn Prozent) erwartet, der vom Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2022 nicht aufgefangen werden kann. Diesem Überschuss stehen Engpässe in den übrigen Anforderungsniveaus der Helfer (minus vier Prozent), der Fachkräfte (minus fünf Prozent) und der Spezialisten (minus drei Prozent) gegenüber.

In der Berufsgruppe der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag werden auf der einen Seite Überschüsse bei den Helfern (plus fünf Prozent), bei den Fachkräften (plus zwei Prozent) und bei den Experten (plus zwei Prozent) erwartet. Auf der anderen Seite werden für die Spezialisten moderate Engpässe von minus vier Prozent ermittelt. In diesem Kontext kann gefragt werden, inwiefern die überschüssigen Arbeits- und Fachkräfte als mobilisierbare Potentiale für die Engpässe an Spezialisten betrachtet und entsprechend aktiviert werden können. Für die Berufsgruppe der Fahrzeugführung im Straßenverkehr scheint sich die Situation eindeutig zu gestalten: Hier werden starke Engpässe von minus acht Prozent für das Anforderungsniveau der Fachkräfte erwartet, was in absoluten Zahlen gegenüber 2015 etwa 6.165 Fachkräfte umfasst.

Regierungsbezirk Darmstadt

Die für Hessen aufgeführte Entwicklung in den Berufen der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe findet sich in den ermittelten Prognosen der Anforderungsniveaus für den Regierungsbezirk Darmstadt wieder.

Auch hier werden für alle Anforderungsniveaus mitunter stark ausgeprägte Engpässe erwartet, wodurch ebenfalls die Vielschichtigkeit in den Schwierigkeiten der Bedarfsdeckung in diesen Berufsgruppen hervorgehoben wird. Allerdings sei auch hier erwähnt, dass der durchgängige Mangel kein Einzelphänomen darstellen muss. Durchgängige Engpässe und Defizite werden ebenfalls für die Berufsgruppe der Verwaltung erwartet. Hier beläuft sich besonders der Mangel bei den Helfern auf -12 Prozent bis 2022.

In der größten Berufsgruppe Büro und Sekretariat ist wie für Hessen in der Gruppe der Experten mit hohen Überschüssen (plus acht Prozent) gegenüber moderaten Engpässen bei den Helfern (minus zwei Prozent), den Fachkräften (minus drei Prozent) und den Spezialisten (minus zwei Prozent) zu rechnen. Hier können Substituierungseffekte zwischen Spezialisten und Experten zu einem möglichen Ausgleich der Bedarfe führen. Hinsichtlich der Überschüsse bei den Experten kann ebenfalls gefragt werden, inwiefern dies Potentiale für ungedeckte Experten-Bedarfe in der zweitgrößten Berufsgruppe – Unternehmensorganisation und -strategie – darstellen können.

Tabelle 7: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Darmstadt

Berufsgruppe	Ausgangslage 2015				Prognoseergebnisse 2022			
	Beschäftigte im Jahr 2015				Mismatch: Relativer Überschuss/Defizit bis 2022			
	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Büro und Sekretariat	29.086	118.390	8.010	877	-2%	-3%	-2%	8%
Unternehmensorganisation und -strategie	x	56.031	21.679	32.280	x	-3%	-2%	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	x	60.706	13.670	10.868	x	-4%	-3%	-3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	57.944	24.589	1.035	801	9%	3%	-2%	4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	19.453	55.159	2.005	4.853	9%	3%	2%	1%
Reinigung	62.826	15.798	856	0	-1%	-7%	0%	*
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	9.972	36.419	3.423	15.551	-8%	-8%	-7%	-6%
Einkauf und Vertrieb	x	13.448	23.097	12.698	x	1%	-1%	0%
Gastronomie	10.332	31.419	946	1.220	-1%	-2%	-4%	2%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	x	43.862	0	0	x	-5%	*	*
Maschinenbau- und Betriebstechnik	5.427	27.975	5.539	3.963	-4%	3%	0%	1%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	9.255	28.713	3.136	824	-8%	-8%	-8%	-4%
Verwaltung	844	30.844	5.646	2.356	-12%	-6%	-4%	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	x	2.352	20.029	10.607	x	-4%	-3%	-1%
Speisenzubereitung	18.216	11.465	593	649	13%	-3%	-5%	-3%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Regierungsbezirk Gießen

Für den Regierungsbezirk Gießen lässt sich der für Hessen und für den Regierungsbezirk Darmstadt erkannte Trend der allgemeinen Engpässe und Unterversorgungen an Arbeits- und Fachkräften für alle Anforderungsniveaus in den Berufsgruppen Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe bestätigen.

Gegenüber dem Regierungsbezirk Darmstadt fallen die Defizite für die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflege im Regierungsbezirk Gießen höher aus: So werden sowohl für Helfer als auch für die Experten Defizite von minus neun Prozent erwartet, im mittleren Segment belaufen sich die Defizite auf minus 10 Prozent (Fachkräfte) und minus 11 Prozent (Spezialist).

Die hohen Defizite in den sozialen und pflegerischen Berufsgruppen spiegeln gegenüber dem Regierungsbezirk Darmstadt einen allgemeinen Engpass an Arbeits- und Fachkräften wieder. Für alle Anforderungsniveaus werden im Trend ungedeckte Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften ermittelt, die die jeweiligen Angebote zum Teil deutlich übersteigen. Insofern stellen die

Arbeits- und Fachkräfteengpässe keine segmentspezifischen Entwicklungen dar, sondern können als Ergebnis einer allgemeinen Entwicklung interpretiert werden, die eine Schrumpfung des Angebots an Arbeits- und Fachkräften zur Folge hat.

Tabelle 8: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Gießen

	Ausgangslage 2015				Prognoseergebnisse 2022			
	Beschäftigte im Jahr 2015				Mismatch: Relativer Überschuss/Defizit bis 2022			
Berufsgruppe	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Büro und Sekretariat	5.311	20.449	1.061	72	-11%	-8%	-6%	*
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	17.684	6.662	103	242	-11%	-1%	-10%	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.746	15.217	286	943	7%	-4%	0%	-4%
Reinigung	16.874	3.070	93	0	-7%	-6%	*	*
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.352	9.667	1.471	3.813	-11%	-6%	-9%	-6%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.502	10.192	1.409	688	-5%	0%	-2%	-3%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.349	11.604	1.139	222	-9%	-10%	-11%	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	x	9.667	2.529	2.443	x	-6%	-4%	-6%
Metallbearbeitung	6.585	6.317	504	0	3%	-1%	-2%	*
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	x	12.948	0	0	x	-9%	*	*
Verwaltung	264	9.728	583	215	-27%	-8%	-5%	-5%
Arzt- und Praxishilfe	x	8.641	524	0	x	-9%	-10%	x
Gastronomie	2.473	6.056	41	190	-6%	-11%	*	-5%
Einkauf und Vertrieb	x	2.788	3.644	1.338	x	-2%	-3%	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	x	6.344	559	331	x	-8%	-7%	-6%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Regierungsbezirk Kassel

Im Regierungsbezirk Kassel kommen ebenfalls Anforderungsniveaus übergreifende Engpässe an Arbeits- und Fachkräften in den sozialen und pflegerischen Berufsgruppen zum Tragen, die durch Engpässe im medizinischen Bereich ergänzt werden.

So belaufen sich die Defizite in der Gesundheits- und Krankenpflege auf minus elf Prozent bei den Helfern, -12 Prozent bei den Fachkräften und den Experten sowie -13 Prozent bei den Spezialisten. Ergänzt werden diese Entwicklungen durch hohe Defizite in der Berufsgruppe der Arzt- und Praxishilfe von -12 Prozent bei den Fachkräften und -13 Prozent bei den Spezialisten. In der Berufsgruppe der Erziehung und Sozialarbeit werden besonders bei den Helfern (-13 Prozent) und den Spezialisten (minus elf Prozent) mit Defiziten gerechnet, bei den Fachkräften und Experten fallen diese nur geringfügig niedriger aus.

Ausgehend von diesen Entwicklungen kann für den Regierungsbezirk Kassel von großen Schwierigkeiten in der Bedarfsdeckung an Arbeits- und Fachkräften in den erwähnten Berufen

gesprochen werden, da sich die Engpässe nicht auf einige Anforderungsniveaus begrenzen, sondern innerhalb der Berufsgruppen als allgemeine Entwicklungen zum Tragen kommen.

Tabelle 9: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Kassel

	Ausgangslage 2015				Prognoseergebnisse 2022			
	Beschäftigte im Jahr 2015				Mismatch: Relativer Überschuss/Defizit bis 2022			
Berufsgruppe	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	24.768	8.873	109	227	5%	-2%	-9%	0%
Büro und Sekretariat	5.942	26.659	1.122	72	-6%	-8%	-6%	*
Maschinenbau- und Betriebstechnik	5.404	18.792	1.759	902	-2%	-2%	-5%	-1%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.497	17.916	345	1.088	13%	-5%	-3%	-3%
Reinigung	20.150	4.051	95	x	-8%	-8%	*	x
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	x	20.252	x	x	x	-13%	x	x
Unternehmensorganisation und -strategie	x	13.042	3.399	3.372	x	-6%	-4%	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.989	11.288	1.162	5.275	-13%	-7%	-11%	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.024	13.036	1.497	519	-11%	-12%	-13%	-12%
Verwaltung	292	11.343	860	287	-14%	-9%	-10%	-10%
Gastronomie	3.097	8.408	144	245	-13%	-7%	-14%	-12%
Altenpflege	5.406	5.646	60	108	-7%	-11%	*	-9%
Arzt- und Praxishilfe	x	10.545	630	x	x	-12%	-13%	x
Metallbearbeitung	4.242	5.988	319	0	6%	-1%	-3%	*
Speisenzubereitung	6.096	3.889	90	179	2%	-6%	*	-11%

Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Im Allgemeinen kann daher wie für den Regierungsbezirk Gießen die Überlegung angestellt werden, dass die Defizite in den Berufsgruppen und in den Anforderungsniveaus auf ein allgemein sinkendes Angebot an Arbeits- und Fachkräften hinweisen und keine spezifische Entwicklung für die Berufsgruppe darstellen.

2.5 Zukünftige Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen

In den folgenden Ausführungen werden die Prognoseergebnisse über die Arbeits- und Fachkräfteentwicklung nach 25 Wirtschaftszweigen für Hessen und die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel vorgestellt. Die Berechnung der Prognosen basiert auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 des Statistischen Bundesamts. Für eine bessere Darstellung werden die unterschiedlichen Wirtschaftszweige zu sieben Wirtschaftsbereichen zusammengefasst, wobei sich die Zusammenfassung an der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 anlehnt und keine kongruente Beschreibung der Klassifikationssystematik darstellt.

Die Darstellung der Prognoseergebnisse nach Wirtschaftszweigen erfolgt entlang einer systematischen Zuordnung in folgende Segmente

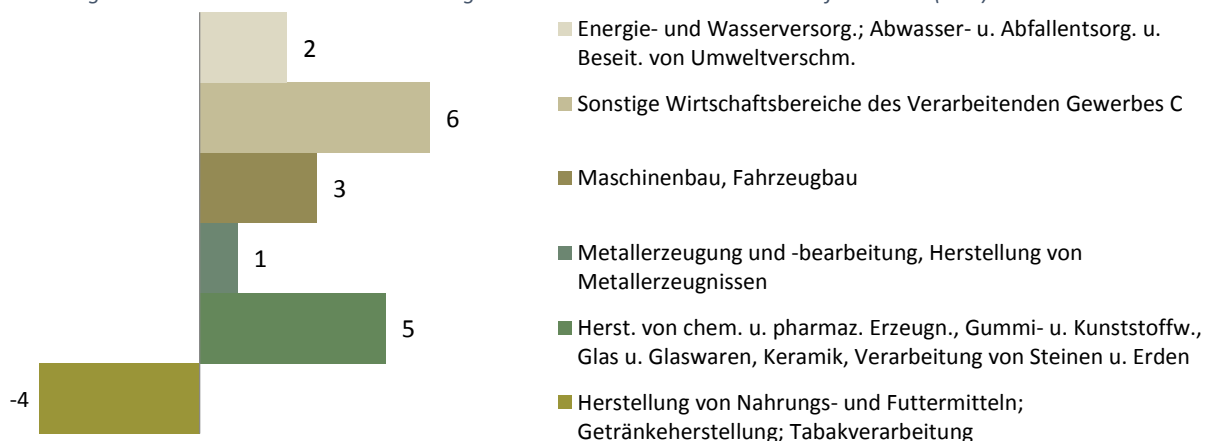
- Verarbeitendes Gewerbe
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Baugewerbe
- Handel
- Wirtschaftsnahe Dienstleistungen
- Sonstige Dienstleistungen
- Öffentlicher Dienst.

Hessen

Hinsichtlich der Entwicklung des Arbeits- und Fachkräfteangebots in jenen Wirtschaftszweigen, die in diesem Kontext dem Wirtschaftssegment des verarbeitenden Gewerbes zugeschlagen werden, können größtenteils keine signifikanten Engpässe in der Bedarfsdeckung erwartet werden. Vielmehr kann ausgehend von den Daten in den Bereichen des Maschinen- und Fahrzeugbaus, in der Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse sowie in den sonstigen Wirtschaftsbereichen des verarbeitenden Gewerbes von einem leichten bis moderaten Überschuss an Arbeits- und Fachkräften gerechnet werden, was für Unternehmen und Betriebe als eine relativ günstige Situation interpretiert werden kann.

In den Wirtschaftszweigen der Energie- und Wasserversorgung und der Metallerzeugung und -bearbeitung stellt sich das Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage als recht ausgeglichen dar. Auch hier ist vor dem Hintergrund der Daten mit keinen Engpässen zu rechnen. Für diese Wirtschaftszweige wird bis 2022 eine sinkende wirtschaftliche Nachfrage an Arbeitskräften erwartet. Die Nachfrage an Arbeitskräften wird hier vielfach altersbedingt gesteuert.

Abbildung 9: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Demgegenüber wird für den Wirtschaftszweig der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln ein moderater Engpass erwartet, der in lokalen und regionalen Kontexten durchaus zu Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe führen kann. In absoluten Zahlen beläuft sich der Mismatch in diesem Wirtschaftszweig auf ca. 2.030 Arbeitskräfte, was in etwa vier Prozent der Beschäftigten im Jahr 2015 darstellt. Hintergrund dieser Entwicklung

in diesem Wirtschaftszweig sind eine leicht ansteigende wirtschaftliche Nachfrage und ein recht hoher Ersatzbedarf.

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei wird mit einem deutlichen Engpass in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe gerechnet. Hier beläuft sich der relative Mismatch auf minus sechs Prozent der Beschäftigten im Jahr 2015, was in absoluten Zahlen ca. 780 fehlende Arbeits- und Fachkräfte umfasst.

Abbildung 10: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Hessen (in %)

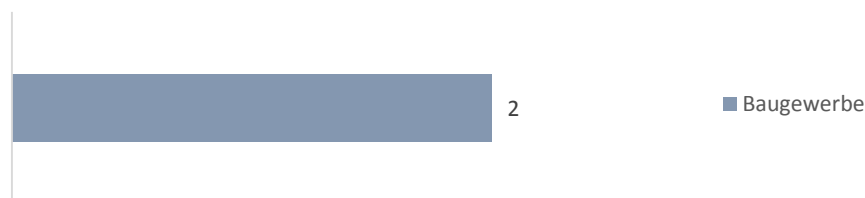


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

In diesem Wirtschaftsbereich wird ein ansteigender Veränderungsbedarf ermittelt, der durch einen hohen Ersatzbedarf verstärkt wird. Insgesamt werden hier bis 2022 rentenbedingt ca. 2.430 Arbeits- und Fachkräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden, was ausgehend von den Beschäftigten im Jahr 2015 fast jede sechste Arbeitskraft betrifft.

Im Wirtschaftszweig des Baugewerbes setzt sich der in der vorangegangenen Prognosewelle erwartete Trend eines Überschusses an Arbeits- und Fachkräften fort. Analog zur Prognose für das Jahr 2020 wird auch für das Jahr 2022 in diesem Wirtschaftszweig ein leichter Überschuss an nicht benötigten Arbeits- und Fachkräften von zwei Prozent erwartet. In absoluten Zahlen betrifft dies ca. 2.400 Arbeits- und Fachkräfte. Für das Baugewerbe wird ein sehr deutlicher Ersatzbedarf prognostiziert. Hintergrund des Überschusses an Arbeits- und Fachkräften bildet eine voraussichtliche Abnahme von Bauinvestitionen, die zwar kurzfristig durch Impulse der Zuwanderung bzw. Migration und infrastrukturellen Maßnahmen angeregt wird, diese Impulse auf mittel- bis langfristige Perspektive wiederum stark nachlassen werden (Vgl. Ulrich/Wolter/Sonnenburg 2016: 13).

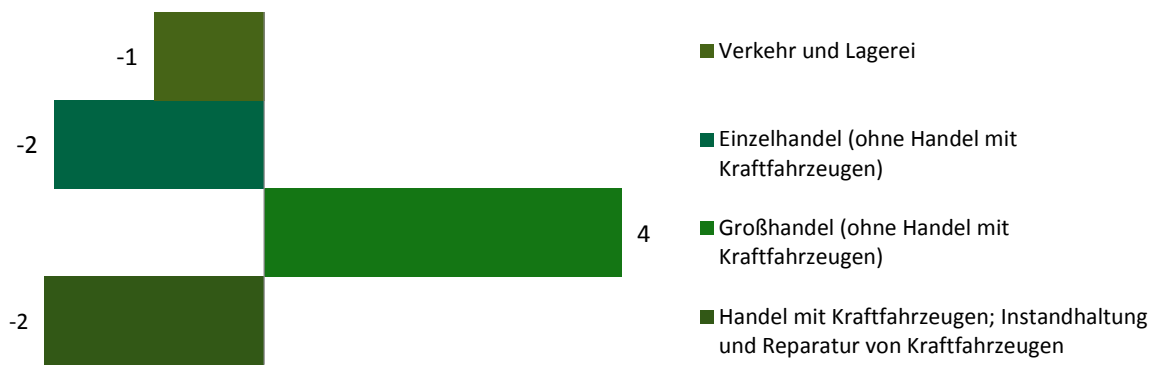
Abbildung 11: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

In den Wirtschaftszweigen, die dem Segment des Handels zugeschlagen werden, werden zum Großteil leichte Engpässe in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe erwartet, die sich in einem recht ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bewegen. Besonders im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei nähert sich die Entwicklung zwischen Arbeitskräftebedarfe und Arbeitskräfteangebot mit einem schwach ausgeprägten Mismatch einem balancierten Verhältnis an.

Abbildung 12: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

In diesem Segment ist die unterschiedliche Entwicklung von Einzel- und Großhandel beachtenswert: Wird für den Einzelhandel mit minus zwei Prozent ein leichter Engpass prognostiziert, wird für den Wirtschaftszweig des Großhandels ein Überschuss von Arbeits- und Fachkräften von plus vier Prozent erwartet. Für den Wirtschaftszweig des Großhandels werden eine sinkende unternehmerische Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften und ein altersbedingter Ersatzbedarf von ca. 22.440 Arbeitskräften erwartet.

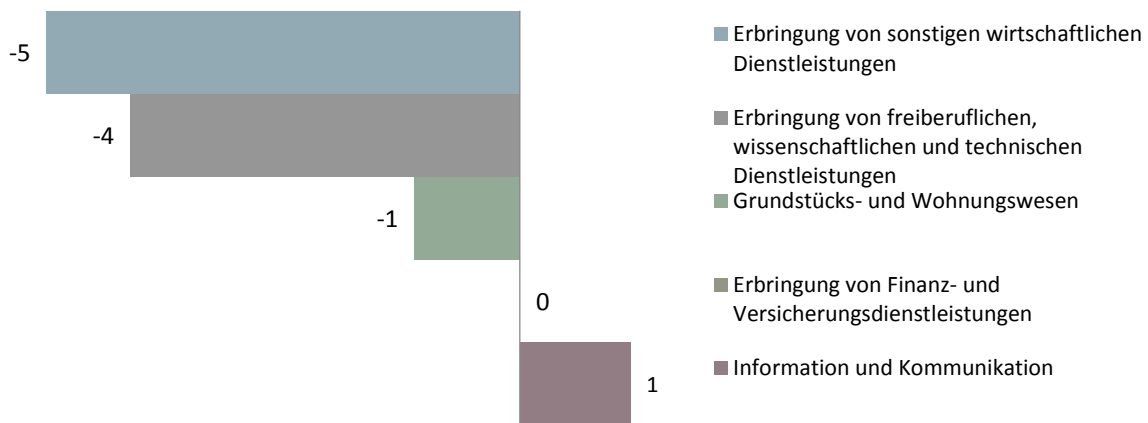
Für den Wirtschaftszweig des Einzelhandels wird ebenfalls ein sinkender Veränderungsbedarf prognostiziert, dieser fällt allerdings gegenüber dem hohen Ersatzbedarf nicht weiter ins Gewicht: Während der Ersatzbedarf mit ca. 39.790 Arbeitskräften ca. 18 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2015 umfasst, fällt der Veränderungsbedarf mit 860 Arbeitskräften und einem Anteil von 0,4 Prozent gemessen an den Beschäftigten im Jahr 2015 sehr gering aus.

Für die Wirtschaftszweige des Segments wirtschaftsnaher Dienstleistungen werden fast durchgängig leichte bis moderate Engpässe in der Deckung von Arbeits- und Fachkräftebedarfen ermittelt. Hervorzuheben sind hier die Engpässe in den Wirtschaftszweigen der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen sowie der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen: Bei beiden Wirtschaftszweigen wird ein steigender Veränderungsbedarf von jeweils vier Prozent sowie einen Ersatzbedarf von knapp 18 Prozent gegenüber der Beschäftigten im Jahr 2015 ermittelt. Diese beiden Komponenten sorgen letztlich dafür, dass die Nachfrage die Entwicklung des Angebots übersteigen wird.

Die Wirtschaftsbereiche des Grundstücks- und Wohnungswesens sowie der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bewegen sich in einem balancierten Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. Für beide Wirtschaftszweige wird eine wirtschaftlich leicht wachsende Nachfrage an Arbeitskräften von einem Prozent gemessen an den Beschäftigten im Jahr 2015 erwartet. Leichte Überschüsse werden hingegen für den Wirtschaftszweig Information und Kommunikation erwartet.

Im Allgemeinen bildet sich in der Entwicklung des voraussichtlichen Engpasses mit Arbeits- und Fachkräften in diesem Segment eine verstärkte Bedeutungszunahme der Dienstleistungsbranche ab.

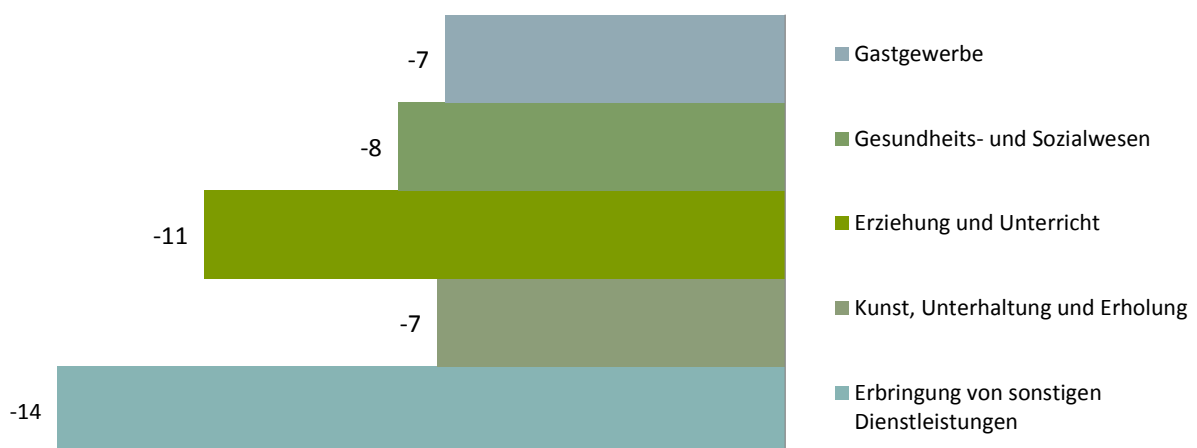
Abbildung 13: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment wirtschaftsnaher Dienstleistungen für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für die Wirtschaftszweige, die im Segment der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zusammengefasst dargestellt werden, werden durchgängig starke Engpässe und Defizite in der Deckung der Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften ermittelt. Für die hier dargestellten Wirtschaftszweige werden eine Zunahme sowohl des Veränderungs- als auch des alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfs als maßgeblich betrachtet. Besonders im Wirtschaftszweig der Erbringung der sonstigen Dienstleistungen werden die relativen Mismatches prozentual und absolut sehr deutlich ausfallen. In absoluten Zahlen werden hier ca. 11.810 Arbeitskräfte fehlen, was eine Lücke von -14 Prozent darstellt. Gegenüber den Prognosen für das Jahr 2020 stellt dies eine negative Entwicklung dar, belief sich der relative Mismatch im vorangegangenen Prognosezeitraum für diesen Wirtschaftszweig auf minus acht Prozent. Für den Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht wird eine Lücke von minus elf Prozent erwartet.

Abbildung 14: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen für Hessen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Sowohl für das Gastgewerbe, als auch für Kunst, Unterhaltung und Erholung werden starke Engpässe von minus sieben Prozent ermittelt. Für das Gesundheits- und Sozialwesen von mi-

nus acht Prozent. Diese Mismatches stellen große Herausforderungen in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe dar. Dennoch kann gegenüber den Prognosen für das Jahr 2020 in diesem Kontext von einer tendenziell positiven Entwicklung gesprochen werden: Hier wurden für das Gastgewerbe -14 Prozent, für das Gesundheits- und Sozialwesen -15 Prozent sowie für Kunst, Unterhaltung und Erholung -12 Prozent ermittelt.

Für den Wirtschaftszweig der öffentlichen Verwaltung werden leichte Engpässe erwartet, die sich wiederum einem fast ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage annähern. Es werden sowohl steigende Ersatz- als auch Veränderungsbedarfe ermittelt, wobei der Veränderungsbedarf gegenüber des alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfes wesentlich schwächer ausfällt.

Abbildung 15: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Hessen (in %)

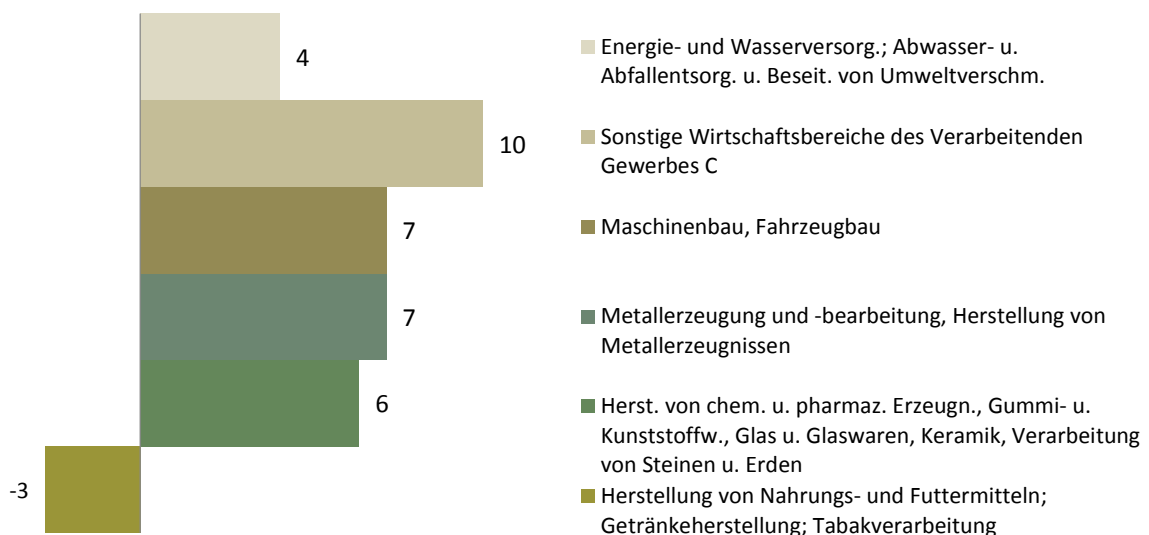


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Regierungsbezirk Darmstadt

Für den Regierungsbezirk Darmstadt werden für die Wirtschaftszweige, die im Segment des verarbeitenden Gewerbes zusammengefasst werden, fast ausschließlich moderate bis hohe Überschüsse prognostiziert. Dies kann für die Unternehmen in diesen Wirtschaftszweigen eine positive Entwicklung darstellen, da sie in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten ein Überangebot an Arbeitskräften vorfinden können.

Abbildung 16: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Besonders hoch sind die Überschüsse im Wirtschaftszweig der sonstigen Wirtschaftsbereiche des verarbeitenden Gewerbes: In diesem Wirtschaftszweig wird bis 2022 ein Überangebot an Arbeitskräften von ca. zehn Prozent prognostiziert, was in absoluten Zahlen ca. 6.330 Arbeitskräfte umfasst, die nicht benötigt werden. Geringer, aber immer noch erhöht, fallen die Überschüsse in den Wirtschaftszweigen des Maschinen- und Fahrzeugbaus, der Metallherzeugung und -bearbeitung sowie im Wirtschaftszweig der Energie- und Wasserversorgung und der Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnisse aus. In diesen Wirtschaftszweigen findet sich der für Hessen ermittelte Trend der Überschüsse an Arbeitskräften wieder. In Bezug auf diese Zweige kann herausgestellt werden, dass hier ein sinkender Veränderungsbedarf erwartet wird, was u.a. auf technische Entwicklungen in diesen Bereichen zurückgeführt werden kann. Demgegenüber wird ein moderater Engpass im Wirtschaftszweig der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln erwartet. Die Prognose wird hier durch einen positiven Veränderungsbedarf (190 Arbeitskräfte) und einen erhöhten Ersatzbedarf (4.640 Arbeitskräfte) gestützt.

Abbildung 17: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft, Fischerei wird ein starker Arbeits- und Fachkräfteengpass von minus sieben Prozent ermittelt, was ca. 440 fehlende Arbeitskräfte umfasst. Auch hier wird die Prognose durch steigende Veränderungs- und Ersatzbedarfe gestützt.

Analog zur Entwicklung des Wirtschaftszweigs der Bauwirtschaft auf Ebene Hessens, wird für diesen Wirtschaftszweig auf Ebene des Regierungsbezirks Darmstadt ein Überschuss an Arbeitskräften erwartet. Mit ca. drei Prozent fällt es deutlich, aber immer noch moderat aus, in absoluten Zahlen umfasst der Überschuss ca. 2.240 Arbeitskräfte. Insofern bestätigt die Entwicklung des Regierungsbezirks Darmstadt den Trend auf Landesebene. Ein Grund kann hierfür in der sinkenden Nachfrage von Seiten hiesiger Unternehmen gefunden werden, die laut Datenlage bis 2022 ca. 3.520 Arbeitskräfte weniger benötigen werden. Insofern findet sich die für Hessen erwartete Entwicklung im Baugewerbe auf Ebene des Regierungsbezirks Darmstadt wieder.

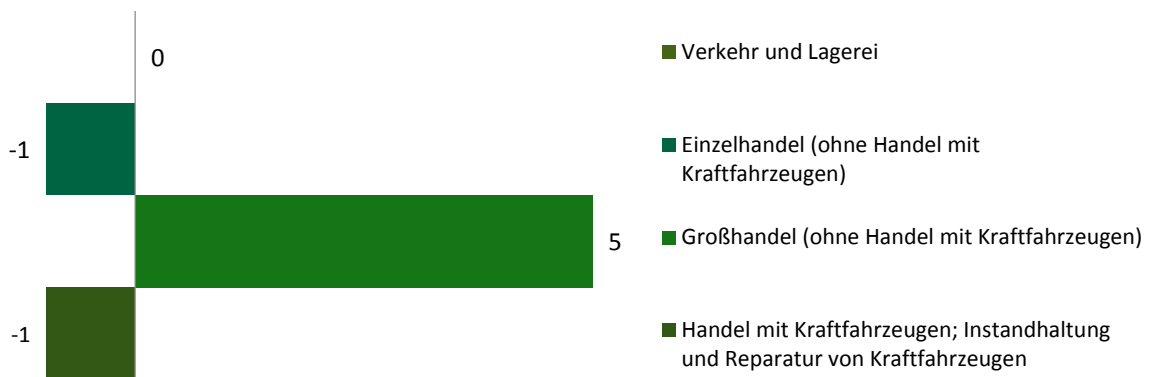
Abbildung 18: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Bauwirtschaft für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige im Segment Handel stellt sich das Bild der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung insgesamt positiv dar: Für den Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage prognostiziert. Für den Einzelhandel sowie für den Handel mit Kraftfahrzeugen werden leichte Engpässe in der Höhe von minus einem Prozent erwartet, was sich ebenfalls nah an einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage bewegt.

Abbildung 19: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)

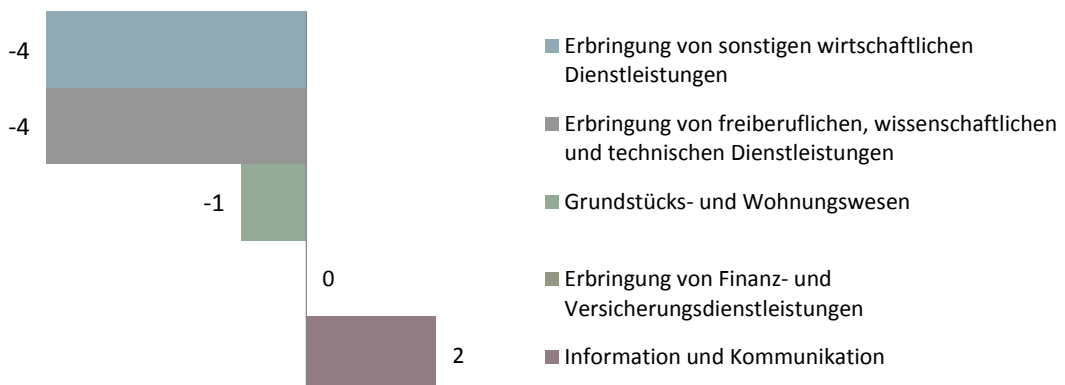


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Hingegen werden moderate Überschüsse im Großhandel von über fünf Prozent erwartet. Hier wird der hessische Trend für den Großhandel im Regierungsbezirk bestätigt. Die Überschüsse können u.a. auf eine sinkende unternehmerische Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften zurückgeführt werden. Insgesamt werden hier knapp 6.000 Arbeitskräfte weniger benötigt, was gemessen an der Zahl der Beschäftigten in 2015 ca. sechs Prozent der Arbeitskräfte darstellt.

Für die Wirtschaftszweige des Segments der sonstigen Dienstleistungen werden moderate Engpässe und leichte Überschüsse ermittelt. Die Engpässe werden in den Wirtschaftsbereichen der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, in der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen erwartet.

Abbildung 20: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Bei diesen Wirtschaftszweigen übersteigt die Nachfrage durch erhöhte Veränderungs- und Ersatzbedarfe die Entwicklungen des Angebots. Allerdings befindet sich die Entwicklung im Zweig des Grundstücks- und Wohnungswesens in einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. In diesem Zuge ist ebenfalls auf die Entwicklungen im Wirtschaftszweig der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen einzugehen, hier befinden sich das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage in Balance.

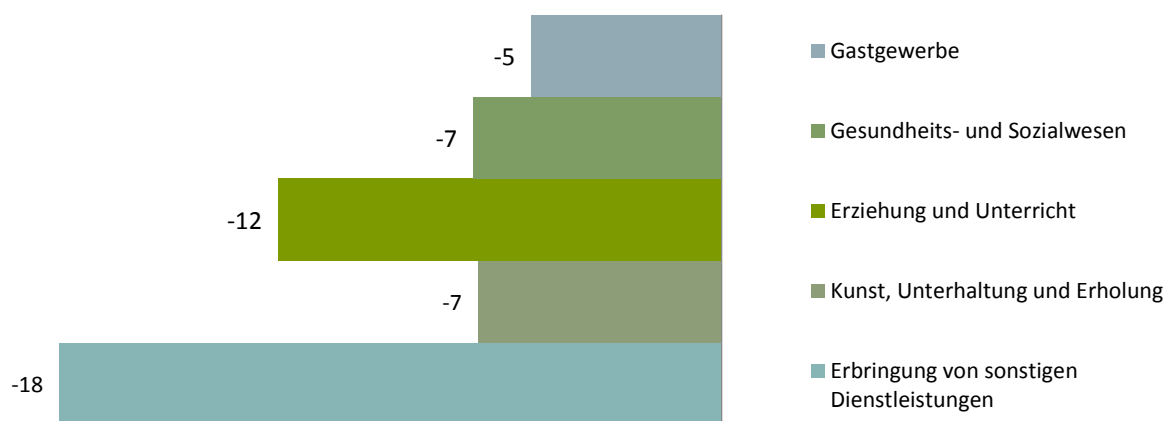
Leichte Überschüsse werden hingegen für den Wirtschaftszweig Information und Kommunikation ermittelt: Hier sorgen sowohl sinkende Unternehmensbedarfe und ein nicht zu stark ausgeprägter Ersatzbedarf für leichte Überschüsse an Arbeits- und Fachkräften in Höhe von ca. zwei Prozent, was in etwa 1.700 Arbeitskräfte umfasst.

Für die Wirtschaftszweige, die im Segment der sonstigen Dienstleistungen zusammengefasst werden, werden durchgängig moderate Engpässe bis sehr hohe Defizite ermittelt.

Das Gastgewerbe hat mit minus fünf Prozent moderate Engpässe zu verzeichnen (in absoluten Zahlen 4.170 Arbeitskräfte). Für den Wirtschaftszweig der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen werden hingegen deutliche Defizite von -18 Prozent ermittelt. Dies ist u.a. auf einen hohen Veränderungsbedarf von rund 9.720 Arbeitskräften und einen ebenfalls recht hohen Ersatzbedarf von 10.940 Arbeitskräften zurückzuführen. Legt man diese Zahlen auf die Beschäftigten im Jahre 2015 um, so ergibt dies gegenüber 2015 einen Zuwachs von 17,6 Prozent beim Veränderungsbedarf und 19,8 Prozent beim Ersatzbedarf.

Neben diesem Wirtschaftszweig hat auch der Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht sehr hohe Defizite zu verzeichnen. Hier kann ebenfalls mit großen Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeitskräftenachfrage gerechnet werden.

Abbildung 21: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für den Wirtschaftsbereich der öffentlichen Verwaltung wird für den Regierungsbezirk Darmstadt mit einem moderaten Engpass von minus drei Prozent gerechnet. Diese drei Prozent umfassen 2.760 fehlende Arbeits- und Fachkräfte in diesem Wirtschaftsbereich, die aus einer Zunahme des Veränderungsbedarfs und des Ersatzbedarfs resultieren. Innerhalb dieses moderaten Defizits wird daher der Trend Hessens aufgegriffen.

Abbildung 22: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)



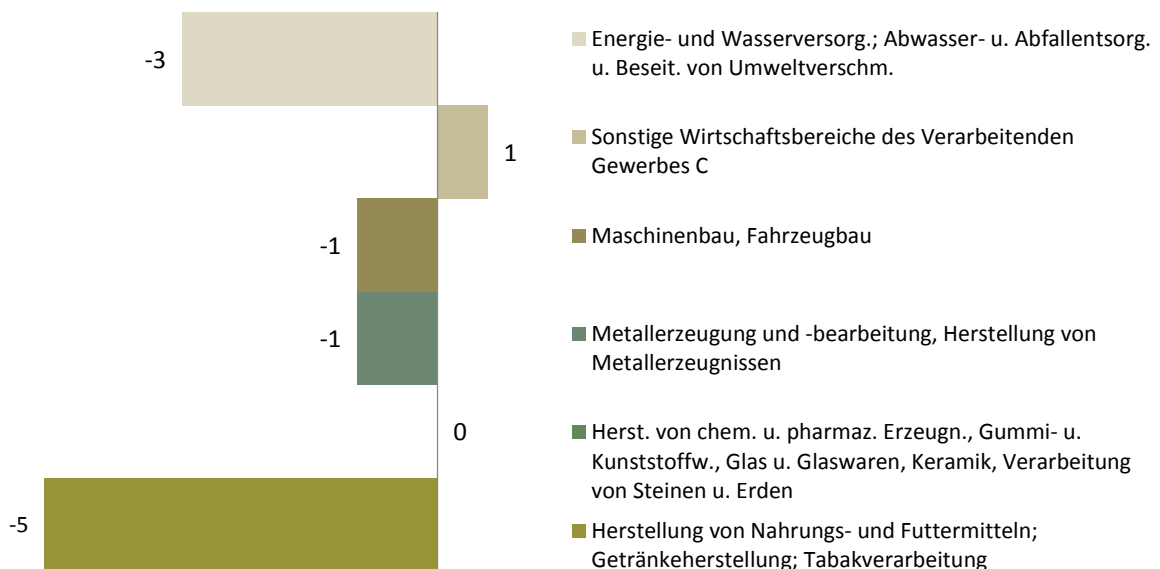
Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Gleichwohl kann auch hier davon ausgegangen werden, dass es in diesem Wirtschaftszweig zu höheren Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe kommen wird.

Regierungsbezirk Gießen

Für die Wirtschaftszweige des Segments des verarbeitenden Gewerbes im Regierungsbezirk Gießen werden mit Ausnahme des Wirtschaftszweigs der sonstigen Wirtschaftsbereiche leichte bis moderate Engpässe in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe ermittelt. So werden für den Maschinen- und Fahrzeugbau und für den Bereich der Metallerzeugung und -bearbeitung tendenziell leichte Engpässe prognostiziert, die sich eher in einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage befinden. Selbiges gilt für den Wirtschaftszweig der sonstigen Wirtschaftsbereiche, für den leichte Überhänge erwartet werden. In einem ebenfalls balancierten Angebot-Nachfrage-Verhältnis befindet sich der Wirtschaftszweig der Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen.

Abbildung 23: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Gießen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Etwas stärker aber immer noch im moderaten Bereich fallen die Engpässe für die Wirtschaftszweige der Energie- und Wasserversorgung und der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln aus. Hier werden mit minus drei Prozent (Energie- und Wasserversorgung) und minus fünf Prozent (Herstellung Nahrungs- und Futtermittel) mit höheren Anstrengung in der Versorgung mit Arbeits- und Fachkräften zu rechnen sein. Für beide Wirtschaftszweige wird eine sinkende

wirtschaftliche Nachfrage berechnet, die die gesamte Nachfrage insgesamt abschwächt. Der Ersatzbedarf übersteigt dennoch die Entwicklung des Angebots. Während für den Wirtschaftszweig der Energie- und Wasserversorgung insgesamt 140 Arbeitskräfte bis 2022 fehlen werden, beziffert sich der Engpass beim Wirtschaftszweig der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln auf insgesamt 590 Arbeitskräfte.

Für das Segment der Land- und Forstwirtschaft wird ein starker Engpass an Arbeitskräften prognostiziert. Der Engpass fällt mit minus acht Prozent deutlich aus. In absoluten Zahlen ausgedrückt stellt dies einen Mangel von 160 Arbeitskräften dar, die bis zum Jahr 2022 fehlen werden.

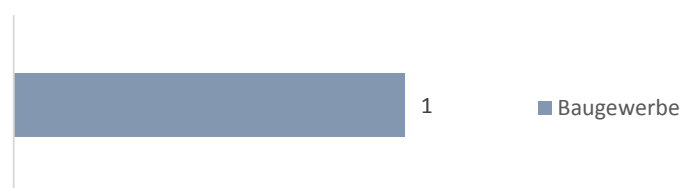
Abbildung 24: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Gießen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Im Baugewerbe setzt sich der für Hessen erkannte Trend eines Überschusses im Regierungsbezirk Gießen fort. Im Vergleich fällt der Überschuss gegenüber den prognostizierten Entwicklungen für Hessen mit einem Prozent etwas geringer aus. Maßgeblich sind auch hier sinkende unternehmerische Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften, welche die Nachfrage insgesamt schmälern. Hier werden bis 2022 ca. 1.410 Arbeits- und Fachkräfte weniger benötigt. Die Entwicklung des Ersatzbedarfs wird durch die Entwicklung des Angebots abgedeckt. Trotz des leichten Überschusses kann von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt in diesem Segment gesprochen werden.

Abbildung 25: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Regierungsbezirk Gießen (in %)



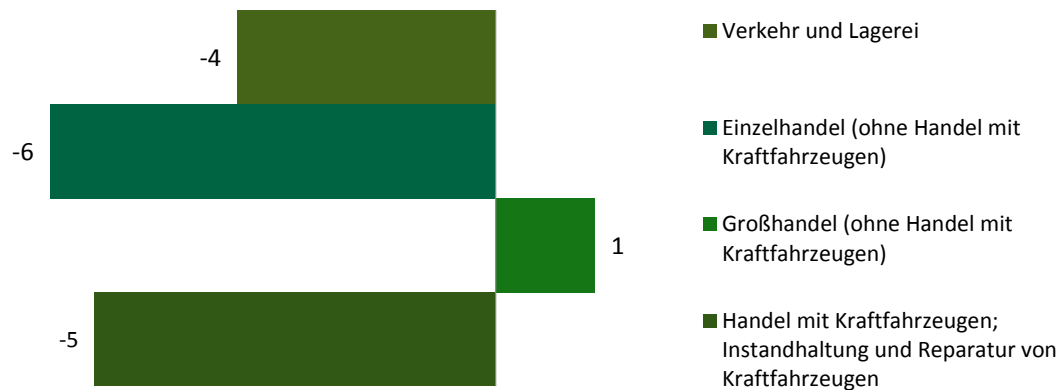
Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Im Hinblick auf die Entwicklung der Wirtschaftszweige, die dem Segment des Handels zugeschlagen werden, kann eine Bestätigung des hessischen Trends festgestellt werden, der sich bisweilen für den Regierungsbezirk Gießen wiederfinden lässt.

Den tendenziellen Überschüssen im Großhandel stehen moderate bis erhöhte Engpässe in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei (minus vier Prozent), im Einzelhandel (minus sechs Prozent) und im Handel mit Kraftfahrzeugen (minus fünf Prozent) gegenüber. Im Hinblick auf die Entwicklung des Großhandels kann hier von einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage gesprochen werden, dem eine sinkende unternehmerische Nachfrage zugrunde liegt.

Sowohl für Verkehr und Lagerei als auch für den Handel mit Kraftfahrzeugen werden ebenfalls sinkende unternehmerische Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften ermittelt. Hier stellt somit die Entwicklung der demographischen Komponente eine den Mismatch treibende Kraft dar, die mitunter zu Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe führen kann. Demgegenüber werden für den Einzelhandel sowohl leicht steigende unternehmerische Bedarfe als auch hohe Ersatzbedarfe prognostiziert, die für einen Mangel an Arbeits- und Fachkräften sorgen können.

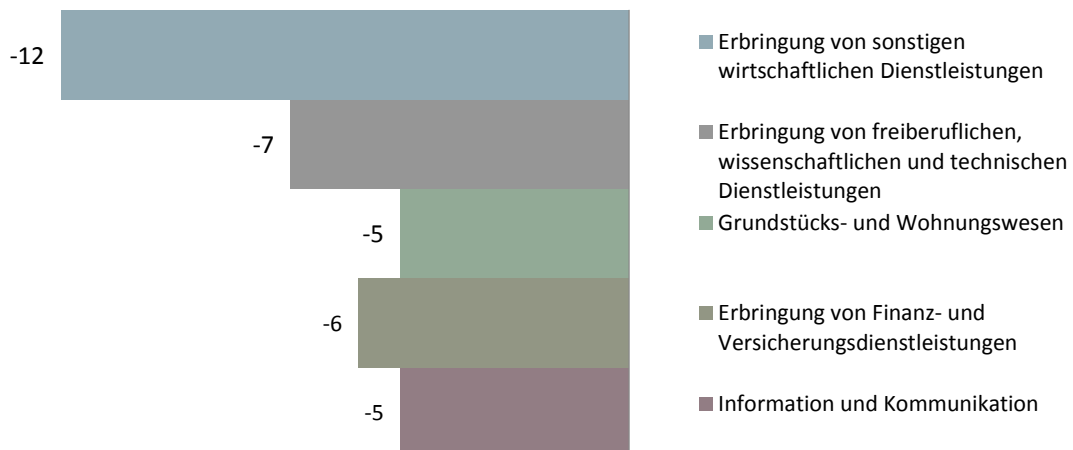
Abbildung 26: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Gießen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für die Wirtschaftszweige, die im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen zusammengefasst werden, werden durchgängig moderate Engpässe bis starke Defizite erwartet.

Abbildung 27: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Gießen (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Besonders im Wirtschaftszweig der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen fallen die Defizite mit -12 Prozent sehr deutlich aus. Hier werden bis zum Jahr 2022 ca. 3.230 Arbeitskräfte fehlen. Für diese starken Defizite an Arbeitskräften sorgen eine steigende wirtschaftliche Nachfrage sowie ein hoher Ersatzbedarf: Hier werden aufgrund wirtschaftlicher

Entwicklungen voraussichtlich etwa 1.790 Arbeitskräfte zusätzlich benötigt, während parallel 5.290 Arbeitskräfte rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.

Für die Wirtschaftszweige der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen werden erhöhte Engpässe in der Versorgung mit Arbeitskräften ermittelt. Für die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen beziffert sich der absolute Mangel auf 1.390 Arbeitskräfte, für die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf 560 Arbeitskräfte, die bis zum Jahr 2022 fehlen werden.

Für die Wirtschaftsbereiche des Grundstücks- und Wohnungswesens sowie für Information und Kommunikation fallen die erwarteten Engpässe mit jeweils minus fünf Prozent moderat aus. In beiden Wirtschaftszweigen werden geringe zusätzliche wirtschaftliche Bedarfe an Arbeitskräften ermittelt, die allgemeine Nachfrage wird vom alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf getrieben.

Für die Wirtschaftszweige des Segments der sonstigen Dienstleistungen werden für den Regierungsbezirk Gießen starke Engpässe bis Defizite erwartet. Insofern deckt sich das Bild für den Regierungsbezirk Gießen mit dem allgemeinen Trend auf Landesebene. Besonders in den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes, der Erziehung und Unterricht sowie im Bereich der Kunst, Unterhaltung und Erholung fallen die Defizite mit minus elf Prozent sehr hoch aus. Hier ist mit großen Anstrengungen in der Deckung der Arbeitskräftebedarfe zu rechnen. Für diese drei Wirtschaftszweige werden steigende Veränderungsbedarfe und hohe alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarfe erwartet: So werden für das Gastgewerbe sowie für Kunst, Unterhaltung und Erholung gemessen an den Beschäftigten 2015 zusätzlich zu deckende unternehmerische Bedarfe von fünf Prozent ermittelt. Für den Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht beläuft sich dieser zusätzliche Anteil auf sieben Prozent.

Abbildung 28: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Gießen (in %)



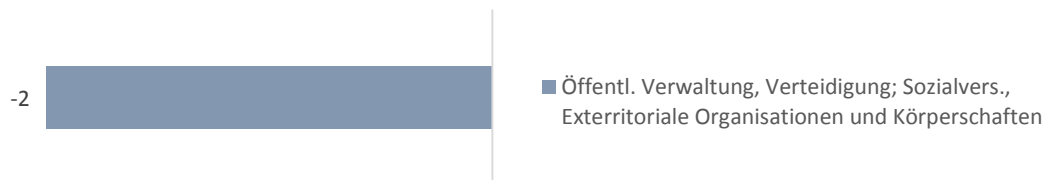
Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für die Wirtschaftszweige des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Erbringung sonstiger Dienstleistungen beläuft sich der Mangel an Arbeitskräften auf minus acht Prozent. In absoluten Zahlen ausgedrückt umfassen diese acht Prozent insgesamt 5.410 fehlende Arbeitskräfte für das Gesundheits- und Sozialwesen sowie 1.160 fehlende Arbeitskräfte für die Erbringung

sonstiger Dienstleistungen. Analog zu den vorherigen Wirtschaftszweigen stehen hinter diesen Entwicklungen zunehmende Veränderungsbedarfe sowie hohe Ersatzbedarfe. Allerdings fällt die Entwicklung des Angebots in diesen Wirtschaftszweigen ein wenig höher aus, wodurch die Nachfrage zum Teil aufgefangen werden kann. Dennoch müssen auch in diesen Wirtschaftszweigen erhöhte Anstrengungen vollführt werden, um die jeweiligen Arbeitskräftebedarfe zu decken.

Im Hinblick auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung kann von einem leichten Engpass (minus zwei Prozent) an Arbeits- und Fachkräften ausgegangen werden. Der maßgebliche Aspekt in diesem Kontext stellt die demographische Komponente in Form des Ersatzbedarfes dar: Bis 2022 werden in diesem Segment ca. 4.030 Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Ein sinkender Veränderungsbedarf schmälert die gesamte Nachfrage, dennoch werden etwa 330 Arbeitskräfte bis 2022 fehlen.

Abbildung 29: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Regierungsbezirk Gießen (in %)

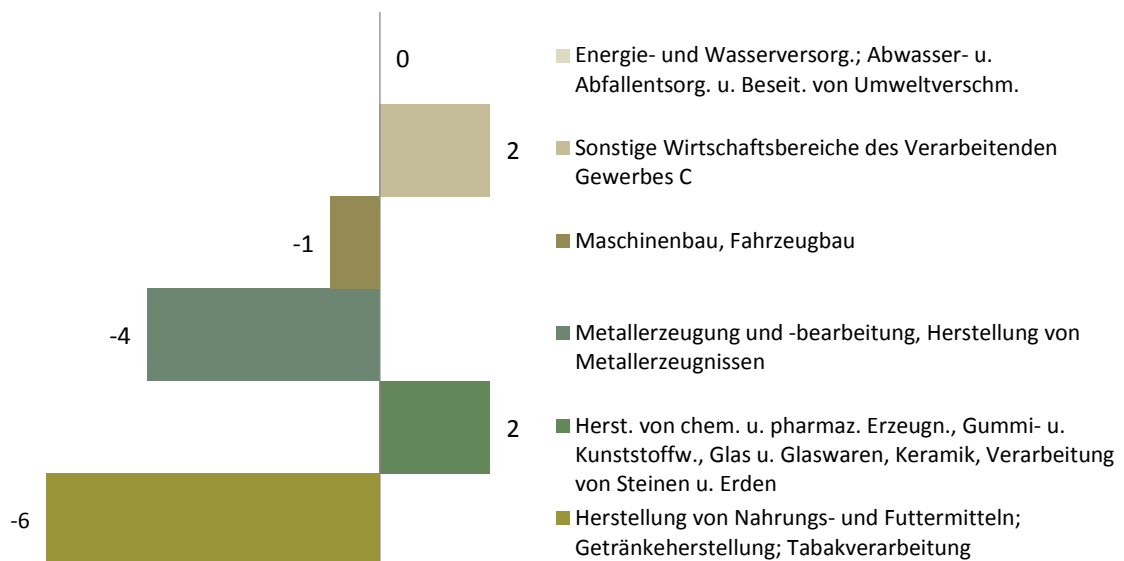


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Regierungsbezirk Kassel

Für die Wirtschaftszweige des Segments des verarbeitenden Gewerbes stellt sich ein ähnlich differenziertes Bild dar, das bereits für die Entwicklungen für die Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen sowie für Hessen gefunden werden konnte.

Abbildung 30: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Die Wirtschaftszweige der Energie- und Wasserversorgung, der sonstigen Wirtschaftsbereiche, des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie der Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen befinden sich trotz leicht unterschiedlicher Prognosen in einem noch ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. Tendenziellen Engpässen im Maschinen- und Fahrzeugbau stehen leichte Überschüsse an Arbeitskräften in den Wirtschaftszweigen der sonstigen Wirtschaftsbereiche und der Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen gegenüber.

Moderate Engpässe werden für den Wirtschaftszweig der Metallherzeugung und -bearbeitung erwartet. Hier beläuft sich der erwartete moderate Engpass auf minus vier Prozent, was 600 fehlende Arbeits- und Fachkräfte umfasst.

Diese moderaten Engpässe werden von erhöhten Engpässen im Wirtschaftszweig der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln übertroffen. Durch leicht steigende unternehmerische Bedarfe und Ersatzbedarfe wird ein für diesen Bereich erhöhter Engpass an Arbeits- und Fachkräften erwartet. Der Engpass beläuft sich auf minus sechs Prozent und umfasst 360 Arbeits- und Fachkräfte. Bis 2022 werden für diesen Wirtschaftszweig 1.190 Arbeitskräfte weniger benötigt, dennoch übersteigt der Ersatzbedarf die Entwicklung des Angebots.

Für das Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei wird für den Regierungsbezirk Kassel ein moderater Engpass von minus fünf Prozent erwartet. Auch hier wird ein sinkender Veränderungsbedarf prognostiziert. Der Ersatzbedarf sorgt letztlich dafür, dass bis 2022 in diesem Wirtschaftszweig ca. 180 Arbeits- und Fachkräfte im Regierungsbezirk Kassel fehlen werden.

Abbildung 31: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Demgegenüber gestaltet sich das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage im Baugewerbe für den Regierungsbezirk Kassel als ausgeglichen. Hier werden keine Überschüsse oder Engpässe prognostiziert. Der für Hessen sowie für die Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen beobachtete Trend zu Überschüssen in diesem Wirtschaftszweig kann ausgehend von den Daten für den Regierungsbezirk Kassel nicht festgestellt werden.

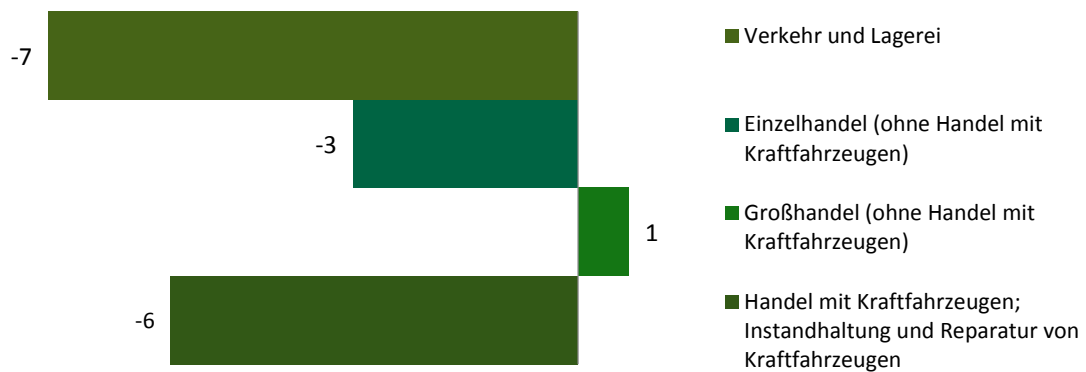
Abbildung 32: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige, die dem Segment des Handels zugeordnet werden, werden moderate bis starke Engpässe für die Wirtschaftszweige Verkehr und Lagerei (minus sieben Prozent), für den Einzelhandel (minus drei Prozent) und für den Handel mit Kraftfahrzeugen (minus sechs Prozent) ermittelt. Diesen Entwicklungen stehen tendenzielle Überschüsse im Großhandel (plus ein Prozent) gegenüber, die aufgrund ihrer schwachen Ausprägung eher auf eine Balance zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinweisen.

Abbildung 33: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Bezüglich des Einzelhandels ist erwähnenswert, dass hier eine sinkende unternehmerische Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften prognostiziert werden. Daher kann davon ausgegangen werden, dass besonders die Entwicklung des Ersatzbedarfs als der maßgebliche Aspekt für den moderaten Engpass angesehen werden kann. Dies deckt sich mit der Einschätzung befragter Expertinnen und Experten, die für den Regierungsbezirk Kassel eine abnehmende Bedeutung des Einzelhandelns beschreiben.

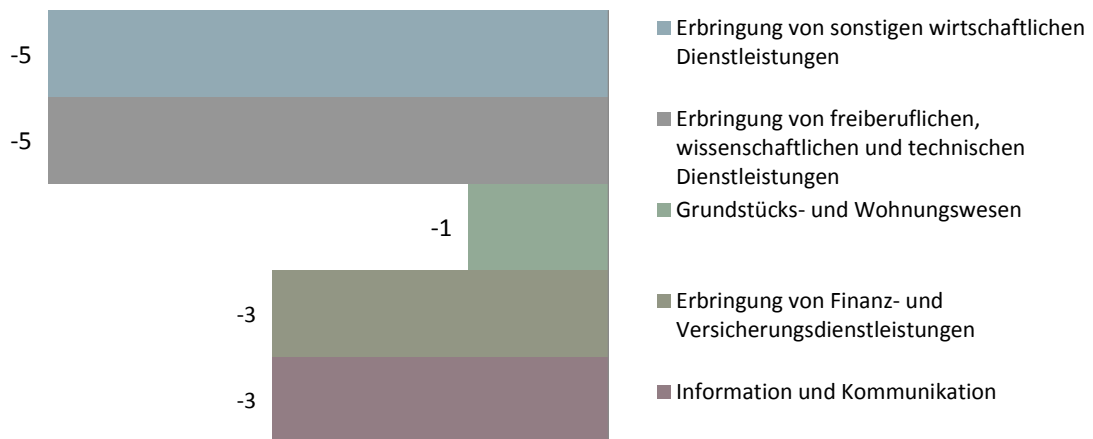
Sowohl für Verkehr und Lagerei, als auch für den Handel mit Kraftfahrzeugen wird die Entwicklung des Ersatzbedarfs durch zusätzliche Bedarfe in der Wirtschaft im Effekt verstärkt. Das Zusammenspiel dieser beiden Komponenten wird die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots voraussichtlich übersteigen.

Im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen werden ausschließlich leichte bis moderate Engpässe in der wirtschaftszweigspezifischen Versorgung mit Arbeits- und Fachkräften ermittelt.

Besonders in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen kann mit erhöhten Anstrengungen in der Bedarfsdeckung gerechnet werden. Für beide Wirtschaftszweige werden Engpässe von minus fünf Prozent prognostiziert, was für den Wirtschaftszweig der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ca. 1.670 fehlende Arbeitskräfte und für den Wirtschaftszweig der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ca. 1.390 fehlende Arbeitskräfte umfasst. Für beide Wirtschaftszweige werden zusätzliche Veränderungsbedarfe und recht hohe Ersatzbedarfe erwartet, die mittelfristig Herausforderungen in der Versorgung mit Arbeitskräften darstellen können.

Für die Wirtschaftszweige der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Information und Kommunikation werden mit jeweils minus drei Prozent etwas geringere Engpässe erwartet. Während für den Wirtschaftszweig der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen eine leicht sinkende unternehmerische Nachfrage an Arbeitskräften die Nachfrage schmälert, werden für den Wirtschaftszweig Information und Kommunikation sowohl ein leicht wachsender Veränderungsbedarf als auch ein hoher Ersatzbedarf ermittelt.

Abbildung 34: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für das Grundstücks- und Wohnungswesen wird ein tendenzieller Engpass von minus einem Prozent prognostiziert. Im Effekt kann hier eher von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt gesprochen werden.

Für die Wirtschaftszweige des Segments der sonstigen Dienstleistungen werden für den Regierungsbezirk Kassel ausschließlich moderate Engpässe bis starke Defizite ermittelt.

Abbildung 35: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

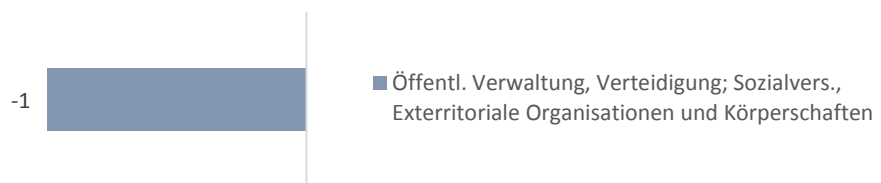
So wird für die Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie für das Gastgewerbe ein Defizit von jeweils minus neun Prozent erwartet. Hintergrund dieser Entwicklungen in diesen drei Wirtschaftszweigen bilden hohe zusätzliche Veränderungsbedarfe sowie hohe Ersatzbedarfe. In diesem Kontext reiht sich der Regierungsbezirk

Kassel in die Entwicklungen für die Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen sowie in den allgemeinen Trend auf Landesebene ein. Bis zum Jahr 2022 werden im Gesundheits- und Sozialwesen ca. 7.410 Arbeitskräfte, im Gastgewerbe ca. 2.180 Arbeitskräfte sowie im Bereich Erziehung und Unterricht etwa 1.650 Arbeitskräfte fehlen.

Demgegenüber fallen die Engpässe für die Wirtschaftszweige Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie für die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen im Vergleich etwas geringer, mit minus fünf Prozent (Kunst, Unterhaltung und Erholung) bzw. minus sechs Prozent (Erbringung von sonstigen Dienstleistungen) weiterhin recht deutlich aus. Auch hier werden hohe zusätzliche Veränderungsbedarfe und erhöhte Ersatzbedarfe beobachtet. Allerdings werden diese Bedarfe durch eine erhöhte Entwicklung des Angebots in ihren Effekten relativiert.

Für das Segment des öffentlichen Dienstes werden für den Regierungsbezirk Kassel tendenzielle Engpässe erwartet. Der relative Mismatch beläuft sich hier auf minus einen Prozent, was in absoluten Zahlen ca. 370 Arbeitskräfte darstellt. Insgesamt betrachtet, bewegt sich das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in diesem Segment in einem eher ausgeglichenen Bereich, weshalb nicht mit signifikanten Schwierigkeiten in der Bedarfsdeckung zu rechnen ist.

Abbildung 36: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des öffentlichen Dienstes für Regierungsbezirk Kassel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse für Hessen und seine Regierungsbezirke

Die Prognosen zeigen insgesamt, dass für Hessen bis zum Jahr 2022 mit einem Arbeits- und Fachkräfteengpass von 73.460 Arbeitskräften zu rechnen ist. In Anbetracht der Beschäftigten aus dem Jahr 2015 stellt dies einen relativen Engpass von drei Prozent dar. Für den Regierungsbezirk Darmstadt werden insgesamt 29.840 Arbeits- und Fachkräfte fehlen, was zwei Prozent der Beschäftigten aus dem Jahr 2015 darstellt. Für den Regierungsbezirk Gießen wird ein Mangel an 21.600 Arbeits- und Fachkräften ermittelt. Dies umfasst etwa fünf Prozent der Beschäftigten des Ausgangsjahres der Prognosen. Für den Regierungsbezirk Kassel werden wiederum 22.020 Arbeits- und Fachkräfte bis zum Jahr 2022 fehlen, was einen relativen Mismatch von vier Prozent darstellt.

Diese allgemeinen Engpässe können entlang der Kategorien der Qualifikationsniveaus, der Berufsgruppen, Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweige für Hessen und seine drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel detailliert nachvollzogen werden.

Qualifikationen

Für Hessen fallen die Ergebnisse der Arbeits- und Fachkräfteprognosen nach Qualifikationen insgesamt moderat aus. Bei näherem Hinsehen zeigt sich, dass insbesondere im Segment der Hochqualifizierten mit Lücken in der Deckung der Arbeitskräftebedarfe zu rechnen ist. Hier werden voraussichtlich 23.500 Akademikerinnen und Akademiker (minus fünf Prozent) bis 2022 zu wenig auf dem Arbeitsmarkt in Hessen vorhanden sein. Auch im Segment der Fachkräfte kann ein Versorgungsengpass festgestellt werden. Hier werden voraussichtlich 64.170 Fachkräfte (minus vier Prozent) auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Für beide Segmente wird von steigenden Veränderungsbedarfen und hohen renten- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfen ausgegangen. Hingegen setzt sich der bereits aus früheren, bis 2020 laufenden Prognosen erkannte Trend fort, dass es bis 2022 zu viele Beschäftigte ohne Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt geben wird. Es wird ein Überschuss von 14.210 Arbeitskräften ermittelt (plus drei Prozent). Ein Grund hierfür liegt in den sinkenden Veränderungsbedarfen und den damit verbundenen sinkenden Bedarfen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Diese Struktur der Mismatches nach Qualifikationen (Beschäftigte ohne Berufsausbildung: Überschuss; Beschäftigte mit Berufsausbildung: Engpass; Akademikerinnen und Akademiker: Engpass) auf Landesebene findet sich für die Regierungsbezirke Darmstadt und Kassel wieder. Lediglich für den Regierungsbezirk Gießen werden für alle Qualifikationsniveaus Engpässe und Defizite ermittelt.

Berufsgruppen

Die Prognoseergebnisse für die Berufsgruppen sind sowohl für Hessen als auch für die Regierungsbezirke sehr unterschiedlich. Es sind nicht nur Engpässe und Defizite, sondern ebenfalls Überschüsse bis 2022 zu erwarten.

Ausgehend von den Daten können drei Entwicklungen für die Berufsgruppen erkannt werden. Zum einen kann es besonders in den medizinischen Gesundheitsberufen und in der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe zu ausgeprägten Engpässen an Arbeits- und Fachkräften bis 2022 kommen. Insofern wird ein allgemeiner Trend der fehlenden

Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen sichtbar. Daneben stellen ebenfalls die Berufsgruppen Büro und Sekretariat sowie Unternehmensführung und -organisation mögliche Mangelberufe bis 2022 dar. Hier ist allerdings darauf hinzuweisen, dass für die Berufsgruppe Büro und Sekretariat sowohl zusätzliche Veränderungs- und hohe Ersatzbedarfe dafür sorgen, dass das erwartete Angebot an Arbeitskräften nicht ausreicht. Bei den Berufen der Unternehmensführung und -organisation sinkt der Veränderungsbedarf. Daher wird der erwartete Mangel auf den hohen Ersatzbedarf zurückzuführen sein. Ebenfalls hohe ungedeckte Arbeits- und Fachkräftebedarfe werden in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen erwartet. Die befragten Expertinnen und Experten gehen hier davon aus, dass eine mangelnde Attraktivität des Berufs und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu einem Mangel an Arbeitskräften führen wird.

Zum anderen wird es laut Prognosen in den Berufssegmenten des verarbeitenden Gewerbes tendenziell zu Überschüssen kommen. Besonders in der Berufsgruppe des Maschinenbaus und Betriebstechnik werden leichte Überschüsse an Arbeitskräften erwartet. Hintergrund sind sinkende Veränderungsbedarfe. Voraussichtlich werden hiesige Unternehmen weniger Arbeitskräfte in dieser Berufsgruppe nachfragen. Die befragten Expertinnen und Experten teilen diese Entwicklung, indem sie für die leichten Überschüsse sinkende Arbeitskräftebedarfe durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Gründe anführen.

Weiterhin stellt ebenfalls die Berufsgruppe der Fahrzeugführung im Straßenverkehr einen voraussichtlichen Mangelberuf dar. Laut Expertenmeinung kann hier auch auf eine fehlende Attraktivität in Beruf und Tätigkeit dafür verantwortlich gemacht werden, dass sich zunehmend weniger Menschen für diese Berufsgruppe entscheiden.

Anforderungsniveaus

Ausgehend von den erstmals projizierten Anforderungsniveaus können tiefere Einblicke in die Entwicklung von Berufsgruppen gewonnen werden.

Die Entwicklungen innerhalb der Berufsgruppen sind recht unterschiedlich. Allerdings kann an Hand der Prognosen festgestellt werden, dass z.B. die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe insofern als ein Mangelberuf verstanden werden kann, als dass sowohl für Hessen als auch für die Regierungsbezirke große Defizite ermittelt werden, die sich wiederum innerhalb des Berufs in allen Anforderungsniveaus als stark ausgeprägte Engpässe wiederfinden.

In diesem Sinne stellen auch die Berufe der Gruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege für die Regierungsbezirke Darmstadt und Kassel Mangelberufe dar. Hier werden ebenfalls für die Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten Defizite ermittelt.

Bei den Verkaufsberufen, der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag sowie bei den Berufen der Speisenzubereitung wird wiederum mit Überschüssen an Arbeitskräften bei den Helfern gerechnet.

Insgesamt kann ein Mangel an Fachkräften, Spezialisten und Experten als Entwicklungstrend erkannt werden. Diese Prognoseergebnisse bestätigen die ermittelten Trends für die Qualifikationsniveaus.

Wirtschaftszweige

Innerhalb der Prognosen der Wirtschaftszweige findet sich das unterschiedliche Bild aus den Berufsgruppen wieder. Es werden sowohl Defizite, als auch Überschüsse an Arbeits- und Fachkräften ermittelt.

Erhöhte bis starke Defizite werden für unterschiedliche Wirtschaftszweige der Dienstleistungsbranche ermittelt. So ist besonders in den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes (minus sieben Prozent), des Gesundheits- und Sozialwesens (minus acht Prozent) und der Kunst, Unterhaltung und Erholung (minus sieben Prozent) mit hohen Defiziten zu rechnen. Stark ausgeprägte Defizite finden sich in den Wirtschaftszweigen der Erziehung und Unterricht (minus elf Prozent) sowie in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (-14 Prozent) wieder. Bei diesen Wirtschaftszweigen sorgen sowohl ein hoher zusätzlicher Veränderungsbedarf, als auch ein hoher Ersatzbedarf dafür, dass das jeweilige Angebot an Arbeits- und Fachkräften übertroffen wird. Überschüsse sind hingegen in Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes und im Großhandel zu finden.

Von den Daten ausgehend, spiegelt sich innerhalb der Defizite der Dienstleistungsbranchen und der Überschüsse im verarbeitenden Gewerbe ein allgemeiner Strukturwandel wieder, der sich bis 2022 verstärkt auf die Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften auswirkt. Diese Einschätzung wird durch Meinung befragter Expertinnen und Experten geteilt, gehen diese doch von einem Bedeutungsgewinn der unterschiedlichen Wirtschaftszweige der Dienstleistungsbranche zu Lasten des verarbeitenden Gewerbes aus.

Zwischenresümee

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeits- und Fachkräfteentwicklung für Hessen als ein weiterhin relevantes und vielschichtiges Thema begreifen lässt. Die Vielschichtigkeit der Entwicklungen nach Qualifikationen, Berufsgruppen bzw. Berufshauptgruppen, Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweigen lässt eher von mehreren regionalen Arbeitsmärkten, denn von *dem* hessischen Arbeitsmarkt sprechen.

Vor diesem Hintergrund kann ein erster, die Ergebnisse rahmender Befund hervorgehoben werden: Die Daten und deren Interpretation deuten darauf hin, dass bis 2022 von einer Arbeitsmarktentwicklung gesprochen werden kann, die auf regional polarisierte Arbeitsmärkte hindeutet. Das bedeutet, es kann das im Bericht des Jahres 2014 festgestellte Nord-Süd-Gefälle wiedergefunden werden. Die Engpässe fallen für den Regierungsbezirk Darmstadt stets niedriger aus, als für die übrigen Regierungsbezirke Gießen und Kassel. Somit prägt sich die Herausforderung der Deckung der Arbeitskräftebedarfe in Nord- und Mittelhessen stärker aus, als im Süden Hessen. Dies stellt allerdings keine Entwarnung dar: Vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen bleibt der demographische Wandel nach wie vor der maßgebliche Aspekt für die Entwicklung der Arbeitsmärkte in Hessen, besonders für die ländlich geprägten Landkreise Mittel- und Nordhessens. Doch auch der Regierungsbezirk Darmstadt wird zunehmend vom demographischen Wandel betroffen sein. Gleichwohl für Südhessen die prognostizierten Engpässe und Defizite insgesamt geringer ausfallen, spielt der alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf eine zunehmend große Rolle für den Regierungsbezirk Darmstadt. Im Zusammenhang mit der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung und möglichen

Handlungsstrategien muss daher weiterhin das festgestellte Nord-Süd-Gefälle berücksichtigt werden.

Von diesen Beschreibungen ausgehend werden im Folgenden die unterschiedlichen Entwicklungen in den Landkreisen und kreisfreien Städten zu Entwicklungstypen zusammengefasst. Diese Entwicklungstypen geben Einblicke in Ähnlichkeiten und Unterschiede in regionalen Arbeitsmarktentwicklungen.

3. ENTWICKLUNGSTYPEN REGIONALER ARBEITSMÄRKTE: LANDKREISE UND KREISFREIE STÄDTE IN HESSEN

In den folgenden Kapiteln werden die unterschiedlichen Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte vorgestellt. Die Entwicklungstypen wurden für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte erarbeitet und folgen somit den administrativ-politischen Grenzen der Kreis-Gebietskörperschaften. Das Ziel besteht darin, spezifische Entwicklungsmuster in den jeweiligen Ausgangsdaten zu identifizieren und die Landkreise und kreisfreien Städte hinsichtlich ihrer erwarteten Arbeitsmarktentwicklungen vergleichbar zu machen.

Diese Entwicklungstypen stellen eine Weiterentwicklung des Projekts regio pro dar, durch die Ähnlichkeiten und Unterschiede auf den Arbeitsmärkten pointiert und Handlungsansätze abgeleitet werden können. Es ist vorweg zu stellen, dass – wie bei jeder sozialwissenschaftlich begründeten Typologie – jeder dieser Entwicklungstypen einen Konstruktions- und Abstraktionsprozess vom empirischen Ausgangsmaterial voraussetzt, in dem Ähnlichkeiten und Unterschiede, sprich: die individuellen Strukturmerkmale einer Region innerhalb eines übergreifenden Musters aufgehen. Insofern übernehmen die hier vorgestellten Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte eine Orientierungsfunktion für politische und wirtschaftliche Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in den Landkreisen und kreisfreien Städten, der Regierungsbezirke und auf Landesebene hinsichtlich der Frage, zwischen welchen regionalen Arbeitsmärkten ähnliche Entwicklungen gesehen werden und Handlungsansätze strukturiert werden können. Für eine tiefere Beschreibung der Methodik sei auf den Anhang I.3 verwiesen.

Die Grundlage der Entwicklungstypen bilden die Ergebnisse der Angebotsprognose, die Detailbetrachtung der Nachfragekomponenten des Veränderungsbedarfs und des Ersatzbedarfs sowie der aus Angebot und Nachfrage resultierende Match. Diese Komponenten bilden relevante Bezugsgrößen für die erwartete Arbeitsmarktentwicklung in den Landkreisen und kreisfreien Städten.

Der Ersatzbedarf bildet diejenigen Arbeitskräfte ab, die bis 2022 aus Alters- und Erwerbsminderungsgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Diese ausscheidenden Arbeitskräfte stellen demographisch bedingte Lücken in der Versorgung mit Arbeitskräften dar, die durch das Angebot an Arbeitskräften aufgefangen werden müssen. Der Ersatzbedarf kann daher als der *demographische Faktor* der Nachfrage verstanden werden; die Entwicklung der Altersstrukturen in der Bevölkerung der Landkreise und kreisfreien Städte wird darin aggregiert abgebildet. Der Ersatzbedarf wirkt daher stets steigernd auf die Arbeitskräftenachfrage und bildet einen zentralen Aspekt in der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung ab. Der demographische Faktor gibt daher an, wie hoch der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften sein wird, die bis 2022 wegen Erreichen des Renteneintrittsalters oder Erwerbsminderung aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Im Hinblick auf die Wirkung des demographischen Faktors auf die Arbeits- und Fachkräfteentwicklung wurde dieser in graduelle Abstufungen unterteilt.

Tabelle 10: Graduelle Differenzierung des prognostizierten demographischen Faktors

-9%	-6%	-2%	0	+2%
Defizit	Erhöhter Engpass	Engpass	Ausgleich	Überschuss

Quelle: Eigene Darstellung

Der Veränderungsbedarf zeigt die Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften auf, die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusätzlich bis 2022 benötigt werden, um Handels-, Produktions- oder Dienstleistungsaufträge bearbeiten zu können. Daher wird der Veränderungsbedarf als ein *wirtschaftlicher Faktor* behandelt, der auf wirtschaftliches Wachstum in den Landkreisen und kreisfreien Städten hinweist. Fällt dieser positiv aus, so wird mit (hohen) zusätzlichen Arbeitskräftebedarfen aus der regionalen Wirtschaft zu rechnen sein; fällt er negativ aus, so werden weniger Arbeitskräfte von den Unternehmen und Betrieben zusätzlich benötigt. In Folge dessen kann der wirtschaftliche Faktor dazu beitragen, dass die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in den Landkreisen und kreisfreien Städten nicht ausreichen wird, um die gesamte Nachfrage an Arbeitskräfte abzudecken. Der wirtschaftliche Faktor bildet neben dem demographischen Faktor ebenfalls eine zentrale Größe in der Ermittlung zukünftiger Arbeits- und Fachkräfte bis 2022. Der wirtschaftliche Faktor wurde in graduelle Abstufungen differenziert.

Tabelle 11: Graduelle Differenzierung des prognostizierten wirtschaftlichen Faktors

-3%	-1%	+1%	+3%
Moderates Schrumpfen	Leichtes Schrumpfen	Leichtes Wachstum	Moderates Wachstum

Quelle: Eigene Darstellung

Der demographische Faktor und der wirtschaftliche Faktor bilden zusammen die allgemeine Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften in den Landkreisen und kreisfreien Städten bis 2022.

Beide Faktoren werden mit dem Angebot an Arbeits- und Fachkräften in den jeweiligen Landkreisen und kreisfreien Städten gematcht, das heißt, sie werden mit dem Angebot saldiert. Wie bereits erwähnt, kann dieser Match in Form eines *Mismatches* eine fehlende Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage zum Ausdruck bringen: Fällt der Mismatch positiv aus, so ist mit Überschüssen an Arbeitskräften zu rechnen, fällt er negativ aus, so werden Engpässe und Defizite an Arbeitskräften ermittelt. Bewegt sich der Match nahe 0, so kann von einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage ausgegangen werden. Der Match bzw. Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage wurde ebenfalls in graduelle Abstufungen unterteilt.

Tabelle 12: Graduelle Differenzierung des prognostizierten Matches

-9%	-6%	-2%	0	+2%
Defizit	Starker Engpass	Moderater Engpass	Ausgleich	Überschuss

Quelle: Eigene Darstellung

Die Landkreise und kreisfreien Städte wurden entlang der unterschiedlichen graduellen Ausprägungen des demographischen Faktors, des wirtschaftlichen Faktors und des Matches eingeordnet. Anschließend wurde beobachtet, wie die Ausprägungen des Matches mit den demographischen und wirtschaftlichen Faktoren zusammenhängen: Ausschlaggebend ist hier die Frage, welche Bedeutung der demographische und der wirtschaftliche Faktor für den Match einnehmen. Dadurch ist es möglich Aussagen darüber zu treffen, welche Entwicklungen in den Landkreisen und kreisfreien Städten maßgeblich für die Arbeits- und Fachkräfteengpässe sind.

Insgesamt zeigt sich, dass der demographische Faktor für alle Landkreise und kreisfreien Städte eine große Rolle hinsichtlich der Arbeits- und Fachkräfteengpässe spielt. Unterschiede können darin gesehen werden, wie weit der demographische Wandel bereits fortgeschritten ist und über welche Möglichkeiten die Landkreise und kreisfreien Städte verfügen diesem zu begegnen. In der Tendenz treibt der wirtschaftliche Faktor hingegen die Nachfrage immer schwächer, je stärker der demographische Wandel einsetzt bzw. ausgeprägt ist.

Tabelle 13: Überblick der Entwicklungstypen

Entwicklungstyp	Mismatch	Demographischer Faktor	Wirtschaftlicher Faktor	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 1 Kompensation	Ausgleich	Ausgleich	Moderates Wachstum bis Leichtes Schrumpfen	- Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau
Typ 2 Einsetzender demographischer Wandel	Moderater Engpass	Ausgleich bis Engpass	Leichtes bis moderates Wachstum	- LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf
		Engpass bis Defizit	Leichtes bis moderates Schrumpfen	- Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda
Typ 3 Ausgeprägter demographischer Wandel	Starker Engpass	Erhöhter Engpass	Moderates bis leichtes Wachstum	- Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg
		Erhöhter Engpass	Leichtes bis moderates Schrumpfen	- Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg
Typ 4 Starker demographischer Wandel	Defizit	Defizit	Leichtes bis moderates Schrumpfen	- Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis

Quelle: Eigene Darstellung

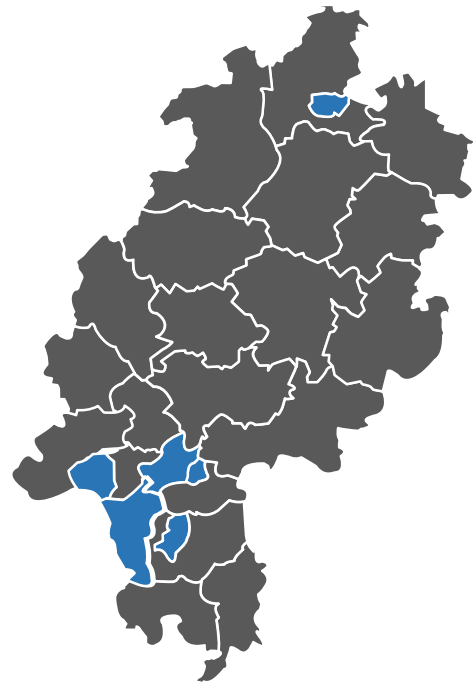
Der erste Entwicklungstyp zeichnet sich durch kompensatorische Fähigkeiten aus: Den Landkreisen und kreisfreien Städten dieses Typs gelingt es, die Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften bis 2022 auszugleichen. Der Entwicklungstyp 2 zeigt, dass der demographische Wandel bis 2022 verstärkt einsetzt und eine zunehmend große Rolle in der Arbeits- und Fachkräfteentwicklung spielt. Bei den Entwicklungstypen 3 und 4 wird der demographische Faktor bis 2022 bereits (stark) ausgeprägt sein. Die Landkreise dieser Entwicklungstypen verfügen über geringere Möglichkeiten und Ressourcen, dem demographischen Wandel und dessen Wirkung auf die Arbeits- und Fachkräfteentwicklung entgegenzuwirken.

Aus der Tabelle geht hervor, dass besonders die städtischen Regionen einen Ausgleich zwischen Arbeits- und Fachkräftenachfrage und -angebot erreichen können. Die meisten Landkreise Hessens und deren Arbeitsmärkte sehen sich allerdings mit Entwicklungen des demographischen Wandels konfrontiert, die entweder bereits ausgeprägt sind oder bis 2022 sukzessive verstärkt einsetzen werden. Hier ist mit zum Teil großen Anstrengungen zu rechnen, dem demographischen Wandel entgegen zu wirken und die Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften zu decken.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Entwicklungstypen vorgestellt und beschrieben. Im Zusammenhang mit der Darstellung der Entwicklungstypen fließen ebenfalls Informationen zur Bevölkerungsentwicklung und zum Wanderungsverhalten als qualitative Aspekte mit ein. In einem weiteren Schritt werden erste Herausforderungen anhand der Erkenntnisse für die jeweiligen Entwicklungstypen beschrieben und mögliche Handlungsansätze skizziert. Anschließend werden vertiefende Informationen über die den jeweiligen Entwicklungstypen zugehörigen Landkreise und kreisfreien Städte in Form von Steckbriefen zur Verfügung gestellt. An dieser Stelle fließen ebenfalls die Ergebnisse aus der durchgeführten Expertenbefragung mit ein.

3.1 Entwicklungstyp 1 – Kompensation der demographiebedingten Nachfrage bis 2022

Der Entwicklungstyp 1 stellt insgesamt eine ausgeglichene regionale Arbeitsmarktentwicklung dar, die ein nahezu ausbalanciertes Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage sowie einem damit einhergehenden schwach bis gar nicht ausgeprägten Mismatch beschreibt. Für alle Landkreise und kreisfreien Städte stellt der alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf die anteilig bedeutendste Komponente der Nachfrage dar, die durch eine partiell leichte bis moderate unternehmerische Nachfrage verstärkt wird. Interessanterweise gehören zu diesem ausgeglichenen Entwicklungstyp nicht nur die kreisfreien Städte wie Darmstadt, Frankfurt am Main, Wiesbaden, Offenbach und Kassel, sondern ebenfalls der Flächenkreis Groß-Gerau. Der Kern dieses Entwicklungstyps konzentriert sich auf die städtischen und urbanen Regionen des Rhein-Main-Gebiets.



Dadurch sind die kreisfreien Städte in der Lage die demographisch bedingte Nachfrage auch untereinander zu kompensieren. Hinzu kommt die kreisfreie Stadt Kassel in Nordhessen.

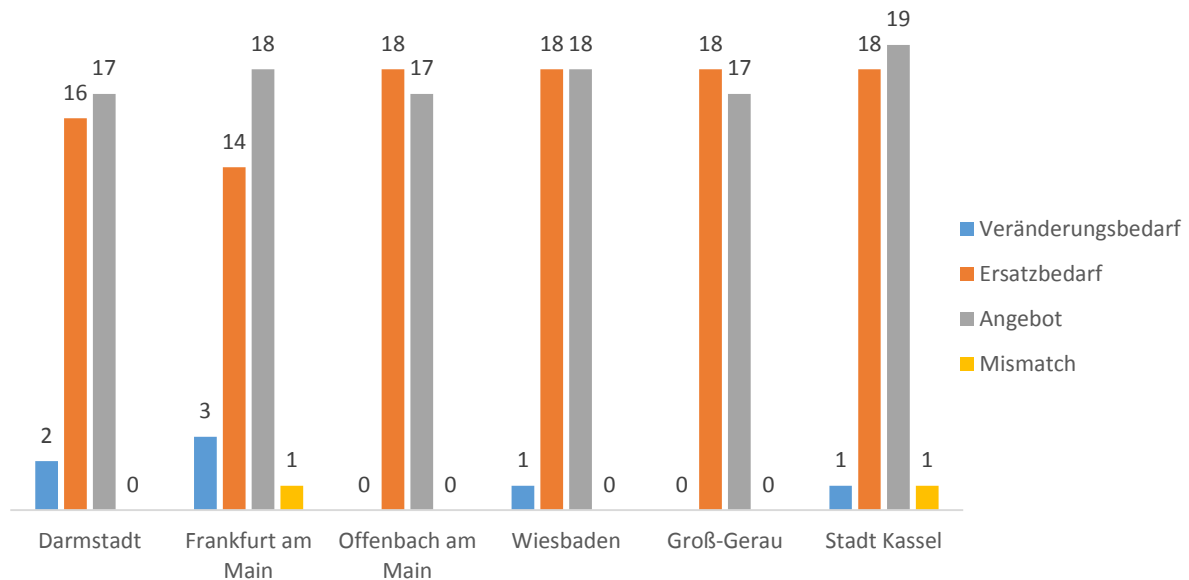
Hinsichtlich der prognostizierten Mismatches ist herauszustellen, dass diese den Bereich des (fast) ausgeglichenen Verhältnisses nicht übersteigen. Ein Grund hierfür kann in der geringen Differenz zwischen Ersatzbedarf und dem jeweiligen Angebot gesehen werden, die stets recht nah beieinanderliegen.

Die unternehmerisch getriebene Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften fällt in einem schwachen bis moderaten Wachstum in den Landkreisen und kreisfreien Städten aus. Hier wird in den Städten Darmstadt, Frankfurt am Main und Wiesbaden mit einem schwachen bis moderaten wirtschaftlichen Wachstum gerechnet, dass zu einer steigenden Nachfrage an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt führt. Für die Städte Darmstadt, Frankfurt am Main, Wiesbaden und Kassel wird zudem erwartet, dass die Veränderung des Angebots bis 2022 den jeweiligen Ersatzbedarf (leicht) übersteigt. In diesem Kontext wird für Frankfurt am Main und die Stadt Kassel von einem tendenziellen Überschuss an Arbeitskräften ausgegangen, wobei für Frankfurt am Main wiederum der anteilig geringste Ersatzbedarf erwartet wird. Für die Stadt Offenbach am Main wird erwartet, dass der Ersatzbedarf zwar das Angebot übersteigen, dies jedoch zu keinem spürbaren Mismatch auf dem Arbeitsmarkt führen wird.

Für den Flächenkreis Groß-Gerau kann herausgestellt werden, dass hier die Veränderung des Angebots den Ersatzbedarf nicht in Gänze auffangen können. Der Landkreis profitiert allerdings von einer positiven Bevölkerungsentwicklung und einem erhöhten Zuzug an jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren, wodurch das Angebot an Arbeits- und Fachkräften eher steigt. Der gesamte Match von 0 verweist auf eine Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe bis 2022.

Ferner ist herauszustellen, dass sich die Landkreise und kreisfreien Städte des ausgeglichenen Entwicklungstyps zum Großteil innerhalb des Rhein-Main-Gebiets befinden und dieses als prosperierendes Agglomerationsgebiet gewissermaßen darstellen. Hinzu kommt die kreisfreie Stadt Kassel in Nordhessen: Die Stadt kann den Ersatzbedarf mit dem Angebot an Arbeitskräften auffangen, insgesamt stellt Kassel ein positives Bild dar.

Abbildung 37: Landkreise und kreisfreie Städte des Entwicklungstyps 1 – Kompensation (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

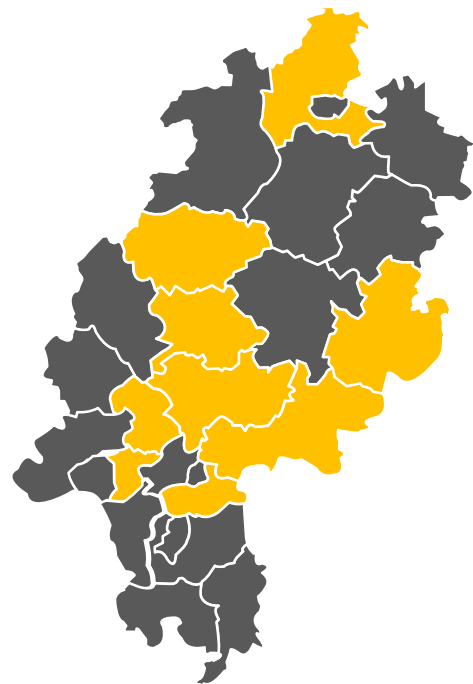
Herausforderungen und Handlungsansätze

Herausforderungen können anhand der beschriebenen Entwicklungen darin bestehen, die schwach ausgeprägten Überschüsse in den Städten Kassel und Frankfurt am Main durch Aus- und Weiterbildung sowie Nachqualifizierung der Beschäftigten weiter zu minimieren und das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage weiter auszubalancieren. Möglich wäre ebenfalls, diese Überschüsse für umliegende Landkreise zu mobilisieren und für einen regionalen Ausgleich zu sorgen. Hier würde die enge Verzahnung dieser regionalen Arbeitsmärkte zum Vorteil der überschüssigen Arbeits- und Fachkräfte werden. Den relativ ausgeglichenen Verhältnissen dieses Entwicklungstyps zum Trotz, stellt für jeden dieser regionalen Arbeitsmärkte der alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf die anteilig größte Herausforderung zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräfteangebots dar. Dies ist insofern relevant, als dass städtische und urbane Regionen vom demographischen Wandel bis 2022 nicht unberührt bleiben werden. Auch hier kann mit Herausforderungen gerechnet werden, die auf den demographischen Wandel zurückgeführt werden können. Bis dato kann der demographische Wandel in den städtischen Regionen durch erhöhte Zuzüge kompensiert und aufgefangen werden, was wiederum auf eine hohe Attraktivität in diesen Regionen verweist. In diesem Zusammenhang liegen Herausforderungen darin, den Bedürfnissen der Menschen gerecht zu werden, was bedarfsorientierten Wohnraum sowie die Teilhabe an Betreuungs- und Bildungsangeboten betrifft. Diese Herausforderungen nehmen in den letzten Jahren zu und werden besonders im Hinblick auf die Attraktivität der städtischen Regionen als Lebens- und Arbeitsmittelpunkt weiter an Relevanz gewinnen.

3.2 Entwicklungstyp 2 – Bis 2022 einsetzender demographischer Wandel

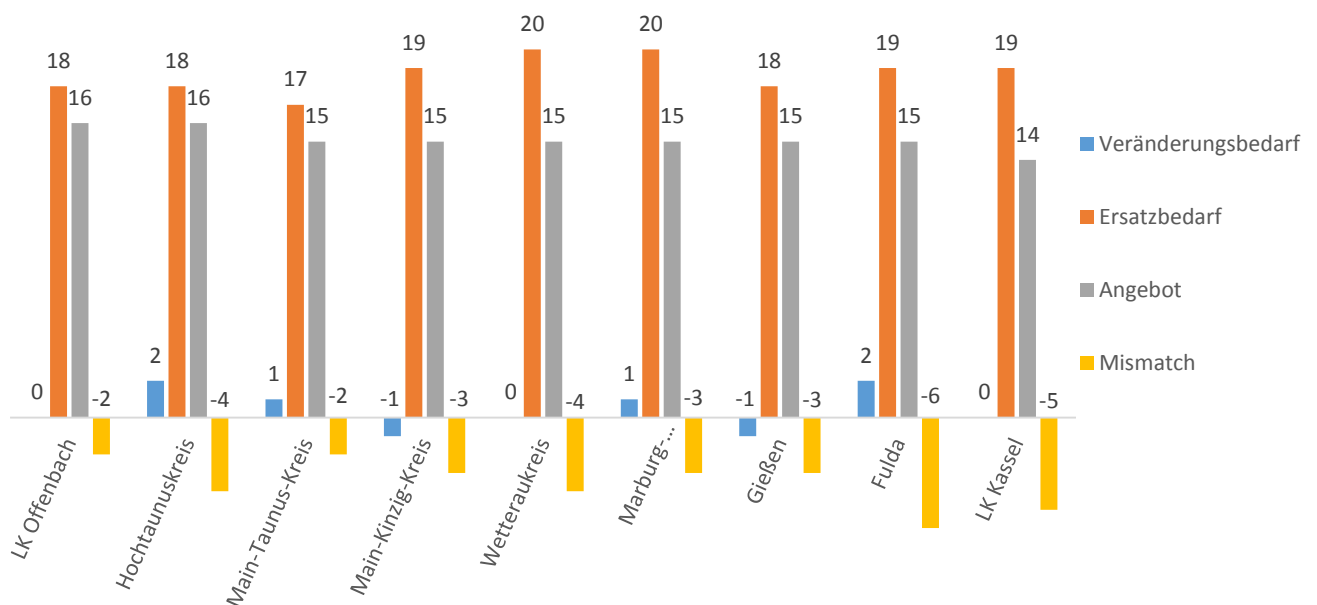
Der Entwicklungstyp 2 stellt eine Entwicklung auf den regionalen Arbeitsmärkten dar, die bis 2022 zu moderaten Engpässen in der adäquaten Versorgung mit Arbeits- und Fachkräften führen wird und eine fehlende Balance zwischen Arbeits- und Fachkräfteangebot und Arbeits- und Fachkräftenachfrage darstellt. Hintergrund dieser Entwicklung ist der bis 2022 sukzessive einsetzende demographische Wandel

In die Gruppe dieses Entwicklungstyps fallen die Landkreise Offenbach, Hochtaunuskreis, Main-Kinzig-, und Main-Taunus-Kreis, Wetteraukreis, Landkreis Fulda, Landkreis Marburg-Biedenkopf, Landkreis Gießen sowie der Landkreis Kassel. Innerhalb des Entwicklungstyps sind Landkreise aus den drei Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel gleichermaßen vertreten.



Es fällt auf, dass besonders in der Mitte Hessens von Ost nach West gehend viele Landkreise im Entwicklungstyp des einsetzenden demographischen Wandels vertreten sind. Mit den Landkreisen Main-Taunus-Kreis und Landkreis Offenbach sind auch Landkreise betroffen, die durchaus zum Rhein-Main-Gebiet gezählt werden können und die Relevanz des einsetzenden demographischen Wandels in dem Ballungsgebiet unterstreichen. Diese Gruppe wird um den Landkreis Kassel im Norden ergänzt.

Abbildung 38: Landkreise des Entwicklungstyps 2 – Einsetzender demographischer Wandel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

Für die Landkreise Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis, Fulda und Marburg-Biedenkopf werden eine leichte unternehmensgetriebene Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften erwartet. Hingegen fällt für die übrigen Landkreise die unternehmerische Nachfrage fast durchgängig negativ aus. Entlang der unternehmerischen Nachfrage kann innerhalb dieses Entwicklungstypus zwischen zwei Gruppen unterschieden werden: Für den Hochtaunuskreis, Landkreis Fulda, Main-Taunus-Kreis und Landkreis Marburg-Biedenkopf hat diese unternehmerische Nachfrage den Effekt, dass die bereits durch den hohen alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf getriebene Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften leicht verschärft und der moderate Mismatch verstärkt wird. Ferner übersteigt die Entwicklung des demographischen Faktors die Entwicklung des Angebots bei dieser Untergruppe recht deutlich um drei bis maximal fünf Prozent.

In der zweiten Untergruppe übersteigt der demographische Faktor das jeweilige Angebot deutlich um drei bis maximal sechs Prozent bei insgesamt höheren relativen Mismatches. Davon betroffen sind der Landkreis Offenbach, Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Landkreis Kassel und Landkreis Gießen. Diese Entwicklung zwischen Angebot und alters- und erwerbsminderungsbedingtem Ersatzbedarf kann hinsichtlich der möglichen Effekte auf die Mismatches als unterschiedliche Entwicklungsnuance zwischen den beiden Untergruppen verstanden werden, die für die Entwicklung eines regionalen Arbeitsmarktes relevant sind.

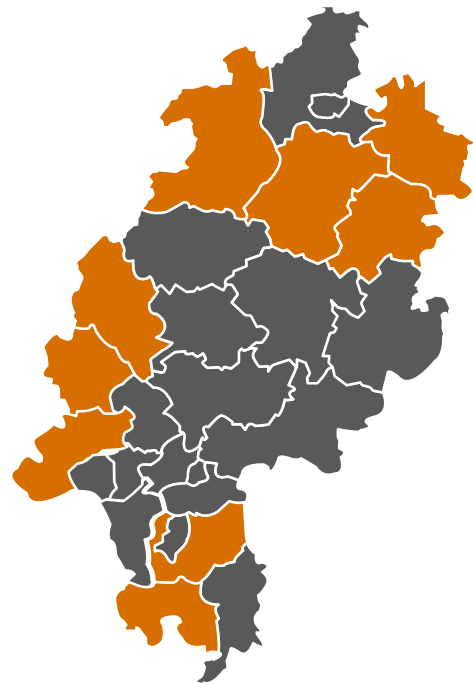
Herausforderungen und Handlungsansätze

Herausforderungen für die unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkte können darin bestehen, die Bedeutung des alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfs für die Entwicklung der Nachfrage abzuschwächen. Für die Landkreise Gießen, Marburg-Biedenkopf, Offenbach und Hochtaunuskreis wirkt sich eine positive Bevölkerungsentwicklung – im Falle Giessens, Marburg-Biedenkopfs und Offenbachs auch ein erhöhter Zuzug der 18 bis 24-Jährigen – auf eine Erhöhung des Arbeitsangebots aus. Allerdings verdeutlicht die Entwicklung des Ersatzbedarfs, dass diese Landkreise von einem sukzessiven demographischen Wandel betroffen sein werden. In Zukunft wird der Ersatzbedarf weiter an Bedeutung für diese Landkreise gewinnen. Für die Landkreise mit Hochschulen ist weiter davon auszugehen, dass der Zuzug junger Menschen sich nicht gleichermaßen auf die Landkreise verteilt, sondern sich auf die Städte Gießen und Marburg beschränkt. Das Umland kann daher stärker von den demographischen Entwicklungen betroffen sein.

Dieser Entwicklungstyp liegt wie eine Sichel zwischen Ost und West. Daher kann weiterhin gefragt werden, inwiefern durch eine Intensivierung bestehender oder neuer kreisübergreifender Strategien eine erfolgreiche Arbeits- und Fachkräftesicherung aufgesetzt werden kann, die eine gemeinsame Ausbalancierung zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zum Ziel hat. Hier werden Maßnahmen zur Mobilisierung und Aktivierung bis dato ungenutzter Potentiale zunehmend relevant. Zudem können Maßnahmen hilfreich sein, die auf einen längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben orientiert sind. Für Gießen, Fulda und Marburg-Biedenkopf kann es weiterhin hilfreich sein, die zugezogenen jungen Menschen im Landkreis zu halten.

3.3 Entwicklungstyp 3 – Bis 2022 ausgeprägter demographischer Wandel

Der Entwicklungstyp 3 stellt eine bis 2022 zunehmende prognostizierte Schieflage auf regionalen Arbeitsmärkten dar, die in einer fehlenden Balance zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften besteht. Unterm Strich führt dies bei den durch diesen Entwicklungstyp repräsentierten Landkreisen zu einem starken Engpass an Arbeits- und Fachkräften, womit bis 2022 große Herausforderungen in der adäquaten Deckung der Bedarfe an arbeitenden Personen einhergehen. Hier kommt der verstärkt ausgeprägte demographische Wandel zum Tragen.



In diese Gruppe fallen die Landkreise Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Schwalm-Eder-Kreis und Werra-Meißner-Kreis aus dem Regierungsbezirk Kassel, der Landkreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis aus dem Regierungsbezirk Gießen sowie die Landkreise Darmstadt-Dieburg, Rheingau-Taunus und der Landkreis Bergstraße aus dem Regierungsbezirk Darmstadt. Die Landkreise befinden sich tendenziell in keiner ausgewiesenen zentralen Lage in Hessen. Vielmehr stellen sie zum Teil die Außengrenze Hessens zu unterschiedlichen Nachbarbundesländern dar und sind insgesamt in zu schwach ausgeprägte wirtschaftliche Strukturen eingelassen, die sich mitunter auch in den Nachbarbundesländern fortsetzen.

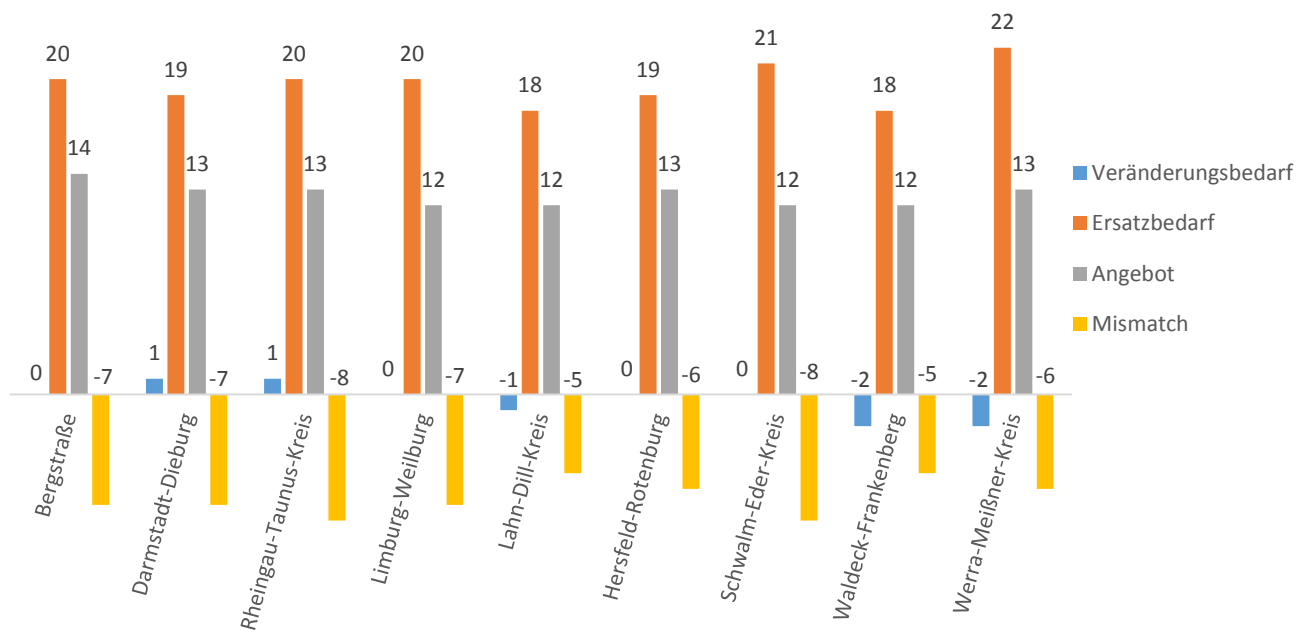
Hinsichtlich der vertretenen Landkreise in Süd- und Mittelhessen ist auffällig, dass diese sich um die im Entwicklungstyp 1 markierten Regionen des balancierten Ausgleichs zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage bewegen und zusammen mit den Regionen aus dem Entwicklungstyp 2 das Kehr Bild zum Entwicklungstyp 1 darstellen.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Entwicklungskomponenten kann herausgestellt werden, dass die erwarteten Mismatches für die repräsentierten regionalen Arbeitsmärkte mit Werten zwischen minus sechs und minus acht Prozent deutlich ausfallen. Als Haupttreiber der Entwicklung kann hier der ausgeprägte demographische Faktor – der alters- und erwerbsmindeungsbedingte Ersatzbedarf – betrachtet werden, der durchgängig die Entwicklung des Angebots übersteigt. Besonders in den nördlichen Landkreisen Werra-Meißner-Kreis und Schwalm-Eder-Kreis tritt die Bedeutung der demographischen Komponente deutlich zu Tage.

An dieser Stelle können analog zum Entwicklungstyp 2 zwei Untergruppen gebildet werden: Während für die Landkreise Werra-Meißner-Kreis, Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis, Hersfeld-Rotenburg, Limburg-Weilburg, Lahn-Dill-Kreis und für die Bergstraße im Süden keine zusätzliche unternehmerische Nachfrage erwartet wird, wird für die Landkreise Darmstadt-Dieburg und Rheingau-Taunus-Kreis eine leicht anwachsende unternehmensbedingte Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften projiziert. Diese verschärft eher den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt zwischen Angebot und Nachfrage. Für den Werra-Meißner-Kreis und Waldeck-Frankenberg wird von einer sinkenden wirtschaftlichen Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften

durch hiesige Unternehmen ausgegangen, die im Effekt den erhöhten Engpass an Arbeitskräften abfedert. Daher stellt die Entwicklung der Demographie für diesen Typus die maßgebliche Entwicklung dar. Diese ist bereits in den letzten Jahren zu spüren, bis 2022 ist davon auszugehen, dass sich der demographische Wandel weiter verschärfen wird.

Abbildung 39: Landkreise des Entwicklungstyps 3 – Ausgeprägter demographischer Wandel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

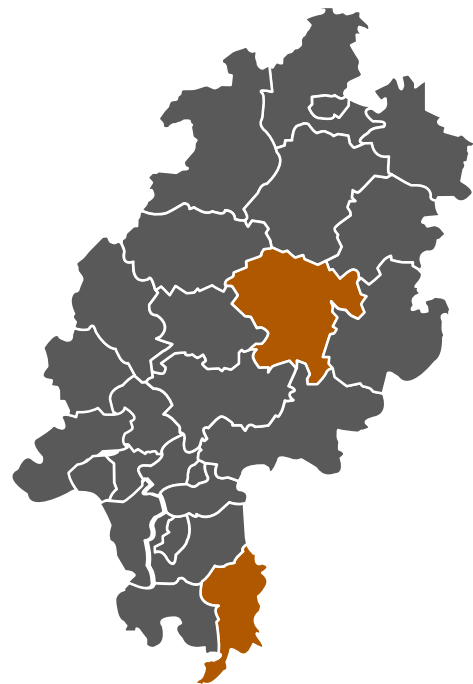
Herausforderungen und Handlungsansätze

Für diesen Entwicklungstyp stellt ausgehend von den Daten die Alterung der regionalen Erwerbsbevölkerung die maßgebliche Herausforderung dar. Bis 2022 wird sich der demographische Wandel weiter verschärfen. Mögliche Handlungsansätze für die hier beschriebenen Landkreise sollten die Gewinnung und Bindung junger Menschen zum Ziel haben. Besonders für die Regionen Rheingau-Taunus-Kreis und Darmstadt-Dieburg stellt dies eine besondere Herausforderung dar, da diese sich in direkter Nachbarschaft mit den im Entwicklungstyp 1 beschriebenen Landkreise und kreisfreien Städten befinden. Dieser Ansatz kann wiederum durch mittel- und langfristige Maßnahmen wie Anwerbe- und Integrationsprozesse von Flüchtlingen und Zugewanderten sowie Hebung von bis dato brachliegenden Potentialen spezifischer Zielgruppen flankiert werden. Ein längerer Verbleib älterer Beschäftigter kann ebenso dazu beitragen, die Arbeits- und Fachkräftelücken zu reduzieren. Zielführend sollte jedoch der Fokus auf der langfristigen Verjüngung der Erwerbsbevölkerung liegen. Aufgrund der zusammenhängenden Regionen in Nordhessen können hier Überlegungen nach einer verstärkten kreisübergreifenden Kooperation zum Zwecke der Zielgruppenmobilisierung und -aktivierung sowie Anwerbung und Bindung junger Menschen angestellt werden. Hier werden Maßnahmen der Mobilisierung, Aktivierung und aktiven Anwerbung zunehmend relevant.

3.4 Entwicklungstyp 4 – Bis 2022 starker demographischer Wandel

Der Entwicklungstyp 4 beschreibt Entwicklungen regionaler Arbeitsmärkte, in denen der bereits stark ausgeprägte demographische Wandel zum Tragen kommt. Mit diesem Entwicklungstyp werden die im Vergleich mit den übrigen Entwicklungstypen größten Herausforderungen und Anstrengungen verbunden, um eine passgenaue Bedarfsabdeckung der Arbeitskräftenachfrage zu gewähren. Im Vergleich zu dem Entwicklungstyp des ausgeprägten demographischen Wandels sehen sich diese Landkreise mit einer weiteren Verschärfung des demographischen Wandels bis 2022 konfrontiert.

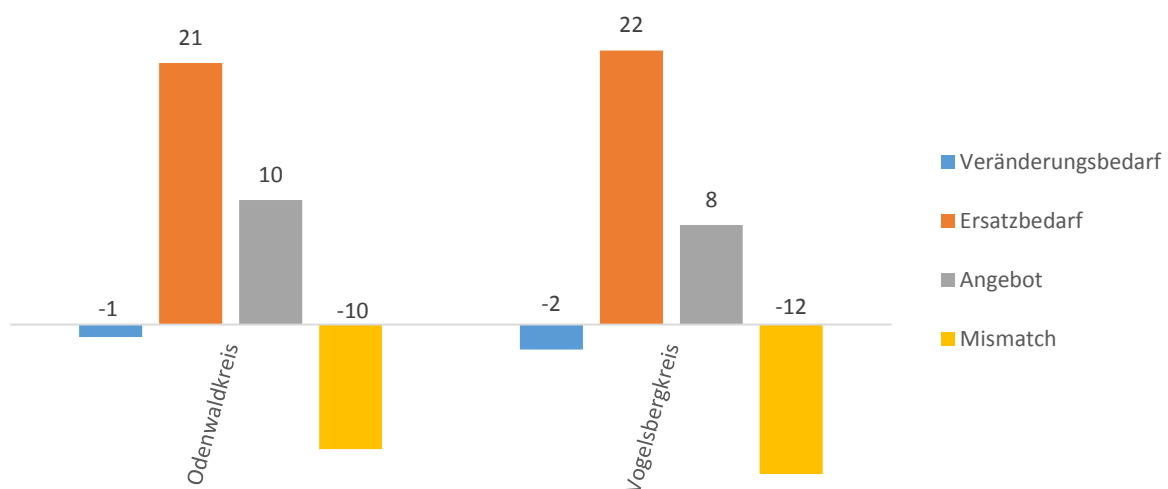
In diesem Entwicklungstyp sind die Landkreise des Vogelsbergkreises aus dem Regierungsbezirk Gießen sowie des Odenwaldkreises aus dem Regierungsbezirk Darmstadt vertreten.



Die Landkreise dieses Entwicklungstyps lassen aufgrund ihrer jeweiligen unterschiedlichen Lage auf keinen sichtbaren größeren Zusammenhang, der auf einer geteilten geografischen Lage basieren könnte, schließen. Entgegen der übrigen Entwicklungstypen, für die basierend auf den untersuchten Matching-Komponenten Gemeinsamkeiten in ihren geografischen Lagen skizziert werden können, stellt der Entwicklungstyp 4 einen in sich regional zergliederten Typ dar.

Für die Arbeitsmärkte des Entwicklungstyps 4 liegt, wie aus der folgenden Grafik hervorgeht, die größte Herausforderung in der Bewältigung des bis zum Jahr 2022 sich weiter verschärfenden demographischen Wandels.

Abbildung 40: Landkreise des Entwicklungstyps 4 – Starker demographischer Wandel (in %)



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK

In beiden Landkreisen übersteigt die durch den demografischen Faktor des alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfs getriebene Arbeitskräftenachfrage die Veränderung des jeweiligen Angebots um mehr als das Doppelte. Dies hat letztlich zur Folge, dass der Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften mit minus zehn Prozent (Odenwaldkreis) und -12 Prozent (Vogelsbergkreis) sehr hoch ausfällt. Das Verhältnis zwischen der Entwicklung des demographischen Faktors und des Angebots wird durch eine leicht negative unternehmerische Arbeits- und Fachkräftenachfrage insgesamt eher abgeschwächt – dennoch werden für die hier vorgestellten Landkreise die im Vergleich mit den übrigen Landkreisen größten Defizite bzgl. der Arbeits- und Fachkräfteversorgung erwartet. Gegenüber dem Entwicklungstyp 3 verschärft der demographische Faktor seine Wirkung für die Landkreise des Entwicklungstyps 4 bis 2022 nochmals.

Herausforderungen und Handlungsansätze

Die Alterung der regionalen Erwerbsbevölkerung stellt für diesen Entwicklungstyp – analog zum Entwicklungstyp des ausgeprägten demographischen Wandels – die größte zu bewältigende Herausforderung dar, da der demographische Wandel schwer zu kompensieren ist.

Mögliche Handlungsansätze sollten entsprechend der skizzierten Entwicklungen die Verjüngung der Bevölkerung über kurz-, mittel- und langfristige Planungs- und Umsetzungshorizonte zum Ziel haben. Dies kann über gezielte Anwerbung und Bindung junger Menschen und junger Familien erfolgen, womit eine intensiviertere Steigerung der regionalen Attraktivität anvisiert werden kann. Eine intensiviertere Steigerung der regionalen Attraktivität kann über den Ausbau von infrastrukturellen Gegebenheiten, der Nahversorgung sowie über innovative Naherholungs- und Freizeitangebote erfolgen, die sich an den Bedürfnissen junger Menschen entlang orientieren. Diese können beispielsweise im Zusammenspiel aus Kommunen, Unternehmen, landespolitischen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren eruiert werden.

Diese Ansätze können, um die erwarteten Mängel an Arbeits- und Fachkräften zu entschärfen, flankiert werden von Maßnahmen, die eine zielgruppenspezifische Potentialhebung verfolgen: Hier können Maßnahmen zum Ausbau von Betreuungsangeboten für Eltern oder eine Ausweitung der Beschäftigung älterer Menschen durch Anerkennung ihrer Lebensleistung und Erfahrung erfolgreich sein.

Beide unterschiedliche Ansatzpunkte können in einer langfristig angelegten regionalen Strategie zur Arbeits- und Fachkräftesicherung über den Umweg der anvisierten Bevölkerungsverjüngung vereint werden. Hier werden Maßnahmen zur Aktivierung, Mobilisierung und Bindung sowie zur Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften zunehmend relevant.

3.5 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 1 – Kompensation der demographisch bedingten Nachfrage bis 2022

In den folgenden Seiten werden die Steckbriefe für die Landkreise und kreisfreien Städte des Entwicklungstyps 1 vorgestellt. Die in diesem Entwicklungstyp zugeordneten Landkreise und kreisfreien Städte umfassen die folgenden Regionen:

Entwicklungstyp	Mismatch	Demographischer Faktor	Wirtschaftlicher Faktor	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 1 Kompensation	Ausgleich	Ausgleich	Moderates Wachstum bis Leichtes Schrumpfen	- Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau

In den Streckbriefen werden detaillierte Informationen zu den jeweiligen Landkreisen und kreisfreien Städten zur Verfügung gestellt. Dies umfasst

- Daten zur Demographie und zur Bevölkerungsentwicklung
- Daten zum Arbeitsmarkt
- Daten zu Qualifikationsniveaus und Anforderungsniveaus im Jahr 2015
- Prognosedaten bis 2022:
 - Gesamter Mismatch. Absolut und relativ
 - Mismatch nach Qualifikationen, absolut und relativ
 - Mismatch der fünf größten Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Fünf größten Mismatches der Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Mismatch nach Wirtschaftszweigen, relativ
- Formulierung zentraler Herausforderungen und Handlungsansätze
- Einschätzungen befragter Expertinnen und Experten.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Darmstadt	Hessen
Bevölkerung	155.353	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	11%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	26%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	29%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	17%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.582	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



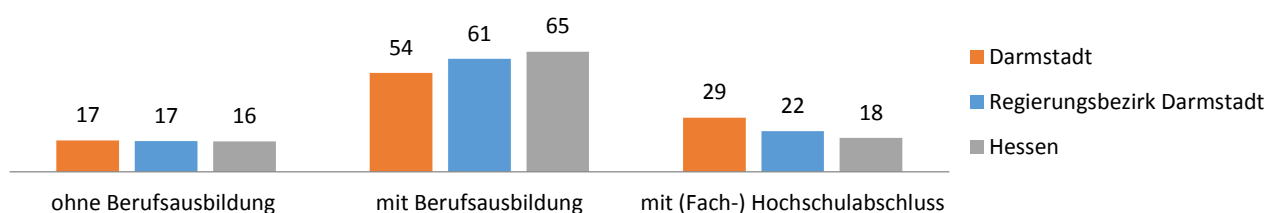
*ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

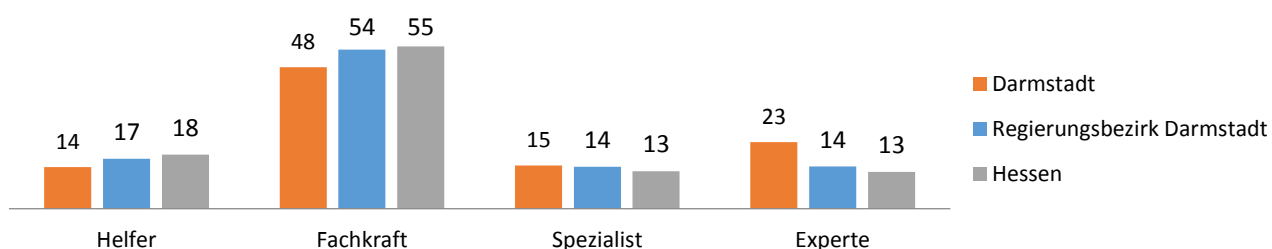
	Darmstadt	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	108.721	2.787.737
davon Anteil svB	88%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	12%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	51%	52%
Arbeitslosenquote	6,4%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	47%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	69%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,0%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



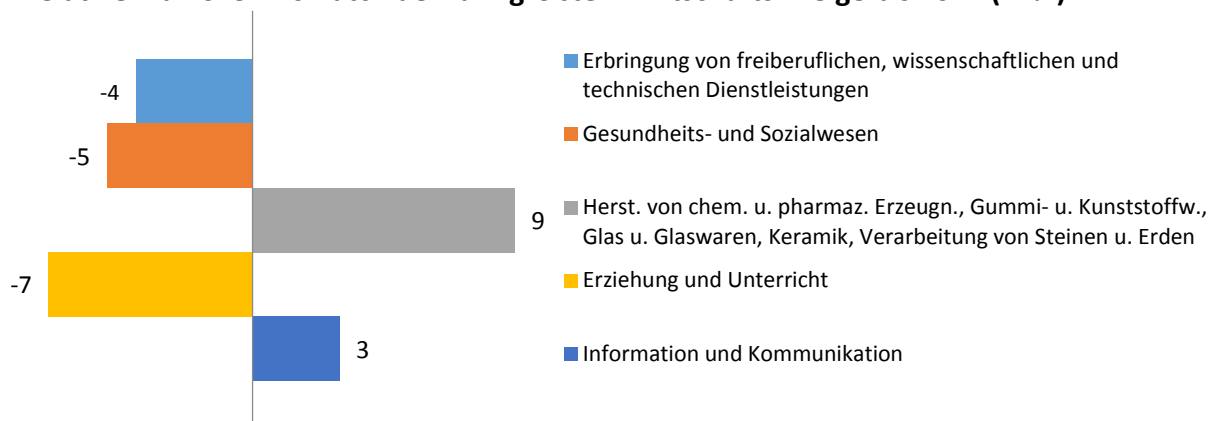
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	108.721	2.090	17.360	19.700	250	0%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	19.118	220	3.270	3.350	-140	-1%
Lehrende und ausbildende Berufe	7.796	660	710	1.030	-340	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	6.607	440	970	1.200	-210	-3%
Verkaufsberufe	6.278	-10	1.000	1.240	250	4%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	5.541	-80	1.020	1.010	70	1%

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

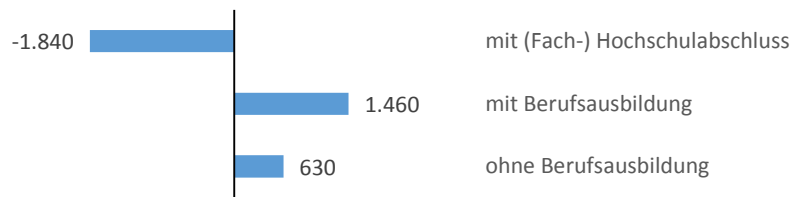
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Lehrende und ausbildende Berufe	7.796	660	710	1.030	-340	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	6.607	440	970	1.200	-210	-3%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.563	380	760	990	-150	-3%
Berufe in Recht und Verwaltung	4.819	230	900	1.010	-120	-2%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	4.044	70	650	630	-90	-2%

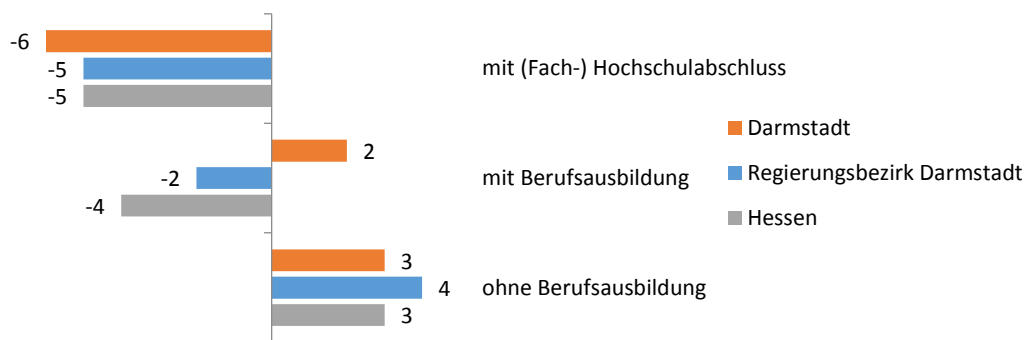
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Wissenschaftsstadt Darmstadt zeichnet sich durch ein hohes Maß an technologischem Know-How aus, was bisweilen auf die Forschungsstärke der Technischen Universität und der Fachhochschulen zurückgeführt werden kann.
- Ähnlich wie die Städte Frankfurt am Main und Offenbach am Main hat Darmstadt eine positive Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen, der mehr Geburten als Sterbefälle sowie hohe Zuzugsraten junger Menschen zugrunde liegen. Dies wirkt sich auf die junge Altersstruktur der Bevölkerung aus.
- Bei den Arbeitsmarktdaten hat die Stadt Darmstadt bis auf eine erhöhte Arbeitslosenquote keine nennenswerten Auffälligkeiten auszuweisen. Bei den meisten Parametern bewegt sie sich im Schnitt Hessens. Zudem überwiegt die Einpendler- gegenüber der Auspendlerquote.
- Insgesamt wird für Darmstadt ein Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage erwartet. Hinsichtlich der Qualifikationsstrukturen ergibt sich allerdings, dass mit starken Engpässen bei den Hochqualifizierten zu rechnen ist. Hier werden bis 2022 ca. sechs Prozent der im Jahr 2015 beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker auf dem Arbeitsmarkt fehlen, was sich in absoluten Zahlen in 1.840 fehlenden Arbeitskräfte bemisst. Hingegen wird es bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung zu leichten Überschüssen von zwei Prozent (1.460 Fachkräfte) kommen. Überschüsse werden ebenfalls für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung erwartet: Hier werden bis 2022 ca. 630 Arbeitskräfte (plus drei Prozent) zu viel auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein.

- Die größten Defizite sind in den lehrenden und ausbildenden Berufen (minus vier Prozent), sowie in den medizinischen Gesundheitsberufen und den erzieherischen und sozialen Berufen (jeweils minus drei Prozent) zu finden. Hintergrund dieser Entwicklungen sind sowohl hohe zusätzliche Veränderungs-, als auch hohe alters- und erwerbsminderungsbedingter Ersatzbedarfe, die dazu führen, dass die Entwicklung des Angebots nicht ausreichen wird, um die Bedarfe zu decken.
- Herausforderungen können vor dem Hintergrund der positiven Bevölkerungsentwicklung darin gesehen werden, bezahlbaren Wohnraum für unterschiedliche Gehaltsgruppen sowie Betreuungs- und Bildungsangebote für die Menschen zur Verfügung zu stellen. Ferner gilt es, den einsetzenden demographischen Wandel in den Städten im Blick zu behalten und Beschäftigungsformen, (städtische) Infrastrukturen etc. entsprechend weiterzuentwickeln.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind ca. 1.582 geflüchtete Menschen in der Stadt aufgenommen worden. Diese gilt es nach individueller Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen entsprechend weiterzubilden und damit deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Ferner können Vermittlungen in Praktika o.ä. Tätigkeiten zielführend für eine gelungene Integration sein. Hierfür kann es sinnvoll sein, bestehende Kooperationen zu stärken, die Bedarfe der Unternehmen und Betriebe zu eruieren und die Menschen in absehbare Lücken zu qualifizieren.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Frankfurt	Hessen
Bevölkerung	732.688	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	12%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	27%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	11%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	3.684	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

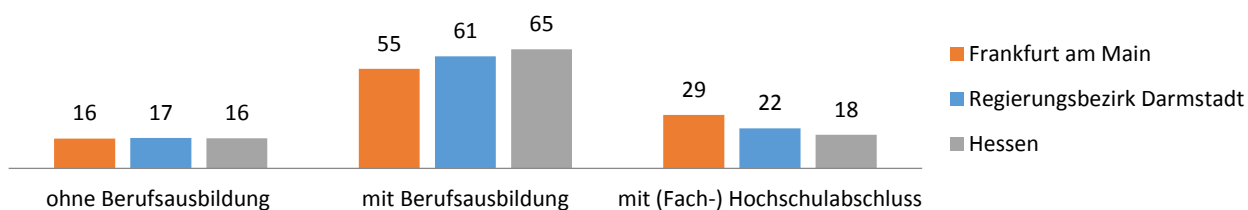


Arbeitsmarktdaten 2015

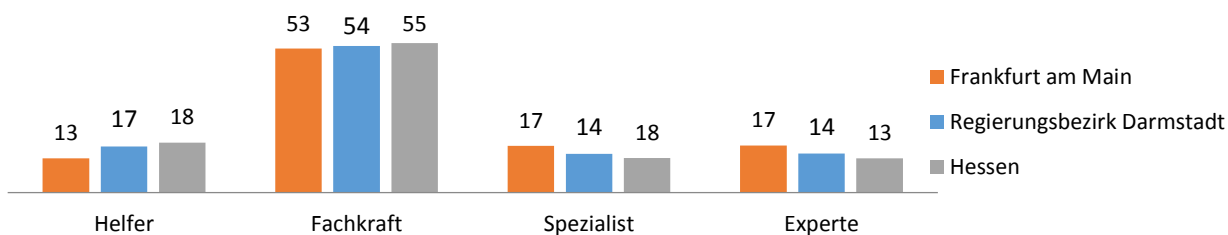
	Frankfurt	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	589.957	2.787.737
davon Anteil svB	92%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	8%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	52%	52%
Arbeitslosenquote	6,8%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	31%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	65%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,7%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



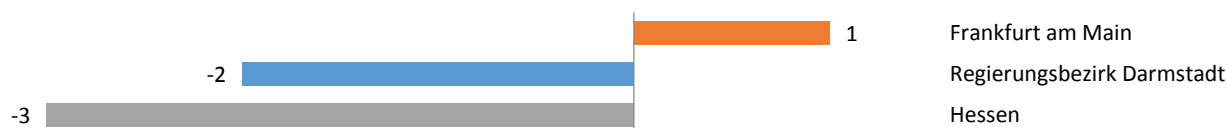
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



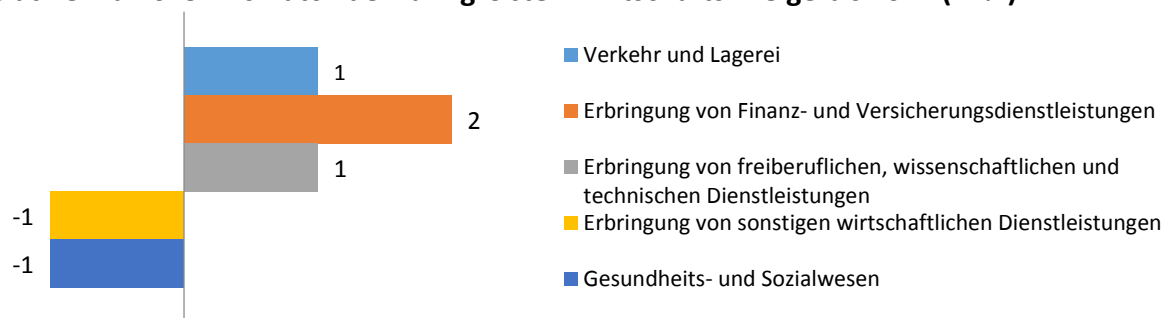
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	589.957	16.340	85.090	109.070	7.640	1%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	104.564	2.920	16.470	18.970	-420	0%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	69.314	1.380	7.760	8.200	-940	-1%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	54.494	1.670	6.100	8.830	1.060	2%
Verkaufsberufe	30.631	660	4.320	5.980	1.000	3%
Medizinische Gesundheitsberufe	26.295	1.260	3.730	4.540	-450	-2%

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

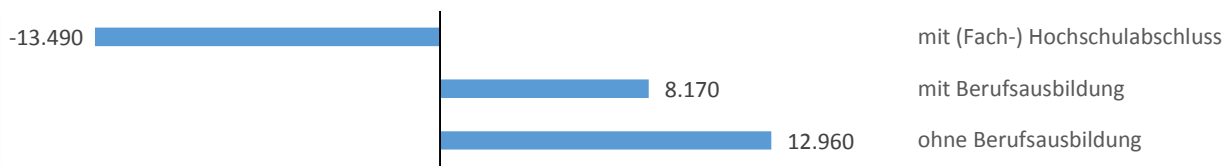
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Lehrende und auszubildende Berufe	11.111	1.140	1.470	1.960	-650	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	26.295	1.260	3.730	4.540	-450	-2%
Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	5.441	110	840	910	-40	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	9.658	-260	1.600	1.290	-50	-1%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	18.551	200	2.350	2.390	-160	-1%

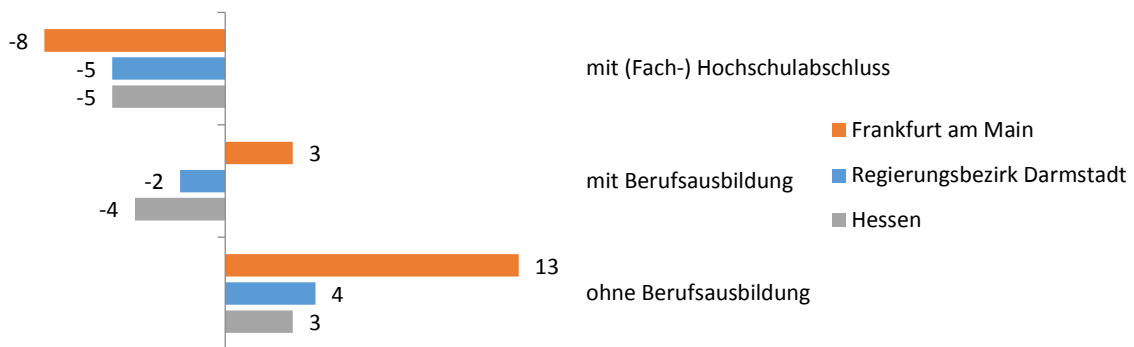
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Stadt Frankfurt am Main stellt das urbane, wirtschaftliche und kulturelle Zentrum der Metropolregion Rhein-Main dar und strahlt weit über dieses hinaus. Frankfurt am Main kann insofern als Zentrum verstanden werden, als dass umliegende Regionen sich auf die Stadt beziehen und dies als Standortvorteil ausweisen. Aufgrund der anässigen vielzähligen Institute aus dem Finanz- und Bankensektor, Beratungsfirmen und Bildungsinstitutionen wird die Wirtschaftsstruktur der Stadt vorrangig durch Bereiche der Dienstleistungsbranche geprägt. Im Industriepark Höchst sind zudem Unternehmen und Betriebe des verarbeitenden Gewerbes angesiedelt.
- Die Stadt Frankfurt am Main hat eine der positivsten Bevölkerungsentwicklungen in Hessen. Seit 2005 gibt es weit mehr Geburten als Sterbefälle, was vorerst auf eine Attraktivität für junge Menschen hinweist. Dazu hat sie aufgrund der Universität, Forschungsinstitute und Hochschulen hohe Zuzugsraten bei jungen Menschen zu verzeichnen. Insgesamt fällt der Anteil der über 55-Jährigen sehr gering aus.
- Der Arbeitsmarkt ist sehr mobil, es pendeln weit mehr Beschäftigte in die Stadt hinein als aus. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fällt gegenüber Hessen höher aus, hingegen sind bedeutend weniger Menschen ausschließlich geringfügig beschäftigt.
- Für die Stadt wird insgesamt mit plus einem Prozent ein tendenzieller Überschuss an Arbeits- und Fachkräften ermittelt. Insofern kann Frankfurt am Main ein fast ausgeglichenes Verhältnis an Arbeitskräfteangebot und -nachfrage bescheinigt werden. Bei den prognostizierten Berufshauptgruppen wechseln sich Überschüsse und leichte bis moderate Engpässe ab, die größten Engpässe werden für lehrende und ausbildende Berufe erwartet (minus sechs Prozent).

- Hinsichtlich der Qualifikationsniveaus fällt auf, dass besonders hohe Überschüsse bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung erwartet werden: Hier werden bis 2022 etwa 12.960 Arbeitskräfte (+ 13 Prozent) zu viel auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein. Ein etwas geringerer, aber weiterhin moderater Überschuss ist bei den Fachkräften zu erwarten: Hier werden bis 2022 etwa 8.170 Fachkräfte (plus drei Prozent) nicht benötigt werden. Starke Engpässe werden hingegen bei den Hochqualifizierten ermittelt: Bis 2022 werden ca. 13.490 Arbeitskräfte in diesem Segment fehlen, was einen Engpass von acht Prozent darstellt.
- Laut Expertenmeinung wird die Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens, der Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, der Lagerei und Logistik sowie des Gastgewerbes zunehmen. Hingegen werden Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe sukzessive an Relevanz verlieren. Sowohl bei Dienstleistungen der Informationstechnologie, als auch bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen werden mit der Digitalisierung umfassende Veränderungen für die Berufe einhergehen.
- Befragte Expertinnen und Experten erwarten einen Mangel an Fachkräften in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen sowie bei lehrenden und ausbildenden Berufen. Hinsichtlich der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sehen die Expertinnen und Experten eine hohe Fluktuation in den Berufen, eine fehlende Berufsattraktivität sowie ein grundsätzlicher Mangel an Fachkräften als Gründe für die Engpässe. Diese werden durch den einsetzenden demographischen Wandel und den damit verbundenen hohen Bedarf an Fachkräften in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen in der Region Rhein-Main verstärkt.
- Mögliche Handlungsansätze sehen die Expertinnen und Experten für die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe in Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, einer verstärkten beruflichen Ausbildung, der Nachqualifizierung sowie in einer verstärkten Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind etwa 3.684 geflüchtete Menschen in Frankfurt am Main aufgenommen worden. Diese gilt es nachhaltig in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu integrieren. Aufgrund mangelnder Ressourcen und Kapazitäten in der Stadt kann angedacht werden, inwiefern diese Aufgabe als eine ballungsraumzentrierte Aufgabe verstanden und in übergreifenden Kooperationen angegangen werden kann. Relevante Schritte in der Integration stellen individuelle Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen und anschließender Erwerb, Spracherwerb und die Vermittlung in Praktika oder Tätigkeiten dar.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Offenbach	Hessen
Bevölkerung	123.734	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	4%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	26%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	29%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	8%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	266	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



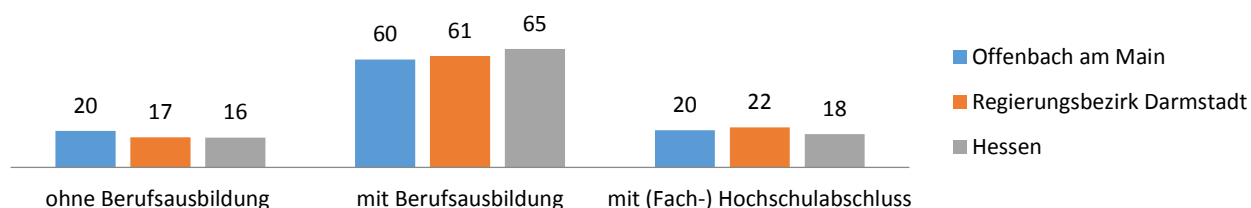
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

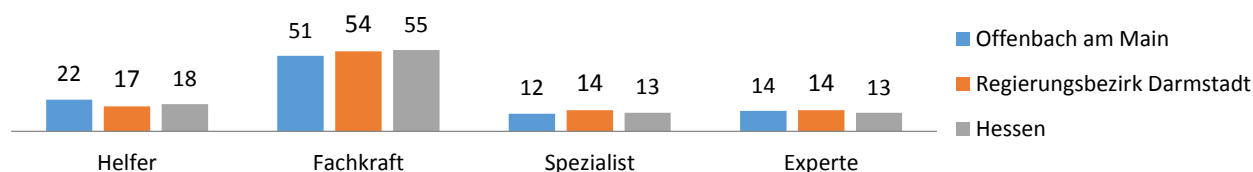
	Offenbach	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	53.447	2.787.737
davon Anteil svB	86%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	14%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	50%	52%
Arbeitslosenquote	10,8%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	70%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	70%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	7,8%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



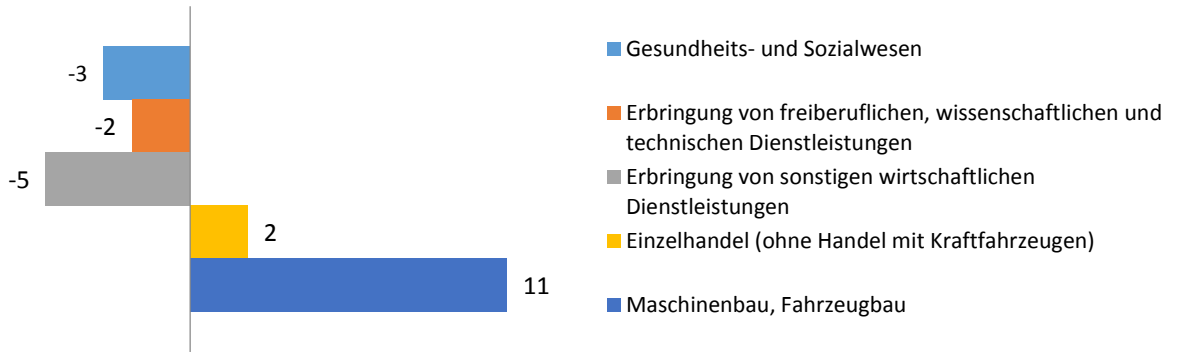
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	53.447	50	9.760	9.840	30	0%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	7.712	-20	1.650	1.520	-110	-1%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.818	160	740	790	-110	-2%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	4.320	-80	760	300	-380	-9%
Verkaufsberufe	3.406	-60	450	500	110	3%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	3.003	30	530	490	-70	-2%

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

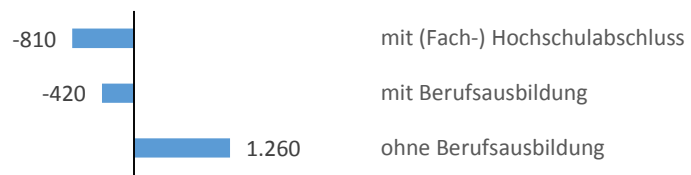
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	4.320	-80	760	300	-380	-9%
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	739	30	140	120	-50	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.415	70	160	140	-90	-6%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	1.180	-10	420	340	-70	-6%
Reinigungsberufe	2.201	90	480	460	-110	-5%

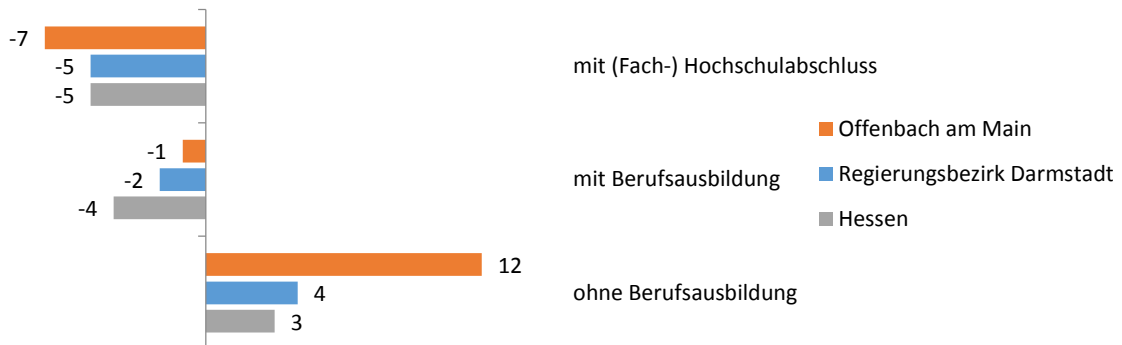
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Stadt Offenbach am Main wird zum Großteil vom Landkreis Offenbach umschlossen. Im Norden grenzt die Stadt an Frankfurt am Main und den Main-Kinzig-Kreis. Die Stadt Offenbach am Main liegt zentral im Rhein-Main-Gebiet und ist infrastrukturell sehr gut in die Region integriert. Im Nord-Westen der Stadt befindet sich das Gewerbegebiet Kaiserlei, wo sich neben Siemens, Hyundai oder der Honeywell GmbH auch die Landesbank Hessen-Thüringen oder die Landesversicherungsanstalt Hessen niedergelassen haben.
- Die Stadt Offenbach am Main hat insgesamt eine positive Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen. Von 2005 an werden mehr Geburten als Sterbefälle vermeldet, zudem ziehen junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren in die Stadt. In der Summe trägt dies u.a. dazu bei, dass die Bevölkerung der Stadt recht jung ist, der geringe Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbevölkerung deutet darauf hin.
- Was die Beschäftigtendaten betrifft, liegt Offenbach am Main gleichauf mit Hessen. Zudem ist der Arbeitsmarkt sehr mobil und die Pendlerbewegungen scheinen ausgeglichen. Allerdings hat die Stadt eine sehr Arbeitslosenquote sowie einen hohen Anteil von Schulabgängern ohne Hochschulabschluss zu verzeichnen.
- Sowohl bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung, als auch bei den Helfern liegt die Stadt über den Werten für den Regierungsbezirk und Hessen. Hier setzen sich gewissermaßen die Anteile der Schulabgänger ohne Hochschulabschluss fort.
- Insgesamt wird für die Stadt ein ausgeglichener Arbeitsmarkt bis 2022 ermittelt. Legt man den Blick auf die Qualifikationsniveaus können einige Entwicklungen erkannt werden. Zum einen wird erwartet, dass bis 2022 ca. 1.260 Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, die nicht benötigt werden. Dies stellt

einen Überschuss von 12 Prozent dar. Hingegen werden etwa 420 Fachkräfte bis 2022 fehlen, was einen tendenziellen Engpass von einem Prozent umfasst. Die größten Engpässe sind bei den Hochqualifizierten zu erwarten: Hier werden ca. 810 Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Dieser Mangel stellt eine nicht gedeckte Lücke an Arbeitskräftebedarfen von minus sieben Prozent dar.

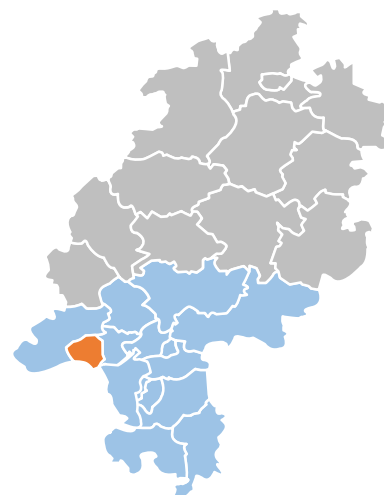
- Die größten Defizite sind in den Berufshauptgruppen Verkehr und Logistik (minus neun Prozent), der Schutz-, Sicherheit- und Überwachungsberufe (minus sieben Prozent) sowie in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (jeweils minus sechs Prozent) zu finden. Bei den Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen und den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen werden neben hohen Ersatzbedarfen auch steigende unternehmerische Bedarfe ermittelt, die letztlich die Entwicklung des Angebots übersteigen werden. Bei den Berufen Verkehr und Logistik und den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen sorgt insbesondere der hohe alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf für die Defizite. Hier werden keine zusätzlichen Veränderungsbedarfe ermittelt.
- Hinsichtlich der ermittelten Überschüsse bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung können Maßnahmen der Nachqualifizierung als mögliche Handlungsansätze betrachtet werden, durch die die Beschäftigten spezifische Qualifikationen und Kompetenzen erwerben können. Dadurch können u.U. die ermittelten Lücken bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung reduziert werden. Eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote kann ebenfalls u.U. dazu beitragen, die ermittelten Arbeits- und Fachkräftebedarfe zu reduzieren. Hierfür können Maßnahmen und Initiativen, die an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ansetzen, zielführend sein.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind ca. 266 geflüchtete Menschen in der Stadt Offenbach am Main aufgenommen worden. Die damit verbundene Herausforderung besteht darin, diese durch individuellen Qualifikations-, Kompetenz- und Spracherwerb weiterzubilden und durch Praktika oder kleinere Beschäftigungen im Arbeitsmarkt zu integrieren. Durch unterschiedliche Betreuungsangebote können die Menschen in ihrer Integration auf dem Arbeitsmarkt darin unterstützt werden.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Wiesbaden	Hessen
Bevölkerung	276.218	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	32%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	4%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



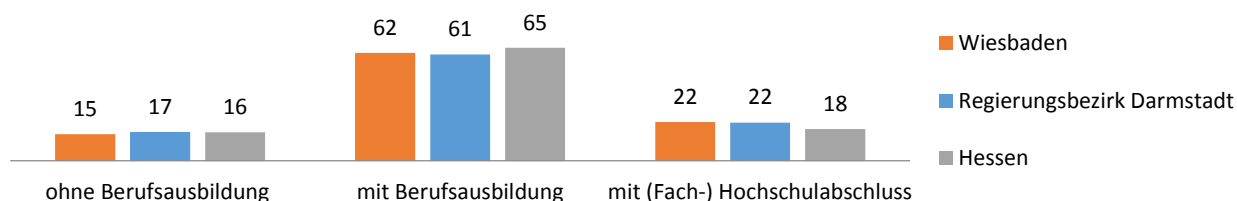
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

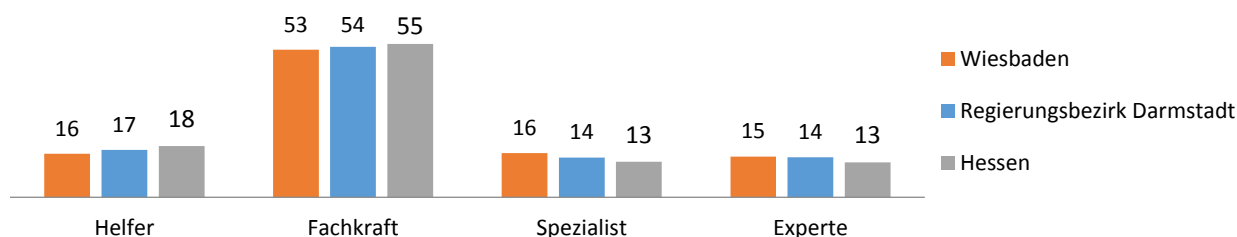
	Wiesbaden	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	144.132	2.787.737
davon Anteil svB	89%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	11%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	52%	52%
Arbeitslosenquote	7,5%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	44%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	56%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	6,0%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



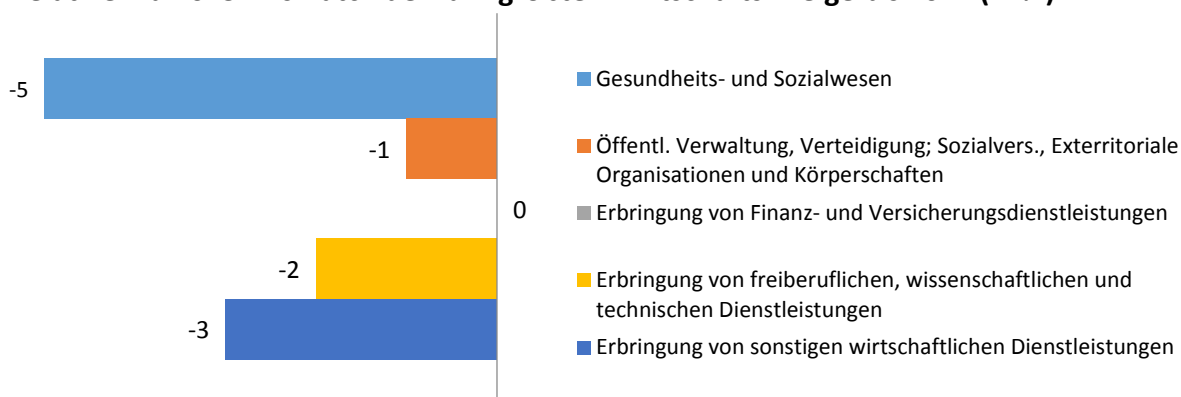
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	144.132	1.750	25.380	26.800	-330	0%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	22.496	340	4.620	4.330	-630	-3%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	11.756	120	1.880	1.640	-360	-3%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.602	530	1.450	1.460	-520	-5%
Verkaufsberufe	10.224	-240	1.510	1.870	600	6%
Berufe in Recht und Verwaltung	6.872	240	1.420	1.450	-210	-3%

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

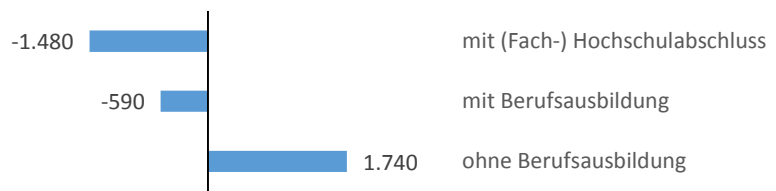
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Lehrende und ausbildende Berufe	2.170	220	430	510	-140	-6%
Darstellende, unterhaltende Berufe	964	80	160	180	-60	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.602	530	1.450	1.460	-520	-5%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	3.185	-20	960	790	-150	-5%
Reinigungsberufe	5.654	230	1.490	1.500	-220	-4%

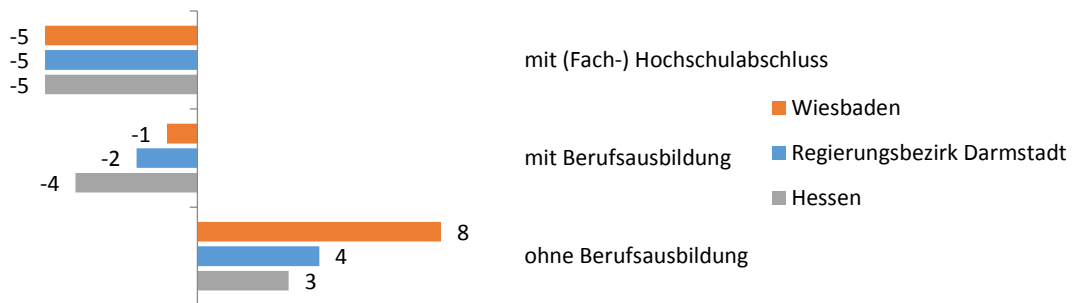
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Landeshauptstadt Wiesbaden liegt im Westen des Rhein-Main-Gebiets und schließt die städtischen Strukturen des Ballungsraums nach Westen ab. Die wirtschaftliche Struktur der Stadt ist vorrangig geprägt durch ansässige Landesministerien, nachgeordnete Verwaltungs- und Behördenorgane sowie etwaiger Bundesämter. Hinzu kommen Unternehmen unterschiedlicher Dienstleistungsbranchen.
- Ähnlich wie die Städte Frankfurt am Main, Offenbach am Main und Darmstadt verzeichnet die Landeshauptstadt Wiesbaden eine positive Bevölkerungsentwicklung, die vorrangig auf Zuzüge junger Menschen zurückzuführen ist. Diese fallen in Relation zu den übrigen Städten geringer aus.
- Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist relativ hoch und liegt oberhalb des hessischen Schnitts. Dies geht u.a. zu Lasten der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, deren Anteile geringer ausfallen. Sowohl die Arbeitslosenquote, als auch die Anteile der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss liegen bedeutend oberhalb der Werte für Gesamthessen. Der Arbeitsmarkt ist recht mobil, in der Gesamtschau pendeln mehr Beschäftigte in die Stadt ein als aus.
- Insgesamt wird für Wiesbaden ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitskräfte-nachfrage und -angebot erwartet. In der Detailschau können dennoch Defizite und Überschüsse beschrieben werden. So werden bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung hohe Überschüsse von acht Prozent ermittelt. Bis 2022 werden in diesem Segment etwa 1.740 Beschäftigte zu viel auf dem Arbeitsmarkt sein. Hingegen werden insbesondere bei den Hochqualifizierten moderate Engpässe von minus fünf Prozent erwartet, was 1.480 Arbeitskräfte umfasst. Bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung fallen die Engpässe mit minus einem Prozent sehr gering aus.

- Die größten Engpässe und Defizite sind in den lehrenden und ausbildenden Berufen, den darstellenden und unterhaltenden Berufen (jeweils minus sechs Prozent), in den medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (jeweils minus fünf Prozent) zu finden. Bei diesen Berufen wird mit hohen Ersatzbedarfen gerechnet, die bis 2022 das Angebot an Arbeitskräften übersteigen werden. Insbesondere bei den medizinischen Gesundheitsberufen kommen zu den hohen Ersatzbedarfen noch umfangreiche zusätzliche Veränderungsbedarfe hinzu, die vom Angebot nicht mehr aufgefangen werden können.
- Diese Einschätzung wird von den befragten Expertinnen und Experten geteilt. Diese attestieren u.a. aufgrund des zunehmenden demographischen Wandels dem Gesundheits- und Sozialwesen eine verstärkte Bedeutung für die regionale Wirtschaft und den regionalen Arbeitsmarkt. Hingegen werden laut Expertinnen und Experten das verarbeitende Gewerbe und der Einzelhandel sukzessive an Bedeutung verlieren.
- Die befragten Expertinnen und Experten nennen eine verstärkte berufliche Ausbildung und Erschließung neuer Zielgruppen als einen möglichen Handlungsansatz, um den ermittelten Defiziten in den Berufen zu begegnen. Maßnahmen zur Nachqualifizierung können in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und Verkaufsberufen als sinnvoll eingeschätzt werden. Ebenfalls gelte es zu prüfen, in welchen Berufen frühzeitige Vertragslösungen Probleme in der Deckung der Arbeitskräftebedarfe darstellen.
- Als größte Herausforderungen nennen die befragten Expertinnen und Experten die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für Geringverdiener. Arbeitsmarktspezifische Herausforderungen sehen sie darüber hinaus in dem Matching zwischen Schulabsolventen und dem Arbeitsmarkt. Zudem gelte es, die Attraktivität des Ausbildungssektors zu erhöhen und junge Menschen für Ausbildungen zu begeistern.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind etwa 2.108 geflüchtete Menschen in der Stadt aufgenommen worden. Diese gilt es durch Qualifikations-, Sprach- und Kompetenzerwerb nachhaltig in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu integrieren. Die Vermittlung in Praktika und kleinere Betätigungen können hier ebenso zielführend sein.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Kassel	Hessen
Bevölkerung	197.984	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	2%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	32%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	13%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.842	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



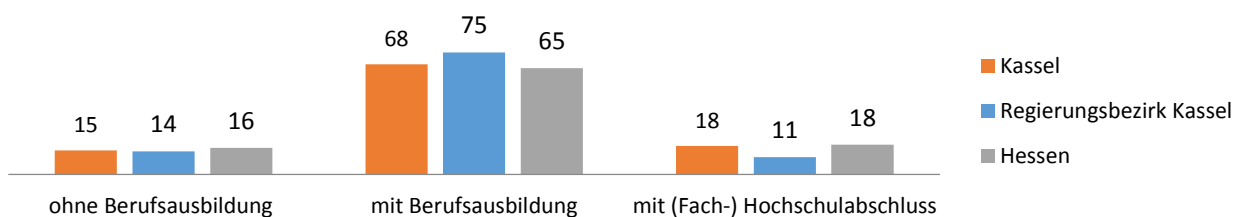
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

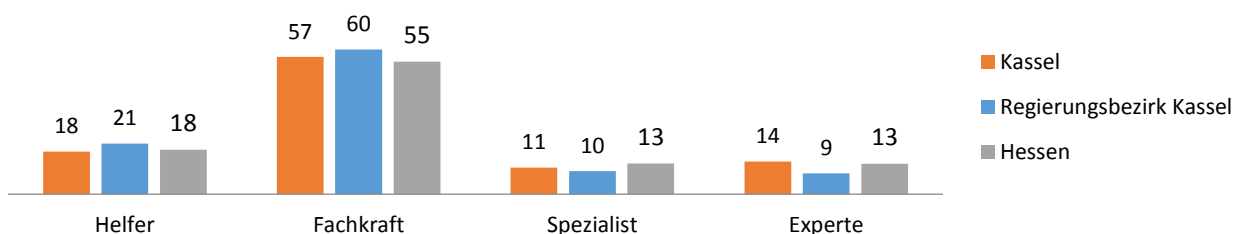
	Kassel	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	121.512	2.787.737
davon Anteil svB	87%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	28%	24%
davon Anteil ageB	13%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	43%	52%
Arbeitslosenquote	9,3%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	35%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	58%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	8,2%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



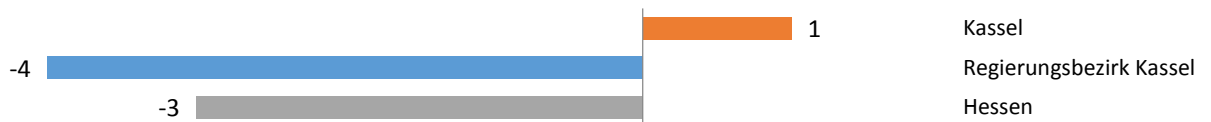
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



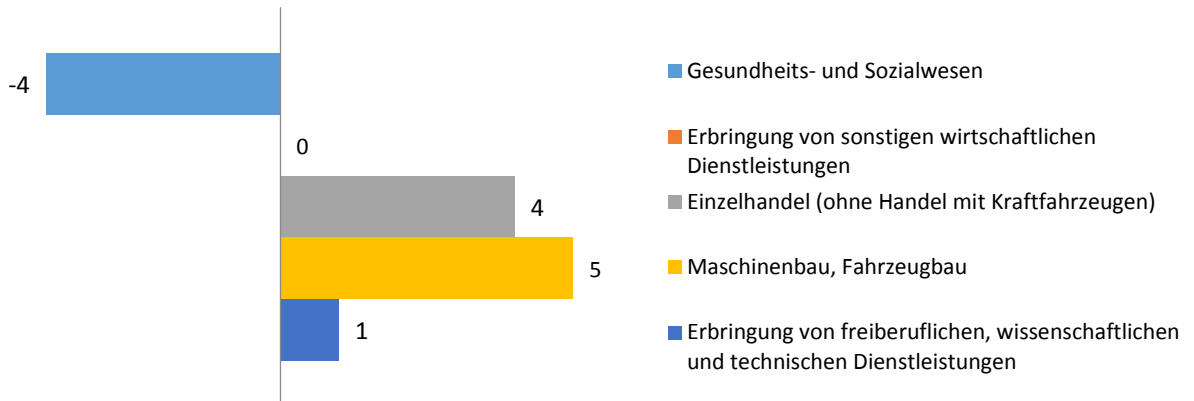
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	121.512	700	22.390	24.860	1.770	1%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	16.247	-190	2.980	2.770	-20	0%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.354	560	1.450	1.530	-480	-5%
Verkaufsberufe	8.578	-130	1.340	1.830	620	7%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	7.516	-40	1.710	1.900	230	3%
Berufe in Recht und Verwaltung	5.955	20	1.100	980	-140	-2%

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

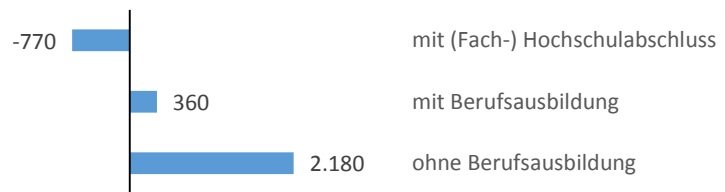
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.977	50	2.010	1.760	-300	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.354	560	1.450	1.530	-480	-5%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.402	310	970	1.130	-150	-3%
Lehrende und ausbildende Berufe	4.360	340	510	740	-110	-3%
Berufe in Recht und Verwaltung	5.955	20	1.100	980	-140	-2%

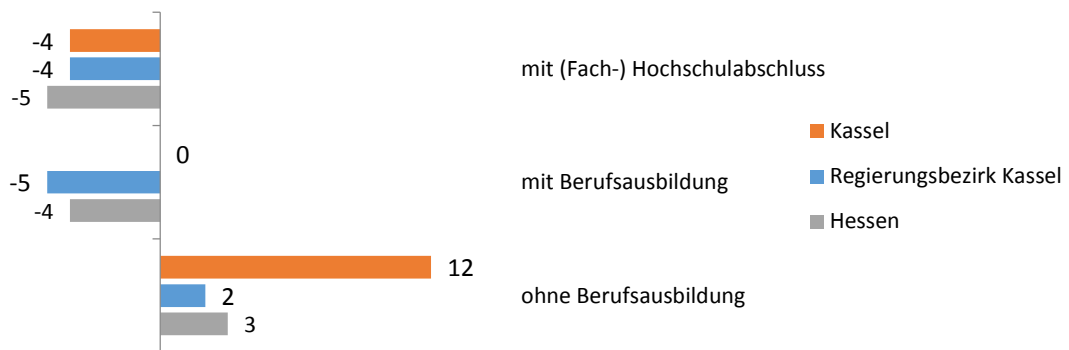
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Stadt Kassel liegt im Norden Hessens und wird vom Landkreis Kassel umschlossen. Neben den Städten Frankfurt am Main, Offenbach am Main, Wiesbaden und Darmstadt ist die Stadt Kassel die fünfte kreisfreie Stadt Hessens. Die Stadt Kassel ist ein wirtschaftlicher Standort für Unternehmen der Logistikbranche, des Handels und der Industrie. Der Bereich der erneuerbaren Energien stellt für die Region ebenfalls eine zu erschließende Branche dar.
- Die Stadt Kassel verzeichnet einen Bevölkerungszuwachs, insbesondere bei jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren, was u.a. auf die ansässige Universität und weitere Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen zurückgeführt werden kann.
- Der Arbeitsmarkt der Stadt zeichnet sich durch eine recht hohe Arbeitslosenquote, eine geringere Frauenerwerbsquote und durch mehr Ein- als Auspendler aus. Die Stadt scheint daher auch für das weitläufigere Umland ein attraktiver Arbeitsort zu sein. Ferner fällt die Quote der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss deutlich höher als der Schnitt Hessens aus.
- Im Jahr 2015 waren in Kassel gegenüber dem Regierungsbezirk Kassel mehr Experten und Spezialisten als Fachkräfte und Helfer tätig, was auf einen recht hohen Bedarf an Akademikerinnen und Akademikern bzw. Hochqualifizierten hinweist. Hinsichtlich der Qualifikationen wird für diese Gruppe ein Mangel von rund 770 Arbeitskräften ermittelt, was vier Prozent der Beschäftigten aus dem Jahr 2015 darstellt. Bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung werden deutliche Überschüsse erwartet. Die bis 2022 nicht benötigten Arbeitskräfte belaufen sich hier auf 2.180 Arbeitskräfte.

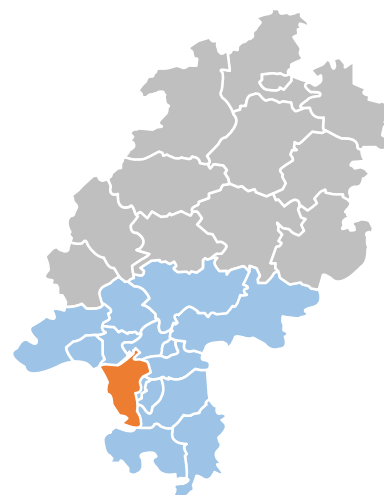
- Die größten Defizite werden in den Berufen der Führung von Transportgeräten, in den medizinischen Gesundheitsberufe, erzieherischen, sozialen sowie in den lehrenden und ausbildenden Berufen ermittelt. Unterm Strich ergibt sich für die Stadt Kassel mit einem gesamten relativen Mismatch von plus einem Prozent ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage.
- Bei den Wirtschaftszweigen werden für das Gesundheits- und Sozialwesen moderate Engpässe erwartet; demgegenüber stehen moderate Überschüsse in den Zweigen des Einzelhandels und des Maschinenbaus. Dies deckt sich mit der Einschätzung befragter Expertinnen und Experten, diese gehen von einem Bedeutungsverlust des verarbeitenden Gewerbes und der Automobilbranche aus, der sich in nicht benötigten Arbeitskräftekapazitäten ausdrücken kann.
- Hingegen wird für die Bereiche Forschung und erneuerbare Energien ein Wachstum von Seiten der Expertinnen und Experten erwartet. Dies kann ebenso im Zusammenhang mit dem prognostizierten Engpass an Akademikerinnen und Akademikern betrachtet werden.
- In 2015 und 2016 sind etwa 1.842 geflüchtete Menschen in der Stadt Kassel aufgenommen worden. Um diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es individueller Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen. Nichtsdestotrotz kann durchaus gefragt werden, inwiefern der Mangel an Menschen ohne Berufsausbildung durch Vermittlung der geflüchteten Menschen relativiert werden kann. Dadurch können die geflüchteten Menschen sowohl Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen, als auch Sprachkompetenzen während der Tätigkeit erwerben.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Kreis Groß-Gerau	Hessen
Bevölkerung	266.042	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	6%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	32%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	5%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.373	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



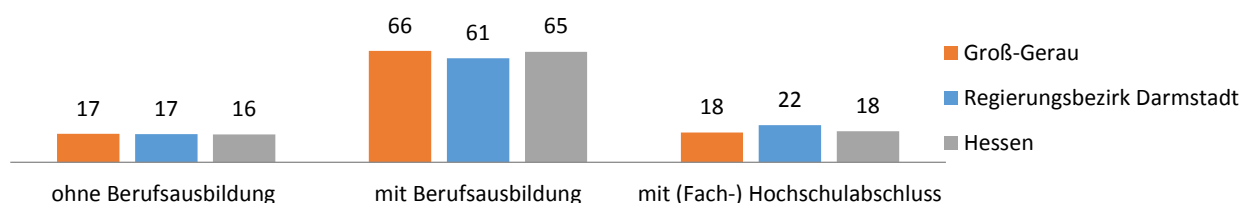
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

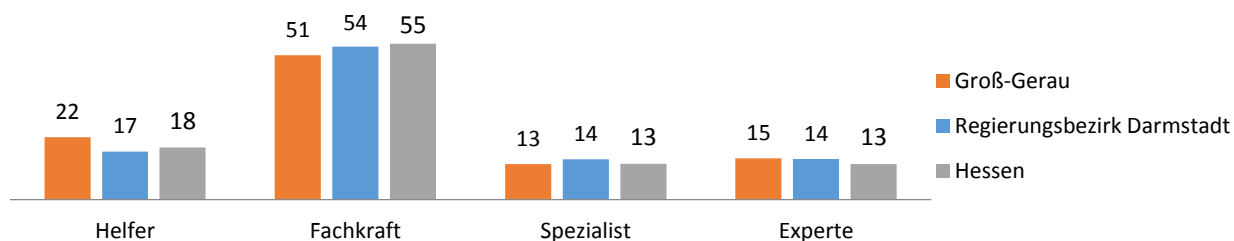
	Kreis Groß-Gerau	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	103.796	2.787.737
davon Anteil svB	87%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	21%	24%
davon Anteil ageB	13%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	53%	52%
Arbeitslosenquote	6,0%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	59%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	53%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	6,4%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



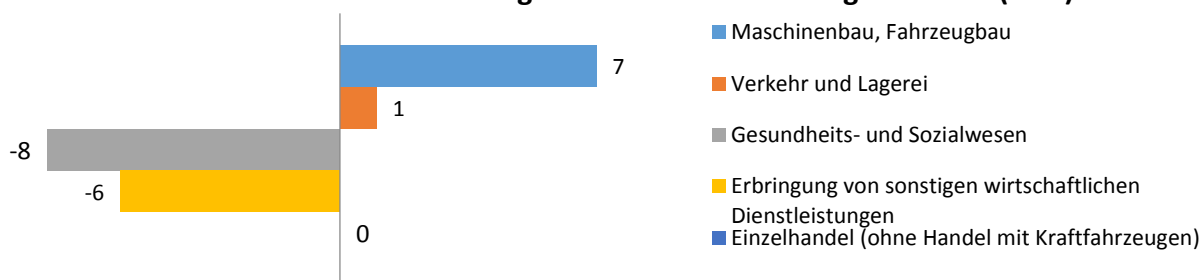
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	103.796	-140	18.540	18.130	-270	0%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	13.371	-210	2.720	2.250	-260	-2%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	11.863	-90	1.680	1.580	-10	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	8.035	-380	1.110	700	-30	0%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	7.290	-320	1.400	1.090	10	0%
Verkaufsberufe	5.974	-30	1.050	1.000	-20	0%

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

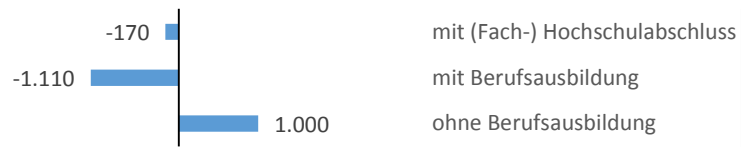
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.824	190	240	300	-130	-7%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.280	360	820	850	-330	-6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.130	320	760	840	-240	-6%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.762	140	380	350	-170	-6%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	2.274	0	700	570	-130	-6%

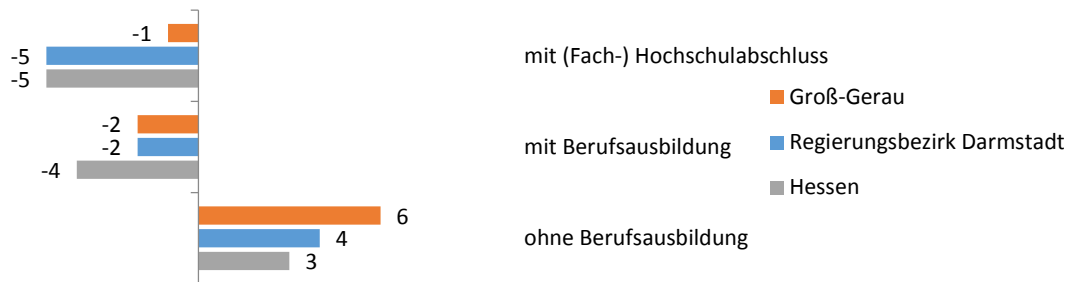
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Groß-Gerau grenzt an die Landkreise bzw. kreisfreien Städte Wiesbaden, Frankfurt am Main, Main-Taunus-Kreis und an den Landkreis Offenbach. In diesem Zusammenhang kann der Landkreis Groß-Gerau und dessen Arbeitsmarkt innerhalb des Ballungsgebiets Rhein-Main als gut integriert bezeichnet werden. Dies kann u.a. daran abgelesen werden, dass der Mismatch von 0 auf einen Ausgleich zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot verweist. Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises setzt sich aus Unternehmen des verarbeiteten Gewerbes und der Dienstleistungsbranche zusammen.
- Die Bevölkerung des Landkreises verzeichnet seit 2005 insgesamt mehr Geburten als Sterbefälle. Auch in der Gruppe der 18 bis 24-Jährigen verzeichnet der Landkreis mehr Zu- als Fortzüge. Insgesamt wächst daher die Bevölkerung des Landkreises und damit das Angebot an Arbeits- und Fachkräften.
- Bei den Arbeitsmarktdaten verweisen die insgesamt hohen Pendlerquoten auf einen sehr mobilen Arbeitsmarkt, es pendeln unwesentlich mehr Beschäftigte aus als ein. Die Quote der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss liegt oberhalb des hessischen Schnitts.
- Bis zum Jahr 2022 werden für den Landkreis Groß-Gerau gering ausgeprägte Engpässe erwartet. Bei den Hochqualifizierten fällt der Engpass mit minus einem Prozent in den eher ausgeglichenen Bereich zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften. Bei den Fachkräften werden Engpässe von minus zwei Prozent ermittelt, was ca. 1.110 fehlende Beschäftigte umfasst. Überschüsse werden wiederum bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung erwartet.

- Defizite werden insbesondere bei den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, den erzieherischen und sozialen Berufen, für die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie für die Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe prognostiziert.
- Die Prognosen für die Berufsgruppen finden sich in den entsprechenden Wirtschaftszweigen wieder. Hier werden insbesondere für das Gesundheits- und Sozialwesen und für die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen erhöhte Engpässe erwartet, was auf eine zunehmende Bedeutung dieser Branchen hindeutet. Hingegen werden im Bereich des Maschinen- und Fahrzeugbaus erhöhte Überschüsse erwartet.
- Befragte Expertinnen und Experten teilen mit ihren Einschätzungen die wachsende Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens.
- Mögliche Handlungsansätze sehen die Expertinnen und Experten für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege, Ärzte und Altenpfleger besonders in einer verstärkten beruflichen Ausbildung und Erschließung neuer Zielgruppen. Für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege sowie für die Altenpflege werden auch Maßnahmen der Nachqualifizierung und eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität als zielführend eingeschätzt. Ergänzend ließen sich Fachkräfte aus dem Ausland anwerben.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind etwa 2.373 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Hier stellt sich eine nachhaltige Integration durch Qualifikations- und Kompetenzerwerb als eine zukünftige Herausforderung dar. Diese Integration kann innerhalb des regionalen Arbeitsmarktes durch Sprach- und Kompetenzerwerb sowie Praktika und kleineren Tätigkeiten gelingen.

3.6 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 2 – Bis 2022 einsetzender demographischer Wandel

In den folgenden Seiten werden die Steckbriefe für die Landkreise des Entwicklungstyps 2 vorgestellt. Die in diesem Entwicklungstyp zugeordneten Landkreise umfassen die folgenden Regionen:

Entwicklungstyp	Mismatch	Demographischer Faktor	Wirtschaftlicher Faktor	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 2 Einsetzender demographischer Wandel	Moderater Engpass	Ausgleich bis Engpass	Leichtes bis moderates Wachstum	- LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf
		Engpass bis Defizit	Leichtes bis moderates Schrumpfen	- Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda

In den Streckbriefen werden detaillierte Informationen zu den jeweiligen Landkreisen zur Verfügung gestellt. Dies umfasst

- Daten zur Demographie und zur Bevölkerungsentwicklung
- Daten zum Arbeitsmarkt
- Daten zu Qualifikationsniveaus und Anforderungsniveaus im Jahr 2015
- Prognosedaten bis 2022:
 - Gesamter Mismatch. Absolut und relativ
 - Mismatch nach Qualifikationen, absolut und relativ
 - Mismatch der fünf größten Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Fünf größten Mismatches der Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Mismatch nach Wirtschaftszweigen, relativ
- Formulierung zentraler Herausforderungen und Handlungsansätze
- Einschätzungen befragter Expertinnen und Experten.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Kreis Offenbach	Hessen
Bevölkerung	347.357	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	34%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	6%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.766	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



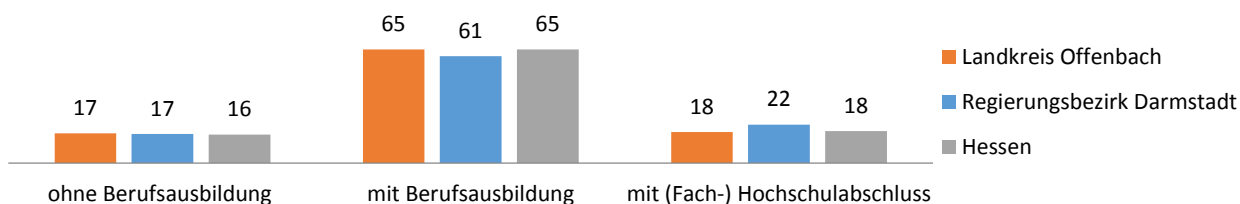
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

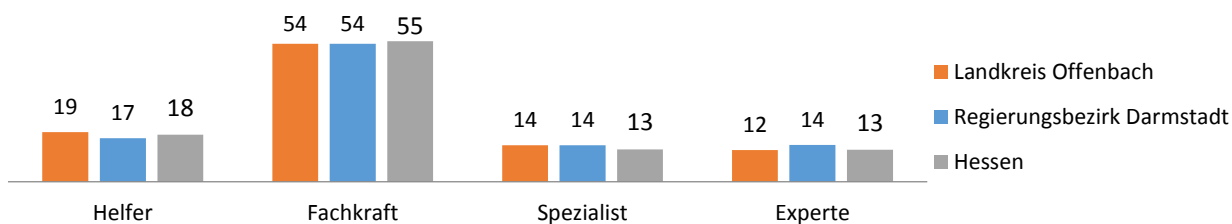
	Kreis Offenbach	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	133.740	2.787.737
davon Anteil svB	85%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	21%	24%
davon Anteil ageB	15%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	60%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	54%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	3,2%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



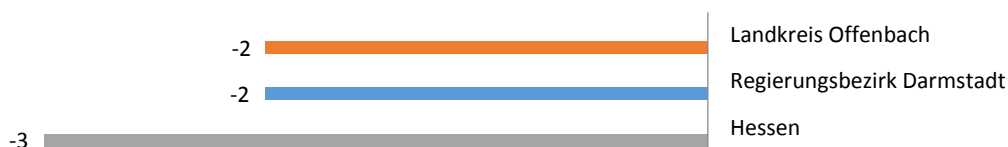
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



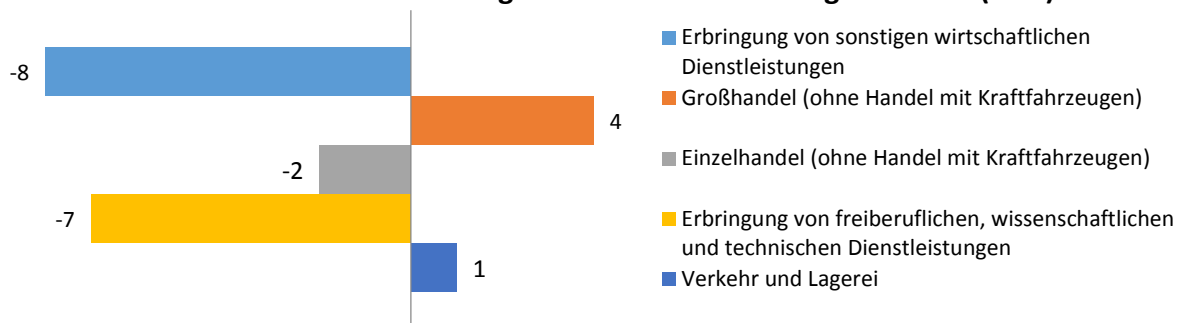
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	133.740	-300	24.610	21.650	-2.660	-2%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	22.497	-230	4.480	3.530	-720	-3%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	11.222	-310	1.920	1.840	230	2%
Verkaufsberufe	9.888	-70	1.660	1.560	-30	0%
Reinigungsberufe	8.941	440	2.170	1.870	-740	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.961	-270	1.040	710	-60	-1%

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

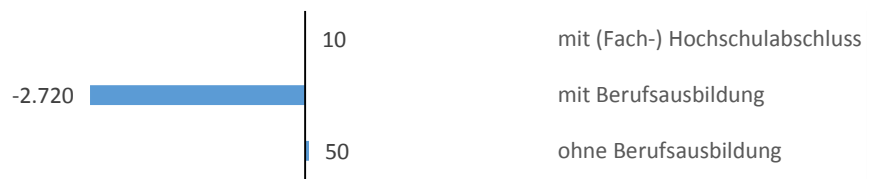
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.077	170	410	310	-270	-9%
Reinigungsberufe	8.941	440	2.170	1.870	-740	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.635	340	870	800	-410	-7%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.795	420	940	1.020	-340	-7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.123	-10	980	790	-180	-6%

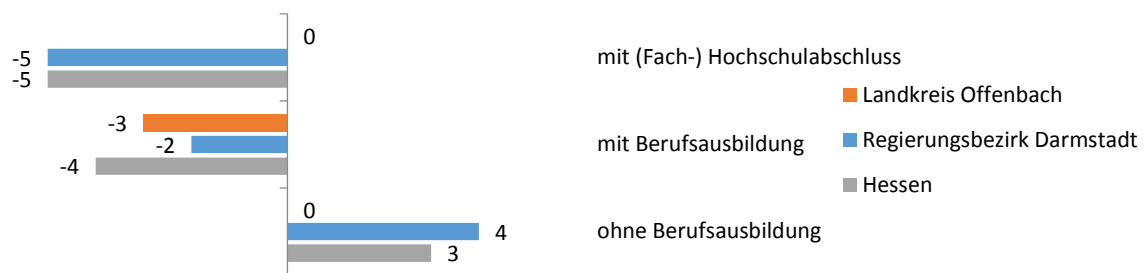
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Offenbach liegt südlich der Stadt Offenbach, grenzt im Nord-Westen an die Stadt Frankfurt am Main und kann daher als Teil der Metropolregion Rhein-Main verstanden werden. Der Landkreis ist auch infrastrukturell gut an den Ballungsraum angeschlossen.
- Die Bevölkerung des Landkreises entwickelt sich recht positiv. Der Landkreis kann seit 2005 ein Bevölkerungswachstum verbuchen. Zudem ziehen mehr junge Menschen in den Landkreis hinein, als aus ihm fort. Bei den Anteilen der unter 25-Jährigen und über 55-Jährigen liegt der Landkreis etwa gleichauf mit dem hessischen Schnitt.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises zeichnet sich durch eine recht geringe Arbeitslosenquote aus. Auch gibt es im Vergleich zu Hessen weniger Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss. Bei den Quoten zu den Frauenerwerbsanteilen und den ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt der Landkreis leicht oberhalb des hessischen Durchschnitts.
- Insgesamt wird für den Landkreis ein leichter Engpass von minus zwei Prozent erwartet. Dies umfasst in etwa 2.660 fehlende Arbeits- und Fachkräfte. Besonders deutlich fällt der Mangel an Beschäftigten mit Berufsausbildung aus. Hier werden bis 2022 ca. 2.720 Fachkräfte fehlen, was in Bezug zu den Beschäftigten 2015 einen Engpass von drei Prozent darstellt. Bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung sowie bei den Hochqualifizierten wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage ermittelt.
- Bei den größten Berufen werden ungedeckte Bedarfe in den Reinigungsberufen (minus acht Prozent) sowie in der Unternehmensführung und -organisation (minus drei Prozent) erwartet. Die größten Engpässe und Defizite sind wiederum in den Tourismus-,

Hotel- und Gaststättenberufen (minus neun Prozent), den medizinischen Gesundheitsberufen (minus sieben Prozent), in den erzieherischen und sozialen Berufen (minus sieben Prozent) sowie in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (minus sechs Prozent) zu finden. Dies deckt sich mit der Meinung befragter Expertinnen und Experten.

- Bei den Wirtschaftszweigen wird besonders mit Defiziten in den Segmenten der wirtschaftlichen sowie der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zu rechnen sein. Hingegen wird es laut Prognose im Bereich des Einzelhandels zu Überschüssen kommen.
- Im Landkreis Offenbach sind in 2015 und 2016 etwa 2.766 geflüchtete Menschen aufgenommen worden. Anstrengungen für eine gelingende Integration sollten sich hier auf Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen und deren anschließender Erwerb beziehen. Dies kann mit Praktika und kleineren Tätigkeiten flankiert werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass für den Landkreis eher ein Überschuss an Beschäftigten ohne Berufsausbildung ermittelt wird, die eher in Helfer-Tätigkeiten beschäftigt sind. Durch diesen Überschuss könnte ein Weg zur Integration über Erwerbsarbeit erschwert werden, da die Nische der niedrighwelligen Helfer-Tätigkeiten auf keine offenen Bedarfe hinweisen können.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Bevölkerung	232.848	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	4%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	34%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



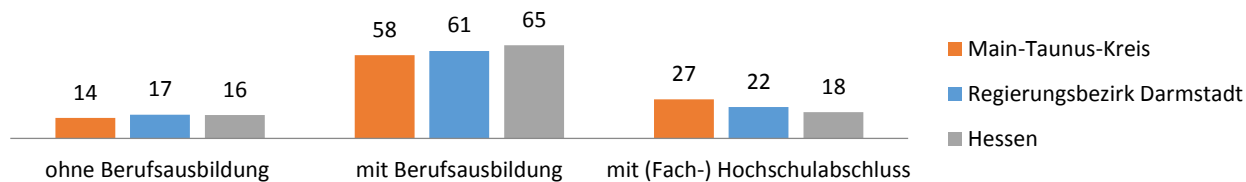
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

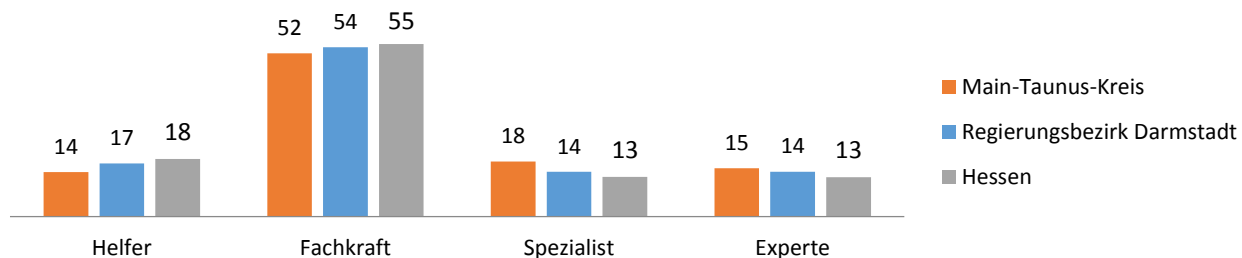
	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	105.457	2.787.737
davon Anteil svB	89%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	21%	24%
davon Anteil ageB	11%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	57%	52%
Arbeitslosenquote	3,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	67%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	68%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	3,7%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



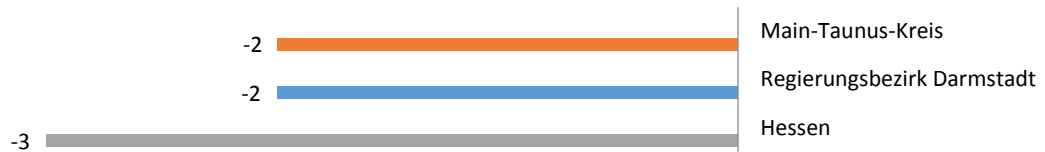
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



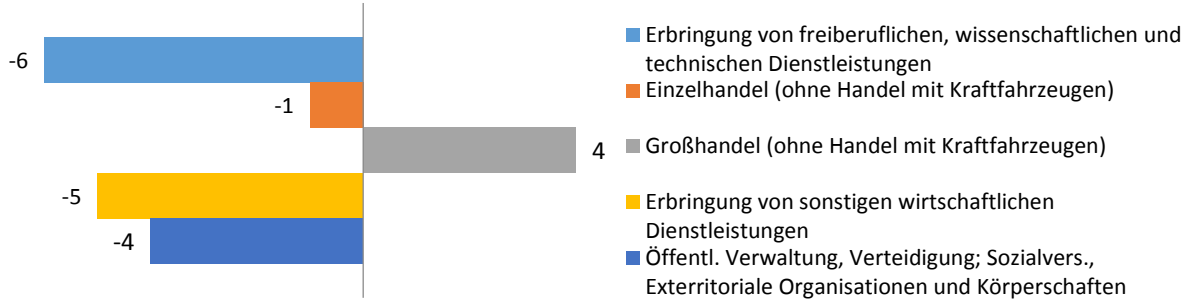
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	105.457	1.250	17.540	16.410	-2.380	-2%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	22.504	300	3.760	3.400	-660	-3%
Verkaufsberufe	8.697	-30	1.390	1.490	130	1%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	7.040	170	950	870	-250	-4%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.514	-100	800	550	-150	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	6.057	10	680	540	-150	-2%

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

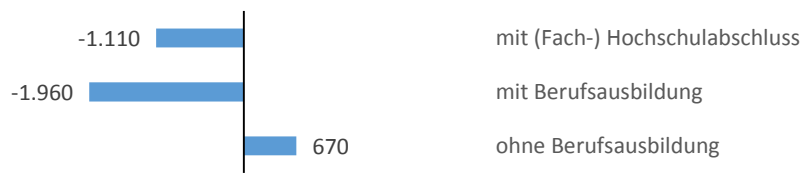
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Medizinische Gesundheitsberufe	4.837	260	720	660	-320	-7%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.452	320	850	890	-280	-6%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.085	20	670	560	-130	-6%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	7.040	170	950	870	-250	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.607	100	440	430	-110	-4%

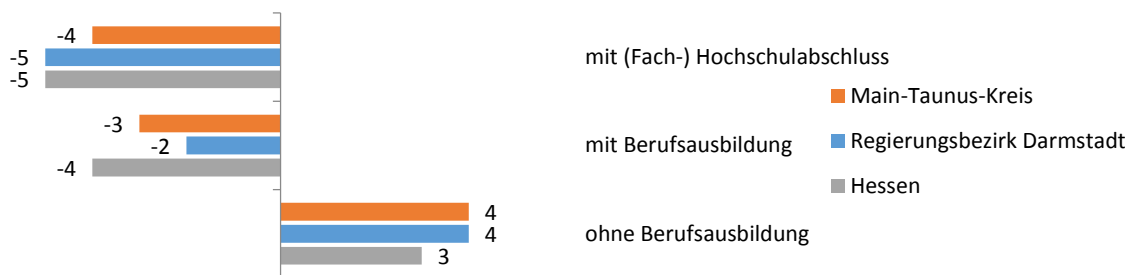
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Main-Taunus-Kreis liegt zwischen den kreisfreien Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main und grenzt im Norden an den Hochtaunuskreis sowie im Süden an den Landkreis Groß-Gerau. Somit ist der Main-Taunus-Kreis an das Rhein-Main-Gebiet infrastrukturell sehr gut angeschlossen und profitiert von den städtischen Strukturen des Ballungsraums. Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises setzt sich durch unterschiedliche Branchen des Dienstleistungsgewerbes sowie des verarbeitenden Gewerbes zusammen.
- Der Main-Taunus-Kreis hat insgesamt eine positive Bevölkerungsentwicklung zu verzeichnen. Außerdem zeichnen sich erhöhte Zuzüge junger Menschen zwischen 18 und 24 Jahren ab.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises zeichnet sich die höchste Quote hessenweit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bei einer gleichzeitig geringen Quote der ausschließlich geringfügig und in Teilzeit Beschäftigten aus. Die sehr hohen Pendlerquoten verweisen auf einen sehr mobilen Arbeitsmarkt, was u.a. auf die Lage des Landkreises zurückgeführt werden kann. Darüber hinaus fällt die Frauenerwerbsquote hoch aus. Der Landkreis hat ferner eine geringe Arbeitslosenquote und wenige Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss zu verzeichnen.
- Im Jahr 2015 waren im Landkreis relativ zum Regierungsbezirk und zu Hessen mehr Experten und Spezialisten beschäftigt. Dies findet sich innerhalb der Prognosen bei einem erwarteten moderaten Engpass an Beschäftigten mit Berufsabschluss (minus drei Prozent) und an Hochqualifizierten (minus vier Prozent) wieder. Mit Überschüssen von vier Prozent ist bei den Un- und Angelernten zu rechnen.

- Innerhalb der größten Berufshauptgruppen wird mit Engpässen bei den Berufen der Unternehmensführung und -organisation (minus drei Prozent) und Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (minus vier Prozent) zu rechnen sein. Die größten Engpässe und Defizite werden hingegen für die medizinischen Gesundheitsberufe (minus sieben Prozent), für die Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe sowie für die erzieherischen und sozialen Berufe ermittelt (jeweils minus sechs Prozent).
- Diese Entwicklung deckt sich mit der Expertenmeinung: Befragte Expertinnen und Experten attestieren dem Gesundheits- und Sozialwesen eine zunehmende Bedeutung, hingegen wird das produzierende Gewerbe zukünftig weniger relevant werden. Ferner wird nach Aussagen befragter Expertinnen und Experten in den Berufen Recht und Verwaltung mit einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften zu rechnen sein. Dies ergibt sich zum einen aus der hohen Anzahl geflüchteter Menschen, die es zu koordinieren gilt. Zum anderen sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst bereits über 55 Jahre alt. Hier wird laut Expertenmeinung der demographische Wandel greifen. Nach Prognosen wird bei den Berufen Recht und Verwaltung ein Engpass von minus vier Prozent erwartet.
- Als Ansatz für die Berufe in Recht und Verwaltung sehen Expertinnen und Experten die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, die Reduzierung von Unterbrechungszeiten sowie eine verstärkte berufliche Ausbildung als mögliche zielführende Maßnahmen, um dem Mangel entgegen zu wirken.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind 2.108 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Diese Anzahl wirkt sich nach Expertenmeinung bereits in Kürze auf einen Mangel an Arbeitskräften in der Verwaltung aus, die diese Anzahl koordinieren können. Ferner gilt es, diese Menschen durch Praktika, kleinere Beschäftigungen bzw. Betätigungen, sowie durch Sprach-, Kompetenz- und Qualifikationserwerb in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Praktika oder kleinere Beschäftigungen können eventuell Unternehmen und Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe angefragt werden. Es wird wichtig sein, die Integration der Menschen als eine übergreifende Aufgabe für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wahrzunehmen und Netzwerke auszubauen bzw. bestehende Kooperationen zu stärken.

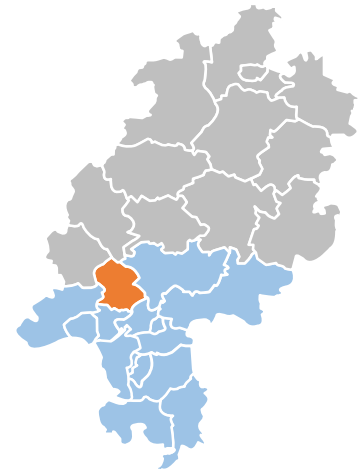
Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Hochtaunuskreis	Hessen
Bevölkerung	233.427	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	35%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	1%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

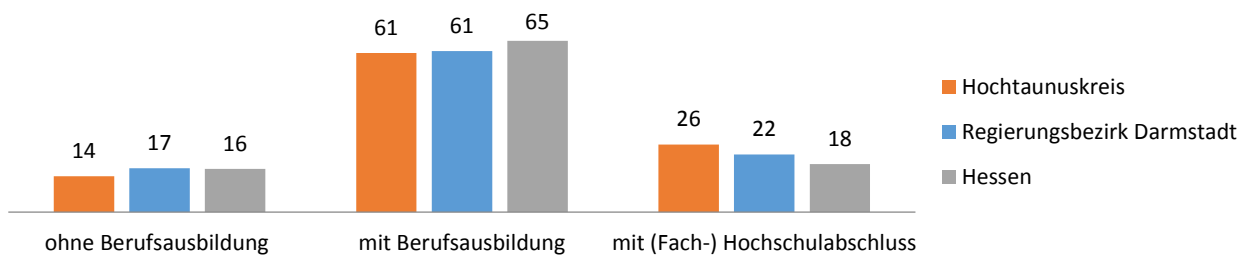


Arbeitsmarktdaten 2015

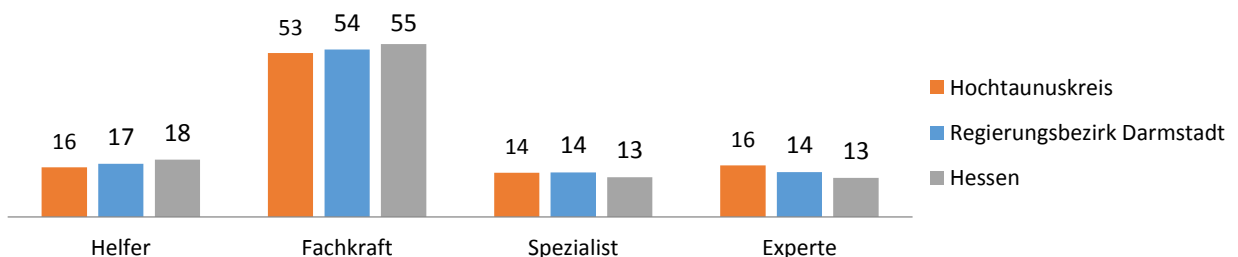
	Hochtaunuskreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	100.968	2.787.737
davon Anteil svB	88%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	21%	24%
davon Anteil ageB	12%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	53%	52%
Arbeitslosenquote	3,5%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	55%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	58%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	2,9%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



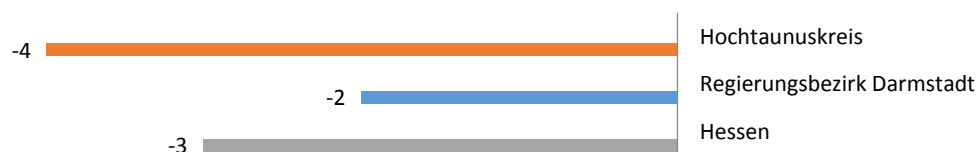
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



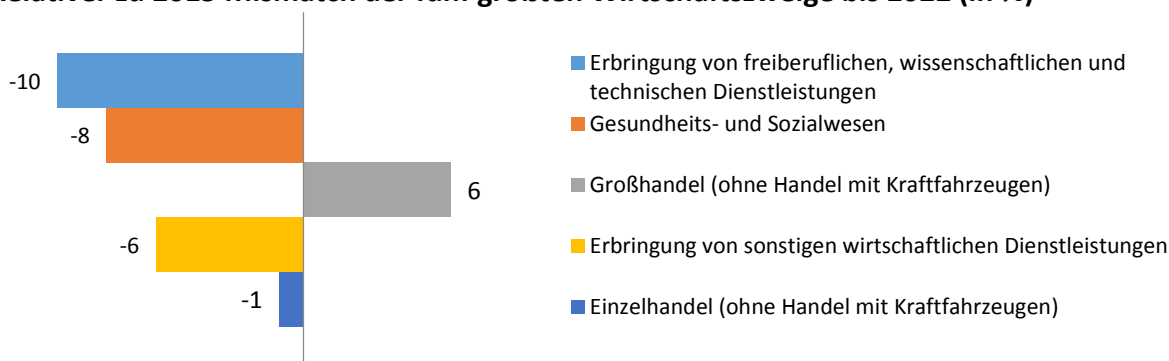
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	100.968	2.390	17.930	16.390	-3.930	-4%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	21.147	560	3.470	3.040	-990	-5%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	7.373	130	1.230	970	-390	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.190	490	1.110	1.110	-490	-7%
Verkaufsberufe	6.720	-20	1.360	1.250	-90	-1%
Informatik- und andere IKT-Berufe	4.807	40	450	340	-150	-3%

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

Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.497	370	970	940	-400	-9%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.204	60	670	530	-200	-9%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.190	490	1.110	1.110	-490	-7%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.556	120	500	440	-180	-7%
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	821	40	190	170	-60	-7%

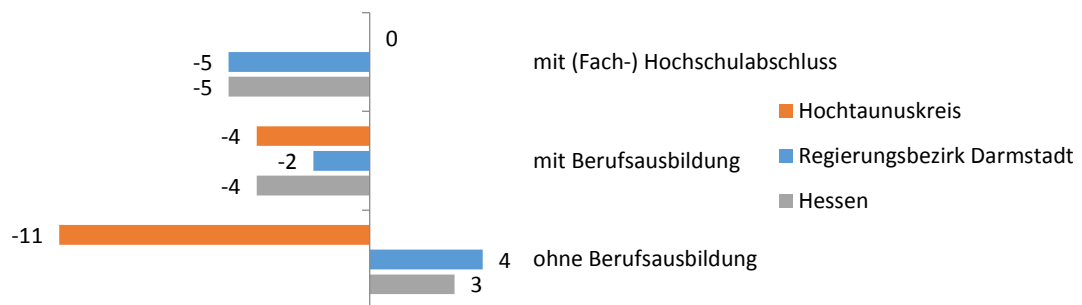
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Hochtaunuskreis liegt im Norden des Regierungsbezirks Darmstadt und ist gut an das südlich gelegene Rhein-Main-Gebiet angeschlossen. Im Hochtaunuskreis – besonders in der Stadt Kronberg und in der Kreisstadt Bad Homburg – haben sich einige größere Unternehmen der Gesundheits- und Pharmabranche sowie unterschiedlicher Dienstleistungsbereiche mit ihrem Hauptsitz niedergelassen. Hier sind u.a. zwei Dax-Unternehmen der Fresenius-Gruppe, Accenture und aus dem Automobilbereich Jaguar Deutschland und Avis zu nennen.
- Seit 2005 verzeichnet der Landkreis eine positive Bevölkerungsentwicklung. Die Geburtenrate liegt unter der Sterberate, d. h. die positive Bevölkerungsentwicklung ist auf anderen Faktoren, wie der Zuwanderung in den Landkreis, zurückzuführen. Hinsichtlich der Anteile der unter 25-Jährigen und über 55-Jährigen liegt der Landkreis im hessischen Schnitt.
- Der Arbeitsmarkt des Hochtaunuskreises zeichnet sich durch eine geringe Arbeitslosen- und ausschließlich geringfügig Beschäftigtenquote, eine leicht überdurchschnittliche Quote an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine hohe Frauenerwerbsquote aus. Darüber hinaus gibt es wenige Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss im Landkreis. Weiterhin ist der Arbeitsmarkt ausgeglichen mobil, was bedeutet, dass etwa genauso viele Beschäftigte ein- wie auspendeln.
- Bei den Qualifikationsniveaus liegt der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker über den Werten des Regierungsbezirks Darmstadt und Hessen. Im Jahr 2015 waren, im Vergleich zu Hessen und dem Regierungsbezirk, mehr Experten im Hochtaunuskreis beschäftigt.

- Trotz dieser positiven Ausgangslage wird für den Hochtaunuskreis ein moderater Engpass von minus vier Prozent bis 2022 ermittelt, was etwa 3.930 fehlende Arbeits- und Fachkräfte umfasst. Diese sind nach den Prognosen besonders in den Segmenten der Fachkräfte und der Beschäftigten ohne Berufsausbildung zu finden.
- Bei den Berufshauptgruppen werden für die medizinischen Gesundheitsberufe (minus sieben Prozent) und für die erzieherischen und sozialen Berufe (minus neun Prozent) erhöhte Engpässe und Defizite ermittelt. Dies kann auf hohe Ersatz- und Veränderungsbedarfe zurückgeführt werden. Auch bei den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (minus neun Prozent) sowie bei Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung (minus fünf Prozent) werden bis 2022 Engpässe in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe ermittelt.
- Nach Aussagen befragter Expertinnen und Experten werden die Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens, des Gastgewerbes, des Baugewerbes sowie der Kunst und Unterhaltung zukünftig an Bedeutung gewinnen; hingegen werden in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen eher Freisetzungen von Beschäftigten erwartet, was insgesamt auf eine abnehmende Bedeutung dieser Branche hindeutet. In diesem Zusammenhang werden die Prognosen für die Berufe der Finanzdienstleistungen und Rechnungswesen von den Meinungen der Expertinnen und Experten nicht gestützt.
- Weiterhin schätzen die befragten Expertinnen und Experten erhöhte Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften für Mechatronik- und Elektroberufe, Schutz- und Überwachungsberufe, Reinigungsberufe, Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe sowie für lehrende und ausbildende Berufe ein, die zu einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften führen können. Den Grund dafür sehen die Expertinnen und Experten in der demographischen Entwicklung.
- Darüber hinaus sehen die die Expertinnen und Experten mögliche Handlungsansätze für diese Berufe in einer verstärkten beruflichen Ausbildung, in der Erschließung neuer Zielgruppen sowie in Maßnahmen der Nachqualifizierung. Für die Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens und für die Berufe in der Gastronomie und Tourismus stellen Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und zur Vermeidung vorzeitiger Vertragslösungen nach Expertenmeinung mögliche weitere Ansätze dar.
- In den Jahren 2015 und 2016 sind ca. 2.108 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Gelingt es, diese durch Beschäftigung, Sprach- und Kompetenzerwerb und durch Freizeitangebote in den hiesigen Arbeitsmarkt langfristig zu integrieren, können diese Menschen ebenfalls als ein nachhaltiges Potential betrachtet werden.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Marburg-Biedenkopf	Hessen
Bevölkerung	245.241	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	27%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	32%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	9%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.240	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

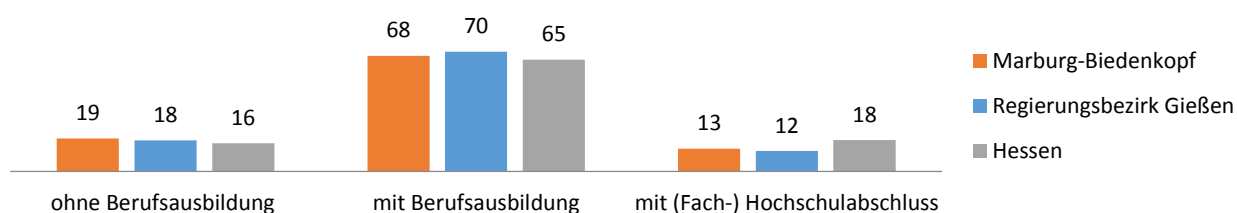


Arbeitsmarktdaten 2015

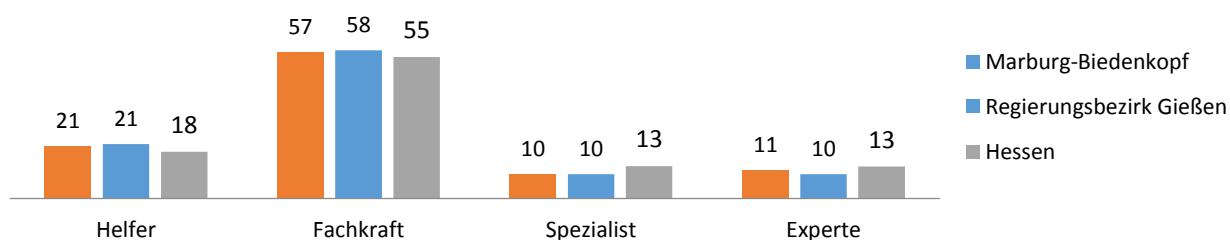
	Marburg-Biedenkopf	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	104.572	2.787.737
davon Anteil svB	84%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	25%	24%
davon Anteil ageB	16%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	50%	52%
Arbeitslosenquote	3,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	23%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	22%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,5%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



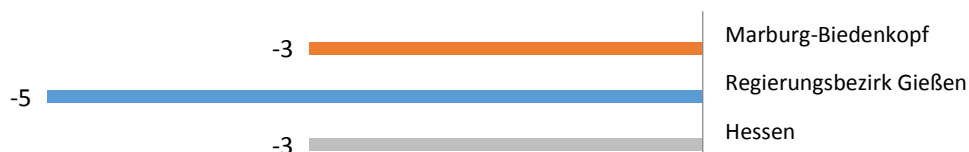
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



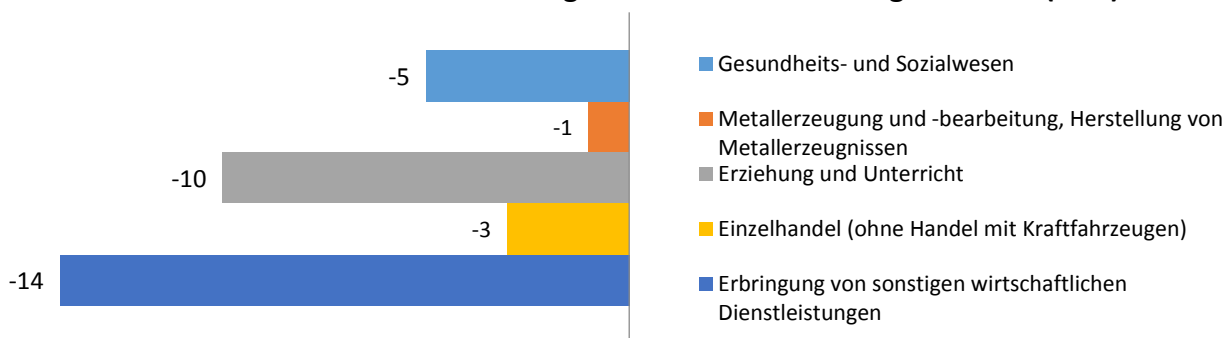
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	104.572	870	18.780	16.170	-3.480	-3%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.648	230	1.280	1.150	-360	-4%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	9.555	-70	2.090	1.640	-380	-4%
Verkaufsberufe	7.485	-20	1.270	1.100	-150	-2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	6.696	-60	1.050	1.030	40	1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	6.416	180	1.250	1.010	-420	-7%

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

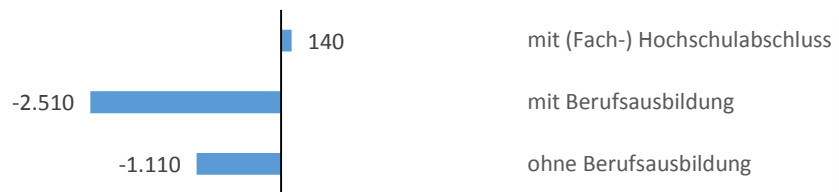
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.108	160	290	40	-410	-13%
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	791	30	190	140	-80	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	6.416	180	1.250	1.010	-420	-7%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.808	-50	950	690	-210	-7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.497	-20	680	480	-180	-7%

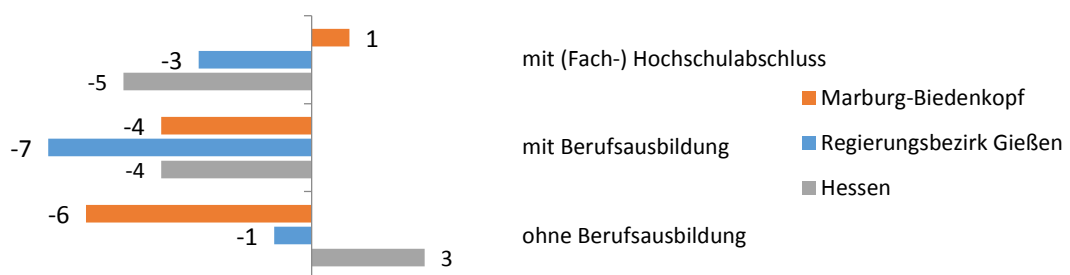
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Marburg-Biedenkopf ist vorrangig durch Unternehmen des Dienstleistungsbereichs der Universitätsstadt Marburg sowie des verarbeitenden und industriellen Gewerbes in Stadtallendorf und in Gladenbach-Erdhausen geprägt. Diese Prägung findet sich in den recht hohen Anteilen der Fachkräfte und der Experten in den Anforderungsniveaus wieder.
- Der Landkreis Marburg-Biedenkopf hat insgesamt eine positive Bevölkerungsentwicklung: Der Bevölkerungsanteil der unter 25-Jährigen liegt oberhalb des hessischen Schnitts, gleichzeitig ist der Anteil der über 55-Jährigen recht niedrig. Dies kann auf den hohen Zuzug junger Menschen in den Landkreis Marburg-Biedenkopf zurückgeführt werden, wobei diese junge Menschen insbesondere aufgrund eines Studiums in die Kreisstadt Marburg ziehen. Interessant ist hier, dass der Zuzug junger Menschen die Alterung der Bevölkerung zu relativieren scheint.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises kann durch eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote und durch eine gering ausgeprägte Mobilität charakterisiert werden.
- Moderate bis starke Engpässe in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe werden für die Berufshauptgruppen der medizinischen, pflegerischen, sozialen und erzieherischen Berufe erwartet. In diesen Berufsgruppen wird die Entwicklung des Angebots an Arbeits- und Fachkräften die hohen Ersatz- und Veränderungsbedarfe prospektiv nicht auffangen können. Dies deckt sich mit der Meinung befragter Expertinnen und Experten, die darin eine wachsende Bedeutung dieser Berufe erkennen.
- Hinsichtlich der prognostizierten Entwicklungen stellt sich der Mangel an Arbeitskräften vorrangig als ein Mangel an Fachkräften dar: bis 2022 werden voraussichtlich 2.510 ausgebildete Fachkräfte dem Arbeitsmarkt fehlen; für das Segment der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung wird ein Engpass an 1.110 Arbeitskräften erwartet; hingegen

wird ein leichter Überschuss an Akademikerinnen und Akademikern ermittelt, dieser bewegt sich allerdings in einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. In diesem Kontext läuft die ermittelte Entwicklung für den Landkreis dem hessischen Trend entgegen.

- Laut Expertenmeinung wird das industrielle Segment zunehmend an Bedeutung für die Region verlieren; dies macht sich in dem gering ausgeprägten Engpass an Arbeits- und Fachkräften bemerkbar. Hingegen ist besonders in den medizinischen, pflegerischen und sozialen Berufen mit hohen ungedeckten Arbeits- und Fachkräftebedarfen zu rechnen.
- Mögliche Handlungsansätze zur Begegnung der erwarteten Engpässe im Bereich der ausgebildeten Fachkräfte können nach Expertinnen und Experten darin liegen, frühzeitig mit berufsbildenden Angeboten junge Menschen für Ausbildungsberufe zu begeistern. Auch das gezielte und strategische Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland kann ein gewinnbringender Ansatz laut Expertenmeinung darstellen.
- Weiterhin ist mit den 2.240 geflüchteten Menschen in 2015 und 2016 ein gewisses Potential verbunden; dies wird mittel- bis langfristige Ansätze benötigen, um diese Menschen als Arbeits- und Fachkräfte im Arbeitsmarkt zu integrieren und an die Region zu binden. Hierfür können unterschiedliche Maßnahmen bedacht werden: Neben dem Spracherwerb stellen auch Kompetenz- und Qualifikationsfeststellung sowie anschließender Erwerb entsprechender Qualifikationen und Kompetenzen und kulturelle und Freizeitangebote wichtige Aspekte einer nachhaltigen Integration in die Region dar.

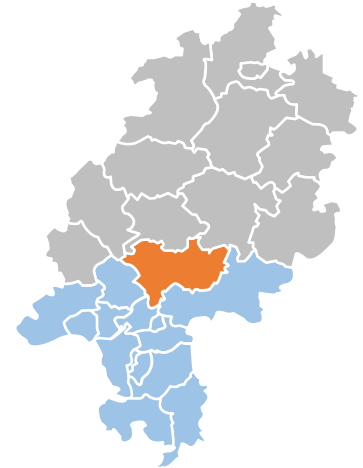
Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Wetteraukreis	Hessen
Bevölkerung	301.931	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	34%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.899	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

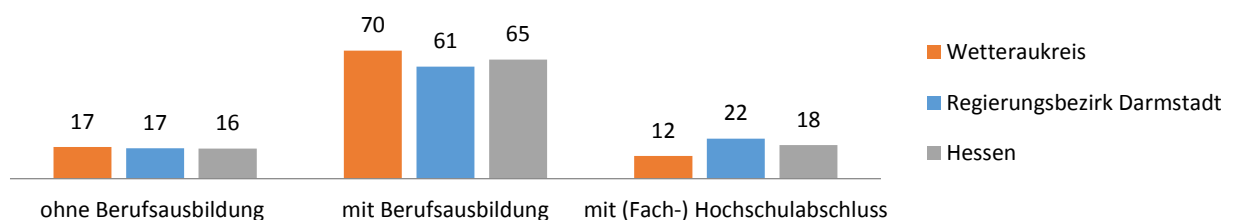


Arbeitsmarktdaten 2015

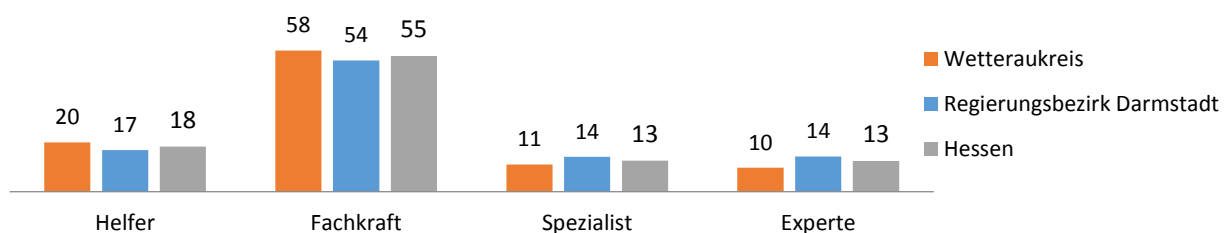
	Wetteraukreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	96.663	2.787.737
davon Anteil svB	83%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	17%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	55%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	37%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,5%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



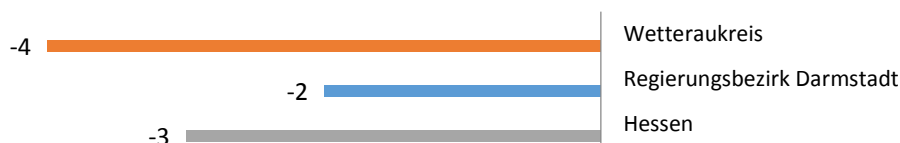
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



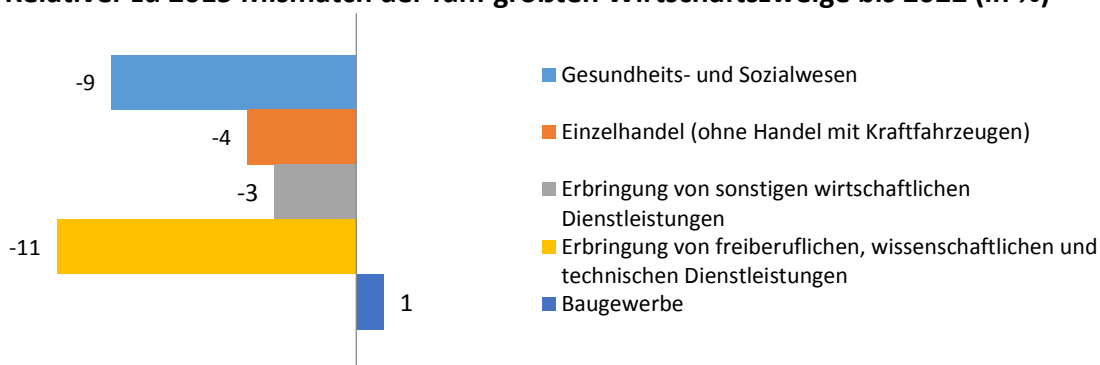
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	96.663	-350	19.490	14.870	-4.270	-4%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	12.832	-150	2.910	1.820	-940	-7%
Verkaufsberufe	8.665	-50	1.560	1.190	-320	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.289	260	1.140	940	-460	-6%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	5.494	-170	1.060	1.200	310	6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.338	340	1.150	1.070	-420	-8%

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

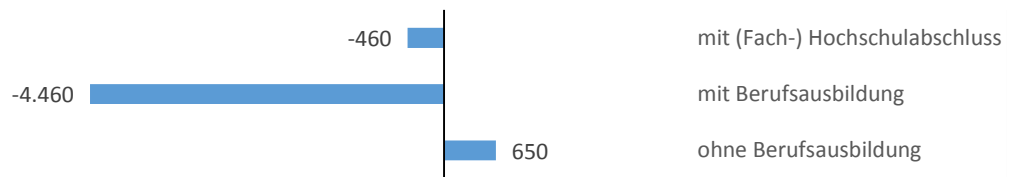
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.212	110	430	-30	-570	-18%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	2.673	-50	890	540	-300	-11%
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	667	10	190	130	-70	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.338	340	1.150	1.070	-420	-8%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	12.832	-150	2.910	1.820	-940	-7%

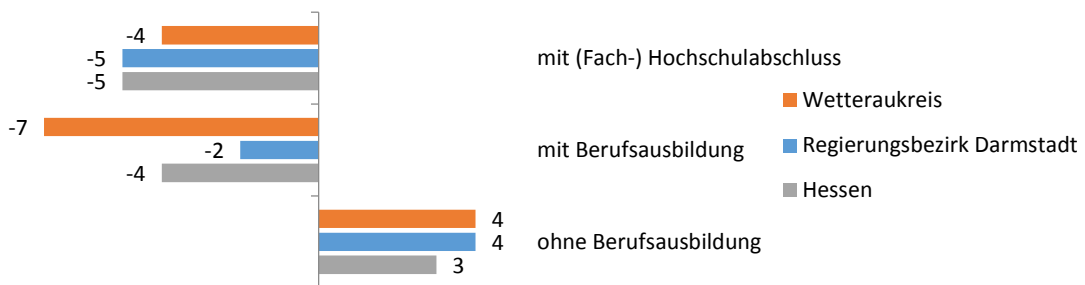
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Wetteraukreis liegt im Norden des Regierungsbezirks Darmstadt und bildet aufgrund seiner langgezogenen nördlichen Grenze gewissermaßen den Übergang von Süd- nach Mittelhessen. Der Landkreis ist durch die Autobahnen A5 in nordsüdlicher Richtung sowie durch die A45 ostwestlicher Richtung infrastrukturell an regionale und überregionale Verkehrswege gut angebunden. Entlang der Autobahnen haben sich daher u.a. Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes angesiedelt.
- Hinsichtlich der Bevölkerungsdaten weist der Landkreis keine erheblichen Auffälligkeiten auf und bewegt sich innerhalb des hessischen Schnitts.
- Sowohl die Arbeitslosenquote, als auch die Quote der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss liegt unterhalb des hessischen Gesamtwertes. Die Frauenerwerbsquote verweist auf eine stark ausgeprägte Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben. Im Hinblick auf die Pendlerquoten kann festgehalten werden, dass insgesamt mehr Beschäftigte aus- als einpendeln.
- Ausgehend von den Qualifikationsniveaus scheint im Wetteraukreis eine Berufsausbildung eine höhere Relevanz als ein Hochschulabschluss einzunehmen. Diese Relevanz findet sich bei den Prognosen der Qualifikationsniveaus bis 2022 wieder: Hier werden voraussichtlich 4.460 Fachkräfte fehlen, was gut sieben Prozent der Beschäftigten aus dem Jahr 2015 darstellt. Demgegenüber werden ein leichter Überschuss bei den Un- und Angelernten sowie ein moderater Engpass bei den Akademikerinnen und Akademikern ermittelt.
- Bei den größten Berufshauptgruppen werden Engpässe besonders in der Unternehmensführung und -organisation, den medizinischen Gesundheitsberufen und in den erzieherischen und sozialen Berufen erwartet; die größten Defizite werden hingegen

in den Berufen der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie in den dienstleistenden Schutz- und Gebäudeversorgungsberufen festgestellt.

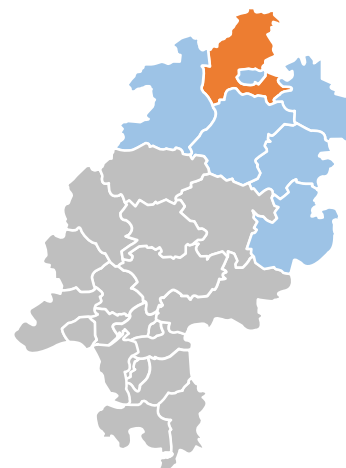
- Nach Aussagen befragter Expertinnen und Experten wird besonders in den Tourismus, Hotel- und Gaststättenberufen, in den Verkehrs- und Logistikberufen sowie in Reinigungs- und Pflegeberufen mit einem Mangel an Fachkräften zu rechnen sein. Gründe hierfür werden in den unregelmäßigen Arbeitszeiten, der hohen körperlichen Anstrengung sowie in der als unattraktiv beschriebenen Vergütung gesehen.
- Für die Berufe des Verkehrs, der Lagerei und des Gesundheitswesens werden diese Entwicklungen nach Expertenmeinung weiterhin dadurch erschwert, da diese Branchen zunehmend an Bedeutung gewinnen werden. Demgegenüber bescheinigen die Expertinnen und Experten dem verarbeitenden Gewerbe einen gewissen Bedeutungsverlust.
- Mögliche Handlungsansätze, speziell für die Verkehrs- und Logistikberufe sowie die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe, sehen die befragten Expertinnen und Experten in Maßnahmen zur Nachqualifizierung von Un- und Angelernten oder in der Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland. Weitere Ansätze werden für die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe mit einer verstärkten beruflichen Ausbildung und Erschließung neuer Zielgruppen für Ausbildungen verbunden. Ferner gelte es mögliche Unterbrechungszeiten zu reduzieren.
- In den Jahren 2015 und Oktober 2016 sind ca. 2.899 geflüchtete Menschen im Landkreis Wetterau aufgenommen worden. Dies stellt sicherlich kein deckungsgleiches Arbeitskräftepotential dar. Allerdings kann durchaus überlegt werden, inwiefern nach erfolgter Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen diese Menschen in absehbare Mangelberufe herangeführt werden können. In diesem Zusammenhang sollten allerdings mögliche Konkurrenzsituationen mit Menschen ohne Berufsausbildung bedacht werden.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Landkreis Kassel	Hessen
Bevölkerung	235.813	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	22%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	39%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	2%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.373	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



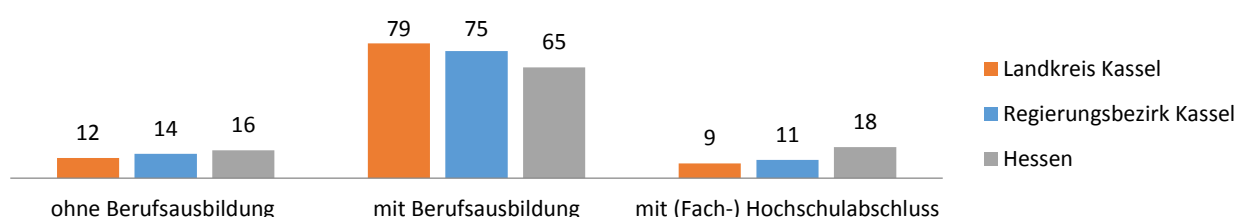
* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

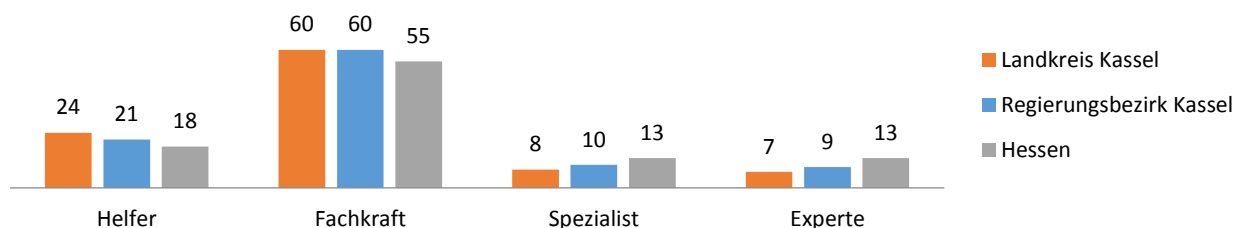
	Landkreis Kassel	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	83.604	2.787.737
davon Anteil svB	86%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	23%	24%
davon Anteil ageB	14%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,8%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	56%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	46%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	3,5%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



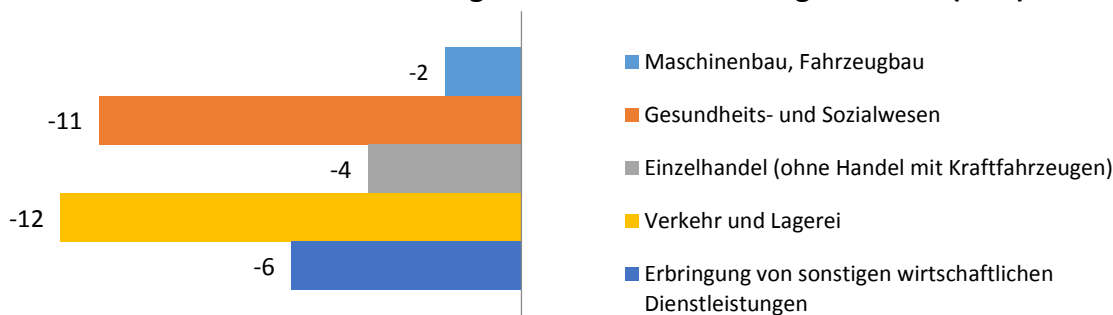
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	83.604	-50	16.240	11.860	-4.330	-5%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	11.214	-270	1.950	1.380	-300	-3%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	8.199	-100	1.640	860	-680	-8%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	6.950	130	1.200	1.330	0	0%
Verkaufsberufe	6.315	-40	1.290	710	-540	-9%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.863	240	810	490	-560	-12%

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

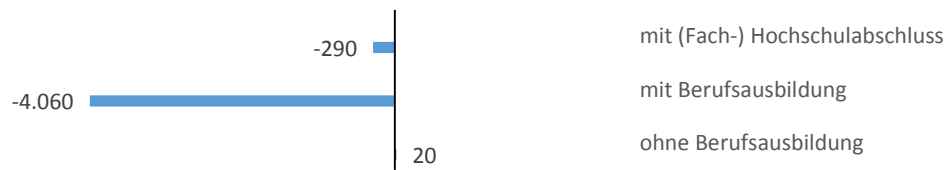
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Medizinische Gesundheitsberufe	4.863	240	810	490	-560	-12%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.866	50	340	160	-230	-12%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.467	-20	310	130	-160	-11%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.065	-20	620	390	-210	-10%
Verkaufsberufe	6.315	-40	1.290	710	-540	-9%

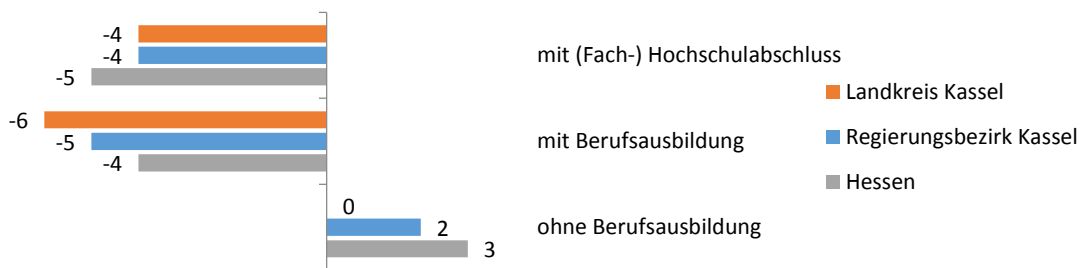
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Kassel liegt am nördlichen Rand Hessens, grenzt an das Bundesland Niedersachsen und umschließt die kreisfreie Stadt Kassel. Während der Norden der Region ländlich geprägt ist, sind im Süden – im „Kasseler Becken“ – Unternehmen der Logistikbranche, des verarbeitenden Gewerbes bzw. der Industrie zu finden. Die Wirtschaftsstruktur setzt sich sowohl aus großen Unternehmen wie VW in Baunatal, SMA Solar Technology in Niestetal sowie den anhängenden Dienstleistungsbereichen, als auch durch Handwerksbetriebe und Landwirtschaft zusammen.
- Die Bevölkerung im Landkreis Kassel zeichnet sich seit 2005, ähnlich wie die meisten Regionen in Nordhessen, durch mehr Sterbefälle als Geburten aus. Diese Entwicklung wird durch eine der größten Abwanderungsbewegungen junger Menschen in Hessen verstärkt, was dazu führt, dass insgesamt bedeutend mehr ältere als jüngere Menschen in der Region leben. Diese allgemeine Bevölkerungsentwicklung sorgt für ein sinkendes Angebot an jungen Arbeits- und Fachkräften in der Region.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises zeichnet sich durch eine vergleichsweise moderate Teilzeitbeschäftigungsquote, eine der höchsten Frauenerwerbsquoten Hessens, einer etwas geringeren Arbeitslosenquote sowie durch ausgeprägte Pendlerquoten aus. Insgesamt pendeln jedoch mehr Beschäftigte aus als ein, wodurch das Arbeitskräfteangebot in der Region weiterhin sinkt. Bei der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten überwiegt der Anteil der ausgebildeten Fachkräfte.
- Insgesamt wird für den Landkreis Kassel mit minus fünf Prozent ein gegenüber Hessen und dem Regierungsbezirk Kassel leicht überdurchschnittlicher, aber weiterhin moderater Engpass an Arbeits- und Fachkräften erwartet. Dieser Engpass bezieht sich vorwiegend auf einen Mangel an ausgebildeten und hochqualifizierten Fachkräften.
- Die Entwicklung der fehlenden Fachkräfte spiegelt sich hinsichtlich der Berufshauptgruppen besonders in den medizinischen Gesundheitsberufen, in den Verkaufsberufen

sowie in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen wieder: Bei diesen Berufen sorgen hohe Veränderungs- und Ersatzbedarfe für einen Mangel an Arbeitskräften.

- Für Verkaufsberufe und Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe werden sinkende Veränderungsbedarfe ermittelt. Dies deckt sich mit der Meinung der befragten Expertinnen und Experten, die für diese beiden Berufshauptgruppen zukünftig eine abnehmende Bedeutung für die Region prognostizieren.
- Eine große Herausforderung für den Landkreis Kassel liegt darin, dem demografischen Wandel und dem Wanderungsverhalten junger Menschen zu begegnen. Hier spielen Fragen nach den Bedürfnissen junger Menschen eine tragende Rolle, die nicht ausschließlich auf das Arbeits- und Erwerbsleben beschränkt werden sollten; infrastrukturelle Aspekte, die Berücksichtigung individuellen Freizeitverhaltens sowie die Sicherstellung der Nahversorgung nehmen ebenfalls eine zentrale Rolle ein. Dieser Handlungsansatz kann über einen mittel- bis langfristigen Horizont dazu führen, das Angebot an Arbeits- und Fachkräften in der Region zu erhöhen.
- Dem Engpass an ausgebildeten Fachkräften kann u.a. durch passgenaue Nach- und Weiterqualifizierungsangebote für geringqualifizierte Arbeitskräfte entgegen gewirkt werden.
- Allein in den Jahren 2015 und 2016 sind ca. 2.373 Menschen im Landkreis Kassel aufgenommen und als geflüchtete Menschen rechtlich anerkannt worden. Diese Menschen können ein spezifisches, noch nicht genutztes Arbeits- und Fachkräftepotential darstellen. Um diese Menschen individuell und zielgerichtet in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es der genauen Erhebung der mitgebrachten individuellen Kompetenzen und Qualifikationen. Gelingt eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und regionale Bindung können diese Menschen langfristig einen Beitrag zur positiven Entwicklung der Bevölkerung leisten. Dies kann das regionale Arbeitsangebot wiederum erhöhen.

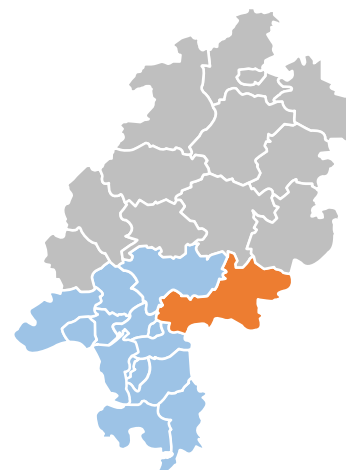
Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Bevölkerung	411.956	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	35%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	4.210	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

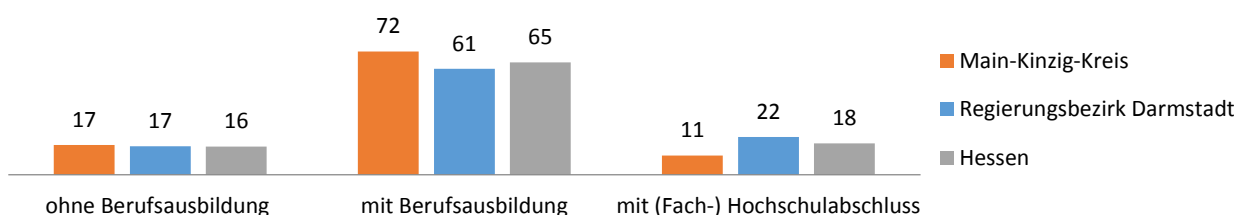


Arbeitsmarktdaten 2015

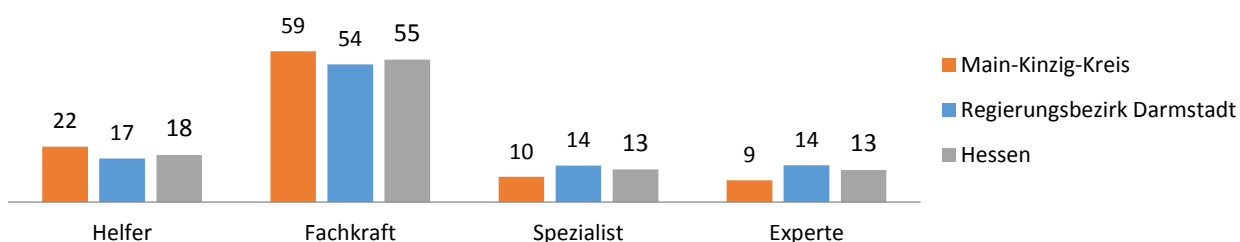
	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	146.857	2.787.737
davon Anteil svB	85%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	23%	24%
davon Anteil ageB	15%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	53%	52%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	46%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	32%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,8%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



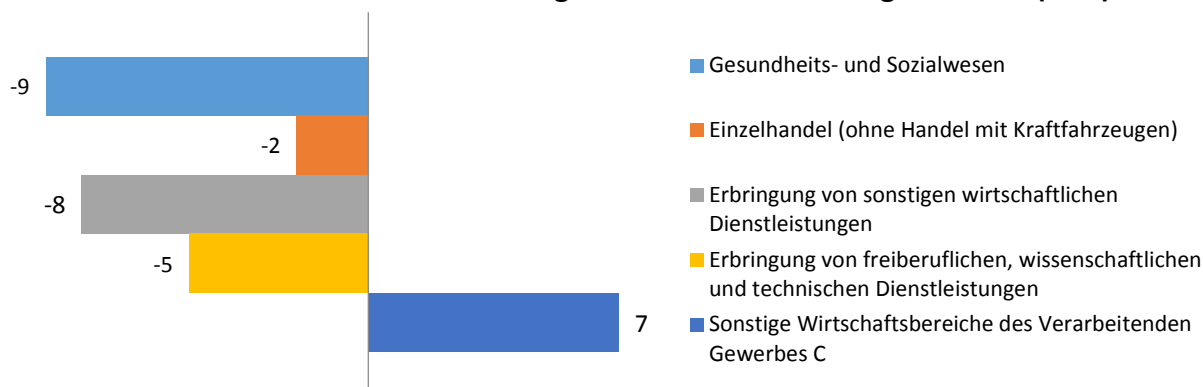
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	146.857	-890	28.130	22.880	-4.360	-3%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	19.299	-350	4.170	2.720	-1.100	-6%
Verkaufsberufe	12.216	-200	2.090	1.620	-270	-2%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	9.465	-270	1.790	2.000	480	5%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.448	480	1.270	1.040	-710	-8%
Reinigungsberufe	6.799	260	2.050	1.540	-770	-11%

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

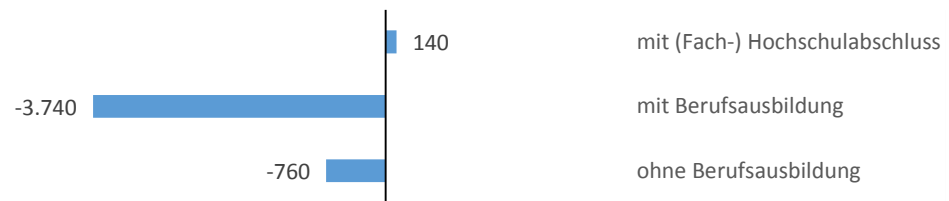
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.708	180	500	220	-460	-12%
Reinigungsberufe	6.799	260	2.050	1.540	-770	-11%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	3.734	-40	1.180	740	-400	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.448	480	1.270	1.040	-710	-8%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	6.624	490	1.280	1.330	-440	-7%

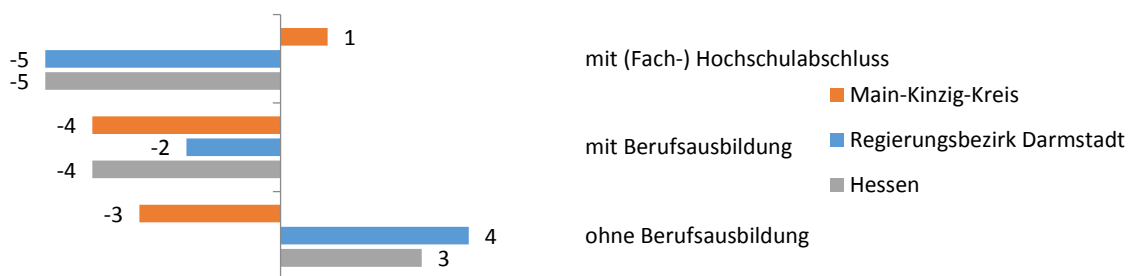
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Main-Kinzig-Kreis grenzt im Osten an das Bundesland Bayern. Während der dichtbesiedelte Süden des Landkreises mit den Städten Hanau und Maintal zum Rhein-Main-Gebiet tendiert, bewegt sich der ländlich geprägte Norden stärker in Richtung Mittelhessen und Fulda.
- Hinsichtlich der Bevölkerungs- und Arbeitsmarktdaten weist der Main-Kinzig-Kreis keine besonderen Auffälligkeiten auf. Die Arbeitslosenquote liegt leicht unterhalb des hessischen Schnitts, es pendeln mehr Beschäftigte aus dem Kreis heraus als in den Kreis hinein.
- Bei den Qualifikationsniveaus nehmen die Beschäftigten mit Berufsausbildung gegenüber den Anteilen Hessens oder des Regierungsbezirks Darmstadt eine höhere Bedeutung ein. Demgegenüber waren relativ gesehen weniger Akademikerinnen und Akademiker im Main-Kinzig-Kreis beschäftigt. Dies spiegelt sich in den Prognosen der Qualifikationsniveaus wieder, bei denen für die Beschäftigten mit Berufsausbildung ein Mangel von 3.740 Arbeitskräften attestiert wird. Hingegen wird für die Hochqualifizierten ein tendenzieller Überschuss erwartet. Moderate Engpässe werden wiederum bei den Un- und Angelernten ermittelt.
- Expertinnen und Experten bescheinigen den Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens aufgrund des demografischen Wandels eine zunehmende Relevanz in der regionalen Wirtschaftsstruktur. Daneben werden auch Dienstleistungsbereiche und die Logistikbranche zunehmend an Bedeutung gewinnen. Insofern kann dies durch die erwarteten Engpässe in den medizinischen Gesundheitsberufen, den erzieherischen und sozialen Berufen sowie in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen bestätigt werden. Lediglich für die Berufe des Verkehrs und der Lagerei wird bei den Prognosen eher von einem Überschuss an Arbeits- und Fachkräften ausgegangen.

- Geeignete Ansätze zur Abfederung des projizierten Arbeits- und Fachkräftemangels sehen die befragten Expertinnen und Experten in Maßnahmen zur Nachqualifizierung, in verstärkter beruflicher Ausbildung und Sensibilisierung sowie in der Erschließung neuer Zielgruppen. In den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens werden nach Aussagen der Expertinnen und Experten auch Ansätze zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität als zielführend eingeschätzt. Bei Berufen zur Gesundheits- und Krankenpflege werden darüber hinaus Möglichkeiten in der Mobilisierung von (Langzeit-)Arbeitslosen gesehen.
- Im Main-Kinzig-Kreis sind in 2015 und 2016 ca. 4.210 geflüchtete Menschen aufgenommen worden. Abhängig davon, wie viele Menschen letztlich als Arbeitskräftepotential dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, können diese für absehbare Mangelberufe sensibilisiert werden. Dadurch ließe sich den Menschen ebenfalls eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Ferner könnten dadurch die Menschen an die Region gebunden und einem möglichen Wanderungsverhalten in die Städte entgegen gewirkt werden; eine nachhaltige und gelungene Integration in den regionalen Arbeitsmarkt kann darüber hinaus einen Beitrag dazu leisten, dem demographischen Wandel zu begegnen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Gießen	Hessen
Bevölkerung	262.505	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	26%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	32%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	10%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.373	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

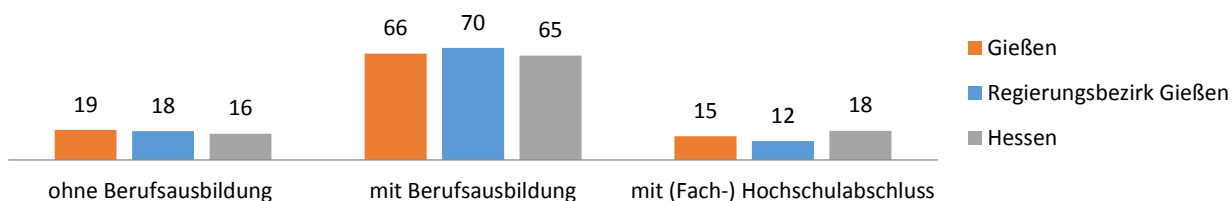


Arbeitsmarktdaten 2015

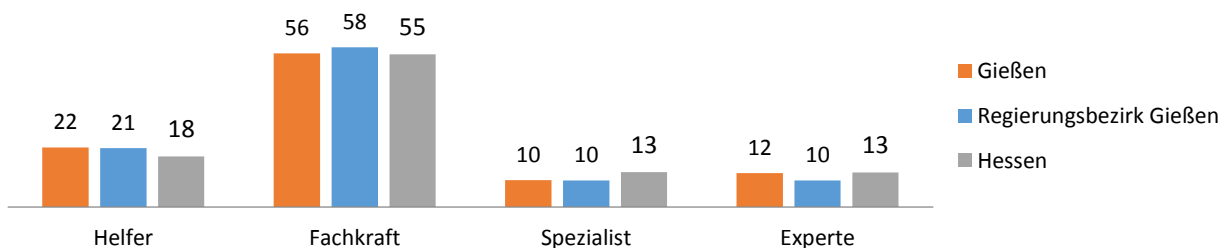
	Gießen	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	111.126	2.787.737
davon Anteil svB	82%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	26%	24%
davon Anteil ageB	18%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	49%	52%
Arbeitslosenquote	6,7%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	34%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	33%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,8%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



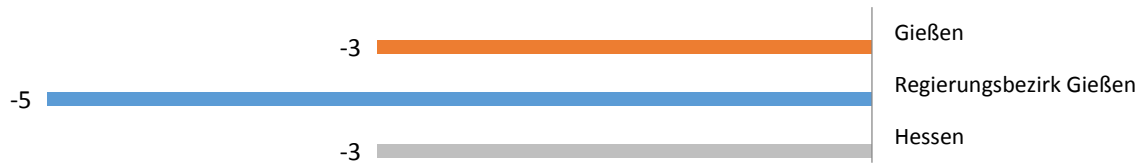
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



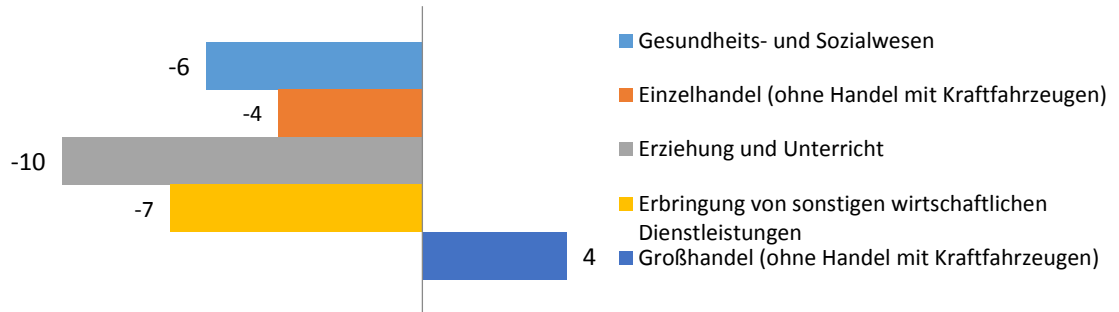
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	111.126	-1.000	20.810	16.750	-3.060	-3%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	12.493	-300	2.780	1.970	-510	-4%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	10.079	-190	2.020	750	-1.080	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.697	210	1.340	1.140	-410	-4%
Verkaufsberufe	8.826	-40	1.400	1.400	40	0%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.655	100	970	870	-200	-4%

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

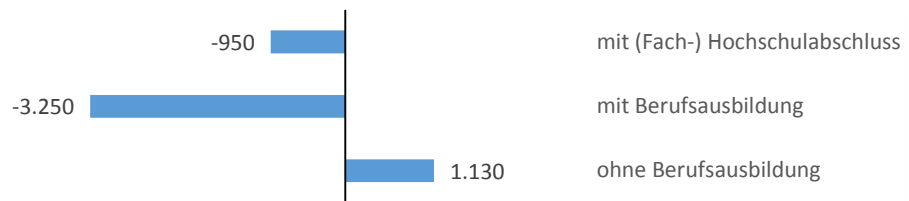
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	10.079	-190	2.020	750	-1.080	-11%
Reinigungsberufe	4.854	70	1.570	1.370	-270	-6%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.853	-70	840	590	-180	-6%
Lehrende und ausbildende Berufe	4.747	230	400	400	-230	-5%
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	3.902	-30	770	560	-180	-5%

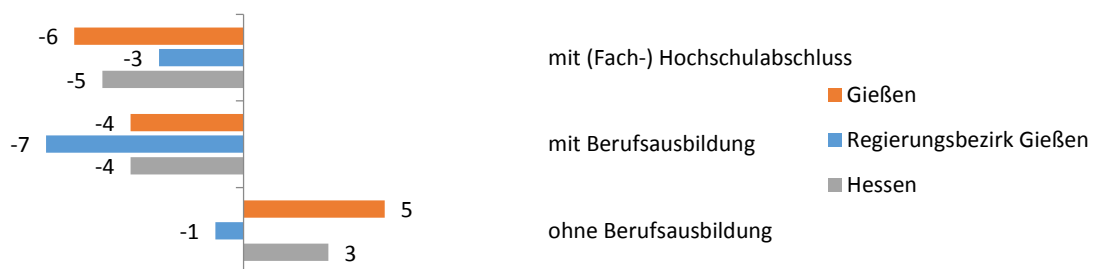
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Gießen liegt in der Mitte des Regierungsbezirks Gießen und grenzt an die Landkreise Marburg-Biedenkopf, Lahn-Dill-Kreis und den Vogelsbergkreis. Im Landkreis Gießen sind sowohl kleine und mittelständische Unternehmen sowie Niederlassungen größerer Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes ansässig.
- Der Landkreis Gießen verzeichnet seit 2005 etwa gleich viele Geburten wie Sterbefälle; weiterhin scheint die Region bei jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren attraktiv zu sein, was u.a. auf die beiden Hochschulen zurückgeführt werden kann. Die Attraktivität kann u.a. an dem hohen Zuzugssaldo junger Menschen aus dem Jahr 2015 abgelesen werden.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises ist in einem ausgeglichenen Maße mobil: Es pendeln so viele Menschen ein wie aus. Die Arbeitslosenquote des Landkreises lag im Jahr 2015 über dem hessischen Schnitt; die Beschäftigungsquote der Frauen fällt hingegen etwas geringer aus.
- Hinsichtlich des gesamten relativen Defizits liegt der Landkreis im hessischen Schnitt, weshalb mit moderaten Engpässen bei der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe gerechnet werden kann. Besonders im Segment der gut ausgebildeten Fachkräfte werden deutliche Defizite von minus sieben Prozent erwartet, was 3.250 Fachkräfte umfasst. Bei den Akademikerinnen und Akademikern fällt der ermittelte Engpass an Arbeitskräften ähnlich deutlich aus; hingegen werden bis 2022 ca. 1.130 Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung nicht benötigt werden.
- Aufgrund des demographischen Wandels wird die Branche der Gesundheit und Pflege zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese Entwicklung findet sich in den ermittelten

Engpässen des Wirtschaftszweigs Gesundheits- und Sozialwesen wieder, hier werden bis 2022 voraussichtlich sechs Prozent der Beschäftigten aus dem Jahr 2015 fehlen.

- Mögliche Handlungsansätze können sich u.a. auf die Anhebung der Frauenerwerbsquote beziehen, für die bspw. ein Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten oder eine Ausweitung von Teilzeitbeschäftigungen maßgeblich sein können. Weiterhin stellen die im Kontext eines Studiums zugezogenen jungen Menschen ein zu hebendes Potential dar: Kann man diesen bereits früh Perspektiven und Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt aufzeigen, ließe sich eine nachhaltige Bindung junger Menschen an die Region verfolgen.
- Ähnlich zu den jungen Menschen verhält es sich mit den 2015 und 2016 im Landkreis aufgenommenen geflüchteten Menschen. In diesem Zeitraum sind 2.899 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Durch Ermittlung individueller Kompetenzen und Qualifikationen und anschließendem Erwerb von fehlenden Kompetenzen können diese Menschen durch Praktika oder geringfügigen Beschäftigungen bzw. Betätigungen nachhaltig in der Region integriert werden.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Fulda	Hessen
Bevölkerung	220.132	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	0%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	26%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	34%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	4%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.373	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

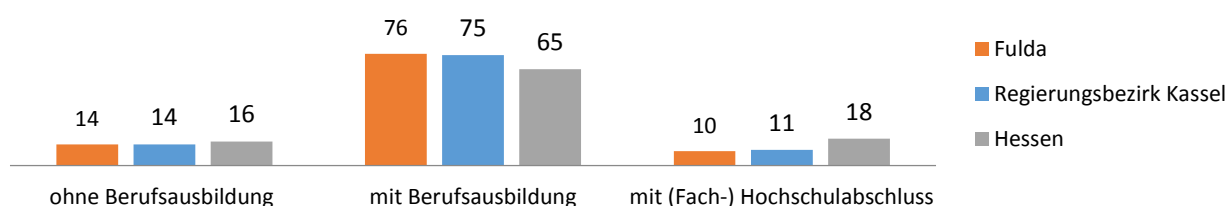


Arbeitsmarktdaten 2015

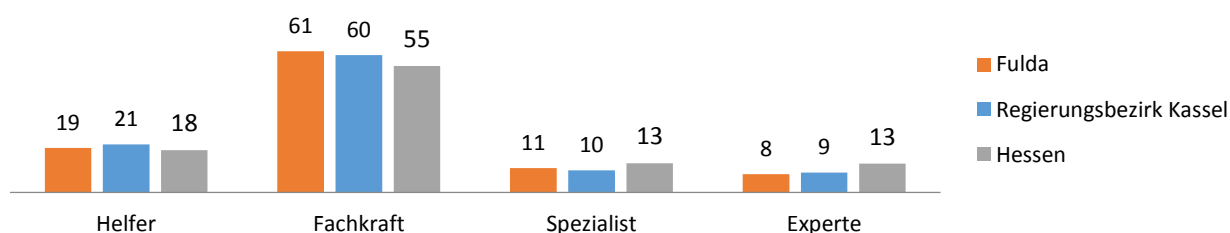
	Fulda	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	104.274	2.787.737
davon Anteil svB	84%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	22%	24%
davon Anteil ageB	16%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	52%	52%
Arbeitslosenquote	3,3%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	19%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	24%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,3%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



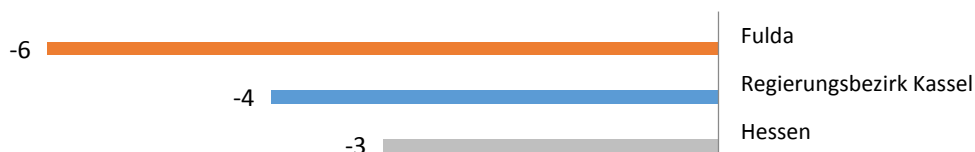
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



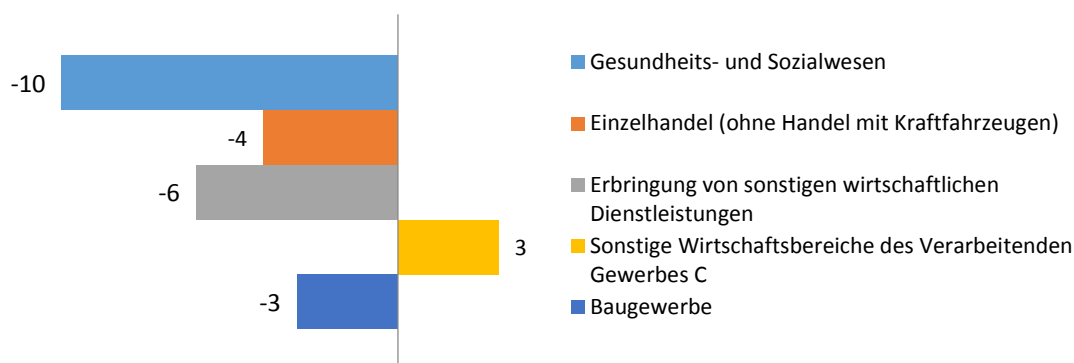
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	104.274	2.280	19.380	15.920	-5.740	-6%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	12.892	270	2.270	1.500	-1.040	-8%
Verkaufsberufe	8.491	160	1.400	1.310	-250	-3%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	7.214	80	1.470	1.400	-150	-2%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.128	420	910	610	-720	-10%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.044	30	1.000	810	-220	-4%

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

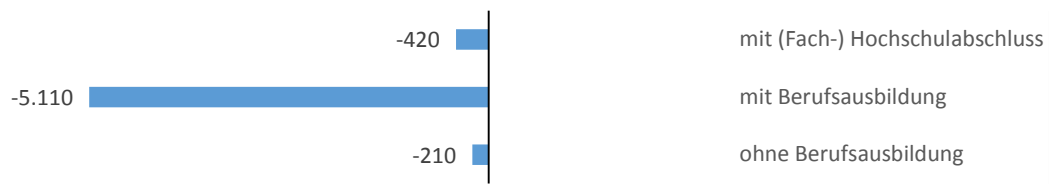
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Reinigungsberufe	4.765	160	1.600	1.180	-580	-12%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.303	250	450	330	-370	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.128	420	910	610	-720	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.465	220	880	640	-460	-10%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.609	40	880	650	-270	-10%

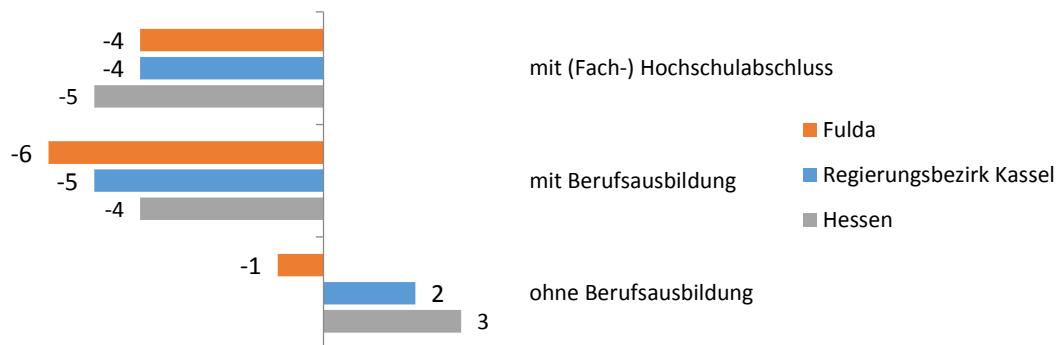
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Fulda liegt im Osten des Regierungsbezirks Kassel und grenzt an die Bundesländer Thüringen und Bayern. Der Landkreis ist durch die Autobahnen A66, A7 und A4 sowie durch den Bahnhof in Fulda (ICE- und IC-Haltestelle) gut an Ost-West- und Nord-Süd-Trassen angebunden. Von dieser infrastrukturellen Anbindung profitieren besonders Unternehmen der transportintensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes, der Logistik und des Einzelhandels. In der Kreisstadt Fulda ist zudem eine Fachhochschule angesiedelt.
- Der Landkreis Fulda hat eine sehr niedrige Arbeitslosenquote. Ferner pendeln mehr Beschäftigte ein als aus dem Kreis heraus. Bei den Beschäftigten liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterhalb des hessischen Durchschnitts, hingegen gibt es mehr ausschließlich geringfügig Beschäftigte in Teilzeit als in Hessen, die wohl vor allem in den Bereichen der Logistik und des Handels zu finden sind.
- Laut Prognosen werden bis 2022 vor allem in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation, der medizinischen Gesundheitsberufe, der Verkaufsberufe sowie der Logistikberufe Arbeits- und Fachkräftelücken erwartet. Besonders in den Berufen der Unternehmensführung (minus acht Prozent) und in den medizinischen Gesundheitsberufen (minus zehn Prozent) ist mit Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe zu rechnen. Laut befragter Expertinnen und Experten wird darüber hinaus zukünftig in der Logistikbranche und in der Lebensmittelherstellung aufgrund deren zunehmender Bedeutung mit höheren Schwierigkeiten zu rechnen sein, die jeweiligen Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften zu decken. Grundsätzlich werden für alle in diesem Steckbrief dargestellten Berufe sowohl hohe Ersatz- als auch hohe Veränderungsbedarfe ermittelt.

- Hinsichtlich der Qualifikationen wird besonders in den Bereichen der ausgebildeten Fachkräfte und der Akademikerinnen und Akademiker mit moderaten bis hohen Engpässen zu rechnen sein.
- Die befragten Expertinnen und Experten schätzen für die Berufe der Lebensmittelherstellung, des Verkaufs sowie der Unternehmensführung insbesondere eine verstärkte berufliche Ausbildung und strategisch Berufsbildungsprozesse als zielführende Ansätze ein, um den jeweiligen Engpässen an Arbeits- und Fachkräften zu begegnen. In den Berufen der Lebensmittelherstellung und des Verkaufs werden weitere Möglichkeiten in Maßnahmen der Nachqualifizierung, der Vermeidung frühzeitiger Vertragslösungen sowie in der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität gesehen. Diese Ansätze umfassen daher sowohl bedarfsorientierte individuelle Qualifikationen, als auch Ansätze zur Erhöhung der Bindung an Unternehmen.
- In 2015 und 2016 sind ca. 2.373 geflüchtete Menschen im Landkreis Fulda aufgenommen worden. Sicherlich stellt diese Anzahl kein Potential dar, das eins zu eins gehoben werden kann; dennoch gilt es, durch unterschiedliche Maßnahmen, die an den individuellen Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen ansetzen, sowie durch Freizeitangebote die Menschen an die Region zu binden und durch Abpassung mit unternehmerischen Bedarfen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

3.7 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 3 – Bis 2022 ausgeprägter demographischer Wandel

In den folgenden Seiten werden die Steckbriefe für die Landkreise des Entwicklungstyps 3 vorgestellt. Die in diesem Entwicklungstyp zugeordneten Landkreise umfassen die folgenden Regionen:

Entwicklungstyp	Mismatch	Demographischer Faktor	Wirtschaftlicher Faktor	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 3 Ausgeprägter demographischer Wandel	Starker Engpass	Erhöhter Engpass	Moderates bis leichtes Wachstum	- Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg
		Erhöhter Engpass	Leichtes bis modera- tes Schrumpfen	- Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg

In den Streckbriefen werden detaillierte Informationen zu den jeweiligen Landkreisen zur Verfügung gestellt. Dies umfasst

- Daten zur Demographie und zur Bevölkerungsentwicklung
- Daten zum Arbeitsmarkt
- Daten zu Qualifikationsniveaus und Anforderungsniveaus im Jahr 2015
- Prognosedaten bis 2022:
 - Gesamter Mismatch. Absolut und relativ
 - Mismatch nach Qualifikationen, absolut und relativ
 - Mismatch der fünf größten Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Fünf größten Mismatches der Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Mismatch nach Wirtschaftszweigen, relativ
- Formulierung zentraler Herausforderungen und Handlungsansätze
- Einschätzungen befragter Expertinnen und Experten.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Bevölkerung	253.167	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	35%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	1%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.899	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

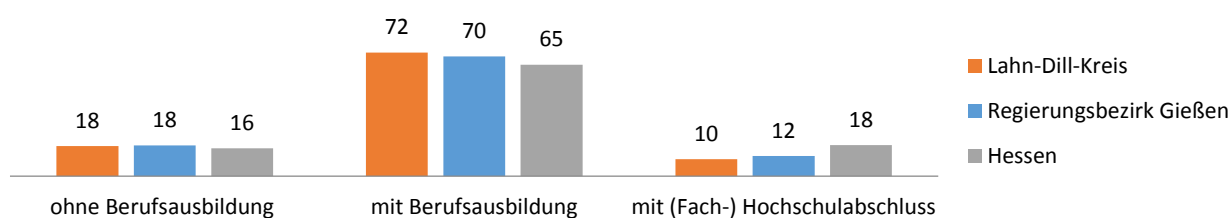


Arbeitsmarktdaten 2015

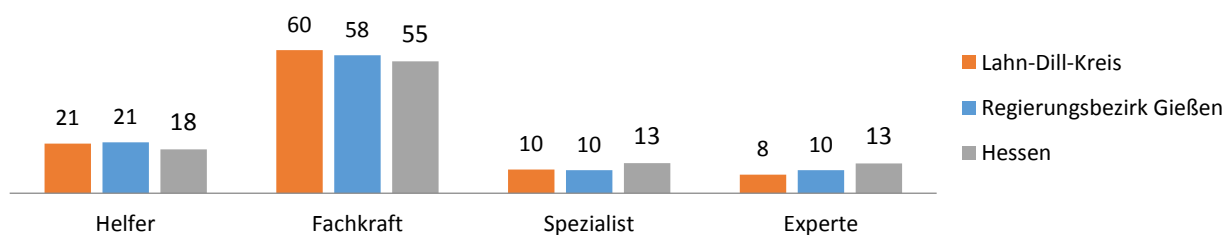
	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	106.944	2.787.737
davon Anteil svB	84%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	21%	24%
davon Anteil ageB	16%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	50%	52%
Arbeitslosenquote	5,8%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	29%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	26%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,8%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



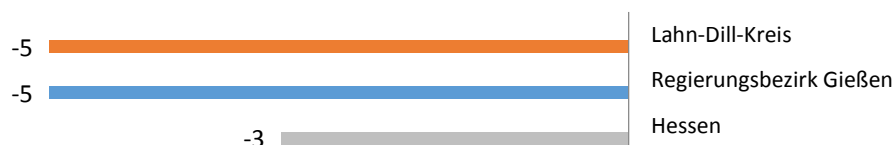
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



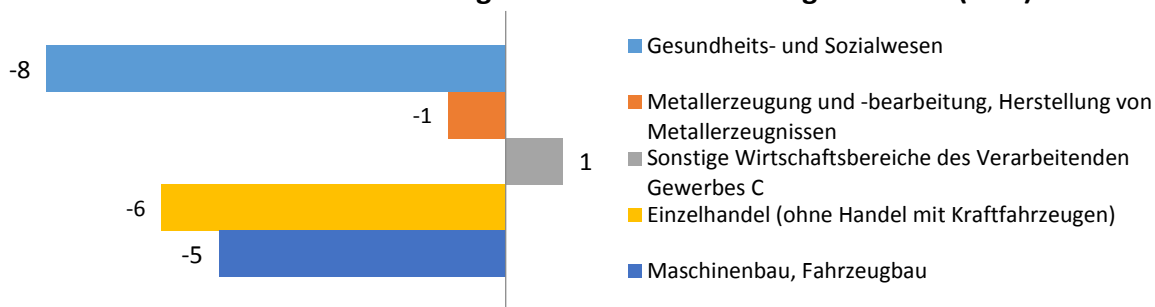
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022			
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	106.944	-1.000	20.220	13.490	-5.730	-5%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	12.630	-230	2.640	1.520	-890	-7%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	10.676	-390	1.840	1.280	-170	-2%
Verkaufsberufe	8.199	-80	1.400	940	-380	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.351	140	1.080	490	-730	-10%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.783	-160	1.100	700	-240	-4%

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

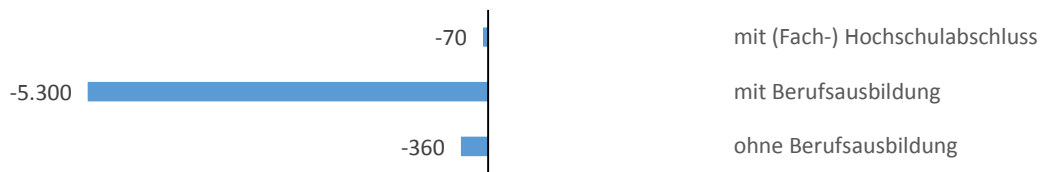
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022			
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	913	40	290	180	-150	-16%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.289	-20	750	410	-320	-14%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.351	140	1.080	490	-730	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.248	170	990	650	-510	-10%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.205	90	310	180	-220	-10%

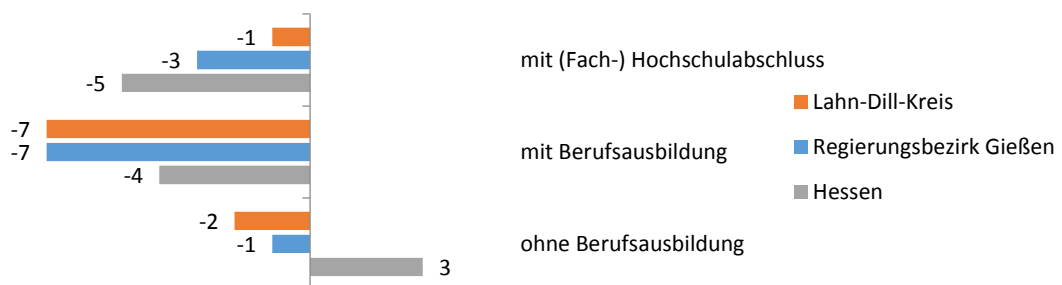
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Lahn-Dill-Kreis grenzt im Nord-Westen an die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Die Kreisstadt Wetzlar liegt im Süd-Osten des Landkreises. In und um Wetzlar, sowie um die dort verlaufenden Autobahnen A45 und A5 herum, sind Großunternehmen bzw. Niederlassungen von Großunternehmen wie Bosch, Leica oder Buderus ansässig. Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises ist daher durch Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes im Süd-Osten und kleinere Betriebe im Nord-Westen geprägt.
- Seit 2005 gibt es im Landkreis mehr Sterbefälle als Geburten; dazu sind im Jahr 2015 mehr junge Menschen fort- als hinzugezogen. Dies sorgt insgesamt dafür, dass die Bevölkerung des Landkreises sukzessive altert, was u.a. an dem gegenüber Hessen leicht erhöhten Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbevölkerung abgelesen werden kann.
- Der Arbeitsmarkt des Landkreises zeichnet sich durch geringe Pendlerquoten aus, wobei insgesamt mehr Arbeits- und Fachkräfte aus dem Kreis heraus- als einpendeln. Weiterhin liegen sowohl die Teilzeitquote, als auch die Frauenerwerbsquote unter dem hessischen Schnitt.
- Aufgrund der Bedeutung des industriellen und verarbeitenden Sektors in der Region, stellt die Gruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung den größten Anteil bei den Qualifikationsniveaus dar. Der hohe Ersatzbedarf sorgt mitunter dafür, dass bis 2022 ca. 5.300 Fachkräfte im Lahn-Dill-Kreis fehlen werden. Dies kann in den Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes, der Metallherzeugung und des Maschinenbaus zu Engpässen an Fachkräften führen. Die größten Defizite von minus acht Prozent werden hingegen für den Wirtschaftszweig des Gesundheits- und Sozialwesens erwartet.

- Zielführende Handlungsansätze können darin liegen, vorhandene Potentiale in der Region stärker zu nutzen: Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, beispielsweise durch einen Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten oder einer Ausweitung der Teilzeitquote, kann einen Ansatz darstellen. Als Reaktion auf die prognostizierten Engpässe in der Berufshauptgruppe der Metallerzeugung und -bearbeitung empfehlen die befragten Expertinnen und Experten zu berufsbildenden Maßnahmen mit hohen Praxisanteilen, wie z.B. Praktika oder Beratungsangebote. Gleichzeitig sollten sich die Maßnahmen primär an den Bedürfnissen junger Menschen orientieren, um Begeisterung und Interesse zu wecken. Im Bereich der erzieherischen und sozialen Berufe sehen die befragten Expertinnen und Experten mögliche Ansätze in Nachqualifizierungsmaßnahmen.
- In 2015 und 2016 sind in Zusammenhang mit den Migrations- und Fluchtbewegungen 2.899 Menschen im Lahn-Dill-Kreis aufgenommen worden. Durch sukzessiven Sprach-, Qualifikations- und Kompetenzerwerb, flankiert von Praktika und geringen Beschäftigungen in ansässigen Unternehmen sowie von Freizeitangeboten kann auch der Lahn-Dill-Kreis ein attraktiver Wohn- und Lebensort für die Menschen darstellen, womit diese in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

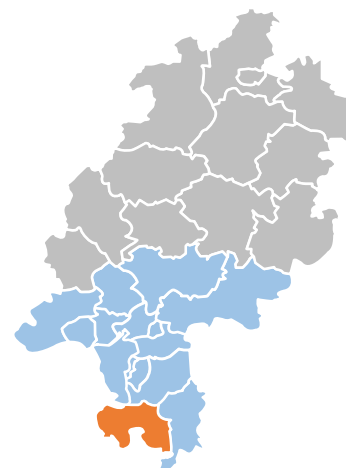
Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Landkreis Bergstraße	Hessen
Bevölkerung	266.928	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	0%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	23%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	36%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	2%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.766	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

* ausschließlich in 2015 und 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

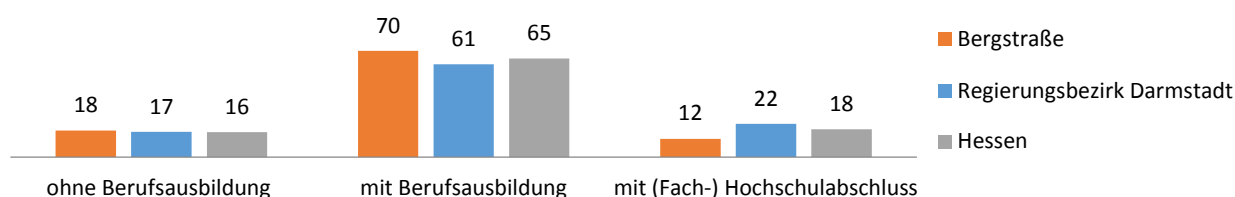


Arbeitsmarktdaten 2015

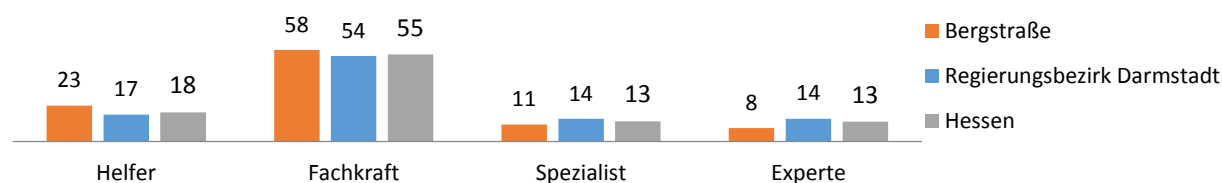
	Landkreis Bergstraße	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	85.606	2.787.737
davon Anteil svB	81%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	23%	24%
davon Anteil ageB	19%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	52%	52%
Arbeitslosenquote	4,0%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	55%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	36%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	3,2%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



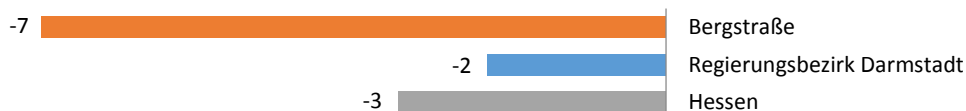
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



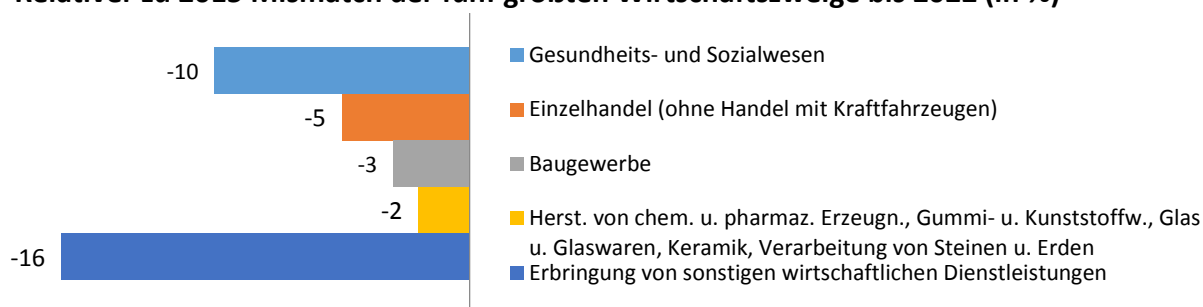
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	85.606	310	17.340	11.520	-6.130	-7%
Berufe Unternehmensführung,-organisation	10.828	-140	2.550	1.410	-1.000	-9%
Verkaufsberufe	8.035	-130	1.540	960	-450	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.941	190	980	580	-590	-10%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	5.225	-20	1.010	750	-240	-5%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.639	330	870	610	-590	-13%

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

Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Reinigungsberufe	3.465	170	1.090	650	-610	-18%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.639	330	870	610	-590	-13%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.749	-20	820	510	-290	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.941	190	980	580	-590	-10%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.130	160	440	280	-320	-10%

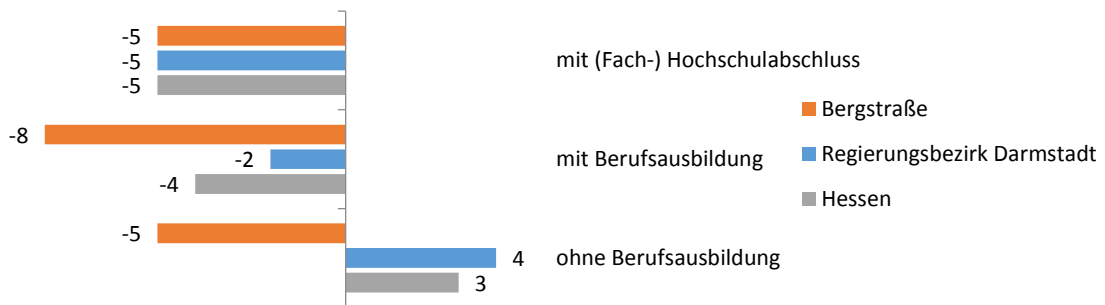
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Bergstraße befindet sich geografisch zwischen den beiden Metropolregionen Rhein-Main und Rhein-Neckar und verfügt über eine gute infrastrukturelle Anbindung. Zudem haben im Landkreis sowohl prosperierende mittelständische als auch einige global agierende Unternehmen ihren Standort. Laut Aussagen befragter Expertinnen und Experten werden in den kommenden Jahren die Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens, des Gastgewerbes sowie auch der Logistik und der IT-Dienstleistungen immer weiter an Bedeutung gewinnen, gegenüber eines Bedeutungsverlusts des Einzelhandels und der Landwirtschaft.
- Die Arbeitsmarktdaten wie Arbeitslosenquote und Frauenbeschäftigung des Landkreises Bergstraße haben sich zwischen 2013 und 2015 weiter verbessert. Die erfolgreichen Bemühungen zur Mobilisierung vorhandener Potentiale der Arbeitsmarktakteure vor Ort spiegeln sich in einer der niedrigsten erreichten Arbeitslosenquoten hessenweit wieder.
- Im Ausbildungsbereich besitzt der Landkreis Bergstraße eine der niedrigsten Quoten von Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss in Hessen. Im weiteren Bildungsweg wird dennoch eine Zunahme der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung und der Helfer beobachtet. Weiterhin bleibt der Anteil an Fachkräften mit Berufsausbildung im Kreis Bergstraße höher als in Hessen und im Regierungsbezirk Darmstadt - dagegen ist der Anteil an beschäftigten Akademikerinnen und Akademikern niedriger.
- Eine der größten Herausforderungen für den Kreis Bergstraße wird in den kommenden Jahren der demographische Wandel sein. Der Kreis weist eine Abnahme der Bevölkerung um minus ein Prozent aus. Trotz der im Jahr 2014 reduzierten Auswanderung jun-

ger Menschen zwischen 18 und 24 Jahren, ist die Überalterung der Bevölkerung (Verhältnis der unter 25- und über 55-Jährigen) erkennbar. Diese Entwicklung wird sich im Kreis Bergstraße besonders in den Jahren bis 2022 erwartungsgemäß weiter verstärken, zu hohen alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfen und folglich zu starken Engpässen auf dem Arbeitsmarkt führen. Aus diesen Gründen kommt es im Kreis Bergstraße zu einer Erhöhung des erwarteten Mismatches an Arbeits- und Fachkräfte bis 2022 auf minus sieben Prozent im Vergleich zur Prognose bis Jahr 2020.

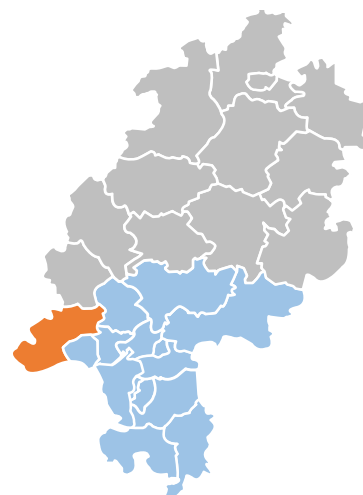
- Eine genauere Betrachtung der zukünftigen Lage nach Berufen zeigt die höchsten erwarteten Engpässe und eine damit verbundene steigende Bedeutung bei den Erziehungsberufen und bei den medizinischen Gesundheitsberufen. Im Vergleich zu den Hessentrends werden Engpässe über alle Qualifikationsstufen erwartet, am bedeutendsten bei den Fachkräften mit Berufsausbildung.
- Wichtige Strategien zur Begegnung der erwarteten Herausforderungen im Landkreis können die weitere Steigerung und Weiterentwicklung der Arbeits- und Lebensattraktivität vor Ort sein. Somit kann erreicht werden, dass mehr junge Menschen in die Region ziehen und dort verbleiben. An dieser Stelle sind auch die vom Landkreis Bergstraße allein in den Jahren 2015 und 2016 aufgenommenen 2.766 rechtlich anerkannten geflüchtete Menschen zu erwähnen, die bei einer gelingenden Integration, regionaler Bindung und individueller zielgerichteter Bildung durchaus als ein Potential zur Milderung der erwarteten Arbeitsmarktengpässe betrachtet werden können.
- Als sinnvolle Maßnahmen erachten die befragten Expertinnen und Experten die folgenden Strategien: verstärkte berufliche Ausbildung, die Vermeidung der Ausbildungsabbrüche, die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Reduzierung von Unterbrechungszeiten und – für die Berufe des Gastgewerbes genannt – die Mobilisierung von Langzeitarbeitslosen sowie eine strategische Anwerbung aus dem Ausland.
- Weitere Handlungsansätze könnten die Erhöhung der Arbeitsvolumen sein. Dies kann über die im Vergleich mit anderen Landkreisen vielen geringfügig und in Teilzeit beschäftigten Arbeits- und Fachkräfte erfolgen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Bevölkerung	184.114	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	36%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	1%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.975	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



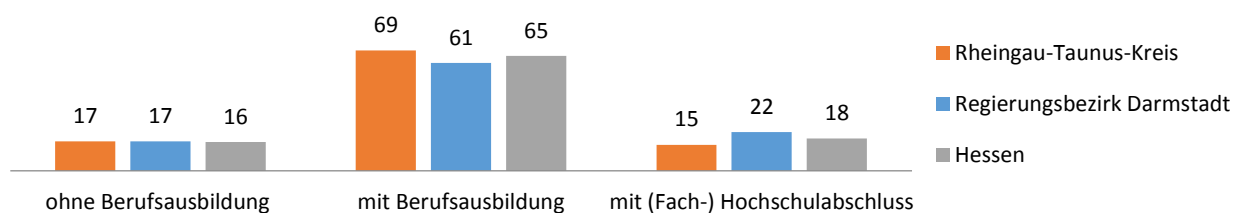
*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

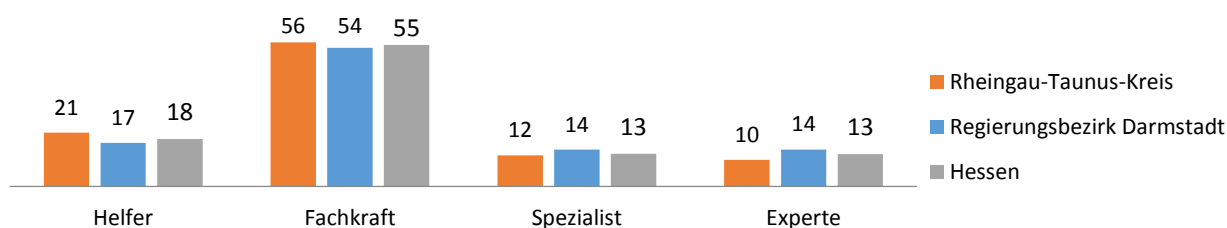
	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	52.123	2.787.737
davon Anteil svB	80%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	25%	24%
davon Anteil ageB	20%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,3%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	63%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	40%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,1%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



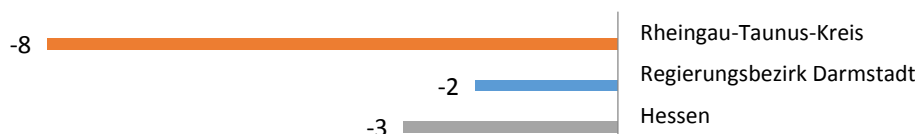
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



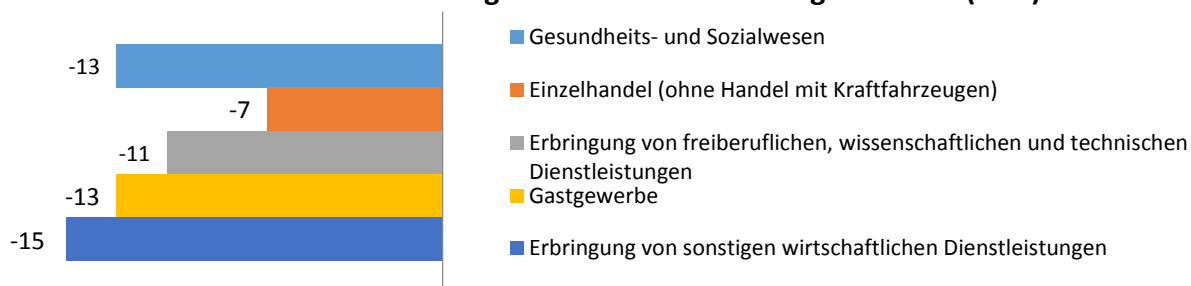
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	52.123	290	10.570	6.800	-4.060	-8%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.548	-50	1.510	830	-630	-10%
Verkaufsberufe	4.426	-40	820	530	-250	-6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	3.958	260	850	790	-320	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	3.936	200	650	560	-290	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.690	130	400	200	-330	-12%

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

Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.536	-30	520	230	-260	-17%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.418	-20	550	300	-230	-16%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.690	130	400	200	-330	-12%
Gartenbauberufe, Floristik	637	30	130	90	-70	-11%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.548	-50	1.510	830	-630	-10%

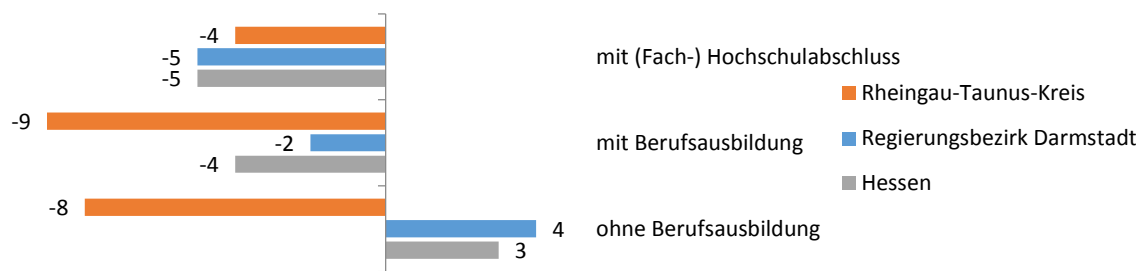
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Rheingau-Taunus-Kreis liegt im Nord-Westen des Regierungsbezirks Darmstadt. Während für den Westen und den Osten sowie für die im Süden verlaufenden landschaftlichen Züge des Mittelrheintals der Tourismus und das Gastgewerbe eine große Rolle spielen, ist der Süd-Osten in Richtung Wiesbaden und Main-Taunus-Kreis durch unterschiedliche Gewerbebranchen geprägt.
- Seit 2005 werden für den Landkreis mehr Sterbefälle als Geburten ermittelt, was zu einer sinkenden Bevölkerungsentwicklung führt. Trotz eines eher positiven Wanderverhaltens junger Menschen kann davon ausgegangen werden, dass das Angebot an Arbeits- und Fachkräften aufgrund des demographischen Wandels zunehmend sinken wird.
- Für den Landkreis fällt die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten relativ gering aus. Hingegen sind relativ zu Hessen mehr Menschen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Sowohl die Arbeitslosenquote, als auch der Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss fallen gering aus. Im Ganzen pendeln deutlich mehr Beschäftigte aus als ein.
- Insgesamt wird für den Landkreis mit minus acht Prozent ein stark ausgeprägter Engpass ermittelt, der in absoluten Zahlen bis 2022 ca. 4.060 fehlende Arbeits- und Fachkräfte umfasst.
- Dieser starke Engpass drückt sich über alle Qualifikationsniveaus als ein flächendeckender Mangel aus, wobei besonders bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung mit 3.060 fehlenden Fachkräften (minus neun Prozent) mit hohen Anstrengungen in der Deckung der Fachkräftebedarfe zu rechnen sein wird. Hinzu kommen ca. 670 fehlende Beschäftigte ohne Berufsausbildung (minus acht Prozent) und 320 fehlende Hochqualifizierte (minus vier Prozent).

- Diese deutlich ausgeprägten Engpässe finden sich in fast allen prognostizierten Berufshauptgruppen wieder. Bei den anteilig größten Berufshauptgruppen werden bedeutende Engpässe bei den Berufen der Unternehmensführung und -organisation (minus zehn Prozent), den erzieherischen und sozialen Berufen (minus acht Prozent), den medizinischen Gesundheitsberufen (minus sieben Prozent) sowie bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (minus 12 Prozent) ermittelt. Besonders bei den medizinischen Gesundheitsberufen, den erzieherischen und sozialen Berufen sowie bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sorgen sowohl zusätzliche Veränderungsbedarfe, als auch hohe Ersatzbedarfe für ungedeckte Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften. Diese Defizite finden sich in den Wirtschaftszweigen des Gastgewerbes (minus 13 Prozent), des Gesundheits- und Sozialwesens (minus 13 Prozent) sowie der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (minus 15 Prozent) wieder.
- Handlungsansätze können sich ausgehend von den Daten darauf beziehen, mehr junge Menschen und junge Familien in der Region anzusiedeln, um das regionale Angebot an Arbeits- und Fachkräften anzuheben. Hierfür kann die Attraktivität der Region weiterhin als ausschlaggebender Aspekt betont werden. Ferner ließen sich durch eine erhöhte Attraktivität in spezifischen Berufen oder branchenspezifischer Arbeitgebern und Arbeitgeber die ermittelten Engpässe an Arbeits- und Fachkräfte abschwächen und die Bindung erhöhen.
- In 2015 und 2016 sind ca. 1.975 geflüchtete Menschen im Rheingau-Taunus-Kreis aufgenommen worden. Diese stellen ein gewisses Potential sowohl für die Bevölkerungsentwicklung, als auch für den regionalen Arbeitsmarkt dar, das über mittel- bis langfristige Strategien und Maßnahmen gehoben werden kann. Hier lassen sich Überlegungen anstellen, inwiefern durch die fehlenden Beschäftigten ohne Berufsausbildung Tätigkeiten und Beschäftigungen geringerer Anforderungen ungedeckt bleiben und diese an geflüchtete Menschen vermittelt werden können. Durch solche Tätigkeiten ließen sich die Menschen auf dem Arbeitsmarkt unterbringen und sie könnten im Vollzug der Tätigkeiten sprachliche und fachliche Kompetenzen erwerben. In einem mittelfristigen Effekt ließe sich darüber die Bindung der Menschen die Region erhöhen, wodurch die Bevölkerungsentwicklung positive Impulse bekommen kann.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Bevölkerung	292.773	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	1%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	34%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	4%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.633	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



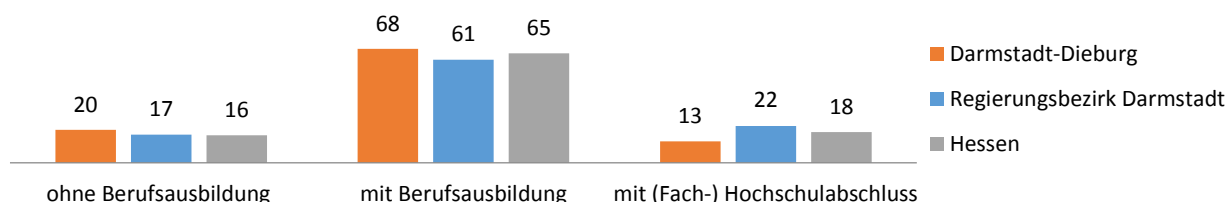
*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

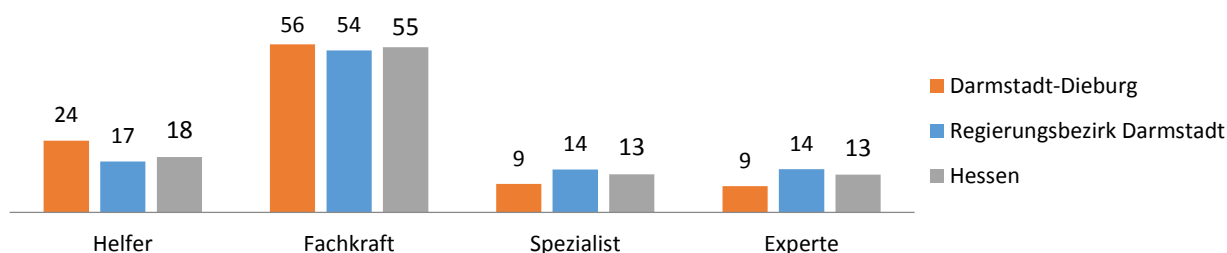
	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	85.575	2.787.737
davon Anteil svB	82%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	25%	24%
davon Anteil ageB	18%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,7%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	65%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	44%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	5,0%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



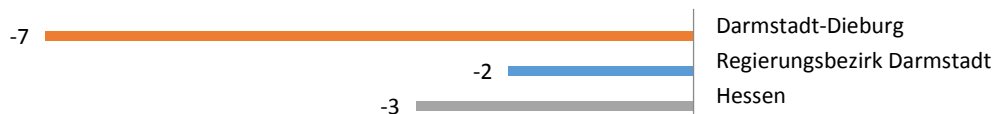
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



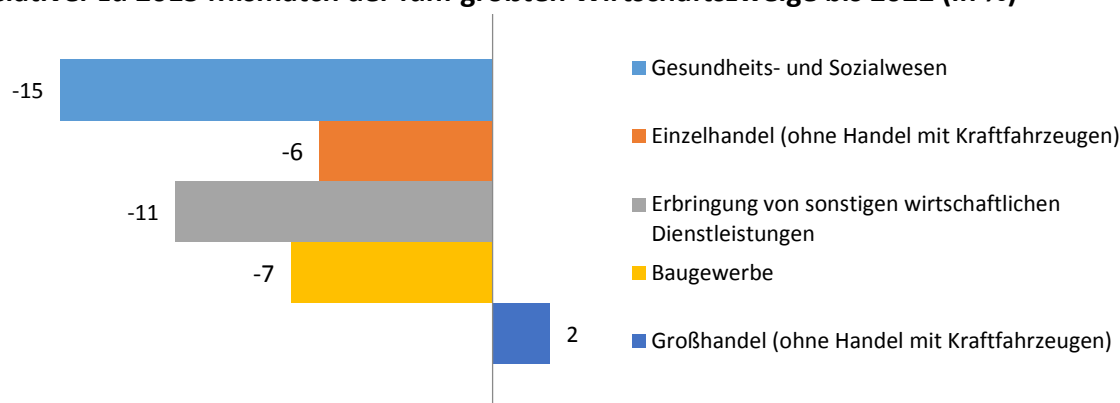
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	85.575	820	16.530	11.040	-6.310	-7%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	11.534	-10	2.540	1.480	-1.050	-9%
Verkaufsberufe	8.638	-90	1.530	970	-470	-5%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	5.995	-130	1.060	630	-300	-5%
Reinigungsberufe	5.801	240	1.570	1.330	-480	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.877	380	770	570	-580	-12%

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

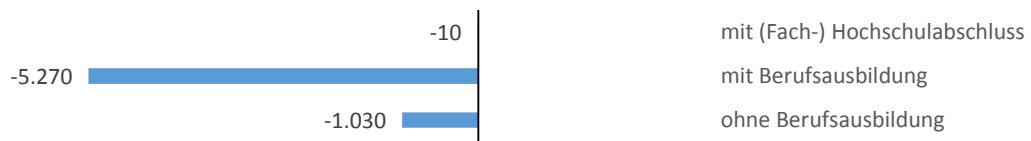
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.309	10	750	430	-330	-14%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.877	380	770	570	-580	-12%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.463	50	320	200	-170	-12%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.357	120	310	170	-260	-11%
Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	530	20	130	90	-60	-11%

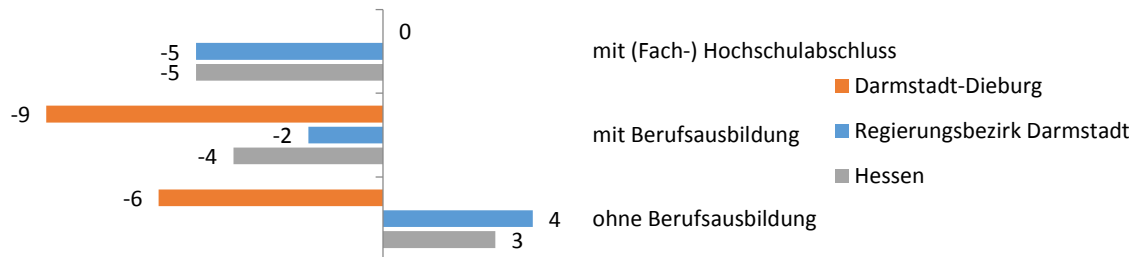
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

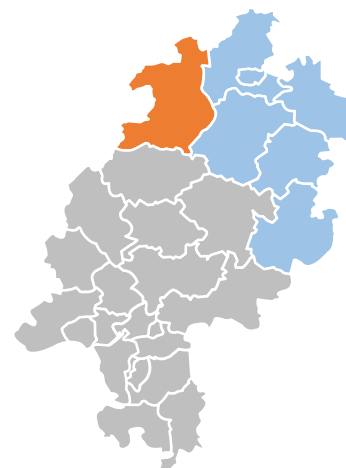
- Der Kreis Darmstadt-Dieburg umschließt die kreisfreie Stadt Darmstadt und kann mitunter zum Rhein-Main-Gebiet gezählt werden. In Richtung Süden grenzt sich der Landkreis von der Metropolregion Rhein-Neckar ab. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsmarkt des Landkreises gut in größere regionale Zusammenhänge integriert ist. Im Landkreis haben u.a. die Firmen Alnatura oder Alpina Farben ihren Hauptsitz angesiedelt.
- Bei den Bevölkerungsdaten weist der Landkreis keine bedeutenden Auffälligkeiten auf. Er bewegt sich innerhalb des hessischen Schnitts.
- Bei den Arbeitsmarktdaten fällt auf, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landkreises gegenüber dem Anteil Hessens etwas niedriger ausfällt. Hingegen sind im Landkreis Darmstadt-Dieburg im Vergleich mit Hessen mehr Menschen ausschließlich geringfügig beschäftigt. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass die Arbeitslosenquote recht niedrig ist. Die Pendlerquoten fallen insgesamt hoch aus, unterm Strich pendeln jedoch mehr Beschäftigte aus dem Kreis heraus als ein.
- Laut Prognosen werden dem Arbeitsmarkt bis 2022 insbesondere Menschen mit und ohne Berufsausbildung fehlen. Bei den Fachkräften beläuft sich der Mangel auf insgesamt 5.270 Personen, bei den Un- und Angelernten beziffert sich die Lücke auf 1.030 Personen.
- Bei den Berufshauptgruppen werden vor allem in den medizinischen Gesundheitsberufen, in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sowie in den Reinigungsberufen mit hohen Schwierigkeiten in der Deckung der Arbeits- und Fachkräftebedarfe zu rechnen sein. Bei diesen Berufen wird davon ausgegangen, dass sowohl steigende zusätzliche Veränderungs- als auch hohe Ersatzbedarfe dafür sorgen, dass das Angebot an Arbeits- und Fachkräften übertroffen wird.

- Für die fünf größten Wirtschaftszweige werden fast durchgängig Defizite ermittelt. Besonders in den Wirtschaftszweigen des Gesundheits- und Sozialwesens, in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen sowie – entgegen dem hessischen Trend – im Baugewerbe werden Defizite erwartet. Diesen Entwicklungen stehen leichte Überschüsse im Großhandel gegenüber.
- Eine Herausforderung für diesen Arbeitsmarkt kann zukünftig darin liegen, sich zwischen den Ballungsgebieten Rhein-Main und Rhein-Neckar liegend zu behaupten. Für hiesige Unternehmen steht dabei insbesondere die Bindung junger Menschen im Vordergrund, die für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zunehmend relevanter wird.
- Weiterhin sind in 2015 und 2016 etwa 2.633 geflüchtete Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg aufgenommen worden. Auch hier kann eine zukünftige Herausforderung darin bestehen, diese Menschen durch Qualifikations- und Kompetenzerwerb, durch Praktika und kleinere Tätigkeiten und Beschäftigungen in die Region und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gelingt dies, so stellen diese Menschen ein zukünftiges Potential für den Landkreis und seine Entwicklung dar. Mögliche Ansatzpunkte können vor erst in jenen Tätigkeiten gesehen werden, in denen es laut Prognose an Menschen ohne Berufsausbildung fehlen wird. Diese Tätigkeiten können einen ersten Schritt für die Menschen auf dem Arbeitsmarkt darstellen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Waldeck-Frankenberg	Hessen
Bevölkerung	157.592	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-6%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	37%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316



Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

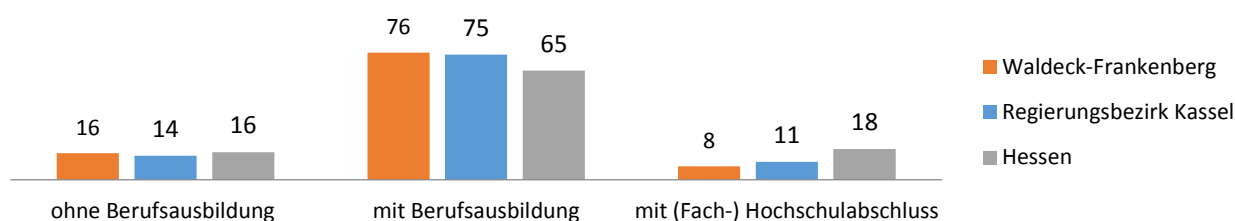
*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

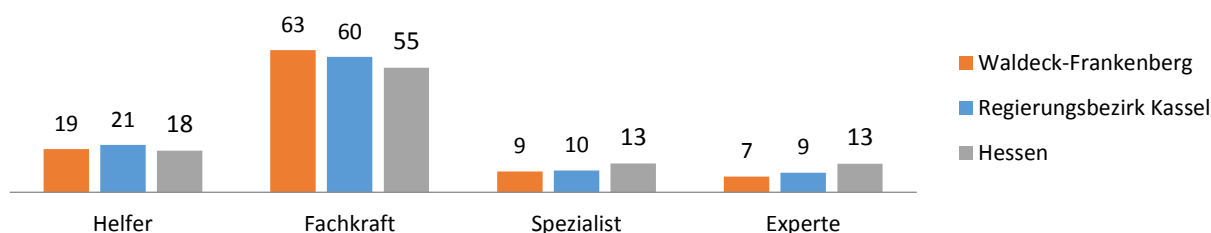
	Waldeck-Frankenberg	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	69.838	2.787.737
davon Anteil svB	86%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	14%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	56%	52%
Arbeitslosenquote	4,6%	5,5%
Auspenderquote (von svB am WO)	23%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	21%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	6,4%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



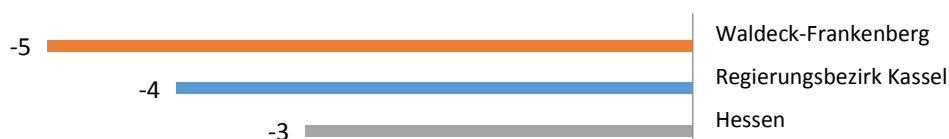
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



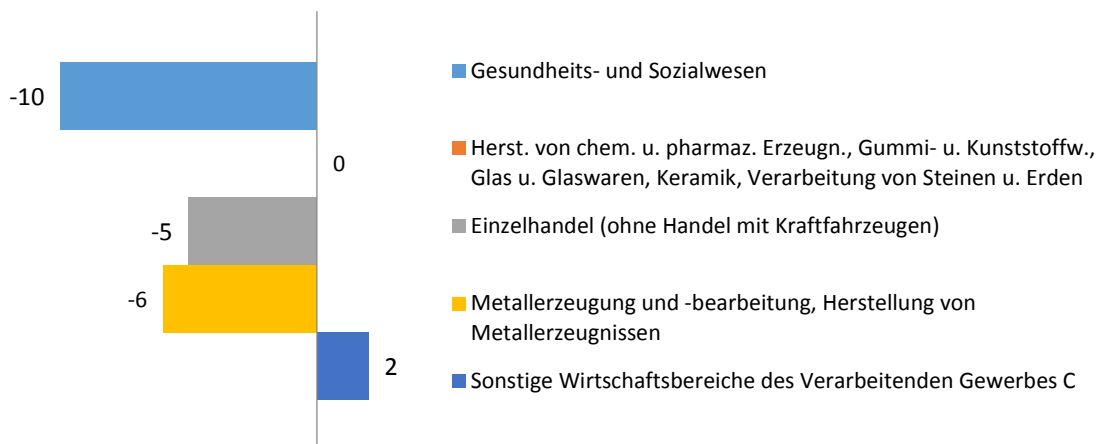
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	69.838	-1.080	13.890	9.100	-3.710	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.284	170	1.210	600	-780	-11%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.300	-270	1.100	720	-110	-2%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.241	-150	1.390	730	-510	-8%
Verkaufsberufe	5.689	-110	1.030	600	-320	-6%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	4.084	-60	730	650	-20	0%

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

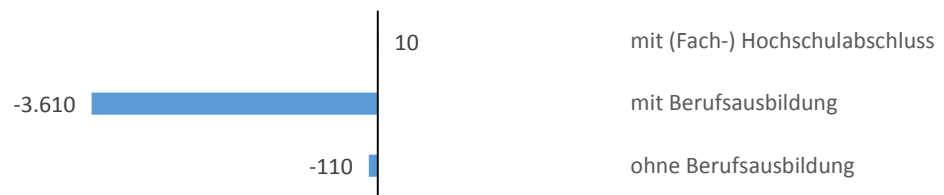
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015 svB und ageB	Prognose bis 2022				
		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Reinigungsberufe	3.009	20	1.010	670	-360	-12%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.284	170	1.210	600	-780	-11%
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	2.416	-50	810	510	-250	-10%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.184	30	350	170	-210	-10%
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	1.727	-50	550	320	-180	-10%

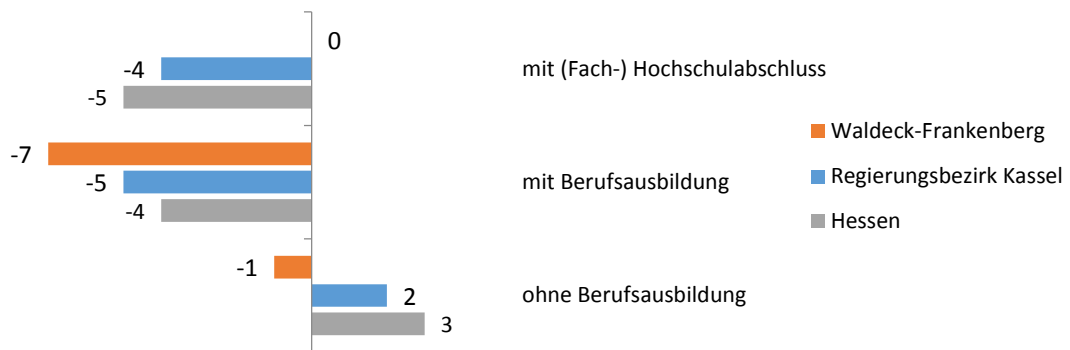
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Waldeck-Frankenberg liegt im Nord-Westen Hessens und grenzt an das Bundesland Nordrhein-Westfalen. Seit 2005 erfährt der Landkreis eine kontinuierliche Bevölkerungsabnahme: Es gibt mehr Sterbefälle als Geburten, auch ziehen vermehrt junge Menschen fort als in den Kreis hinein. Im Effekt sorgt dies für eine Alterung der Bevölkerung, wie an dem hohen Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbevölkerung abgelesen werden kann. Letztlich sinkt dadurch das regionale Angebot an Arbeits- und Fachkräften, was bis 2022 zu einem Mangel an 3.710 Arbeits- und Fachkräften führen wird.
- Ähnlich wie die angrenzenden Landkreise Schwalm-Eder oder Marburg-Biedenkopf ist der Landkreis Waldeck-Frankenberg stark ländlich geprägt. Besonders das nördliche Hochland (Upland) kann als relativ strukturschwache Region charakterisiert werden; im Süden (Korbach, Bad Arolsen) haben sich einige Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes bzw. des industriellen Sektors niedergelassen.
- Hinsichtlich der Qualifikationsniveaus dominiert die Gruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung; bei den Anforderungsniveaus stellt die Gruppe der Fachkräfte ebenfalls den größten Anteil an den Beschäftigten im Jahr 2015 dar. Im Vergleich zum Regierungsbezirk Kassel und zum Bundesland Hessen waren unterdurchschnittlich viele Experten und Spezialisten beschäftigt. Die Bedeutung der Fachkräfte findet sich auch bei prognostizierten Defiziten wieder: Hier werden voraussichtlich bis 2022 ca. 3.610 Fachkräfte fehlen. Insofern gestaltet sich der Mangel an Arbeitskräften vorrangig als Mangel an ausgebildeten Fachkräften.

- Nach den Prognosen wird besonders in den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, in der Unternehmensführung und -organisation und in den Verkaufsberufen mit Engpässen und Defiziten an Arbeits- und Fachkräften zu rechnen sein.
- Hinsichtlich der medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe wird nach Meinung befragter Expertinnen und Experten ein hoher Mangel an Fachkräften zu erwarten sein, der u.a. auf eine zunehmende Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens zurückzuführen ist.
- Befragte Expertinnen und Experten verweisen auf eine wachsende Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche, in der es zu steigenden Bedarfen an Arbeits- und Fachkräften kommen wird. Parallel dazu werden neue Berufe (selbstständige Dienstleister) entstehen.
- Mögliche Handlungsansätze können sich nach Expertenaussagen darauf beziehen, die Attraktivität von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und der Region zu steigern. Hier werden als spezifische Herausforderungen eine Optimierung der Wohnqualität durch Breitbandausbau und eine Verbesserung der Bildungsangebote genannt. Besonders durch den Ausbau der digitalen Infrastruktur können Angebote wie Home Office von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder Unternehmensgründungen durch gute Arbeits- und Lebensperspektiven ermöglicht werden.
- Aus den Daten kann als eine weitere Herausforderung die Alterung der Bevölkerung abgeleitet werden. Eine Möglichkeit dieser Herausforderung langfristig zu begegnen, kann in einer nachhaltigen Integration der 1.922 geflüchteten Menschen liegen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
Bevölkerung	180.310	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-5%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	23%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	37%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	0%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

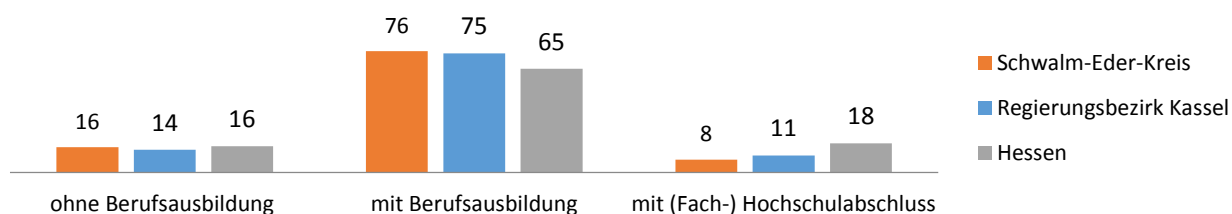


Arbeitsmarktdaten 2015

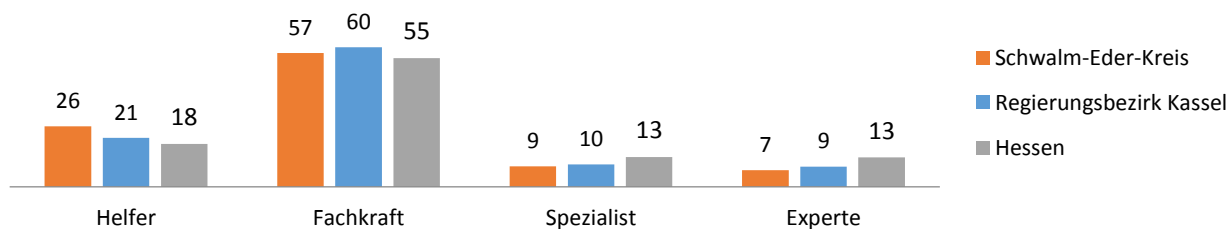
	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	62.074	2.787.737
davon Anteil svB	83%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	27%	24%
davon Anteil ageB	17%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	5,0%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	44%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	27%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	5,5%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



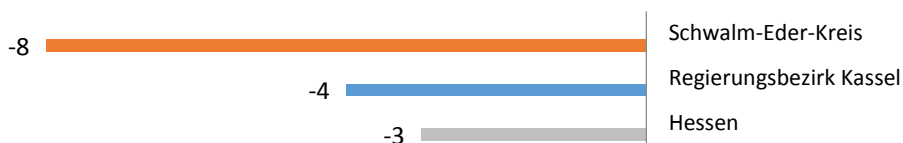
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



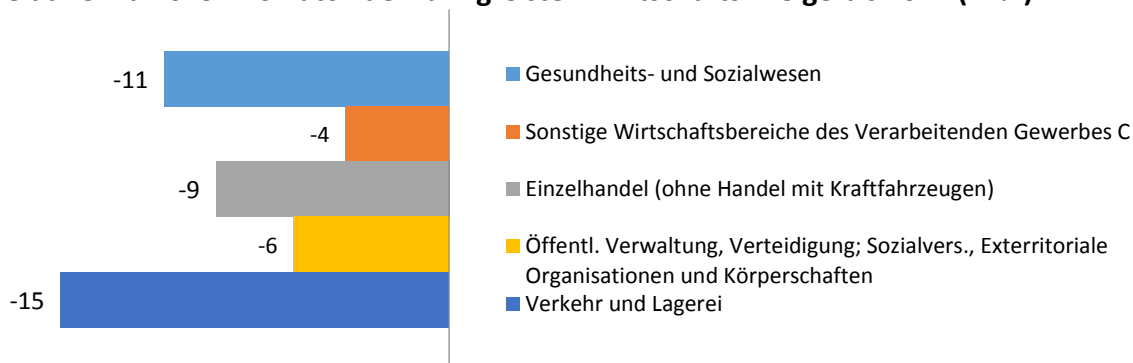
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	62.074	-220	12.800	7.800	-4.780	-8%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.449	-100	1.440	770	-570	-9%
Verkaufsberufe	5.473	10	1.040	510	-540	-10%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	4.888	40	1.000	780	-260	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.651	100	800	370	-530	-11%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	3.899	60	760	530	-290	-7%

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

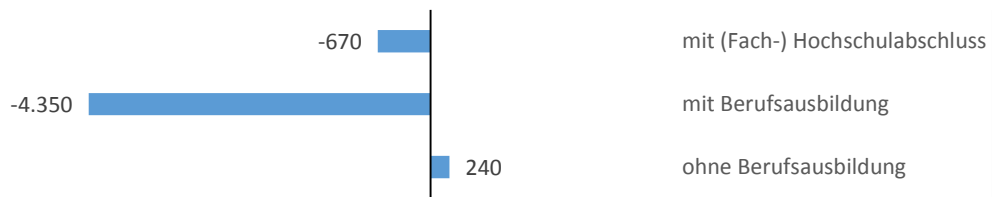
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.557	-40	520	260	-220	-14%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.517	50	250	90	-210	-14%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.651	100	800	370	-530	-11%
Verkaufsberufe	5.473	10	1.040	510	-540	-10%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.449	-100	1.440	770	-570	-9%

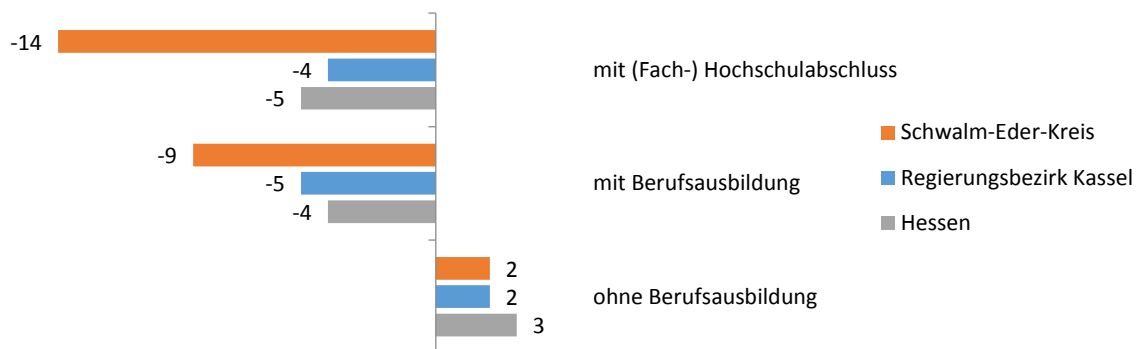
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Schwalm-Eder-Kreis liegt in der Mitte des Regierungsbezirks Kassel und grenzt an die übrigen Landkreise des Regierungsbezirks. Wie der Landkreis Hersfeld-Rotenburg, so verzeichnet auch der Schwalm-Eder-Kreis seit 2005 mehr Sterbefälle als Geburten, was zu einem Rückgang der Bevölkerung führt. Dies kann u.a. in dem hohen Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbevölkerung des Kreises erkannt werden. Letztlich führt dies zu einem bis 2022 sinkenden Angebot an Arbeits- und Fachkräften und schlägt sich in einem deutlichen Defizit an Arbeits- und Fachkräften von minus acht Prozent nieder; bis 2022 werden somit voraussichtlich in etwa 4.780 Arbeits- und Fachkräfte dem hiesigen Arbeitsmarkt fehlen.
- Der Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine relativ geringe Arbeitslosenquote und eine überdurchschnittliche Frauenerwerbsquote aus. Zudem sind gegenüber dem hessischen Schnitt mehr Menschen ausschließlich geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt. Weiterhin pendeln mehr Beschäftigte aus dem Kreis heraus als hinein. Hier scheinen andere Regionen als Beschäftigungsort attraktiver zu sein.
- Im Jahr 2015 waren im Schwalm-Eder-Kreis gegenüber Hessen und dem Regierungsbezirk Kassel deutlich weniger Experten und Spezialisten, als Helfer und Fachkräfte beschäftigt. Für 2022 wird allerdings erwartet, dass es besonders in den Segmenten der ausgebildeten Fachkräfte und der Akademikerinnen und Akademiker zu bedeutenden Defiziten kommen wird: So werden voraussichtlich 4.350 Fachkräfte und ca. 670 Akademikerinnen und Akademiker auf dem Arbeitsmarkt im Schwalm-Eder-Kreis fehlen.
- Diese Defizite schlagen sich in ausgeprägten Engpässen in fast allen Berufshauptgruppen nieder. Besonders in den Berufen, die den Wirtschaftszweigen des Gesundheits-

und Sozialwesens, des Einzelhandels und des Verkehrs und der Lagerei zugeschlagen werden können, wird die Deckung der jeweiligen Arbeits- und Fachkräftebedarfe mit hohen Anstrengungen verbunden sein.

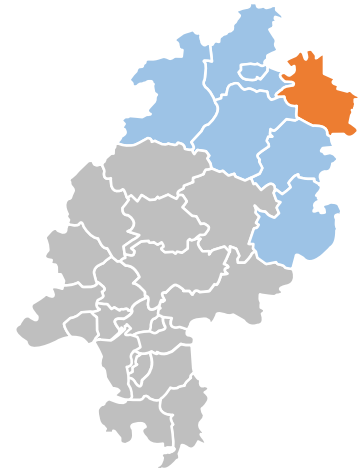
- Nach Meinung befragter Expertinnen und Experten wird diese Entwicklung auch von einer zunehmenden Bedeutung der Logistikbranche und des Gesundheits- und Sozialwesens verstärkt. Ergänzend dazu, wird es nach Expertenmeinung auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen zu Engpässen an Arbeits- und Fachkräften kommen.
- Mögliche Ansätze, die zu einer Abschwächung der prognostizierten Defizite führen können, stellen nach Expertenmeinung für Verkaufs- und Handelsberufe sowie für Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe Maßnahmen zur Nachqualifizierung, für eine nachhaltige berufliche Bildung und zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität dar. Weiterhin können Ansätze als gewinnbringend erachtet werden, die an einer langfristigen Bindung junger Menschen an die Region orientiert sind und die Alterung der Bevölkerung im Blick haben.
- Weiterhin sind in 2015 und 2016 ca. 2.108 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Gelingt es, diese nach individueller Qualifikations- und Kompetenzermittlung und anschließendem Qualifikations- und Kompetenzerwerb entlang der Bedarfe von Unternehmen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ließe sich ein positiver Effekt für die Bevölkerungsentwicklung herausstellen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
Bevölkerung	100.715	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-8%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	22%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	40%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.051	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



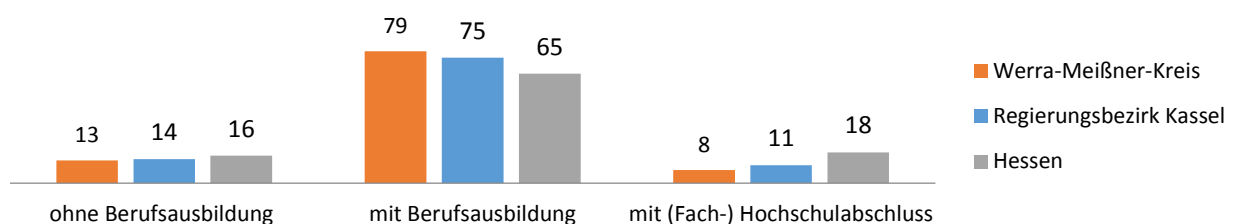
*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

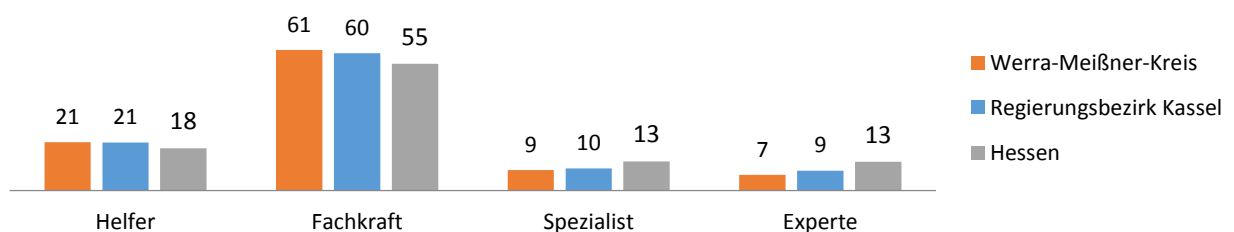
	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	33.168	2.787.737
davon Anteil svB	83%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	30%	24%
davon Anteil ageB	17%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	44%	52%
Arbeitslosenquote	8,4%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	40%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	25%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,4%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



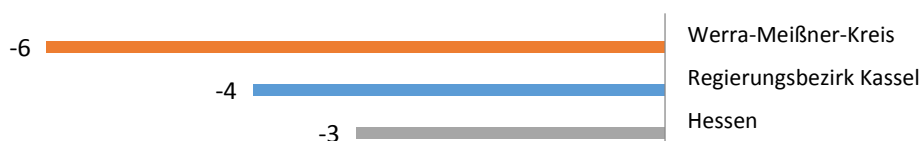
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



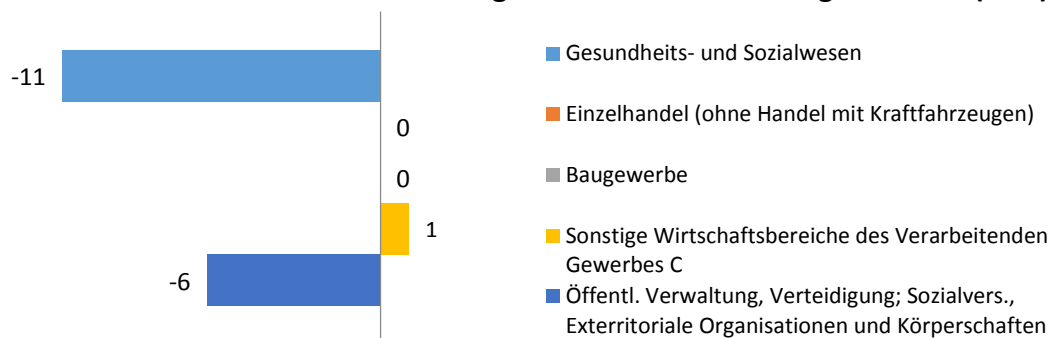
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	33.168	-740	7.150	4.360	-2.050	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	3.232	50	530	220	-360	-11%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	3.128	-130	740	320	-290	-9%
Verkaufsberufe	3.018	-200	550	330	-20	-1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.012	50	430	330	-150	-7%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.634	30	240	100	-170	-10%

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

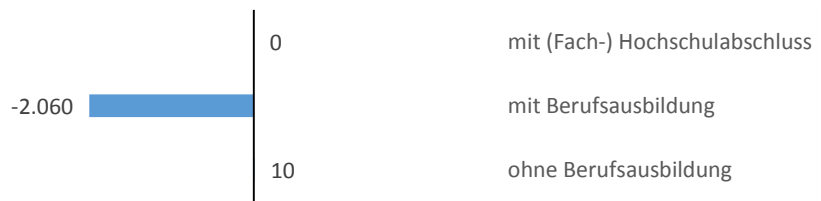
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	1.231	-10	490	270	-210	-17%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.101	40	180	70	-150	-14%
Reinigungsberufe	1.530	-10	600	410	-180	-12%
Medizinische Gesundheitsberufe	3.232	50	530	220	-360	-11%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.634	30	240	100	-170	-10%

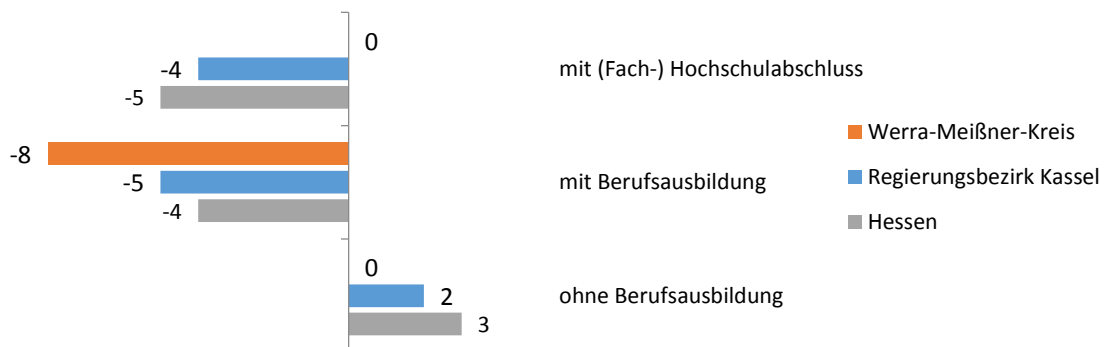
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Werra-Meißner-Kreis liegt im Nord-Osten Hessens und grenzt an die Bundesländer Thüringen und Niedersachsen. Die Bevölkerung des Landkreises ist seit 2005 um fast zehn Prozent geschrumpft; der Anteil der über 55-Jährigen liegt mit 40% deutlich oberhalb des hessischen Schnitts. Analog zu den südlich angrenzenden Landkreisen wie Hersfeld-Rotenburg und Schwalm-Eder – darüber hinaus auch Waldeck-Frankenberg – kann der Landkreis als strukturschwache Region beschrieben werden, für die der demographische Wandel eine zentrale Herausforderung für die Zukunft darstellt.
- Der Werra-Meißner-Kreis hat eine recht hohe Arbeitslosenquote; hingegen fallen die Frauenerwerbsquote, sowie der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eher gering aus. Zudem gibt es bedeutend mehr Aus- als Einpendler. Dies kann darauf hinweisen, dass die regionalen Arbeitskräftepotentiale weiter erschlossen werden können. Nach Meinung befragter Expertinnen und Experten stellt die Reduzierung der Arbeitslosigkeit eine spezifische Herausforderung für den Landkreis dar.
- Bei den Qualifikationsniveaus werden beim Segment der ausgebildeten Fachkräfte starke Defizite ermittelt; hingegen werden bei den Arbeitskräften ohne Berufsausbildung leichtere Überschüsse erwartet. Hier kann überlegt werden, inwiefern die Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung durch Maßnahmen der Weiter- oder Nachqualifizierung ein Potential zur Deckung der Fachkräftebedarfe darstellen.
- Laut Aussagen befragter Expertinnen und Experten werden Segmente der Dienstleistungsbranche und die medizinische Versorgung zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen. Diese Einschätzung findet sich bei den Prognosen für die Wirtschaftszweige wieder: Hier werden besonders für das Gesundheits- und Sozialwesen Defizite von minus

elf Prozent ermittelt. Hingegen wird nach Expertenmeinung der Einzelhandel an Bedeutung verlieren; hier wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage bis 2022 ermittelt; insofern wird aufgrund des Bedeutungsverlusts des Einzelhandels nicht vom demographischen Wandel betroffen sein.

- Bei den Berufen des verarbeitenden Gewerbes, den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen, den erzieherischen und sozialen Berufen und Berufen des Verkehrs und der Lagerei prognostizieren die befragten Expertinnen und Experten weiterhin zu erwartende starke Engpässe an Fachkräften.
- Als zielführende Handlungsansätze identifizieren die befragten Expertinnen und Experten eine verstärkte berufliche Bildung in den bzw. in die Mangelberufe; bedarfsorientierte Maßnahmen der Nachqualifizierung sowie eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität können nach Einschätzungen der Expertinnen und Experten ebenfalls zur Reduktion des erwarteten Mangels beitragen.
- Die große Herausforderung ist allerdings mit dem demographischen Wandel der Bevölkerung verbunden, der letztlich zu einem sinkenden Angebot an regionalen Arbeits- und Fachkräften führt. Weitere Handlungsansätze können ebenfalls zum Ziel haben, junge Menschen an die Region zu binden bzw. diese in die Region zu holen; hierfür kann eine Orientierung an den Bedürfnissen und Vorstellungen junger Menschen eine Zielführung darstellen.
- Ferner sind in 2015 und 2016 ca. 1.051 geflüchtete Menschen in den Landkreis aufgenommen worden. Diese Menschen stellen nicht nur ein gewisses Potential für den Arbeitsmarkt, sondern ebenfalls für die regionale Bevölkerung dar. Eine gelungene Integration dieser Menschen durch Qualifikations- und Kompetenzerwerb, Praktika oder kleinere Beschäftigungen bei regionalen Unternehmen sowie durch Freizeitangebote kann als ein langfristiger Beitrag zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots verstanden werden.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Limburg-Weilburg	Hessen
Bevölkerung	171.922	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-2%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	25%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	35%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	2.108	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

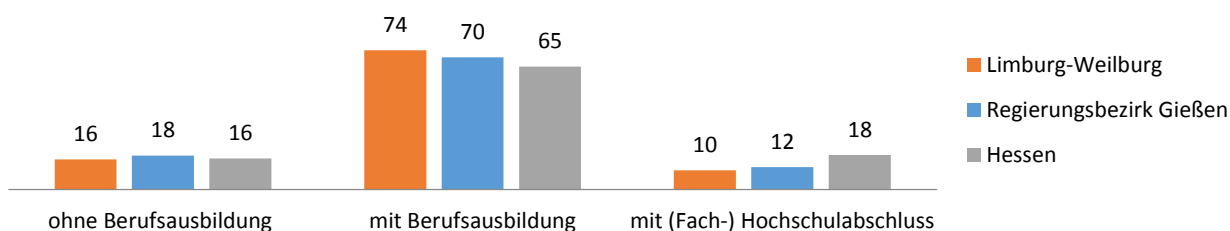


Arbeitsmarktdaten 2015

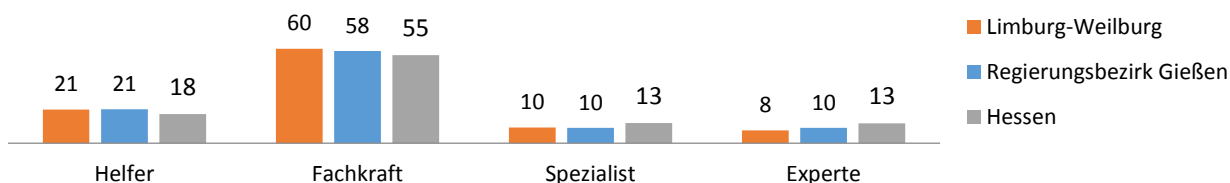
	Limburg-Weilburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	61.109	2.787.737
davon Anteil svB	81%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	19%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	48%	52%
Arbeitslosenquote	5,3%	5,5%
Auspenderquote (von svB am WO)	47%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	35%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,9%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



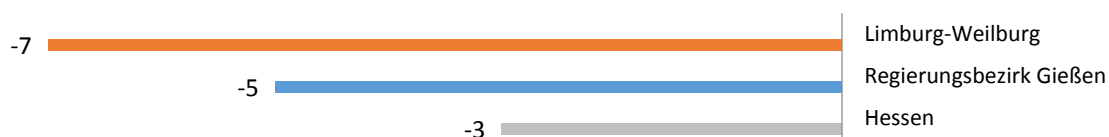
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



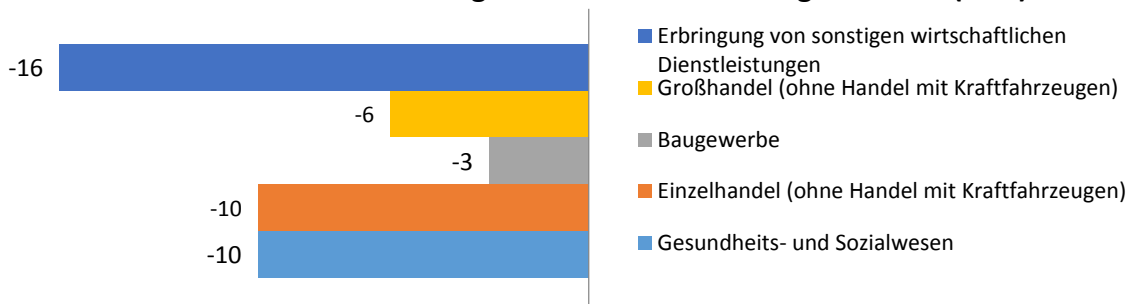
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022				
	svB und ageB		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	61.109		-80	12.150	7.500	-4.570	-7%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.648		-70	1.480	690	-720	-11%
Verkaufsberufe	6.233		60	1.060	780	-340	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.503		110	790	440	-460	-8%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	3.336		80	790	600	-270	-8%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	3.311		-10	780	640	-130	-4%

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

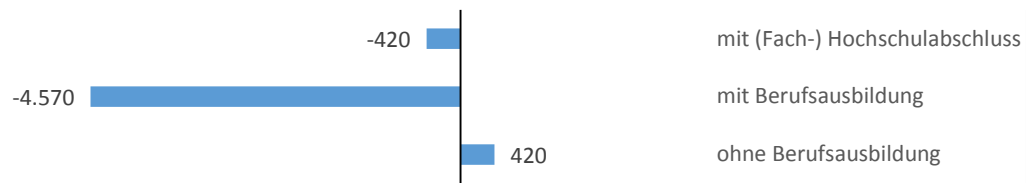
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022				
	svB und ageB		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.598		-30	520	270	-220	-14%
Reinigungsberufe	2.537		80	890	650	-320	-13%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.868		90	250	120	-220	-12%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	6.648		-70	1.480	690	-720	-11%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.773		-30	940	670	-240	-9%

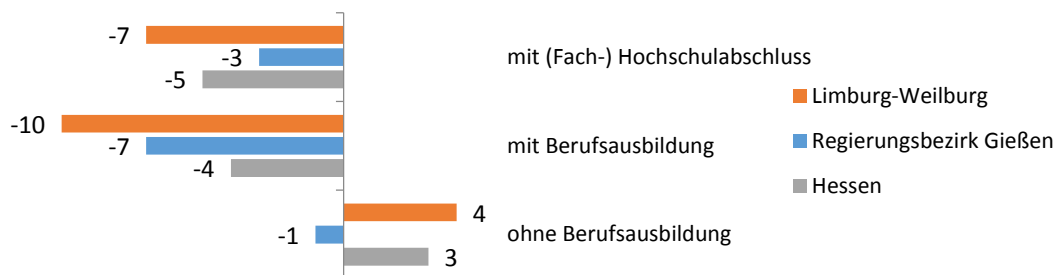
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Limburg-Weilburg liegt zwischen den Ballungsräumen des Rhein-Main-Gebiets und des Ruhrgebiets; der Landkreis ist infrastrukturell u.a. durch die ICE-Haltestelle in Limburg und der Autobahnen A3 gut an diese Ballungsräume angebunden.
- Seit 2005 gibt es in dem Landkreis mehr Sterbefälle als Geburten, womit auch der Landkreis Limburg-Weilburg vom demographischen Wandel und der Alterung der Bevölkerung langfristig betroffen ist. Hinsichtlich der Bevölkerungsanteile der unter 25-Jährigen und über 55-Jährigen bewegt sich der Landkreis im hessischen Schnitt.
- Bei den Qualifikationsniveaus stellt die Gruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung den größten Anteil an den Gesamtbeschäftigten dar. Dieser Anteil spiegelt sich ebenfalls in der Gruppe der Fachkräfte bezüglich der Anforderungsniveaus wieder. Für die Prognosen bis 2022 bedeutet dies, dass besonders die Deckung der Fachkräftebedarfe eine zentrale Rolle spielt: Hier werden bis 2022 voraussichtlich 4.470 Arbeitskräfte mit Berufsausbildung fehlen, was einem relativen Mismatch von minus zehn Prozent entspricht. Bei den Akademikerinnen und Akademikern beläuft sich der Mangel an Arbeitskräften auf 420 Arbeitskräfte und stellt einen erhöhten Engpass von minus sieben Prozent dar. Bei den Arbeitskräften ohne Berufsausbildung wird ein Überschuss von vier Prozent erwartet.
- Der Mangel an Akademikerinnen und Akademikern findet sich in der Berufshauptgruppe der Unternehmensführung und -organisation wieder. Hier werden aufgrund des hohen Ersatzbedarfs 720 Arbeitskräfte fehlen. Der Mangel an ausgebildeten Fachkräften wirkt sich wiederum auf die Berufshauptgruppe der medizinischen Gesundheitsberufe und der erzieherischen, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufe aus. Bei beiden Berufshauptgruppen beläuft sich das relative Defizit an Fachkräften auf minus acht Prozent.

- Maßnahmen der Nachqualifizierung können einen Ansatz darstellen, durch die die erwartete Lücke bei den Fachkräften durch individuelle Weiter- und Fortbildungen sowie durch Qualifizierung der Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss abgeschwächt werden kann. Die befragten Expertinnen und Experten sehen besonders in der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität mögliche Ansätze, die zur Verringerung der ermittelten Arbeits- und Fachkräfteengpässe führen können. Bei den erzieherischen und sozialen Berufen sehen die Expertinnen und Experten speziell in der Vermeidung vorzeitiger Vertragslösungen einen weiteren Ansatz.
- In 2015 und 2016 sind 2.108 geflüchtete Menschen im Landkreis Limburg-Weilburg aufgenommen worden. Gelingt es, diese Menschen durch Praktika, Spracherwerb, Beschäftigungs- und Freizeitangebote an die Region zu binden, ließe sich das Angebot an Arbeits- und Fachkräften nachhaltig steigern.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Hersfeld-Rotenburg	Hessen
Bevölkerung	121.166	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-5%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	23%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	38%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	3%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.051	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

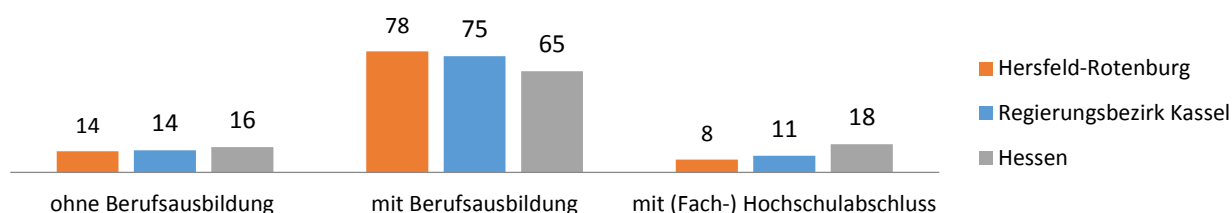


Arbeitsmarktdaten 2015

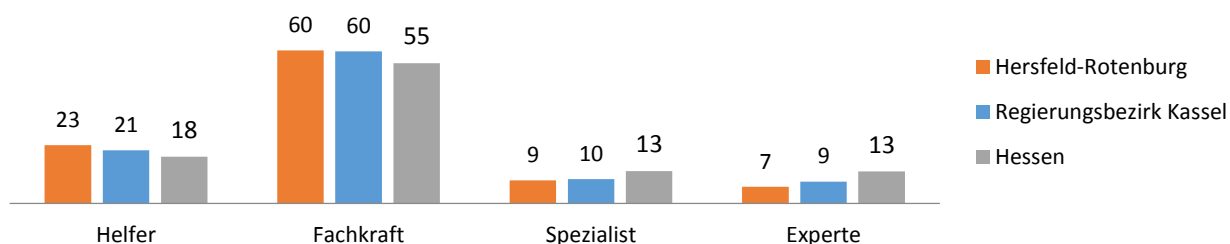
	Hersfeld-Rotenburg	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	52.399	2.787.737
davon Anteil svB	87%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	13%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	53%	52%
Arbeitslosenquote	4,9%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	28%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	30%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	3,2%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



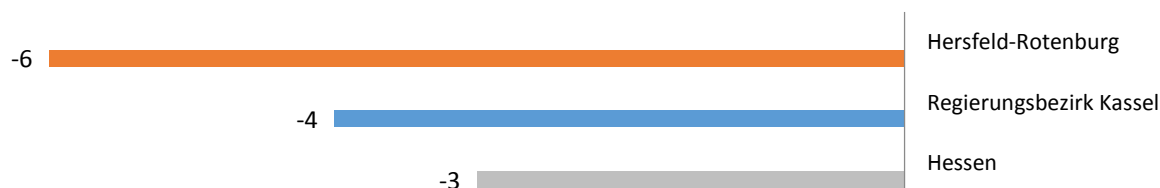
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



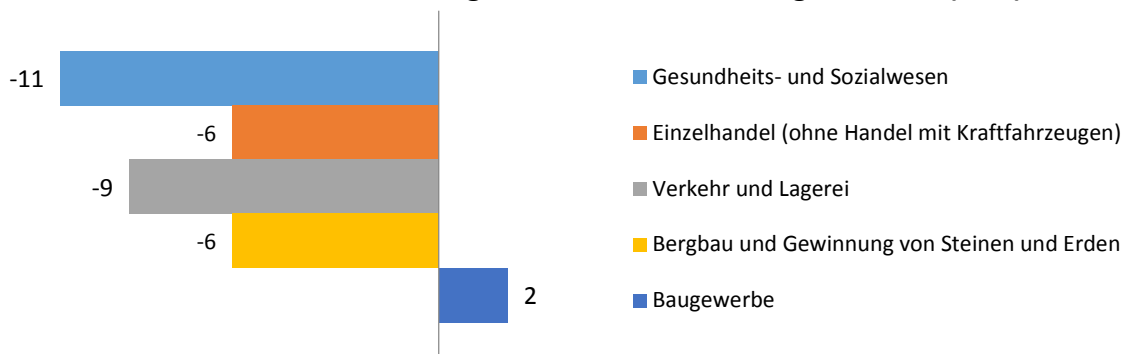
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	52.399	-210	10.190	6.800	-3.180	-6%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	7.281	-20	1.170	1.150	0	0%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	5.100	-90	1.000	500	-410	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.022	140	580	240	-480	-12%
Verkaufsberufe	4.004	-40	700	480	-180	-4%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.679	-90	610	340	-180	-5%

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

Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Reinigungsberufe	2.269	30	800	490	-340	-15%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.022	140	580	240	-480	-12%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.880	60	390	220	-230	-12%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.737	50	280	130	-200	-12%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.551	60	290	170	-180	-12%

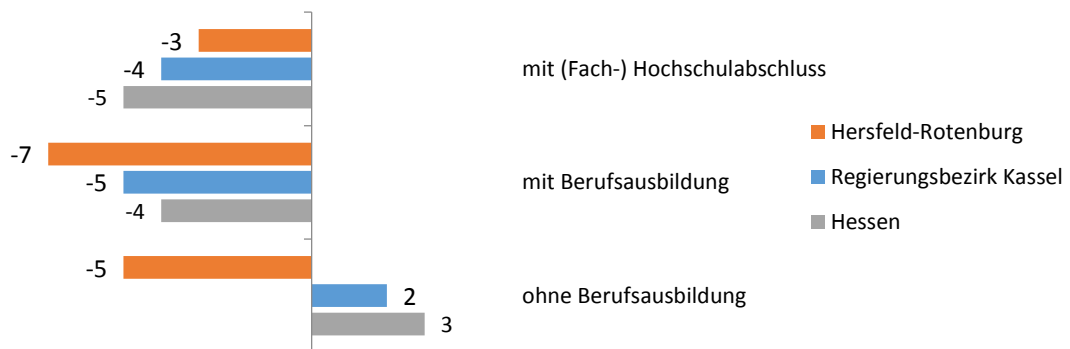
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Landkreis Hersfeld-Rotenburg ist – ähnlich wie der südlich gelegene Landkreis Fulda – infrastrukturell sehr gut in überregionale bzw. bundesweite Verkehrsströme angeschlossen. Hierzu zählen die Autobahnen A7, A5 und A4, die dort liegenden Knotenpunkte (Kirchheimer und Hattenbacher Dreieck) sowie der Bahnhof in der Kreisstadt Bad Hersfeld, wo Intercity-Express und Intercity-Züge halten. Die Stadt Bebra dient wiederum als Umschlagsplatz für Schienengütertransport. Dies hat wiederum zur Folge, dass sich u.a. Großunternehmen der Logistikbranche an den Autobahnen im Landkreis niedergelassen haben.
- Bei der Bevölkerungsentwicklung ist besonders der hohe Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbevölkerung auffällig; hier liegt der Landkreis deutlich über dem hessischen Schnitt. Zudem gibt es seit 2005 deutlich mehr Sterbefälle als Geburten, was zu einer schrumpfenden Bevölkerung führt. Diese demographische Entwicklung kann sich negativ auf das zukünftige Angebot an Arbeits- und Fachkräften im Landkreis auswirken. Bis 2022 wird ein Arbeits- und Fachkräftengpass von minus sechs Prozent ermittelt, was einen Mangel an 3.180 Arbeits- und Fachkräften darstellt.
- Dieser Mangel wird besonders in den Wirtschaftszweigen des Gesundheits- und Sozialwesens (minus elf Prozent), des Verkehrs sowie der Lagerei (minus neun Prozent) erwartet. Bei den Berufen drückt sich dieser Mangel besonders in den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen sowie in den erzieherischen und sozialen Berufen mit jeweils minus 12 Prozent aus.

- Bei den Qualifikationsniveaus werden für alle drei Qualifikationsstufen mitunter deutliche Engpässe erwartet.
- Aufgrund des demographischen Wandels in der Bevölkerung könnten mögliche Handlungsansätze daran ausgerichtet sein, junge Menschen durch externe Anwerbung in den Kreis zu holen und bereits im Kreis lebenden jungen Menschen sichere Perspektiven für Arbeit und Familie zu bieten. Dies kann sowohl über die Attraktivität von Arbeitgebern und Unternehmen, als auch über die Attraktivität der Region gelingen. In diesem Zusammenhang sind ebenfalls die in 2015 und 2016 1.051 geflüchteten Menschen zu sehen, die an die Region gebunden und durch lang- und mittelfristig angelegte Maßnahmen zum Qualifikations- und Kompetenzerwerb in den Arbeitsmarkt nachhaltig integriert werden können.

3.8 Steckbriefe zum Entwicklungstyp 4 – Bis 2022 starker demographischer Wandel

In den folgenden Seiten werden die Steckbriefe für die Landkreise des Entwicklungstyps 3 vorgestellt. Die in diesem Entwicklungstyp zugeordneten Landkreise umfassen die folgenden Regionen:

Entwicklungstyp	Mismatch	Demographischer Faktor	Wirtschaftlicher Faktor	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 4 Starker demographischer Wandel	Defizit	Defizit	Leichtes bis moderates Schrumpfen	- Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis

In den Streckbriefen werden detaillierte Informationen zu den jeweiligen Landkreisen zur Verfügung gestellt. Dies umfasst

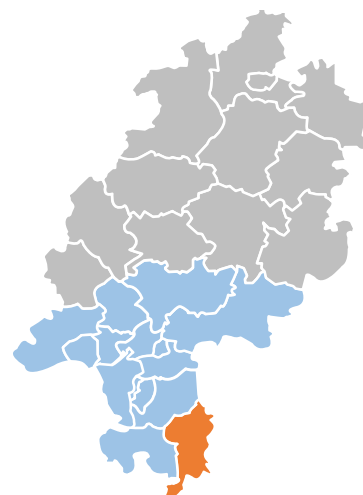
- Daten zur Demographie und zur Bevölkerungsentwicklung
- Daten zum Arbeitsmarkt
- Daten zu Qualifikationsniveaus und Anforderungsniveaus im Jahr 2015
- Prognosedaten bis 2022:
 - Gesamter Mismatch. Absolut und relativ
 - Mismatch nach Qualifikationen, absolut und relativ
 - Mismatch der fünf größten Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Fünf größten Mismatches der Berufshauptgruppen, absolut und relativ
 - Mismatch nach Wirtschaftszweigen, relativ
- Formulierung zentraler Herausforderungen und Handlungsansätze
- Einschätzungen befragter Expertinnen und Experten.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Odenwaldkreis	Hessen
Bevölkerung	97.000	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-3%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	24%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	37%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	1%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	266	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.



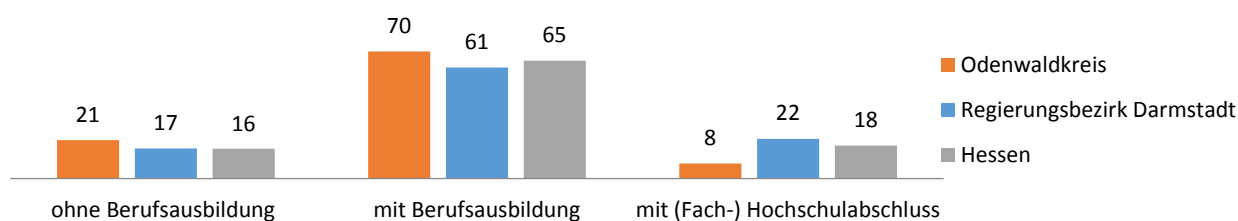
*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

Arbeitsmarktdaten 2015

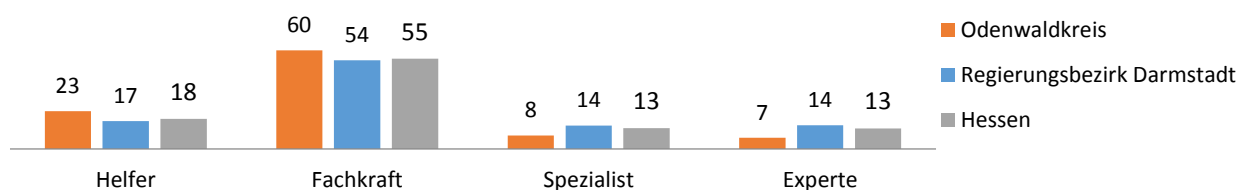
	Odenwaldkreis	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	31.862	2.787.737
davon Anteil svB	81%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	23%	24%
davon Anteil ageB	19%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	50%	52%
Arbeitslosenquote	5,5%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	42%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	21%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	5,0%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



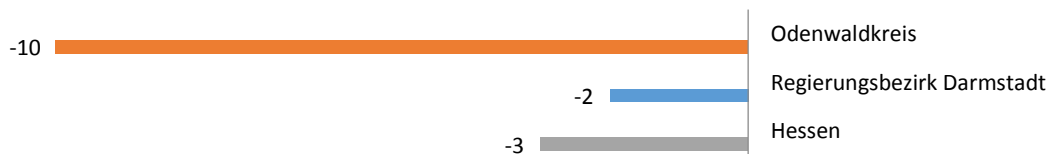
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



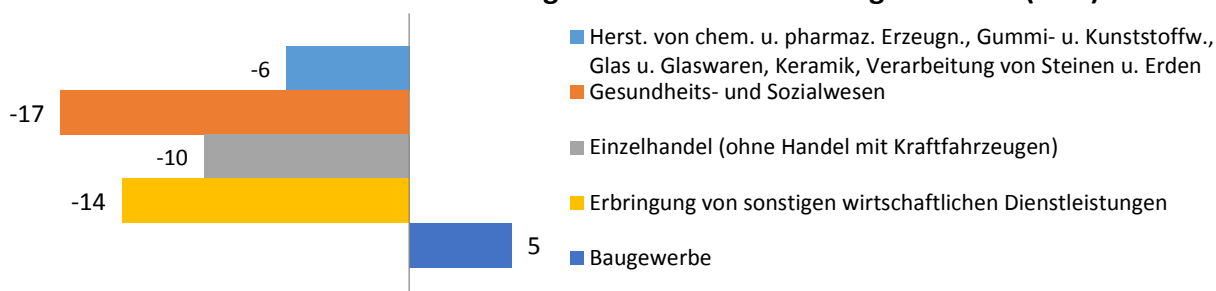
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	31.862	-270	6.570	3.260	-3.040	-10%
Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	3.615	-130	540	280	-130	-4%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	3.123	-90	810	360	-360	-12%
Verkaufsberufe	2.474	-20	510	170	-320	-13%
Medizinische Gesundheitsberufe	2.321	140	340	150	-330	-14%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.864	110	390	210	-290	-16%

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

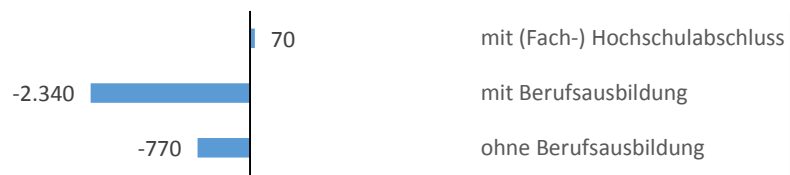
Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufsgruppe	Beschäftigte 2015	Prognose bis 2022				
	svB und ageB	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	865	40	120	-30	-190	-22%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	779	-20	270	90	-160	-21%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.864	110	390	210	-290	-16%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	926	-20	330	160	-150	-16%
Berufe in Recht und Verwaltung	911	30	220	110	-140	-15%

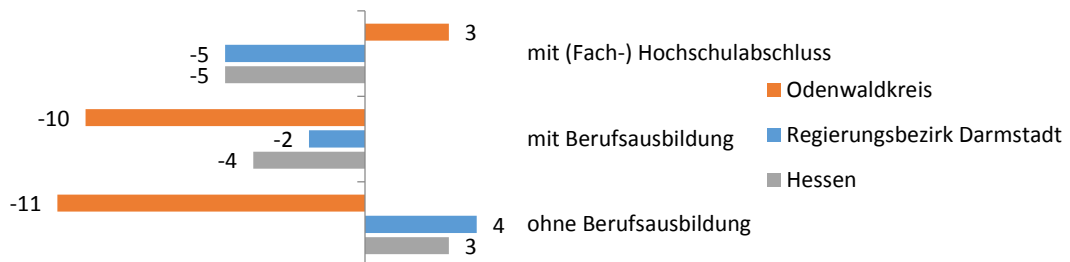
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Odenwaldkreis liegt im Südosten Hessens und grenzt an die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern. Der Landkreis ist sehr ländlich geprägt und hinsichtlich der Branchen des Dienstleistungsgewerbes und des verarbeitenden Gewerbes als eine strukturschwache Region zu verstehen.
- Der Landkreis erfährt insgesamt eine negative Bevölkerungsentwicklung, die sich letztlich schmälernd auf die Entwicklung des Arbeits- und Fachkräfteangebots in der Region auswirkt. So werden seit 2005 bedeutend mehr Sterbefälle als Geburten verzeichnet, auch wandern mehr junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahre ab, als ein. Daher hat die Region einen sichtbar erhöhten Bevölkerungsanteil der über 55-Jährigen als der gesamthessische Schnitt.
- Die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis fällt mit 81% gegenüber Hessen recht gering aus. Hingegen gibt es bedeutend mehr ausschließlich geringfügig Beschäftigte in der Region. Darüber hinaus befinden sich auch weniger Frauen in Erwerbsarbeit als in Gesamthessen. Ferner pendeln fast doppelt so viele Menschen aus als ein. Diese Arbeitskräfte fehlen letzten Endes auf dem regionalen Arbeitsmarkt.
- Der Odenwaldkreis hat neben dem Vogelsbergkreis das größte zu erwartende Defizit an Arbeits- und Fachkräften zu verzeichnen. Bis 2022 werden ca. 3.040 Arbeits- und Fachkräfte in der Region fehlen. Bei den Qualifikationsniveaus drückt sich dieser Mangel besonders bei den Beschäftigten mit und ohne Berufsausbildung aus. Bei den Hochqualifizierten wird eher mit einem moderaten Überschuss gerechnet, was auf eine sinkende Nachfrage zurückgeführt werden kann. Im Jahr 2015 waren in diesem Kontext bereits bedeutend weniger Experten und Spezialisten gegenüber dem Regierungsbezirk und Hessen im Schnitt beschäftigt.

- Die hohen Defizite an Arbeits- und Fachkräften finden sich in fast allen prognostizierten Berufshauptgruppen wieder. Besonders hoch fallen die Defizite bei den größten Berufshauptgruppen der erzieherischen und sozialen sowie der medizinischen Gesundheitsberufe aus. Ebenfalls hohe Defizite sind in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen zu erwarten.
- Diese Entwicklung wird auch von den befragten Expertinnen und Experten geteilt. Diese gehen von einer zunehmenden Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens, von Erziehung und Unterricht und der Tourismusbranche aus, wodurch mehr Arbeits- und Fachkräfte benötigt werden.
- Bei den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens sorgen eine berufsspezifische fehlende Attraktivität, eine geringe Förderung von Neu- und Quereinsteigern sowie der zunehmende Pflegebedarf aufgrund des demographischen Wandels für hohe Defizite. Bei den Berufen Erziehung und Unterricht wird der Mangel durch die zu bewältigende Aufgabe der Integration geflüchteter Menschen zusätzlich verstärkt.
- Mögliche Handlungsansätze zur Begegnung der voraussichtlichen Defizite an Arbeits- und Fachkräften sehen die befragten Expertinnen und Experten in einer verstärkten beruflichen Ausbildung und Erschließung neuer Zielgruppen sowie in der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität für pflegende, soziale und erzieherische Berufe. Bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe kann nach Expertinnen und Experten die Vermeidung frühzeitiger Vertragslösungen eine Möglichkeit sein, um Arbeitskräfte länger an den Beruf und an die Betriebe zu binden. Maßnahmen der Nachqualifizierung können insbesondere für die medizinischen und pflegerischen Berufe sowie für die Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe zielführend sein.
- In 2015 und 2016 sind ca. 266 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Diese stellen sowohl für die Region, als auch für den Arbeitsmarkt eine Herausforderung und Chance zugleich dar. Gelingt es, diese Menschen durch Sprach- und Qualifikationserwerb, Praktika sowie durch Kultur- und Freizeitangebote in den Arbeitsmarkt zu integrieren, kann sich mittel- bis langfristig auch ein positiver Effekt für die Bevölkerungsentwicklung einstellen.

Ausgangslage 2015

Bevölkerungsdaten 2015

	Vogelsberg	Hessen
Bevölkerung	107.256	6.176.172
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	-7%	1%
Bevölkerung unter 25 Jahren	22%	24%
Bevölkerung ab 55 Jahren	39%	33%
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	4%	6%
geflüchtete Menschen (2015 ,2016) *	1.051	55.316

Quelle: Statistisches Landesamt Hessen; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Berechnungen aus regio pro.

*ausschließlich in 2015 in 2016 in Hessen rechtlich anerkannte Flüchtlinge, Verteilung auf die Kreise und die kreisfreien Städte nach dem Königsteiner Schlüssel

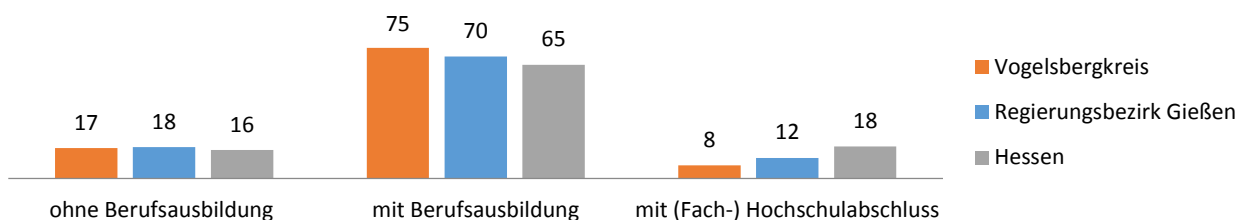


Arbeitsmarktdaten 2015

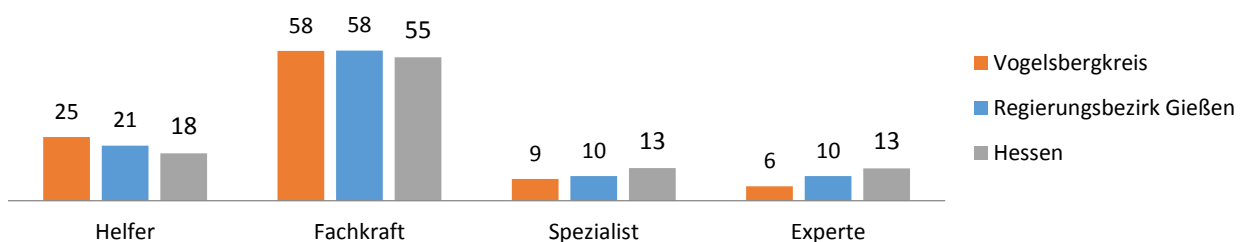
	Vogelsberg	Hessen
Gesamtbeschäftigung - sozialversicherungspflichtig (svB) und ausschließlich geringfügig (ageB) am Arbeitsort (AO)	38.213	2.787.737
davon Anteil svB	81%	86%
davon Anteil svB in Teilzeit	24%	24%
davon Anteil ageB	19%	14%
Beschäftigungsquote der Frauen (von svB am AO)	54%	52%
Arbeitslosenquote	4,0%	5,5%
Auspendlerquote (von svB am WO)	42%	10%
Einpendlerquote (von svB am AO)	25%	14%
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (2014)	4,2%	4,7%

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am AO 2015 (in %)



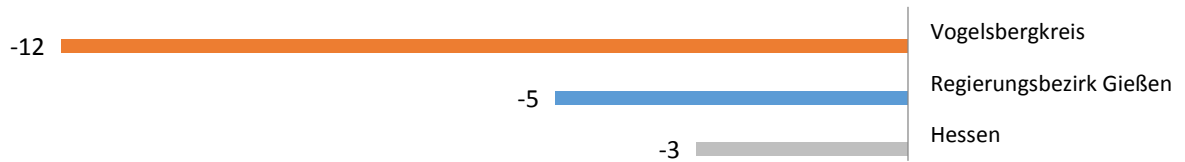
Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am AO 2015 (in %)



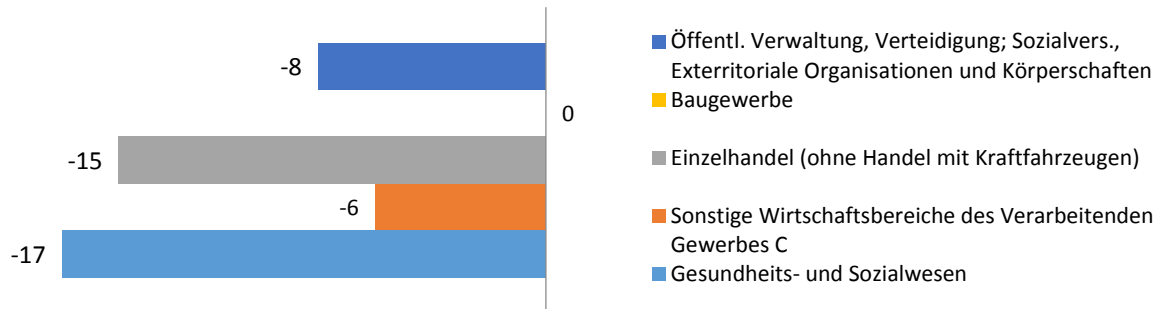
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Relativer Mismatch bis 2022* (in %)

(Differenz von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage bezogen auf die Beschäftigung 2015)



Relativer zu 2015 Mismatch der fünf größten Wirtschaftszweige bis 2022 (in %)



Prognosen der fünf größten Berufshauptgruppen bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022				
	svB und ageB		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Insgesamt	38.213		-830	8.500	2.920	-4.750	-12%
Berufe Unternehmensführung, -organisation	3.802		-140	840	250	-450	-12%
Verkaufsberufe	2.879		-20	560	140	-400	-14%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.833		50	690	310	-430	-15%
Medizinische Gesundheitsberufe	2.761		60	470	90	-440	-16%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	2.603		-130	640	-90	-600	-23%

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

Prognosen der Berufshauptgruppen mit den fünf größten relativen Mismatches bis 2022

Berufshauptgruppe	Beschäftigte 2015		Prognose bis 2022				
	svB und ageB		Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Veränderung des Angebots	Mismatch absolut	Mismatch relativ zu 2015
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	2.603		-130	640	-90	-600	-23%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.068		50	190	0	-240	-22%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.067		-60	410	150	-200	-19%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.484		-30	560	270	-260	-18%
Reinigungsberufe	1.774		30	600	330	-300	-17%

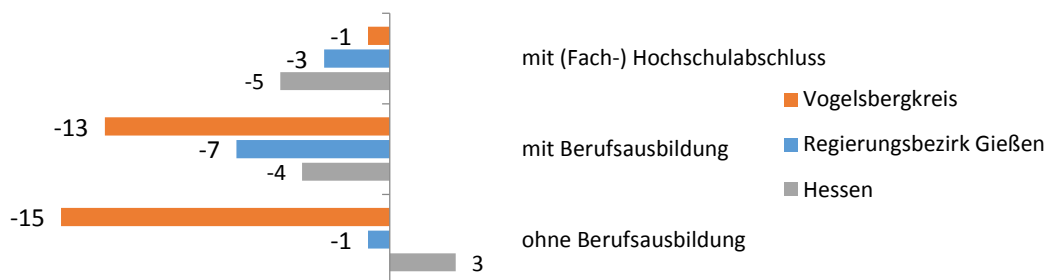
Quelle: Berechnungen aus regio pro; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

* Alle in den folgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Prognosen und Mismatches basieren auf eigenen Berechnungen aus regio pro. Zur Methodik und Datenquellen für diese Berechnungen siehe Anhang I.

Absoluter Mismatch nach Qualifikationen bis 2022



Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 (in %)



Herausforderungen und Handlungsansätze

- Der Vogelsbergkreis schließt den Regierungsbezirk Gießen nach Osten ab. Die Wirtschaftsstruktur ist durch mittelständische Unternehmen des verarbeitenden bzw. industriellen Gewerbes geprägt, die sich insbesondere um die Städte Alsfeld und Lauterbach herum befinden. Weitere wichtige Branchen stellen das Handwerk und die Landwirtschaft, sowie der Tourismus im Naturpark Hoher Vogelsberg dar. Aufgrund der Flächenkapazitäten des Kreises stellt die Branche der Erneuerbaren Energien ebenfalls einen wachsenden Wirtschaftszweig dar.
- Eine große Herausforderung für den Landkreis liegt in der negativen Bevölkerungsentwicklung: Seit 2005 sind im Vogelsbergkreis mit die meisten Sterbefälle gegenüber niedrigen Geburten zu verzeichnen; die hohe Abwanderung junger Menschen verstärkt den demographischen Wandel und trägt zu einem absinkenden Arbeits- und Fachkräfteangebot im Landkreis bei.
- Für den Vogelsbergkreis wird mit -12 Prozent das mit größte Arbeits- und Fachkräftedefizit in Hessen ermittelt; bis 2022 werden voraussichtlich 4.750 Arbeits- und Fachkräfte fehlen. Besonders im Segment der ausgebildeten Fachkräfte und der Un- und Angelernten sind diese Defizite zu finden; der geringe Mangel an Akademikerinnen und Akademikern kann hingegen mit einem geringen allgemeinen Bedarf erklärt werden; dieser geringe allgemeine Bedarf kann u.a. an dem geringen Anteil der Experten in den Anforderungsniveaus erkannt werden.
- Der ermittelte allgemeine sehr hohe Mangel an Arbeits- und Fachkräften wirkt sich in Form durchgängig hoher Defizite in den Berufshauptgruppen aus: Besonders in den

Verkehr- und Logistikberufen, Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sowie in medizinischen, erzieherischen und sozialen Berufen wird vermutlich mit großen Anstrengungen zu rechnen sein, die jeweiligen Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften zu decken.

- Um die Effekte des demographischen Wandels weitestgehend abzuschwächen, sollten Handlungsansätze darauf fokussiert sein, das Arbeitsangebot im Landkreis zu sichern; dies kann über eine intensivierete Hebung vorhandener Potentiale, sowie durch Anwerbung externer Arbeits- und Fachkräfte (Arbeits- und Fachkräfte aus Hessen, dem Bundesgebiet, EU-Ausland etc.) erfolgen. Ein weiterer Schritt kann darin bestehen, junge Menschen von Beginn an Perspektiven und Entwicklungschancen aufzuzeigen, sodass diese in der Region verbleiben, oder nach einiger Zeit in die Region zurückkommen. Hierfür kann eine verstärkte Fokussierung auf Interessen und Bedürfnisse junger Menschen zielführend sein.
- In 2015 und 2016 sind etwa 1.051 geflüchtete Menschen im Landkreis aufgenommen worden. Hier können sich Handlungsansätze auf eine nachhaltig angelegte Strategie zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Bindung an die Region beziehen. Von besonderer Relevanz sind hier die Fragen nach der Ermittlung individueller Kompetenzen und Qualifikationen, dem anschlussfähigen Erwerb von Qualifikationen, Kompetenzen, Sprache, dem Näherbringen kultureller Aspekte sowie die Vermittlung in Praktika und Tätigkeiten.

Exkurs: Die duale Ausbildung in Hessen und seinen Regionen

Im Jahr 2017 wurde erstmals im Rahmen von regio pro eine Sonderstudie zum Thema „Die Berufsprognosen aus regio pro im Spiegel aktueller Ausbildungsdaten“ durchgeführt. Hier wurde ausgehend von den aktuellen Fachkräfteprognosen bis 2022 in einem mehrstufigen methodischen Verfahren ermittelt, in welchen einzelnen Ausbildungsberufen des dualen Systems aktuell und zukünftig mit Engpässen in der Deckung der Fachkräftebedarfe zu rechnen ist. Innerhalb der Studie stehen ausschließlich Ausbildungsberufe des dualen Ausbildungssystems, also jene, die an zwei Lernorten – Betrieb und Berufsschule – vermittelt und von den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern betreut werden, im Fokus. Somit werden im Rahmen der Studie Ausbildungsberufe aus den Bereichen der Krankenpflege, Altenhilfe und Medizin sowie soziale und erzieherische Berufe nicht berücksichtigt, gleichwohl laut Prognosen auch hier Engpässe an ausgebildeten Fachkräften zu erwarten sind. Diese Berufe und Berufsgruppen werden in ausgewiesenen einzelnen und maßgeschneiderten Forschungsberichten und Forschungsprojekten Rechnung getragen.³

Für die Studie wurden quantitative und qualitative Methoden miteinander kombiniert, um der Komplexität regionaler Arbeitsmärkte und dem zentralen Segment der dualen Berufsausbildung gerecht zu werden. An dieser Stelle sollte erläutert werden, dass die Identifizierung einzelner Ausbildungsberufe, die von einem Engpass an Bewerbern betroffen sind und damit einen maßgeblichen Ursprung für den ermittelten Engpass an Fachkräften mit Berufsausbildung darstellen können, über eine aufwendige Kopplung der Datensätze von regio pro mit der Berufsausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie über Expertengespräche mit Ausbildungsberaterinnen und -beratern, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern der Bereiche Aus- und Weiterbildung der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern erfolgte. Im Hinblick auf die Ergebnisse der Sonderstudie und deren Explikation im Rahmen dieses Exkurses wird daher den quantitativen Ergebnissen das erhobene Expertenwissen als relevanter Kontext zur Seite gestellt. Diese Analyse wurde für das Bundesland Hessen und für seine 26 Landkreise und kreisfreien Städte zwischen Februar 2017 und Oktober 2017 durchgeführt. Bezüglich der sprachlichen Regelung wird den Ausführungen vorweggestellt, dass zu Gunsten der Leserlichkeit und Übersichtlichkeit das männliche Geschlecht präferiert wird, sobald der Fokus auf den Ausbildungsberufen liegt. Bei Ausführungen zu natürlichen Personen, wird eine gendersensible Sprache präferiert.

E1. Das Ziel der Sonderstudie

Mit der Sonderstudie wird das Ziel verfolgt, einen tieferen Einblick innerhalb eines spezifischen Segments der Fachkräfterekrutierung in regionalen Arbeitsmärkten zu gewinnen. Sie trägt somit der Ausrichtung des Projekts regio pro – der regionalisierten Betrachtung von Fachkräfteangebot und -nachfrage – Rechnung und sorgt für ein besseres Verständnis, wie sich in Hessen und seinen Regionen die Ausbildung als klassischer Weg zur Rekrutierung von Fachkräften und zur Deckung von Fachkräftebedarfen entwickelt. Die Sonderstudie lässt sich somit innerhalb des grundlegenden Prinzips des Projekts regio pro verorten, demzufolge eine regionalisierte und kleinräumige Betrachtung von Arbeitsmärkten wesentlich zur Gestaltung

³ Zur näheren Untersuchung von Ausbildungs- und Fachkräftebedarfen in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens in Hessen: www.hessischer-pflegemonitor.de

von Veränderungsprozessen wie des demografischen Wandels und den damit einhergehenden ungedeckten Fachkräftebedarfen ist. Darüber hinaus können Entscheiderinnen und Entscheider aus Politik, Wirtschaft, dem Bildungsbereich und Interessensverbänden anhand dieser vertieften Informationen in einzelnen Berufen adäquate und passfähige Handlungsansätze und Handlungsstrategien entwerfen, die den Entwicklungen in einzelnen Ausbildungsberufen innerhalb eines übergreifenden Arbeitsmarkt- und Berufsbildungskontextes Rechnung tragen. Die Ergebnisse der Sonderstudie geben daher Aufschluss über die Entwicklung von Vertragsabschlüssen, Abbruchquoten und erfolgreich abgelegten Prüfungen in einzelnen Ausbildungsberufen, die innerhalb der Prognosen von regio pro in Berufsgruppen mit ungedeckten Fachkräftebedarfen verortet und als Engpassberufe im Ausbildungskontext betrachtet werden können. Gibt es beispielsweise in einigen Berufen hohe Abbruchquoten bei Auszubildenden mit geringem oder keinem Schul- bzw. qualifizierenden Bildungsabschluss, können hier gezielt Maßnahmen aufgesetzt werden, die sich an dieser identifizierten Zielgruppe orientieren. Insofern bietet diese Sonderstudie u.a. die Möglichkeit, zielgruppenspezifische Informationen mit dem Wissen um strukturelle oder inhaltliche Herausforderungen einzelner Ausbildungsberufe als Grundlage für gegensteuernde und gestaltende Maßnahmen und Initiativen zu legen.

E2. Die Ausgangslage: Die zentrale Bedeutung beruflicher Ausbildung im Kontext ermittelter Fachkräfteengpässe

Laut Prognosen aus regio pro werden bis zum Jahr 2022 dem hessischen Arbeitsmarkt rund 83.140 Fachkräfte fehlen, was gegenüber der Beschäftigung im Jahr 2015 einen ungedeckten Bedarf von drei Prozent darstellt (Vgl. Demireva, Rauner-Lange 2017). Der Großteil dieser fehlenden Fachkräfte kann auf ungedeckte Bedarfe an Fachkräften mit Berufsausbildung zurückgeführt werden – in dieser Gruppe werden prospektiv 61.100 Fachkräfte bis zum Jahr 2022 auf dem hessischen Arbeitsmarkt fehlen. Zu dieser Gruppe gehören nunmehr jene Fachkräfte, die eine Berufsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems durchlaufen. Aus diesen erwarteten Engpässen ergibt sich für die Fachkräfte mit Berufsausbildung und damit für das duale Ausbildungssystem eine Doppelrolle: Die duale Ausbildung stellt sowohl eine Herausforderung *für* als auch eine Lösung *zur* Deckung von Fachkräftebedarfen dar. Aus dieser prägnanten Doppelrolle der dualen Berufsausbildung heraus, ist es geboten, sich dem Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Landkreisen und kreisfreien Städten differenziert, besser gesagt: regionalisiert und disaggregiert zu nähern. Dies wird im Rahmen der Sonderstudie dezidiert geleistet.

Bereits an diesem quantitativen Verhältnis kann erkannt werden, welche Bedeutung die duale berufliche Ausbildung für den hiesigen Arbeitsmarkt in Deutschland und damit auch für den Arbeitsmarkt in Hessen darstellt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt im Rahmen des Berufsbildungsberichts 2016 heraus, dass bundesweit das Ausbildungsplatzangebot um gut 0,5 Prozent angewachsen ist, während die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um knapp 0,2 Prozent gesunken ist (Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016). Gleichwohl sich diese Werte eher in einem niedrigen anteiligen Bereich bewegen, ist die Bedeutung einer un-

besetzten Stelle – abhängig von der Größe des jeweiligen Arbeitgebers und den damit verbundenen Möglichkeiten fehlende Kapazitäten zu kompensieren – besonders für Kleinst-, Klein- und zum Teil Mittelständische Betriebe nicht zu unterschätzen. Besonders im Handwerk und im Bereich der Gastronomie ist man auf Auszubildende als tatkräftige Arbeitskräfte in hohem Maße angewiesen. Diese Entwicklung – wachsendes Ausbildungsplatzangebot auf der einen Seite, sinkende Vertragsabschlüsse auf der anderen Seite – stellt eine auf den ersten Blick paradoxe Situation dar, die anhand der Daten sowohl für das Bundesgebiet, als auch für Hessen wiedergefunden werden kann. Diese Situation ist insofern paradox, als dass sich die Zahlen der gemeldeten Bewerber und der gemeldeten Berufsausbildungsstellen aufeinander zu bewegen, gleichzeitig die Zahl unversorgter Bewerber stabil bleibt und sogar etwas anwächst und ausbildende Betriebe und Unternehmen vermehrt über einen Mangel an Auszubildenden und Bewerbern klagen.

Diese Situation findet sich ebenfalls für Hessen wieder: Die quantitative Entwicklung ist bereits komplex und paradox und konterkariert die Bedeutung der dualen Ausbildung für den hessischen Arbeitsmarkt. Diese Bedeutung kann dadurch unterstrichen werden, dass im Laufe des Berichtsjahres 2015/2016 rund 40.775 Auszubildende ihre Ausbildungsstelle angetreten haben (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017). Gleichwohl seit einigen Jahren die Zahl junger Menschen, die sich für eine Ausbildung entscheiden, zunehmend rückläufig ist. Dies stellt für die meisten hessischen Unternehmen und Betriebe eine wachsende Herausforderung dar, da diese – meist aus dem Bereich der Klein- und Mittelständischen Unternehmen sowie Kleinstbetriebe im Handwerk – auf Bewerber und Auszubildende angewiesen sind. Dies trifft sowohl auf kaufmännische, gewerblich-technische Berufe sowie auf Handwerksberufe zu, die besonders in ländlich geprägten Kreisen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die lokale Wirtschaftsstruktur haben.

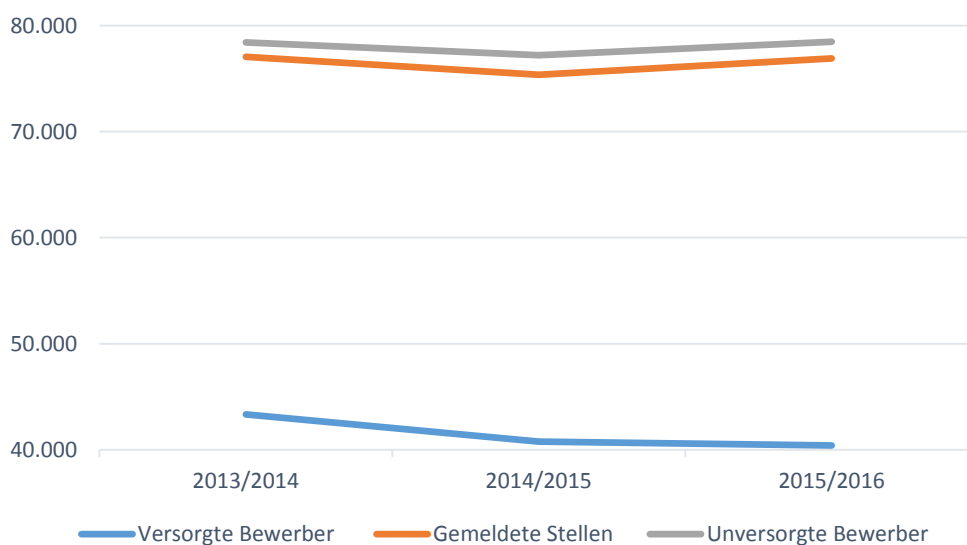
Demgegenüber lohnt es sich auch hier den Blick auf aggregierte Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zu legen. So gab es im September des Berichtsjahres 2013/2014 auf dem hessischen Ausbildungsmarkt gut 31.526 gemeldete Ausbildungsstellen, über drei Jahre bis zum Berichtsjahr 2016/2017 sind knapp 3.000 Ausbildungsstellen hinzugekommen – der Bundesagentur für Arbeit liegen für diesen Zeitraum 35.435 gemeldete Ausbildungsstellen vor (Vgl. ebd.).

Demgegenüber ist die Anzahl an gemeldeten Bewerbern für eine Ausbildungsstelle von 44.689 im Jahr 2013/2014 auf 42.936 im Jahr 2016/2017 gesunken, im Jahr 2015&2016 gab es gar 41.986 Bewerber. Scheint diese Situation nicht bereits komplex und paradox genug zu sein, ist ebenfalls die Anzahl der unversorgten Bewerber zu Beginn eines Ausbildungsjahres von 1.351 (2013/2014) auf 1.834 (2014/2015) angewachsen und lag im Jahr 2016/2017 bei 1.865 unversorgten Bewerbern (Vgl. ebd.).

Es stellt sich anschließend an diese Ausführungen die Fragen, womit diese Entwicklung begründet werden kann. Das quantitative Argument, dass sich ausgehend von gemeldeten Stellen und gemeldeten Bewerbern sowie deren Entwicklung der Ausbildungsmarkt einer relativen Balance annähert, da für jede Stelle ein Bewerber vorhanden sei, kann mit Verweis auf die Situation von beiden Seiten – sowohl von Bewerbern, als auch von Arbeitgebern – als obsolet betrachtet werden. In besonderem Maße können die Klagen von Arbeitgebern vernom-

men werden, denen zu Folge keine adäquaten Bewerber zu finden seien und dementsprechend Stellen unbesetzt bleiben. Anders gesagt, die Frage nach der Balance des Ausbildungsmarktes ist keine ausschließliche Frage des quantitativen Matchings zweier Seiten. Es ist darüber hinaus eine Frage der Passfähigkeit zwischen Stelle bzw. Arbeitgeber und Bewerber, also des qualitativen Matchings, der Passung zwischen Anforderungen und sich verändernden Anforderungen z.B. durch Digitalisierung auf der einen Seite und individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten auf der anderen Seite. Hinzu kommen rahmende Faktoren wie Mobilität der Auszubildenden, Klassenbildungen in Berufsschulen sowie deren Zusammenlegung im Falle ausbleibender Auszubildenden, die sich als determinierende Aspekte des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes maßgeblich auf das Zusammenfinden von Auszubildenden und Arbeitgebern auswirken.

Abbildung 41: Bewerber- und Ausbildungsstellen in Hessen im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017, eigene Darstellung

Das Argument, das daraus abgeleitet und im Zentrum der Sonderstudie steht, lautet daher, dass neben dem rein quantitativen Matching besonders die qualitativen Aspekte und Faktoren des Ausbildungsmarktes betrachtet werden müssen, die letztlich dazu führen, dass u.a. gemeldete Stellen unbesetzt und gemeldete Bewerber unversorgt bleiben. Die erhobenen Informationen über eben jene qualitative Seite des Ausbildungsmarktes und die Verknüpfung dieser Informationen mit quantitativen Daten zu regionalspezifischem Wissen, aus dem übergeordnete Entwicklungen und Trends für das Ausbildungsgeschehen für das Bundesland Hessen strukturiert abgeleitet werden können, stellt den Mehrwert dieser Studie dar. Dadurch liefert diese Studie Einblicke in den Ausbildungsmarkt in Hessen, die in der Art noch nicht vorliegen.

Im folgenden Exkurs werden die Ergebnisse dieser Sonderstudie speziell für das Bundesland Hessen dargestellt.⁴ Zu Beginn werden allgemeine Trends und Entwicklungen im dualen Aus-

⁴ Die Ergebnisse für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte Hessens sind innerhalb der Regionaldossiers des Jahres 2017 aufbereitet und können für jeden Landkreis und kreisfreie Stadt u.a. auf der Homepage des Projekts unter www.regio-pro.eu eingesehen werden.

bildungsgeschehen beschrieben, um einen Überblick über die aktuellen Themen, die die Situation des dualen Ausbildungssystems maßgeblich prägen, zu gewinnen. Diesen allgemeinen Trends werden regionale Spezifika in Hessen gegenübergestellt, um ebenfalls die Individualität regionaler Ausbildungsmärkte im Kontext regionaler Arbeitsmärkte zu verdeutlichen und der Komplexität des Themas gerecht zu werden. Sodann wird unter Rückgriff auf die ermittelten Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte eine Verortung des regionalen Ausbildungsgeschehens vorgenommen, sodass die Ergebnisse der Sonderstudie innerhalb des Projekts regio pro kontextualisiert und gerahmt werden.

E3. Übergreifende Herausforderungen im dualen Ausbildungsgeschehen in Hessen

Im folgenden Abschnitt werden übergreifende Entwicklungen im dualen Ausbildungsgeschehen für das Bundesland Hessen herausgestellt. Hierfür werden die auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte ermittelten Befunde zu übergreifenden Trends aggregiert. Gleichwohl gilt es, um der Vielschichtigkeit des Themas gerecht zu werden, regionalspezifische Einblicke den übergreifenden Entwicklungen zur Seite zu stellen. Die Ergebnisse werden in drei Abschnitten dargestellt, welche die

1. Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte
2. Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems
3. Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte

umfasst. Abschließend wird ein kurzes Resümee gezogen.

E3.1 Qualitative Determinanten regionaler Ausbildungsmärkte

Eine erste Annäherung an das Ausbildungsgeschehen in Hessen wird im Folgenden über die Beschreibung qualitativer Faktoren geleistet. Hier soll in einer Gesamtschau beschrieben werden, welche „weichen“ Faktoren sich maßgeblich auf die Ausbildungssituation in Hessen auswirken. Es ist dabei wichtig zu betonen, dass diese qualitativen Determinanten nicht für alle Regionen in Hessen gleichermaßen relevant sind; vielmehr gilt es zu differenzieren, welche Faktoren in welchen Regionen Hessens Wirkung entfalten. Diese Ausführungen sollen dafür sensibilisieren, dass sowohl regionale Arbeitsmärkte, als auch regionale Ausbildungsmärkte sehr komplex sind; pauschale Aussagen über *den* Ausbildungsmarkt in *dem* ländlichen oder städtischen Raum können weder getätigt, noch empirisch gehalten werden. Im Anschluss an diese Beschreibung wird gezielt auf untersuchte Ausbildungsberufe sowie deren Herausforderungen eingegangen.

Als qualitative Faktoren, die das Ausbildungsgeschehen in Hessen und den 26 Landkreisen und kreisfreien Städten maßgeblich prägen, können

1. das bereits erwähnte Gefälle zwischen Berufen unterschiedlicher Ausrichtungen
2. die Passfähigkeit zwischen individuellen Kompetenzen und Anforderungen der Ausbildungsstelle, sowie
3. die Mobilität von Auszubildenden

betrachtet werden.

Das Gefälle zwischen Berufen unterschiedlicher Fachausrichtungen

Das Gefälle zwischen diesen beruflichen Ausrichtungen wird von allen befragten Expertinnen und Experten als eine maßgebliche Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ihrer Region genannt. Während die kaufmännischen Berufe wie Industriekaufmann, Kaufmann für Büromanagement, Kaufmann im Einzelhandel sowie Mediengestalter Digital und Print sich großer Beliebtheit bei Jugendlichen erfreuen und es tendenziell eher zu wenig Ausbildungsstellen denn Auszubildende gibt, gestaltet sich das Verhältnis zwischen Ausbildungsstellen und Auszubildenden für die Berufe gewerblich-technischer Ausrichtung, sowie für Handwerksberufe zunehmend schwieriger. Hier bleiben vermehrt Ausbildungsstellen unbesetzt, was die befragten Expertinnen und Experten auf eine tendenziell weniger stark ausgeprägte Attraktivität dieser Berufe zurückführen. Diese geringe Attraktivität kann systemischer Natur sein, beispielsweise beim Fleischer, Bäcker oder Maurer, oder sich auf einzelne Aspekte der Arbeit beziehen, wie im Maler- oder Dachdeckerhandwerk. Dieses Gefälle unter diesen Berufen ließe sich entlang der Gründe für eine empfundene (fehlende) Attraktivität entsprechend wie folgt beschreiben: Je stärker sich Berufs- und Ausbildungsinhalte durch körperliche Tätigkeiten auszeichnen und gleichzeitig eine Entfernung von Dienstleistungsorientierung stattfindet, desto weniger attraktiv erscheint für junge Menschen eine Ausbildung in diesen Berufen. Gleichwohl dieses Gefälle je nach Region zwischen latent und manifest changiert, prägt es grundlegende Strukturen des Ausbildungsgeschehens in allen 26 Landkreisen und kreisfreien, damit des Bundeslands Hessen. Im Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen auf Bundesebene steht das Bundesland Hessen allerdings nicht alleine dar: Die Bedeutungsverschiebung zwischen dem sekundären und tertiären Sektor und der Entwicklung der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ist ein umgreifender Wandel, der auch im Arbeitsmarkt und damit im Ausbildungsmarkt für wertemäßige und normative Verschiebungen hinsichtlich der Ausbildungsorientierung sorgt (Vgl. Danielli, Backhaus, Laube 2002; Vgl. Baabe-Meijer, Kuhlmeier, Meyser 2016). Dies macht es für fast alle Handwerksbetriebe schwer, gute und qualifizierte Auszubildende zu finden, Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen können nicht getroffen werden. Die gewerblich-technischen Berufe sind hingegen in ländlichen Regionen beliebter als in städtischen Regionen, da sie innerhalb eines familiären Settings ein relativ hohes Ansehen genießen und für eine meist saisonunabhängige und stabile Perspektive im „Betrieb von nebenan“ sorgen. Die kaufmännischen Berufe wiederum sind sowohl in städtischen Regionen, als auch in ländlichen Regionen sehr attraktiv. Auszubildende verbinden mit diesen Berufen keine körperliche Schwere, ein höheres Maß an Gestaltungsfreiheit und weitestgehend geregelte Abläufe.

Passfähigkeit zwischen Bewerber, Ausbildungsstelle und Ausbildungsberuf

Im Rahmen der Expertenbefragung wurde ferner immer wieder betont, wie ausschlaggebend die Passfähigkeit zwischen Bewerber und Ausbildungsstelle bzw. zwischen individuellen Kompetenzen und Vorstellungen sowie inhaltlichen Anforderungen ist. So stellten einige Expertinnen und Experten für Berufe in der Gastronomie beispielsweise heraus, wie medial vermittelte Bilder von Sterneköchen die Vorstellungen von Jugendlichen beeinflussen und diese letztlich

mit den Alltagserfahrungen im Zuge der Ausbildung kollidieren. Dies führe nach Expertenmeinung über Zeit zur Frustration und nähere Abbruchsgedanken. Die befragten Expertinnen und Experten beobachten zudem, dass sich immer mehr Berufe in einem inhaltlichen Wandel befänden, der u.a. für eine Zunahme an inhaltlicher Komplexität in Berufen Sorge, die wiederum mit der Zielgruppe an Bewerbern nur schwer vereinbar sei: So stehen beispielsweise für den Ausbildungsberuf im Malerhandwerk zunehmend Fragen nach gut gedämmten Häusern, der Verwendung langlebiger und atmender Lacke und Farben im Fokus. Die Bewerber müssen sich daher in zunehmendem Maße mit naturwissenschaftlichem Wissen auseinandersetzen, es beherrschen und anwenden können. In ländlichen Regionen mit einem hohen Bau an Eigenheimen, stellt nach Expertenmeinung z.B. der Beruf des Maurers in Verbindung mit dem Beruf des Dachdeckers und des Malers die Grundlage für effizient beheizte Häuser dar. Die Zielgruppen, aus denen die Bewerber für diese Ausbildungsberufe rekrutiert werden, sind weitestgehend junge Männer mit Hauptschulabschluss. Während ihre Altersgenossen mit einem Realschulabschluss oder der allgemeinen bzw. fachgebundenen Hochschulreife sich für ein Studium wohlmöglich in einem anderen Bundesland oder eine Berufsausbildung mit kaufmännischer Ausrichtung interessieren, seien diese Jugendlichen wiederum nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten meist nicht in der Lage die zunehmende Bedeutung naturwissenschaftlichen Wissens in diesen Berufen in der Praxis zu erkennen. Dementsprechend scheint es, dass für diese Berufe zunehmend das personale Fundament aufgrund fehlender Passfähigkeit wegbricht.

Eine fehlende Passfähigkeit kann allerdings auch in eine andere Richtung wirken: Formulieren beispielsweise selbstbewusste Bewerber oder Auszubildende individuelle Erwartungen an ihre Tätigkeit oder an Bildungsinhalte, gelten sie für ihren Arbeitgeber oftmals als aufmüpfig oder Unruhestifter, was wiederum innerbetriebliche Konflikte zur Folge haben und die Ausbildungssituation für den Auszubildenden (und den Betrieb) erschweren kann. Hier wird nach Sicht der Expertinnen und Experten häufig jedoch verpasst, im Sinne der Bindung von Auszubildenden auf deren Vorstellungen einzugehen, ihrem Wunsch des Begegnens auf Augenhöhe nachzukommen und sie als Verhandlungspartner anzuerkennen. Somit kann auch fehlendes Verständnis von Seiten des ausbildenden Betriebs für die individuelle Situation des Auszubildenden zu Frust und damit zu einem Abbruch der Ausbildung führen. Fehlende Passfähigkeit bezieht sich somit nicht nur auf den Abgleich von Anforderungen und Kompetenzen, sondern ebenfalls auf die Interaktion und Kommunikation zwischen Auszubildendem und Betrieb bzw. Arbeitgeber (Vgl. Esser 2009).

Individuelle Mobilitätsbedarfe von Auszubildenden

Neben dem zwischenberuflichen Gefälle sowie der fehlenden Passfähigkeit stellt die Mobilität der Auszubildenden ein weiterer maßgeblicher Aspekt für das Ausbildungsgeschehen dar. Die zwei größten Zielgruppen für eine Ausbildung sind jene mit einem Hauptschul- oder einem Realschulabschluss. Nur die wenigsten haben entweder einen höheren Bildungs- oder gar keinen Bildungsabschluss. Daher sind die meisten Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 15 bis 16 Jahre alt.

In ländlich geprägten Landkreisen wie dem Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Waldeck-Frankenberg, aber auch dem Landkreis Fulda, Landkreis Gießen in der Mitte gelegen, sowie im Süden in den Kreisen Bergstraße, Darmstadt-Dieburg oder Odenwaldkreis können Auszubildende, die mindestens 16 Jahre alt sind, ihren Weg zur Ausbildungsstelle mit dem Motorroller hinter sich bringen. Dieser zweiradgestützte Individualverkehr von Jugendlichen hängt von einem relativ gesicherten familiären Umfeld ab, da häufig die Eltern des Auszubildenden für den Führerschein, den Motorroller und/oder die Versicherungs- und Treibstoffkosten finanziell aufkommen. Ferner füllt er das wachsende Vakuum des öffentlichen Personennahverkehrs (im Folgenden ÖPNV) im ländlichen Raum, der selten als attraktive Möglichkeit für Pendelwege im Ländlichen angesehen wird. In städtischen Regionen hingegen sind die Auszubildenden meist auf den ÖPNV angewiesen und nutzen diesen auch. Allerdings kann an den Randgebieten städtischer Regionen, wie dem Rhein-Main Gebiet, die Mobilität wiederum zu einem entscheidenden Faktor für einen Ausbildungsberuf werden; nämlich dann, wenn die städtischen Strukturen ins Ländliche ausfransen und man sich abseits der gut ausgebauten infrastrukturellen Trassen bewegt: dies kann z.B. in Groß-Gerau südlich von Rüsselsheim, ab Wiesbaden rheinaufwärts, südlich von Darmstadt sowie in dem ab Hanau östlich gelegenen Gebiet des Main-Kinzig-Kreises der Fall sein. Die Auszubildenden in diesen Regionen stehen stets unter dem Verdacht, zum Rhein-Main-Gebiet und den weitreichenden Pendelinfrastrukturen zu zählen, gleichwohl die infrastrukturellen Bedingungen in diesen Gegenden durchaus denen ländlicher Regionen gleichen. Die Gewissheit, zu einem Ballungsgebiet zu gehören, kann somit sehr schnell auf die Probe gestellt werden. Aus diesen Überlegungen ergeben sich unterschiedliche Herausforderungen.

Kann für einen Auszubildenden im ländlichen Raum der tägliche Weg zur Ausbildungsstelle oder zur Berufsschule nicht individuell gestaltet werden, da das soziale Umfeld z.B. die entstehenden Kosten nicht tragen kann, sind diese Jugendlichen entweder auf den ÖPNV angewiesen, der in einigen ländlichen Abschnitten strukturschwacher Regionen in geringen Frequenzen täglich die Ortschaften passiert, oder sie sind auf Synergieeffekte aus dem näheren sozialen Umfeld, wie Fahrgemeinschaften mit Nachbarn, Freunden oder Bekannten, angewiesen. Dies funktioniert nach Expertinnen und Experten meist in jenen Konstellationen, wenn der gleiche Betrieb angesteuert wird. Wird allerdings diese Routine aufgebrochen, z.B. weil der Autofahrer in einer anderen Schicht arbeitet, kann ein Problem für den Auszubildenden entstehen. Noch schwieriger für den Auszubildenden ist es, wenn dieser eine Ausbildung zum Bäcker im ländlichen Raum durchlaufen möchte, aufgrund der Arbeitszeiten allerdings wenige Synergiepotentiale vorhanden sind. Insofern kann die Frage nach der Mobilität eine handfeste Herausforderung für Auszubildende darstellen und somit durchaus zur Verschärfung von Auszubildendenengpässen beitragen. Mobilität ist auf routinierte Abläufe angewiesen; bricht diese auf, kann sie der Motivation des Auszubildenden disparat entgegenstehen und zu einer Ausbildungslast werden. Zukünftige, ungedeckte Bedarfe an Fachkräften in einzelnen Berufen sind somit zum Teil auch infrastrukturell begründbar.

Expertinnen und Experten aus Limburg-Weilburg, Lahn-Dill-Kreis oder auch Marburg-Biedenkopf verstehen vor diesem Hintergrund beispielsweise das in Hessen eingerichtete Schüler- und Auszubildendenticket als zielführend, um Mobilitätsprobleme für Auszubildende zu

lösen. So mussten bis zur Verabschiedung des Tickets die Auszubildenden etwaige Pendelkosten zu entfernten Berufsschulen selbst tragen. Allerdings ist anzumerken, dass im ländlichen Raum besonders jene Auszubildende davon höchstwahrscheinlich profitieren werden, die sich in relativ gefestigten ÖPNV-Strukturen bewegen und mit dem Schienenverkehr zu ihrer Ausbildungsstelle gelangen können. Jene, die in diesen strukturschwachen Regionen auf den Busverkehr angewiesen sind, wie in östlich gelegenen Gegenden der Bergstraße, im nördlichen Main-Kinzig-Kreis, im Vogelsbergkreis um den Naturpark Hoher Vogelsberg, in der Rhön, im Idsteiner Land, im Nordhessischen in Richtung Thüringen sowie in Richtung Sauerland, könnten auf weitere Hilfe angewiesen sein.

E3.2 Entwicklungen und Herausforderungen in Ausbildungsberufen des dualen Systems

Fokussiert man zu Beginn der Ausführungen für das Bundesland Hessen einzelne Ausbildungsberufe, so können die größten Herausforderungen, die laut Prognosen aus regio pro bis 2022 besonders in der Deckung von Bedarfen von Fachkräften mit Berufsausbildung liegen werden, für Ausbildungsberufe in der Gastronomie, im Handwerk sowie für Berufe gewerblich-technischer Ausrichtung identifiziert werden. Die befragten Expertinnen und Experten betonen, dass während für Ausbildungsberufe der Gastronomie sowie partiell für Ausbildungsberufe des Handwerks besonders Fragen nach der berufsspezifischen Attraktivität die Zahlen an Ausbildungsinteressierten niedrig halten, genießen die kaufmännischen Ausbildungsberufe ein insgesamt höheres Ansehen. Nach Expertensicht sei die Aussicht auf individuelle Karriereentwicklungen besonders bei kaufmännischen Berufen ein wesentlicher berufsspezifischer Faktor: So zeichneten sich die kaufmännischen Ausbildungsberufe gegenüber den gewerblich-technischen Berufen durch eine höhere Offenheit in Bezug auf individuelle betriebliche Aufstiege und Weiterbildungsmöglichkeiten aus. Demgegenüber seien die geringen Auszubildenden im gastronomischen Berufen nach Expertenmeinung eher systemischer Natur und seien der Eigenheit der Branche geschuldet. Dies umfasst Aspekte wie Arbeitszeiten an Wochenende, Sonn- und Feiertagen und lange Arbeitsschichten aufgrund starker Saisonorientierung sowie ein meist vorherrschender, von Auszubildenden und Beschäftigten als rau empfundener Umgangston innerhalb eines Teams. Diese Aspekte führten nach Expertensicht letztlich dazu, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt oder Ausbildungsverträge nicht erfolgreich abgeschlossen werden.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen der Gastronomie

Legt man den Blick en detail auf gastronomische Ausbildungsberufe, dann kann erkannt werden, dass die meisten neuen Ausbildungsverträge für den Beruf Hotelfachmann sowie für den Beruf des Kochs abgeschlossen werden. Auffällig ist, dass sowohl in diesen relativ hoch frequentierten Ausbildungsberufen sowie den weiteren Ausbildungsberufen der Gastronomie besonders von jungen Frauen sowie von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss neue Verträge abgeschlossen werden. Jugendliche mit mindestens mittlerer Reife sind in den Ausbildungsberufen des Fachmanns für Systemgastronomie sowie des Hotelfachmanns zu finden. Besonders bei letztem Beruf überwiegt eine administrative Dienstleistungsorientierung, weshalb

dieser Beruf für Jugendliche mit Real- und Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss wiederum attraktiv erscheint.

Stellt man den neu abgeschlossenen Verträgen aus dem Jahr 2016 die Abbruchquoten sowie die Informationen über erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen gegenüber, stellt sich heraus, dass die Erfolgsquoten recht stabil sind – nach Expertenmeinung werden allerdings viele Ausbildungsverträge nach dem ersten absolvierten Ausbildungsjahr abgebrochen. Daher kann gesagt werden, dass die Herausforderung der ungedeckten Bedarfe an ausgebildeten Köchen in Hessen maßgeblich in den Abbrüchen im zweiten bzw. dritten Lehrjahr begründet liegen; es scheint daher entweder zu wenige Jugendliche zu geben, die sich bewusst für eine Ausbildung zum Koch entscheiden, oder die nachhaltig an den Beruf oder den Betrieb gebunden werden. Aufgrund dessen darf die Qualität einer abgebrochenen Ausbildung zum Koch und die Bedeutung dessen für einen gastronomischen Betrieb nicht unterschätzt werden.

Tabelle 14: Neue Vertragsabschlüsse in gastronomischen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Realschulabschluss	Mit Hoch-/Fachhochschulabschluss
Koch/Köchin	665	21%	16%	8%	45%	32%	11%
Fachkraft im Gastgewerbe	144	56%	21%	14%	65%	14%	6%
Restaurantfachmann/-fachfrau	181	59%	14%	8%	36%	39%	14%
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	111	54%	15%	5%	34%	44%	16%
Hotelfachmann/-fachfrau	716	63%	16%	5%	17%	43%	33%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Höhere Abbruchquoten sind hingegen bei den Fachkräften im Gastgewerbe sowie bei dem Beruf des Restaurantfachmanns zu finden. Besonders bei den Fachkräften im Gastgewerbe werden bedeutend viele Ausbildungsverträge im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr abgebrochen, was einen Hinweis auf fordernde Arbeitsbedingungen und damit einhergehenden Be- oder Überlastungen geben kann. Auffällig sind hier die hohen Abbruchquoten von Auszubildenden mit Realschulabschluss, die für die ausbildenden Betriebe u.a. die Potentiale für interne Führungsaufgaben darstellen. Somit bricht den Betrieben mit dieser Zielgruppe nicht nur eine bedeutende Gruppe an Auszubildenden weg, sondern auch jene, denen man prospektiv Führungsaufgaben – auch im Zuge etwaiger Betriebsübernahmen – anvertrauen könnte.

Bezüglich der hohen Abbruchquoten im Gastgewerbe stellen die befragten Expertinnen und Experten heraus, dass diese aus falschen Vorstellungen der Bewerber resultieren: So gingen laut Expertenmeinung Auszubildende mit den Vorstellungen eines medial vermittelten Fernsehkochs an die eigene Ausbildung heran; stellten die Auszubildenden dann fest, dass das eigene Berufsbild nicht zu halten sei, führe dies zu Frustration und forciere letztlich einen Ab-

bruch der Ausbildung. Die Expertinnen und Experten betonen, dass Auszubildende im Gastgewerbe sich für diese Ausbildung bewusst und ohne einen Zweifel entscheiden müssten, da ansonsten die Motivation fehle, um schwierige und anstrengende Phasen in der Ausbildung zu überstehen. Ein weiterer gewichtiger Grund für Ausbildungsabbrüche im Gastgewerbe stellt das Arbeiten im Team sowie mögliche Spannungen und Konflikte im Team dar. Hierfür beginnt man von Seiten der begleitenden Kammern überbetriebliche Lösungen für die Auszubildenden anzustreben: Befragten Expertinnen und Experten zufolge, könne der bzw. die Auszubildende seinen Betrieb wechseln und damit seine Ausbildung in einem anderen Team fortsetzen. Solche Lösungen sind noch nicht weit verbreitet, weshalb es sich lohnt diesen Ansatz strukturell zu verankern und zu institutionalisieren, stellt dies schließlich eine nach Expertenmeinung gut funktionierende und elegante Methode zur Bindung von Auszubildenden in einem herausfordernden Berufsfeld dar. Dadurch würden auch die Auszubildenden in ihrer Entscheidung, den Weg in der Gastronomie zu gehen, von außen gestärkt und unterstützt; befragte Ausbildungsberaterinnen und -berater betonen, dass die Auszubildenden dadurch in dem Gefühl, wichtig zu sein sind und gebraucht zu werden, gestärkt würden.

Tabelle 15: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in gastronomischen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Real-schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhochschulabschluss		
Koch/Köchin	26%	25%	30%	26%	37%	19%	14%	425	84%
Fachkraft im Gastgewerbe	30%	29%	43%	45%	24%	48%	0%	95	76%
Restaurantfachmann/-fachfrau	36%	35%	28%	19%	47%	34%	26%	141	83%
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	15%	13%	21%	45%	13%	15%	7%	73	78%
Hotelfachmann/-fachfrau	19%	19%	22%	17%	34%	20%	11%	561	91%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Bezüglich der Ausbildungsberufe in der Gastronomie muss ferner herausgestellt werden, dass die Ausbildung in unterschiedliche regionale Kontexte eingebettet ist: So wird die Ausbildung zum Koch, zum Restaurantfachmann oder zur Fachkraft im Gastgewerbe beispielsweise im Landkreis Fulda vom Biosphärenreservat gerahmt. Laut Expertenmeinung stelle das Biosphärenreservat in der Rhön für etwaige Ausbildungsberufe Fluch und Segen zugleich dar: Während das Reservat auf der einen Seite, besonders für die ländlich geprägten Abschnitte der Region, ein zentraler Aspekt für Tourismus, Umwelt und lokale Betriebe darstellt, begrenzt das Biosphärenreservat die Attraktivität dieser regionalen Abschnitte um auch für Auszubildende als ein interessanter Ort zu gelten. Es sei daher schwierig, so Expertinnen und Experten aus dem Landkreis Fulda, junge Menschen 1. für eine Ausbildung in einem herausfordernden Berufsfeld zu gewinnen, wenn der Ausbildungsbetrieb 2. in einem weitläufigen Naturschutz- und Naherholungsgebiet liegt.

Eine ähnliche Situation findet sich für gastronomische Betriebe im Westen Hessens entlang des Rheins wieder. Gleichwohl der Tourismus am Rhein gegenüber dem Tourismus in der Rhön differenziert betrachtet werden muss, sehen sich auch hier gastronomische Betriebe, insbesondere familiengeführte Betriebe, mit einem Mangel an interessierten Bewerbern bzw. ungedeckten Bedarfen an ausgebildeten Fachkräften konfrontiert. Besonders die sogenannten „Straußenwirtschaften“ sind hiervon betroffen, da diese hochgradig saisonorientiert und familiengeführt sind. Somit fehlen ihnen relevante Ressourcen und formale Strukturen, um für junge Menschen eine attraktive und stabile berufliche Perspektive bieten zu können. Demgegenüber sind die Straußenwirtschaften für die regionale Identität dieser Regionen besonders relevant, da sie ein kulturelles Gegengewicht zu dem größeren Hotellerie- und Gastgewerbe um die zentralen Tourismusorte wie Eltville und Rüdesheim am Rhein darstellen. Gleichwohl sollte betont werden, dass sich jene Betriebe, die östlich des Rheinsteigwanderwegs und damit abseits des infrastrukturell und touristisch stark erschlossenen Rheintals liegen, mit noch größeren Herausforderungen konfrontiert sehen, als jene rheinaufwärts liegenden Betriebe.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen des Handwerks: Bauberufe

Im Hinblick auf die Herausforderungen im Handwerk gilt es, zwischen Ausbildungsberufen zu differenzieren, die mit mehr bzw. weniger sozialem Prestige bedacht werden. Zeichnen sich z.B. gastronomische Berufe per se durch ein geringes soziales Prestige aus, das wie bereits erwähnt systemischer Natur ist, gilt dies nicht für alle Ausbildungsberufe des Handwerks gleichermaßen: So gelten Ausbildungen zum Tischler sowie zum Zimmerer gemeinhin als sehr attraktiv gegenüber Ausbildungen zum Fleischer, Bäcker, Maurer, Maler sowie Beton- und Stahlbetonbauer. Ausschlaggebend, so die Meinung befragter Expertinnen und Experten, sei die Frage nach der körperlichen Belastung, der Komplexität im Handwerk sowie nach dem zu behandelnden Material in der alltäglichen Arbeit. Die körperliche Belastung ist beispielsweise im Beruf des Maurers, Beton- und Stahlbetonbauers, Straßenbauers sowie Malers zum Teil ausgeprägter, als dies für Tischler und Zimmerer der Fall ist. Hinzu kommt, dass man während der Arbeit jeglichen Witterungen ausgesetzt ist, seien es z.B. hohe Temperaturen und starke Abgas- und Emissionsbelastungen beim Straßenbau, die beim Bau von Autobahnen ausgehalten werden müssen, oder im Malerhandwerk das Hantieren mit Stahlgerüst bei nasser Kälte. Die soziale Konnotation dieser Berufe erfährt daher kein gutes Image und erscheint für Auszubildende mit einem guten Realschulabschluss als keine attraktive Perspektive. Dies wird weiterhin durch geringe Karriere- oder Aufstiegschancen innerhalb des Berufs bzw. des ausbildenden Betriebs verstärkt, da diese oftmals familiengeführt sind und Übereinkommen bilateral in informeller Weise getroffen werden (Vgl. Becker 2011). Aufgrund dessen gelten Ausbildungen in diesen Berufen insgesamt als wenig erstrebenswert, da sie mit hoher körperlicher Belastung verbunden werden. Dabei werde allerdings nach Expertensicht vergessen, dass besonders im Maler-, Maurer- und Dachdeckerhandwerk die inhaltliche Komplexität zugenommen hat. Diese Zunahme an handwerklicher Komplexität kann besonders auf die gesellschaftspolitische Forderung nach gut gedämmten und effizient geheizten Häusern zurückgeführt werden, die sich wiederum in komplexen fachlichen Zusammenhängen für angehende Maler, Maurer oder Dachdecker äußert. Schaut man sich in diesem Kontext die neu abgeschlossenen Verträge nach Schulabschlüssen an, fällt auf, dass besonders in diesen Berufen

die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss vertreten ist. Nach Expertenmeinung besteht die Herausforderung in diesen Berufen darin, Passfähigkeit zwischen gewachsenen fachlichen Anforderungen auf der einen Seite mit den individuellen Kompetenzen dieser Zielgruppe auf der anderen Seite herzustellen. Dies kann nach Expertinnen und Experten über Mentorenprogramme und möglichst individualisierte Begleitinitiativen gelingen, um die Auszubildenden in diesen Berufen zu halten. Schaut man sich im Abgleich die Erfolgs- und Abbruchquoten für diese Berufe an, dann kann festgehalten werden, dass die bestehenden Mechanismen anscheinend zielführende Ansätze darstellen. Die allgemeinen Abbruchquoten sind insgesamt nicht sehr hoch und die Erfolgsquoten relativ stabil. Zudem stellen diese Ausbildungsberufe von Männern dominierte Berufe dar, es haben nur sehr wenige junge Frauen eine Ausbildung in diesen Berufen aufgenommen. Sowohl die Geschlechterverteilung, als auch die Frage nach dem Schulabschluss führen nach Expertinnen und Experten dazu, dass sich die Berufe durch eine hohe Homogenität von Auszubildenden auszeichnen. Dies wirke sich, so die Expertinnen und Experten, sowohl auf das Klima im Betrieb, als auch auf die Lern- dynamik in den Berufsschulen aus. Daher regen einige der befragten Expertinnen und Experten an, eine stärkere Durchmischung durch praxisorientierte Schulprojekte anzustreben, so- dass für die sich bereits in der Ausbildung befindenden Auszubildenden externe Anreize und Impulse zur Steigerung der eigenen Motivation gesetzt werden.

Tabelle 16: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen des Handwerks

Ausbildungsberuf	Neuabge- schlossene Ausbildungs- verträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulab- schluss	Mit Haupt- schulab- schluss	Mit Real- schulab- schluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulab- schluss
Straßenbauer/in	126	1%	14%	2%	69%	15%	12%
Beton- und Stahlbetonbauer/in	28	4%	4%	4%	61%	14%	21%
Dachdecker/in FR Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik	214	5%	12%	6%	60%	22%	9%
Maurer/in	162	1%	19%	7%	60%	21%	10%
Maler/in und Lackie- rer/in FR Gestaltung und Instandhaltung	577	13%	17%	7%	68%	21%	3%
Tischler/in	521	11%	7%	2%	42%	31%	23%
Zimmerer/Zimmerin	161	4%	6%	2%	35%	32%	30%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Demgegenüber gelten die Ausbildungen im Tischler- und Zimmererhandwerk gemeinhin als erstrebenswert. Die befragten Expertinnen und Experten geben hierfür zwei maßgebliche Gründe an: Zum einen sei das zu bearbeitende Material Holz ein gesellschaftlich weit verbreitetes Material, das u.a. im Zuge der Ökologisierung alltagsweltlicher Aspekte und der Möglichkeit für eine weitestehende Naturbelassenheit von Holzprodukten wiederum im Trend liege. Die Haptik und die normative Bedeutung des Materials seien den Expertinnen und Experten zufolge daher ebenfalls bedeutende Gründe, weshalb sich junge Menschen für eine Ausbil-

derung im Tischler- oder Zimmererhandwerk entscheiden. Zum anderen bildet für viele Jugendliche die Ausbildung im Tischlerhandwerk die Grundlage für ein nachfolgendes Studium im Fach Architektur. Die Herausforderung für diesen Beruf kann daher in der Bindung von ausgebildeten Fachkräften gesehen werden.

Die Unterschiede zwischen diesen Berufsgruppen im Handwerk kann an den Gruppen der abgeschlossenen Verträge abgelesen werden: Während – wie bereits erwähnt – sich die Auszubildenden für die Berufe des Maler-, Maurerhandwerk, Straßenbau sowie Beton- und Stahlbetonbau zum Großteil aus Schulabgängern mit bzw. ohne Hauptschulabschluss rekrutieren, liegt der Schwerpunkt im Tischler- und Zimmererhandwerk bei den Schulabgängern mit Real- schulabschluss sowie mit (Fach-) Hochschulabschluss. Entsprechend gering sind die Abbruchquoten in diesen Gruppen gegenüber den übrigen Schulabsolventen in diesen beiden Berufen. Die Erfolgsquoten sind ebenfalls recht stabil. Hier kann prinzipiell die Überlegung angestellt werden, inwiefern Jugendliche mit mittlerer Reife gegenüber ihren Mitschülern mit oder ohne Hauptschulabschluss über eine ausgeprägte Ausbildungsreife und über ein stabiles Umfeld verfügen, das sie in ihrer Entscheidung und in schwierigen, lernintensiven Ausbildungsphasen unterstützt.

Tabelle 17: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen des Handwerks

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhochschulabschluss		
Straßenbauer/in	9%	0%	17%	20%	9%	12%	3%	91	89%
Beton- und Stahlbetonbauer/in	11%	0%	33%	100%	16%	0%	6%	23	92%
Dachdecker/in FR Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik	20%	6%	22%	10%	21%	20%	18%	147	74%
Maurer/in	12%	0%	13%	18%	14%	9%	6%	134	95%
Maler/in und Lackierer/in FR Gestaltung und Instandhaltung	18%	13%	20%	29%	19%	12%	25%	293	82%
Tischler/in	13%	12%	20%	33%	16%	10%	7%	342	89%
Zimmerer/Zimmerin	9%	0%	13%	0%	11%	6%	13%	113	89%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen des Handwerks: Fleisch- und Backwaren

Weitere Ausbildungsberufe des Handwerks mit derzeitigen Engpässen an Bewerbern die mittelfristig zu ungedeckten Bedarfen an Fachkräften führen werden, sind die Berufe des Bäckers sowie des Fleischers. Hinzu kommen die von den Industrie- und Handelskammern betreuten Ausbildungsberufe Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Bäckerei und Fleischerei. Auch hier sind Engpässe an Bewerbern beobachtbar. Regionale Differenzierungen können auch hier getroffen werden: Während in städtischen Regionen wie Frankfurt am Main, Wiesbaden, Darmstadt, aber auch Gießen, Kassel und Marburg eher Großfirmen – besonders in

den Bäckereien – sowie einige Unternehmensketten vorzufinden sind, die über große Produktionskapazitäten verfügen und somit fehlende Auszubildende im Rahmen ihrer Strukturen auffangen können, sind die vorrangig familiengeführten Klein- und Kleinstbetriebe in ländlichen Regionen ohne urbanen Leuchtturm – Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis – weniger in der Lage fehlende Auszubildende auszugleichen. Die in Berufen des Fleischers oder Bäckers fehlenden Auszubildenden können somit eine Herausforderung für die Sicherung regionaler Nahversorgung in überschaubaren Dorfgemeinschaften und Gemeindeverbänden darstellen, weshalb die unbesetzten Stellen in diesen Betrieben von regionaler Bedeutung sind.

Beide Berufsfelder – Bäckerei und Fleischerei – werden den Expertinnen und Experten zufolge von jungen Menschen als nicht ausreichend attraktiv wahrgenommen, weshalb eine Entscheidung für eine Ausbildung in diesen Berufen selten positiv ausfällt. Beide Berufsfelder zeichnen sich wie die Ausbildungsberufe im Maler- und Maurerhandwerk durch berufsspezifische und damit systemische, in der Eigenlogik der Berufe zu findende Aspekte aus, die die fehlende Attraktivität verstärken, gleichzeitig jedoch die Fundamente der Berufe darstellen.

Tabelle 18: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen der Bäckerei und Fleischerei

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Haupt- schulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss
Bäcker/in	193	20%	26%	6%	61%	24%	7%
Fleischer/in	119	6%	11%	3%	72%	15%	8%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Bäckerei	283	81%	14%	2%	72%	25%	1%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Fleischerei	92	72%	11%	4%	74%	18%	3%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

So gilt gemeinhin das intensive Arbeiten mit dem Material Fleisch als wenig erstrebenswert. Durch gesellschaftliche Entwicklungen, wie eine zunehmend ökologisch ausgerichtete, vegetarische oder vegane – prinzipiell Tierprodukt arme – Ernährung, wird das fehlende Prestige in diesen Berufen auch durch Konsumorientierungen weiterhin verstärkt. Hinsichtlich der Bäckerberufe führen die Expertinnen und Experten ferner die Arbeitszeiten an, die dafür sorgen, dass wenige Jugendliche für sich eine Perspektive in diesem Berufsfeld sehen. Nach Expertenmeinung sei die sehr hohe körperliche Belastung in diesen Berufen nicht zu unterschätzen: Während in den Bäcker- und Fleischerberufen z.B. schwere Lasten bewegt werden müssen, verbringen die Verkäufer im Lebensmittelhandwerk die meiste Zeit ihres Arbeitstages auf den Beinen.

In dieser Berufsgruppe dominieren Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss, rund zwei Drittel bis drei Viertel der neuen Verträge werden von ihnen unterzeichnet. Entgegen der üblichen Handwerksberufe steigt in dieser Berufsgruppe der Frauenanteil, wobei besonders in

den Verkaufsberufen vergleichsweise viele junge Frauen eine Ausbildung aufnehmen. Der Beruf des Fleischers ist als Ausnahme dieser Gruppe stark männlich geprägt. Die Erfolgsquote bei den bestandenen Prüfungen ist insgesamt hoch, insofern scheinen Anforderungen und Kompetenzen in diesen Berufen zu harmonisieren. Gleichwohl sind die Abbruchquoten bei laufenden Ausbildungen recht ausgeprägt, was die Expertinnen und Experten u.a. auf die schwere körperliche Arbeit zurückführen.

Tabelle 19: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen der Bäckerei und Fleischerei

Ausbildungsberuf	Abbruchsquote der Auszubildenden in 2016	Davon						Erfolgreich abgeschlossen	Erfolgsquote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Realschulabschluss	Mit Hoch-/Fachhochschulabschluss		
Bäcker/in	18%	17%	19%	13%	20%	16%	5%	89	87%
Fleischer/in	19%	15%	17%	0%	23%	16%	0%	62	90%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Bäckerei	15%	16%	24%	28%	14%	19%	0%	209	97%
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk SP Fleischerei	29%	30%	31%	50%	25%	36%	50%	88	99%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

Das Ausbildungsgeschehen in Berufen technischer Ausrichtung: Anlagen, Konstruktion und Elektronik

Hingegen sieht es bei Berufen gewerblich-technischer Richtung wiederum anders aus. Wie bereits erwähnt ist auch in diesen Berufen mit ungedeckten Bedarfen an Fachkräften zu rechnen. Prägnant an den Fachkräften mit einer solchen Berufsausbildung ist, dass sie sowohl in handwerklichen Betrieben, als auch im verarbeitenden Gewerbe eingesetzt werden können. Entsprechend können diese Zielgruppen als hochattraktive Fachkräfte charakterisiert werden, da sie sich innerhalb eines breiten Arbeitsmarktes anbieten können.

Zudem sind besonders jene Fachkräfte, die im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, auch mit attraktiveren Aufstiegschancen versehen. Dies kann besonders in Betrieben des Anlagen- und Kühlanlagenbaus der Fall sein. Prinzipiell sind diese Ausbildungsberufe besonders in ländlich geprägten Regionen, in denen einige Klein- und Mittelständische Unternehmen der Elektro-, Sanitär- und Anlagenbranche vertreten sind, wie im Schwalm-Eder-Kreis oder Werra-Meißner-Kreis, relativ beliebt. In diesen Zusammenhängen können die Berufe auch als „männliche Familienberufe“ interpretiert werden, da sie eine relativ sichere Perspektive ohne saisonale Ausrichtung, also ohne einen saisonbedingten Einkommensverlust, darstellen. Die Attraktivität ergibt sicher daher aus der regionalen Überschaubarkeit und Reglementierung, da die Arbeit – in Großbetrieben in Schichten, in Klein- und Mittelständischen Unternehmen meist klassi-

sche „9to5“-Orientierung – ausgerichtet ist. Anhand der abgeschlossenen Verträge kann erkannt werden, dass diese Berufe auf ein mittleres Bildungsniveau ausgerichtet und männlich geprägt sind.

Tabelle 20: Neue Vertragsabschlüsse in Ausbildungsberufen gewerblich-technischer Ausrichtung

Ausbildungsberuf	Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge in 2016	davon					
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Haupt- schulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Kli- matechnik	843	1%	19%	2%	55%	36%	6%
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	856	1%	17%	1%	43%	44%	11%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1.420	3%	11%	1%	42%	45%	11%
Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik	345	1%	14%	3%	53%	37%	6%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung

Dennoch fordern laut Expertinnen und Experten viele Auszubildende von ihrem Arbeitgeber zunehmend eine erhöhte Flexibilität ein, die diese meist nicht in der Lage sind zu berücksichtigen. Aus diesem Grund scheinen die Anforderungen und Ansprüche der Jugendlichen an ihren ausbildenden Betrieb mit den Vorgaben des Betriebs in einigen Fällen nicht kompatibel zu sein. Anders gesagt, könne nach Expertenmeinung in Anforderungen und Vorstellungen dieser Jugendlichen eine urbane Orientierung nachvollzogen werden, die allerdings innerhalb der traditionellen Strukturen ländlicher Regionen und der Arbeitgeber weitestgehend nicht berücksichtigt werden könnten. Nach Expertenmeinung kann daher jene urbane, städtische Orientierung der Jugendlichen an ihre Ausbildung, ihren Arbeitgeber und an ihre Arbeit an sich zu Frustration während der Ausbildung führen.

Tabelle 21: Abbrüche und erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen gewerblich-technischer Ausrichtung

Ausbildungsberuf	Abbruchs- quote der Auszubil- denden in 2016	Davon						Erfolgreich abge- schlossen	Erfolgs- quote
		Frauen	Ausländer	Ohne Schulabschluss	Mit Haupt- schulabschluss	Mit Real- schulabschluss	Mit Hoch-/ Fachhoch- schulabschluss		
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	13%	11%	15%	17%	16%	9%	11%	482	82%
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	10%	15%	10%	20%	14%	7%	6%	402	78%
Kraftfahrzeug- mechatroniker/in	7%	11%	8%	18%	10%	6%	4%	878	95%
Metallbauer/in FR Konstruktionstechnik	12%	5%	14%	21%	13%	9%	6%	253	94%

Quelle: Eigene Berechnung, eigene Darstellung.

Schaut man sich entsprechend die Abbruchquoten an, dann fallen diese anteilig besonders bei den Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss recht hoch aus. Gründe hierfür können

den Expertinnen und Experten zufolge besonders in den nicht zu erfüllenden fachlichen Anforderungen gesehen werden.

Die Abbruchquoten bei den gut gebildeten Jugendlichen sowie bei den jungen Menschen mit (Fach-)Hochschulabschluss können wiederum eher in der fehlenden Passfähigkeit zwischen individuellen Vorstellungen an den Arbeitgeber und die Ausbildungsstelle sowie den praktischen Notwendigkeiten von Seiten des Arbeitgebers gesehen werden.

E3.3 Ausbildungsberufe im Lichte der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte

In den vorherigen Ausführungen konnte gezeigt werden, wie sich die Ausbildungssituation in einzelnen Ausbildungsberufen in Hessen gestaltet. Hier wurde partiell auf einzelne Landkreise oder auch kreisfreie Städte Bezug genommen, um eine exemplarische Kontrastierung und Verortung der Ergebnisse vorzunehmen. Im Folgenden gilt es, diesen Aspekt der regionalen Verortung der Studienergebnisse fortzuführen. Dies wird über die Verbindung der Ergebnisse der Ausbildungsberufe mit dem bereits in Kapitel 3 erläuterten Konzept der Entwicklungstypen erreicht. Durch diese Verbindung werden somit die Ergebnisse der Sonderstudie innerhalb kreistypischer Entwicklungen kontextualisiert, womit eine weitere Interpretation der Ergebnisse angestoßen wird. Anders gesagt, sind die Ergebnisse der Sonderstudie *auch* ein Ausdruck der grundsätzlichen Entwicklungsdynamik in den jeweiligen Landkreisen und kreisfreien Städten: die Ausbildung von jungen Menschen innerhalb eines regionalen Ausbildungsgeschehens kann daher im Kontext der vorrangig demografisch bedingten Entwicklungsdynamik betrachtet werden.

Wie bereits erläutert, können aus den Prognosedaten bis zum Jahr 2022 vier Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte ermittelt und die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte verortet werden. An dieser Stelle sollen die Konzeption sowie die grundlegenden Charakteristika der Entwicklungstypen in Kürze rekapituliert werden.

Die Entwicklungstypen wurden auf den Indikatoren Mismatch, altersbedingter Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf aufgebaut. Die Frage, welche die Konzeption der Entwicklungstypen angeleitet hat, lautet: Durch welchen Faktor wird die Entwicklung auf den Arbeitsmärkten in den Regionen maßgeblich bestimmt? Hierfür wird ausgehend vom Mismatch besonders die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, bestehend aus altersbedingtem Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf, näher betrachtet.

- Der Mismatch zeigt auf, inwiefern bis 2022 Passfähigkeit zwischen den beiden Seiten des Arbeitsmarktes, bestehend aus Nachfrage nach und Angebot von Fachkräften, besteht. Bei der Ermittlung des Mismatches werden die beiden Arbeitsmarktseiten Nachfrage und Angebot saldiert. Überwiegt die Nachfrageseite gegenüber dem Angebot, dann fällt der Mismatch negativ aus: Es gibt ungedeckte Fachkräftebedarfe; überwiegt die Angebotsseite gegenüber der Nachfrage, dann fällt der Mismatch positiv aus: Es gibt einen Überhang an nicht benötigten Fachkräften. Gleichen sich Nachfrage und Angebot aus, dann besteht Passfähigkeit zwischen diesen beiden Seiten.
- Der altersbedingte Ersatzbedarf gibt die Anzahl jener Fachkräfte wieder, die bis 2022 rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und ersetzt werden müssen. Der altersbedingte Ersatzbedarf beschreibt die Alterung der Erwerbsbevölkerung und drückt die Wirkung des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt bis 2022 aus: Je mehr Menschen alters- und rentenbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, desto höher fällt der altersbedingte Ersatzbedarf aus. Der altersbedingte Ersatzbedarf bezeichnet somit demografisch bedingte Bedarfe an Fachkräften und verstärkt dadurch die Nachfrageseite nach Fachkräften.
- Der Veränderungsbedarf bezieht sich auf jenen Aspekt der Nachfrage nach Fachkräften bis 2022, der durch wirtschaftliche und unternehmerische Entwicklungen geprägt

ist. Benötigen Unternehmen und Betriebe bis 2022 in einigen Branchen aufgrund konjunktureller Entwicklungen weniger Fachkräfte, dann fällt der Veränderungsbedarf negativ aus, womit die Nachfrageseite nach Fachkräften abgeschwächt wird; benötigen sie aufgrund wirtschaftlichen Wachstums mehr Fachkräfte, dann fällt der Veränderungsbedarf positiv aus, womit die Nachfrageseite nach Fachkräften gestärkt wird.

Ausgehend von diesen drei Indikatoren wurde für jeden Landkreis und kreisfreie Stadt analysiert, inwiefern Passfähigkeit zwischen Nachfrage und Angebot besteht und welcher der beiden Nachfragekomponenten – altersbedingter Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf – sich maßgeblich auf eine fehlende Passfähigkeit auswirkt. Hier konnten Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Entwicklungen erkannt werden, die letztlich zu Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte zusammengeführt wurden.

Insgesamt zeigt sich, dass der rentenbedingte Ersatzbedarf für alle 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte die größte Rolle hinsichtlich der Frage einnimmt, wodurch ungedeckte Fachkräftebedarfe in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten forciert werden. Gleichwohl fällt die Wirkung des demografischen Wandels umso stärker aus, je ländlicher die Regionen sind. Städte und urbane Zentren des Entwicklungstyps I sind ebenfalls von der Wirkung des demografischen Wandels betroffen, allerdings können sie durch hohe Zuzugsraten junger Menschen diese Auswirkungen kompensieren. Städte und urbane Zentren verfügen hier gegenüber ländlich geprägten Regionen über umfassendere Ressourcen, um negative Bevölkerungsentwicklungen zu relativieren, demografisch bedingte Fachkräftebedarfe zu decken und somit weitest gehende Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage herzustellen. Städte und urbane Zentren können sich besonders aufgrund ihres vielfältigen Kultur-, Freizeit-, Bildungs- und Jobangebots umfassende Fachkräfteressourcen an jungen Menschen aufbauen, worüber in mittelfristiger Perspektive Fachkräfteengpässe ausgeglichen werden können. Diese Fachkräfteressourcen gehen wiederum zu Lasten der Infrastruktur-, Versorgungs- und Wohnressourcen, die in den meisten Städten stark ausgelastet sind. Besonders das große Angebot an Möglichkeiten an Ausbildungen und Ausbildungsberufen und die Frage nach individueller Orientierung rahmen daher das Ausbildungsgeschehen in diesen Landkreisen und kreisfreien Städten des Entwicklungstyps I.

Je weiter man sich hier an periphere Wohnlagen nähert, desto entlasteter werden die Infrastruktur-, Versorgungs- und Wohnressourcen, da gleichzeitig die Dichte an Menschen und damit die Dichte an Fachkräften abnehmen. In dieser Lage können die Landkreise des Entwicklungstyps II verortet werden, die sich durch eine – von städtischen Zentren gedacht – zunehmend periphere Lage auszeichnen. Gleichwohl in diesen Landkreisen die urbanen und städtischen Strukturen sukzessive ausfransen, können die Landkreise von ihnen partiell profitieren. Kleine und Mittlere Städte dieser Landkreise sind infrastrukturell gut an größere urbane Gebiete angebunden, was den Austausch bzw. Ausgleich von Ressourcen ermöglicht: Fachkräfte können bspw. im Hochtaunuskreis leben und in Frankfurt arbeiten, womit u.a. die Wohnressourcen in Frankfurt entlastet und jene im Hochtaunuskreis stärker ausgelastet werden. Insofern profitieren die Landkreise dieses Typs von ihrer peripheren Lage, die auf den zweiten Blick wiederum nicht mehr so peripher zu sein scheint: Stellt der Entwicklungstyp doch den – im geographischen und arbeitsmarktlichen Sinne – Übergang in ländlich geprägte Regionen

des Entwicklungstyps III und IV dar. Das bedeutet allerdings auch, dass in den Landkreisen des Entwicklungstyps II durchaus ländliche Gebiete zu finden sind, die bereits mit den Herausforderungen des ländlichen Raums konfrontiert sind. Das bedeutet, die Landkreise des Entwicklungstyps II sind noch nicht ländlich, aber auch nicht mehr urban. Dies rahmt zugleich die Analyse des Ausbildungsgeschehens der Landkreise des Entwicklungstyps II.

Hinsichtlich der ländlich geprägten Regionen der Entwicklungstypen III und IV gestaltet sich die Lage bzgl. der eigenen Ressourcen an Fachkräften und jungen Menschen wiederum anders. Sowohl der demografische Wandel, als auch das vermehrt von Abwanderung geprägte Wanderungsverhalten junger Menschen sorgen in den ländlichen Regionen dafür, dass bis 2022 sowohl hohe ungedeckte Fachkräftebedarfe, als auch ein Mangel an jungen Menschen verstärkt einsetzen werden. Hier kann argumentiert werden, dass mit zunehmend ländlicher Prägung von Landkreisen die Herstellung von Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage aufgrund der Bevölkerungsentwicklung und des Wanderungsverhaltens abnehmen wird und vermehrt Fachkräfteengpässe entstehen. Anders ausgedrückt kann gesagt werden, je ländlicher eine Region ist, desto größer werden die Herausforderungen, um die Auswirkungen des demografischen Wandels bis 2022 zu kompensieren oder zu relativieren und desto weniger Ressourcen stehen hierfür gleichzeitig zur Verfügung.

Dies wird insofern durch das Abwandern junger Menschen verstärkt, da diese z.B. aufgrund der Aufnahme eines Studiums in Städten den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkten nicht zur Verfügung stehen. Somit münden in den ländlich geprägten Regionen immer weniger junge Menschen in eine Ausbildung und es werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen, wodurch sich Stellenbesetzungsprobleme in der Ausbildung zu Fachkräfteengpässen in der mittelfristigen Zukunft auswachsen. Für einige Betriebe und Unternehmen kann sich dieser Fachkräfteengpass zu einem Problem in der Betriebs- und Unternehmensnachfolge auswachsen, da insgesamt zu wenige Führungskräfte zur Verfügung stehen – dies ist besonders in Handwerksbetrieben im ländlichen Raum der Fall.

Die grundsätzliche Dynamik zwischen den Entwicklungstypen kann abstrahierend von den Ausführungen durch folgende drei Leitsätze prägnant beschrieben werden:

1. Der demografische Wandel ist ein umfassender Entwicklungsprozess, da er sich auf alle 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte auswirkt/auswirken wird.
2. Je weiter ein Landkreis von urbanen Strukturen entfernt ist, desto größer wird die regionale Bedeutung des demografischen Wandels für die (Unter)Versorgung mit Fachkräften.
3. Landkreise und kreisfreien Städte verfügen über unterschiedliche Ressourcen, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Diese drei Leitsätze sowie die darauf aufbauenden Entwicklungstypen setzen den Rahmen für die Entwicklung hessischer Arbeitsmärkte und damit für das hessische Ausbildungsgeschehen als ein maßgeblicher binnenorientierter Rekrutierungsprozess von Fachkräften. In der folgenden Tabelle werden die entwicklungstypenspezifischen Ergebnisse zusammenfassend aufbereitet.

Tabelle 22: Überblick der Entwicklungstypen im Lichte rahmender Ausbildungsaspekte

Entwicklungstyp	Passfähigkeit zwischen Angebot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Landkreise/ kreisfreien Städte
Typ 1 Kompensation	Ausgleich an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Attraktivität bei jungen Menschen - Hohe Konkurrenz um junge Köpfe zwischen Ausbildung und Studium - Aus- bzw. überlastete Infrastruktur - Bewältigung des vielfältigen Angebots 	<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau
Typ 2 Einsetzender demografischer Wandel	Moderater Engpass an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: Nicht mehr Stadt, noch nicht ländlich - Profitieren von urbaner Infrastruktur: Viele Angebot in Reichweite - Ausgleich von Ressourcen mit Typ 1 durch Pendeln möglich - Junge Menschen fehlen vermehrt in ländlichen Gebieten für eine Ausbildung - Fachkräfteresourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Handwerk und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda
Typ 3 und 4 Ausgeprägter bis starker demografischer Wandel	Starker Engpass bis Defizit an Fachkräften bis 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: ländlich geprägt, wenige bis keine urbanen/städtischen Strukturen - Geringe Angebotsvielfalt - Ausgleich mit anderen Typen schwierig, aufgrund fehlender infrastruktureller Anbindungen - Junge Menschen fehlen durch (verbreitetes) Abwanderungsverhalten - Konkurrenz mit Hochschullandschaft um junge Köpfe - Hohe Handwerks- und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis

Quelle: Eigene Darstellung

Ausgehend von diesen generellen Befunden zwischen den Entwicklungstypen wird im Folgenden verstärkt auf das Ausbildungsgeschehen innerhalb einzelner Entwicklungstypen geschaut. Hierfür werden die quantitativen Daten der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu unterschiedlichen Indikatorensets zusammengeführt, mit denen jeweilige Entwicklungsmuster in den Ausbildungsberufen beschrieben werden können.

Beschreibung der Indikatorensets zur Identifikation von Entwicklungsmustern

Das erste Indikatorenset „Verträge“ bezieht sich auf die Vertragskonstellationen innerhalb der Ausbildungsberufe: Hier werden die im Jahr 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die veränderte Anzahl der Vertragsabschlüsse im zeitlichen Verlauf betrachtet. Wurden beispielsweise im Jahr 2016 im Beruf Maurer im Schwalm-Eder-Kreis wenige Ausbildungsverträge neu abgeschlossen und ist die zeitliche Entwicklung rückläufig, dann kann davon ausgegangen werden, dass dies zu ungedeckten Bedarfen an Auszubildenden führt.

Das zweite Indikatorenset „Ausbildungsverlauf“ bezieht sich auf die Dynamiken während der Ausbildungen. Maßgeblich betrachtet werden hier: die allgemeine Abbruchquote im Jahr 2016 sowie die veränderte Anzahl an abgebrochenen Ausbildungsverträgen im zeitlichen Verlauf. Sind z.B. im Beruf des Fleischers im Odenwaldkreis die beiden Abbruchquoten stark ausgeprägt und wächst die Abbruchquote im zeitlichen Verlauf an, dann kann davon ausgegangen werden, dass sowohl derzeit, als auch zukünftig mit bedeutenden Herausforderungen in der Versorgung mit Auszubildenden und Fachkräften gerechnet werden muss.

Das dritte Indikatorenset „Erfolgreiche Prüfungen“ bezieht sich auf die bestandenen Prüfungen im Jahr 2016 sowie die veränderte Anzahl an bestandenen Prüfungen im zeitlichen Verlauf. Hier wird für jeden Ausbildungsberuf auf Ebene Hessens und seinen Regionen, dem z.B. anhand des Indikatorensets II Engpässe in der Versorgung mit Auszubildenden attestiert werden, untersucht, wie sich die Situation um erfolgreiche Auszubildende darstellt. Dieser Aspekt ist insofern relevant, da hier der Output an Fachkräften in einzelnen Berufen geleistet wird.

Die Indikatorensets setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 23: Indikatorensets zur Analyse des Ausbildungsgeschehens

Indikatorenset I: Verträge	Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der neuabgeschlossenen Verträge im Jahr 2016 Veränderung der Anzahl der Vertragsabschlüsse im zeitlichen Verlauf (Referenzjahre: 2010 und 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Abbruchquote: Quote aller abgebrochenen Ausbildungsverträge in 2016 Veränderung der Anzahl der abgebrochenen Ausbildungsverträge in 2016 im zeitlichen Verlauf (Referenzjahr 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Erfolgsquote: Quote aller bestandenen Ausbildungsprüfungen in 2016 Veränderung der Anzahl der bestandenen Prüfungen in 2016 im zeitlichen Verlauf (Referenzjahr 2012)

Quelle: Eigene Darstellung

Die Indikatorensets, mit denen die quantitativen Daten der Bundesagentur für Arbeit zu einzelnen Ausbildungsberufen analysiert wurden, wurden mit dem Ziel konstruiert, den Großteil potentieller Ausbildungsverläufe, Vertrags- und Prüfungskonstellationen im Rahmen der Analyse berücksichtigen zu können. Dadurch können die anhand der Indikatorensets ermittelten Entwicklungsmuster eine breite Gültigkeit erheben. Zudem liegt die Intention darin, die Phasen einer Ausbildung innerhalb der Daten strukturell aufzufangen und zum Ausgangspunkt der eigenen Analyse werden zu lassen.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp I: Ungedeckte Bedarfe in einzelnen Ausbildungsberufen

Die Landkreise und kreisfreien Städte des ersten Entwicklungstyps sehen sich sowohl nach quantitativer Datenlage, als auch ausgehend von den qualitativen Experteneinschätzungen nicht mit systematischen oder strukturellen Engpässen in Ausbildungsberufen konfrontiert. Vielmehr können in diesen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten in einzelnen Ausbildungsberufen Engpässe an Auszubildenden beobachtet werden, die sich zukünftig eher zu pointierten denn zu flächendeckenden Fachkräfteengpässen auswachsen werden.

Betrachtet man die quantitativen Daten anhand des Indikatorensets I „Verträge“, so kann den Großteil der Berufe in den Landkreisen und kreisfreien Städten ein Entwicklungsmuster ermittelt werden, dass sich durch wenig neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2016 und einer tendenziellen rückläufigen Entwicklung bei den Vertragsabschlüssen im Zeitverlauf auszeichnet. Dieses Entwicklungsmuster findet sich beispielsweise für die Stadt Darmstadt in den Berufen des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk für Fleischerei und Bäckerei, IT-System-Elektronikern und Kaufmann im Einzelhandel wieder; für die übrigen Landkreise und kreisfreien Städte dieses Typs in den Ausbildungsberufen des Anlagenmechanikers, des Friseurs, der Fachkraft im Gastgewerbe, des Restaurantfachmanns sowie des Kochs. Die Entwicklungen in den Berufen des gastronomischen Bereichs lassen sich innerhalb der bereits dargestellten Erläuterungen zu den Ausbildungsberufen verorten. Hier sind besonders die Abbrüche laufender Ausbildungsverträge im zweiten Jahr prägnant; so haben in Kassel im Beruf des Kochs von allen abgebrochenen Verträgen gut 57 Prozent im zweiten Ausbildungsjahr abgebrochen.

Tabelle 24: Entwicklungsmuster im Entwicklungstyp I

Landkreise/ kreisfreie Städte des Entwicklungstyps I	Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Wissenschaftsstadt Darmstadt Frankfurt am Main Stadt Offenbach am Main Landeshauptstadt Wiesbaden documenta-Stadt Kassel Groß-Gerau	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig neuabgeschlossene Verträge • Negative zeitliche Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Partiiell ausgeprägte allgemeine Abbruchsquote • Partielle rückläufige Entwicklungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabile Erfolgsquote • Stabile erfolgreiche Prüfungsabschlüsse im zeitlichen Verlauf

Quelle: Eigene Darstellung

Gleichwohl diese Trends innerhalb dieses Entwicklungstyps empirische Relevanz beanspruchen können, gilt es regionale Spezifika zu berücksichtigen: So kann dieses erste Entwicklungsmuster für die Stadt Offenbach weiterhin in Berufen des Logistikbereichs – Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen – beobachtet werden; der Friseurberuf in Wiesbaden zeichnet sich zusätzlich durch relativ geringe Erfolgsquoten (59 Prozent) aus; für Groß-Gerau gesellt sich zu diesem Entwicklungsmuster noch der Beruf Hotel-fachmann hinzu.

Ein aus dem Indikatorenset II „Ausbildungsverlauf“ ermitteltes Entwicklungsmuster findet sich unter der Perspektive zu ermittelnder Herausforderungen nicht wieder. Gleichwohl es in den

Landkreisen und kreisfreien Städten durchaus Berufe gibt, die ähnliche Ausprägungen dieser Indikatoren teilen, fallen diese strukturell zu schwach aus, um sie als Muster beschreiben zu können. Hinsichtlich des Indikatorensets III „Erfolgreiche Prüfungen“ kann herausgestellt werden, dass – abgesehen von den gastronomischen Berufen z.B. zum Koch – sowohl die Erfolgsquoten in 2016, als auch die veränderte Anzahl an erfolgreichen Abschlüssen im zeitlichen Verlauf in den meisten Berufen recht stabil und ausgeprägt sind. Gleichwohl die Erfolgsquoten in einigen Berufen, z.B. beim Friseur in Wiesbaden oder in Groß-Gerau, durchaus schwanken, haben im Jahr 2016 in allen von Engpässen identifizierten Ausbildungsberufen mindestens drei von vier Auszubildende die Prüfung erfolgreich abgeschlossen.

Tabelle 25: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp I

Entwicklungstyp I: Kompensation	Passfähigkeit zwischen Ange- bot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau 	<p>Ausgleich an Fachkräften bis 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Attraktivität bei jungen Menschen - Hohe Konkurrenz um junge Köpfe zwischen Ausbildung und Studium - Aus- bzw. überlastete Infrastruktural - Bewältigung des vielfältigen Angebots 	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelne Berufe von möglichen Engpässen betroffen - Entwicklungsmuster sind schwach ausgeprägt - Konkurrenz Ausbildung/Hochschule nachvollziehbar

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Die ausbildenden Betriebe und Unternehmen konkurrieren in diesen Landkreisen zum Großteil direkt mit Hochschulen und Universitäten um kluge junge Köpfe. In diesem Kontext wird eine akademische Ausbildung vielfach als die höher wertige Ausbildung gegenüber einer dualen Ausbildung betrachtet – dies schlägt sich u.a. in den im Zeitverlauf rückläufigen Ausbildungsvertragsabschlüssen und den im Jahr 2016 wenigen neuabgeschlossenen Verträgen nieder.

Diese Hinwendung zur universitären und akademischen Ausbildung wird jungen Menschen besonders im Zuge ihrer adoleszenten Orientierungsphase, in der auch ihre Berufsorientierung stattfindet, von ihrem sozialen Umfeld oft gespiegelt. Die Bedeutung des sozialen Umfelds ist nach Expertinnen und Experten in dieser Phase nicht zu unterschätzen, schließlich müssen sich junge Menschen mit den getroffenen Entscheidungen, auch in beruflicher Hinsicht, innerhalb des Umfelds bewähren, Fürsprecher und Unterstützer finden und sich für Entscheidungen rechtfertigen. Das soziale Umfeld wirkt sich daher maßgeblich darauf aus, was eine legitime und gerechtfertigte Entscheidung für die berufliche Entwicklung darstellt und was nicht.

Dies kann dazu führen, dass junge Menschen entgegen ihrer eigenen Interessen, Bedürfnisse oder Vorlieben sich für eine akademische Ausbildung entscheiden, obwohl eine duale Ausbildung besser zu ihnen passen würde. Die Schnittstelle zwischen akademischer und dualer Ausbildung im Zuge der Orientierungsphase junger Menschen ist nach Ansicht der Expertinnen und Experten einer der zentralen Aspekte, an denen sich Handlungsansätze orientieren sollten. Eine weitestgehend neutrale Berufsorientierung für junge Menschen, die sich nicht an institutionellen Interessen, sondern an den Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen orientiert, kann eine zentrale Säule darstellen, an die sich die Jugendlichen vertrauensvoll anlehnen können und sie in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt. Die partiellen Abbruchquoten könnten dadurch gesenkt werden. Ferner ließe sich dadurch einigen Jugendlichen eine Ausbildung als zielführende Perspektive eröffnen. Gelingt es daher, durch eine Berufsorientierung, die sich an den Jugendlichen orientiert und sie in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt, das Selbstbewusstsein von Jugendlichen zu stärken, dann sind diese in der Lage eine normativ unpopuläre Entscheidung – nämlich für eine duale Ausbildung – auch gegenüber äußeren Einflüssen durchzuhalten. Sie benötigen daher Fürsprecher, die ihre Perspektive vertrauensvoll einnehmen und nicht im Verdacht institutioneller Interessen stehen. Dies kann über Mentorinnen und Mentoren, die die Schüler im Zuge ihrer Berufsorientierungen in den Schulen begleiten, erfolgen.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp II: Zunehmende Streuung ungedeckter Ausbildungsbedarfe über Ausbildungsberufe unterschiedlicher Branchen

Die Landkreise, die diesem Entwicklungstyp zugeordnet werden, können durch einen einsetzenden demografischen Wandel charakterisiert werden, der besonders in zunehmend landschaftlichen Abschnitten dieser Landkreise verortet werden kann. Insofern sind diese Landkreise in einem gewissen Maße strukturell ambivalent, da sie sowohl über städtische Strukturen, als auch landschaftliche Prägungen verfügen.

Hinsichtlich des Indikatorensets I „Verträge“ sind in den meisten der von Engpässen betroffenen Berufe die Anzahl neu abgeschlossener Verträge relativ stabil: So haben im Hochtaunuskreis sowie im Landkreis Fulda im Jahr 2016 je 35 Jugendliche die Ausbildung zum Koch aufgenommen; im Landkreis Gießen sind es 23 Jugendliche, die eine Ausbildung zum Koch aufgenommen haben. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass nicht gerade wenige Jugendliche den Gedanken als Koch zu arbeiten per se als unattraktiv empfinden. Es würde sich daher besonders in diesen Berufen und in diesen Landkreisen lohnen, die Gründe für vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge unter den Gesichtspunkten der Berufsattraktivität, der Passung zwischen inhaltlichen Anforderungen und individuellen Kompetenzen, lebensweltlich-rahmenden Aspekten wie Mobilität und regionale Lage von Wohn- und Ausbildungsstätte zu untersuchen und entsprechende Initiativen auf diese Landkreise maßgeschneidert zu konzipieren.

Tabelle 26: Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp II

Landkreise des Entwicklungstyps II	Entwicklungsmuster Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Landkreis Offenbach			
Main-Taunus-Kreis	<ul style="list-style-type: none"> wenige neu abgeschlossene Verträge im Jahr 2016 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgeprägte allgemeine Abbruchquote Zunehmende Abbruchquote im Zeitverlauf 	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Erfolgsquote in 2016 Tendenziell abnehmende Erfolgsquote im Zeitverlauf
Hochtaunuskreis			
Marburg-Biedenkopf	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Rückläufigkeit in der Vertragsabschlüssen 		
Wetteraukreis			
Landkreis Kassel			
Main-Kinzig-Kreis			
Gießen			
Fulda			

Quelle: Eigene Darstellung

Legt man das Indikatorenset II „Ausbildungsverlauf“ auf die Ausgangsdaten, dann kann hier ein Entwicklungsmuster aus einer ausgeprägten allgemeinen Abbruchquote sowie einer zunehmenden allgemeinen Abbruchquote im zeitlichen Verlauf ermittelt werden. Dies trifft in besonderem Maße für die Berufe des Fachverkäufers im Lebensmittelhandwerk für Fleischiere und Bäckerei, Berufskraftfahrer, Fachkraft für Lagerlogistik, Dachdecker, Restaurantfachmann und Koch im Main-Taunus-Kreis und Landkreis Kassel zu.

Diese beiden ersten Entwicklungsmuster sind partiell in den gleichen Berufen zu finden und ergänzen sich daher. Dies ist z.B. für die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk der Fleischiere und Restaurantfachmann in den Landkreisen Offenbach, Marburg-Biedenkopf und Landkreis Kassel, für die Bäcker im Main-Kinzig-Kreis sowie für die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Fleischerei, für die Fleischer und Bäcker im Wetteraukreis, Hochtaunuskreis und Landkreis Fulda der Fall. Indem diese beiden Muster miteinander korrespondieren, können Strukturen für ausgeprägte Herausforderungen in diesen Berufen angelegt sein, womit die Komplexität für gestaltende Handlungsansätze steigt.

Hinsichtlich des Indikatorensets III „Erfolgreiche Prüfungen“ können für die meisten Berufe für das Jahr 2016 recht hohe Erfolgsquoten verzeichnet werden, die sich im Zeitverlauf betrachtet tendenziell rückläufig entwickeln. Es werden seit 2012 tendenziell weniger Ausbildungsverträge erfolgreich abgeschlossen, weshalb das Angebot an Fachkräften in diesen Berufen sukzessive abnimmt. Dies ist beispielsweise bei den Verkäufern im Wetteraukreis oder den Zimmerern in Marburg-Biedenkopf der Fall.

Auch hier sei erwähnt, dass anhand dieser Muster das Ausbildungsgeschehen nicht in Gänze dargestellt, wohl aber empirisch versteh- und begründbar wird.

Tabelle 27: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp II

Entwicklungstyp II: Kompensation	Passfähigkeit zwischen Ange- bot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda 	<p>Moderater Engpass bis 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: Nicht mehr Stadt, noch nicht ländlich - Profitieren von urbaner Infrastruktur: Viele Angebot in Reichweite - Ausgleich von Ressourcen mit Typ I durch Pendeln möglich - Junge Menschen fehlen vermehrt in ländlichen Gebieten für eine Ausbildung - Fachkräftressourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Handwerk und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten laufender Verträge nehmen zu - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Für diese Landkreise können Handlungsansätze zielführend sein, die sich sowohl an der bereits für die Landkreise und kreisfreien Städte des Entwicklungstyps I skizzierten Berufsorientierung ausrichten, als auch an einer Reduktion der Abbruchquoten von Ausbildungsverträgen ansetzen, wobei sich für diesen Aspekt ebenfalls eine bedürfnisorientierte Berufsorientierung als hilfreich erweisen kann.

Eine bedürfnisorientierte Berufsorientierung im Kontext der Reduktion von Abbruchquoten laufender Ausbildungsverträge sollte durch Informations- und Beratungsangebote eine frühzeitige Selektion von Jugendlichen entlang ihrer Interessen und Vorstellungen zum Ziel haben. Dabei kann ebenfalls Aufklärungsarbeit geleistet werden, um Vorstellungen von Jugendlichen frühzeitig zu korrigieren – dies besonders in gastronomischen Berufen.

Darüber hinaus können durch die Erhöhung praktischer Anteile während der schulischen Ausbildung Testräume für Jugendliche eingeräumt und betreut werden, in denen diese sich in unterschiedlichen Berufsfeldern austesten und orientieren können.

Es ist ebenfalls denkbar bereits bestehende Programme wie „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule“ (QuABB), die eine individuelle Betreuung von Jugendlichen während der Ausbildung zum Ziel haben, besonders auf die ersten 24 Monate einer Ausbildung zuzuspitzen. Das Ziel einer solchen Zuspitzung sollte sein, frühzeitig auf Signale der Auszubildenden, möglicherweise deren Frustration oder Zufriedenheit, zu achten und die Gründe hierfür zu eruieren. Abhängig von den Gründen können wiederum Lösungen mit den betreuenden Kammern, Betrieben und Berufsschulen sondiert werden: Ist der Auszubildende beispielsweise unzufrieden und frustriert über das Arbeiten im jeweiligen Team oder Betrieb, könnte überlegt werden, ob die Ausbildung nicht in einem anderen Betrieb weitergeführt wird

– dieses Modell findet in einigen Landkreisen bereits Anwendung, beispielsweise für Ausbildungen in der Gastronomie im Landkreis Limburg-Weilburg. Ausschlaggebend ist, dass eine weitest gehende Vertrauensbeziehung zwischen dem Auszubildenden und dessen Betreuer aufgebaut wird, sodass sich über die individuelle Ausbildungssituation ausgetauscht werden kann.

Ferner können die geringen neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie die Rückläufigkeiten in einigen Ausbildungsberufen mittelfristig dazu führen, dass nur schwer gesicherte Klassengrößen in den Berufsschulen hergestellt werden können. Die Folge sind meist überregionale Klassenverbände, womit für viele Auszubildende die Frage nach der Erreichbarkeit und Mobilität gestellt wird. Dieser Aspekt sollte als zusätzliche Herausforderung in der Gestaltung des regionalen Ausbildungsgeschehens berücksichtigt werden und durch entsprechende Gegenmaßnahmen abgefedert werden.

Duale Ausbildungsberufe im Entwicklungstyp III und IV: Strukturelle Bedarfe ungedeckter Ausbildungsbedarfe

Im Folgenden werden die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV zusammengefasst dargestellt, da die Wirkung des demografischen Wandels auf regionale Fachkräftebedarfe für beide Entwicklungstypen maßgeblich ist. Die in Kapitel 3 getroffene Unterscheidung hinsichtlich des Wirkungsgrads trägt an dieser Stelle nicht zum besseren Verständnis des Ausbildungsgeschehens bei und wird daher zugunsten einer umfassenden Beschreibung in diesen, vom demografischen Wandel mindestens stark betroffenen Landkreisen nicht aufrechterhalten.

Ausgehend von den Daten und den Expertengesprächen zeigt sich für die Landkreise dieser beiden Entwicklungstypen insgesamt, dass sich – neben den gastronomischen Berufen, die für jeden Landkreis eine Herausforderung darstellen – ein breites Berufespektrum aus Handwerk, kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen mit Herausforderungen konfrontiert sieht.

Schaut man sich die allgemeine Abbruchquote für die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV an, dann fällt auf, dass diese mit zwei Ausnahmen relativ hoch sind. Während der Vogelsbergkreis eine niedrige allgemeine Abbruchquote von zehn Prozent und der Landkreis Darmstadt-Dieburg von durchschnittlichen 13 Prozent aufweist, liegt die allgemeine Abbruchquote für den Lahn-Dill-Kreis bei 15 Prozent und steigt über den Schwalm-Eder-Kreis (17 Prozent), die Bergstraße (22 Prozent), den Rheingau-Taunus-Kreis (26 Prozent) bis zum Werra-Meißner-Kreis (42 Prozent).

Ansetzend an den drei Indikatorensets können drei Entwicklungsmuster erkannt werden, die für den Großteil der Berufe in diesen Landkreisen von Bedeutung sind.

Zum einen kann bezüglich des Indikatorensets I „Verträge“ herausgestellt werden, dass in den Berufen der Friseure, Köche, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk für Fleischerei und Bäckerei, der Dachdecker, Restaurantfachmann, Maurer und Berufskraftfahrer im Jahr 2016 wenige Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden; dazu kann in diesen Berufen eine rückläufige Entwicklung in den Vertragsabschlüssen erkannt werden. Das heißt, dass bereits wenige junge Menschen als Auszubildende in diese Berufe einmünden und damit der Output an Fachkräften in diesen Berufen ebenfalls gering ist. Dies ist besonders im Schwalm-Eder-Kreis,

in Darmstadt-Dieburg sowie Hersfeld-Rotenburg der Fall. Mittelfristig kann diese Entwicklung – wie bereits für Landkreise des Entwicklungstyps II beschrieben, hier allerdings in einem umfassenderen Maße – zu Mobilitätsproblemen von Jugendlichen führen, die eine solche Ausbildung beginnen wollen, da Berufsschulklassen überregional gebildet werden. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Attraktivität der betroffenen Berufe aus.

Tabelle 28: Ausbildungsgeschehen in den Entwicklungstypen III und IV

Landkreise des Entwicklungstyps III und IV	Entwicklungsmuster Indikatorenset I: Verträge	Entwicklungsmuster Indikatorenset II: Ausbildungsverlauf	Entwicklungsmuster Indikatorenset III: Erfolgreiche Prüfungen
Lahn-Dill-Kreis Bergstraße			
Rheingau-Taunus-Kreis Darmstadt-Dieburg	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe neu abgeschlossene Ausbildungsverträge • Ausgeprägte zeitliche Rückläufigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderate bis hohe allgemeine Abbruchsquote • Tendenziell Sinkende Abbruchsquote im Zeitverlauf 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderate bis hohe Erfolgsquote im Jahr 2016 • Zunehmende Erfolgsquote im Zeitverlauf
Waldeck-Frankenberg Schwalm-Eder-Kreis			
Werra-Meißner-Kreis Limburg-Weilburg			
Hersfeld-Rotenburg Odenwaldkreis			
Vogelsbergkreis			

Quelle: Eigene Darstellung

Zum anderen findet sich ein Entwicklungsmuster anhand des Indikatorensets „Ausbildungsverlauf“ in den meisten Berufen wieder, das Ähnlichkeiten mit den Ausbildungsverläufen in den Landkreisen des Entwicklungstyps II aufweist: Insgesamt kann eine moderate bis hohe allgemeine Abbruchsquote ermittelt werden. Die Abbruchquoten im Zeitverlauf sind andererseits eher rückläufig. Insgesamt scheint es immer besser zu gelingen, diejenigen jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung in einem Beruf interessieren, zu halten und sie entweder an den Beruf, oder an den Betrieb zu binden. Diese Bindung kann u.a. auch durch ein der dualen Ausbildung zugewandtes soziales Umfeld gestützt werden, das in ländlichen Gebieten eher zu finden ist, als in Städten.

Anhand des dritten Indikatorensets „Erfolgreiche Prüfungen“ kann ferner herausgestellt werden, dass die Quote an erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen im Jahr 2016 in den Landkreisen der Entwicklungstypen insgesamt nicht überdurchschnittlich hoch ausfallen; gleichwohl kann betont werden, dass die Erfolgsquote im Zeitverlauf seit 2012 in den von Engpässen betroffenen Berufen angewachsen ist. Das bedeutet, dass der Output an Fachkräften in den vergangenen Jahren sukzessive gesteigert werden konnte.

Gleichwohl werden die Herausforderungen in den meisten von Engpässen betroffenen Berufen durch eine zunehmende Deckungsgleichheit zwischen den drei Entwicklungsmustern forciert. Anders gesagt: die ermittelten Entwicklungsmuster tragen sich in zunehmendem Maße in den gleichen Berufen ab. Dadurch wachsen sich die Herausforderungen zu strukturellen Problemen innerhalb einzelner Berufe aus. Dadurch wird die Handlungskomplexität zur Gegensteuerung sowohl für die Berufe, als auch für die Regionen maßgeblich gesteigert.

Tabelle 29: Zusammengefasste Ergebnisse zu Entwicklungstyp III und IV

Entwicklungstyp III und IV: Ausgeprägter und starker demografischer Wandel	Passfähigkeit zwischen Ange- bot/Nachfrage	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse über das regionale Ausbildungsgeschehen
<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis 	<p style="text-align: center;">Starker Engpass bis Defizit bis 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Landkreise: ländlich geprägt, wenige bis keine urbanen/städtischen Strukturen - Geringe Angebotsvielfalt - Ausgleich mit anderen Typen schwierig, aufgrund fehlender infrastruktureller Anbindungen - Junge Menschen fehlen durch (verbreitetes) Abwanderungsverhalten - Konkurrenz mit Hochschullandschaft um junge Köpfe - Hohe Handwerks- und gewerblich-technische Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgeprägte branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Engpässe sind Resultate aus Wanderungsverhalten und Folgen demografischen Wandels - Erfolgsquoten sind hoch und nehmen im Zeitverlauf zu - Tendenziell sinkende Abbruchquoten im Zeitverlauf - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen - Wenige neu abgeschlossene Verträge in 2016 - Strukturelle Herausforderungen durch konzentrierte Entwicklungen in den Berufen

Quelle: Eigene Darstellung

Handlungsansätze

Um diesen Entwicklungen gestalterisch entgegen zu treten, sollten unterschiedliche Handlungsansätze miteinander kombiniert werden, ohne jedoch Parallelstrukturen zu schaffen.

Ein erster Handlungsansatz kann sich darauf beziehen, die Erfolgsquoten in den Abschlüssen zu steigern und damit die inhärenten Berufs- und Ausbildungspotentiale verstärkt zu nutzen. Dies kann über die Abschluss- und Prüfungszeit begleitende Unterstützungsmaßnahmen erfolgen und sich sowohl auf Lerninhalte, als auch auf Lernmethoden beziehen. Darüber hinaus ließe sich ebenfalls überlegen, inwiefern durch Anreize und Motivatoren die Konzentration bei den Auszubildenden angeregt werden könnte. Dies können gemeinsame Unternehmungen mit der Berufsschulklasse sein.

Gleichwohl die Quote der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen in fast allen Landkreisen dieser Typen relativ niedrig ist, ließe sich überlegen, inwiefern auch hier die Bindung von jungen Menschen an den Betrieb oder den Beruf weiter erhöht oder ein Abbruch frühzeitig erkannt und kooperative Lösungen mit dem Betrieb, der Berufsschule und dem sozialen Umfeld gefunden werden kann.

Diese Ansätze können durchaus in kleineren Fallzahlen signifikante Wirkung entfalten, die größte Herausforderung der Ausbildungsberufe – die gleichzeitig auch die größte Herausforderung in den Landkreisen darstellt – wird damit voraussichtlich nicht gelöst werden: die vergleichsweise geringe Anzahl an neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge geht mit einem Engpass an jungen Menschen einher und kann zum Großteil auf die Wirkung des demografischen

Wandels sowie dem Wanderungsverhalten junger Menschen zurückgeführt werden. Insofern bedarf es u.a. eines überregionalen Ausbildungs- oder auch Auszubildendenmanagements, um die relativ knappen Ressourcen an jungen Menschen zielorientiert in offene Stellen zu vermitteln. Ein Beispiel hierfür stellt das vom Regionalmanagement Nordhessen konzipierte Projekt „Clever heads“ dar, das wie eine überregionale Plattform Bewerber mit ausbildenden Betrieben bzw. Unternehmen miteinander in Verbindung bringt. Zudem kann im Kontext der Auszubildendenmobilität im ländlichen Raum das Schüler- und Auszubildendenticket eine positive Wirkung entfalten, gleichwohl auch hier geschaut werden sollte, inwiefern Mobilitätsangebote die Mobilitätsbedarfe abdecken.

Darüber hinaus kann überlegt werden, inwiefern Studienabbrecher oder auch Rückkehrer für eine Ausbildung in etwaiigen Berufen gewonnen werden können. Hierfür können bestehende Kooperationen zwischen Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, regionalen Akteuren wie Wirtschaftsförderungen mit Hochschulen und Universitäten ausgebaut oder neue Kooperationen angestoßen. Eine zielführende Initiative stellt in diesem Zusammenhang das Programm N.I.S. 2.0 dar, das sich als Netzwerk zur beruflichen Integration von Studienabbrechern in Hessen beschreiben lässt – Angebote wie diese ließen sich durchaus auch breitenwirksam bewerben.

Es könnte ebenfalls überlegt werden, inwiefern Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung in ihren Regionen bzw. in den Regionen des Entwicklungstyps III und IV entscheiden und somit höchstwahrscheinlich ihren Lebensmittelpunkt innerhalb dieser Region verankern, regionale Vergünstigungen oder spezifische Angebote unterbreitet werden können. Diese könnten durchaus entlang biographischer Phasen – Adoleszenz, Familiengründung und -stabilisation – ausgerichtet und entsprechend variiert werden.

E4. Resümee

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Regionen können unterschiedliche Erkenntnisse gewonnen werden, die abschließend nochmals pointiert zusammengefasst in Tabelle X übersichtlich aufbereitet werden.

Zum einen konnte durch die Analyse der quantitativen Daten und des erhobenen Expertenwissens – das ebenfalls als regionalspezifisches *tacit knowledge* bezeichnet werden kann – gezeigt werden, wie vielschichtig und komplex sich das Ausbildungsgeschehen in Hessen und seinen Regionen darstellt. Diese Vielschichtigkeit und Komplexität deutet sich sowohl in übergeordneten Trends, die durchaus Gültigkeit für das Bundesland Hessen beanspruchen können, als auch in widersprüchlichen, kleinräumigen Entwicklungen aus, die mitunter den erkannten überregionalen Trends entgegenstehen können. Ein Aspekt, der ein zentraler Gegenstand dieser Vielschichtigkeit und Komplexität darstellt, ist die bereits eingangs erwähnte Paradoxie: Auf der einen Seite sinkt die Zahl der versorgten Bewerber auf eine Ausbildungsstelle, auf der anderen Seite steigt die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und im Effekt bleibt die Zahl der unversorgten Bewerber für eine Ausbildungsstelle im Zeitverlauf stabil. Die befragten Expertinnen und Experten deuten dies als eine Frage der Passfähigkeit zwischen Auszubildenden und Betrieben, wobei Passfähigkeit sowohl fachliche Aspekte wie Kompetenzen und Fähigkeiten, als auch außerfachliche Aspekte wie Berufsvorstellungen und Arbeits(zeit)gestaltung beinhaltet. Ein zentraler Baustein, um beides innerhalb des Ausbildungsalltags berücksichtigen zu können, ist ein weitest gehendes Begegnen auf Augenhöhe, in dessen Prozess der Auszubildende als Gestaltungspartner anerkannt wird und somit in Absprache Verantwortung im Betrieb übernimmt.

Zum anderen konnten aus der Datenanalyse unterschiedliche Handlungsempfehlungen abgeleitet und ausgesprochen werden, die im Kern eine wesentliche Nachricht transportieren: Eine starke Bindung von jungen Menschen an den Betrieb und den Beruf ist wesentlich, wenn die Ausbildung mit einer erfolgreichen Prüfung abgeschlossen werden soll. Die Voraussetzungen hierfür stellen Beratungs- und Betreuungsangebote auf individueller Ebene dar, die sowohl den Jugendlichen in seiner Individualität, als auch dessen sozialen Umfeld mit unterschiedlichen Vorstellung und Erwartungen berücksichtigen.

Diese individuellen Beratungs- und Betreuungsangebote können hinsichtlich ihrer Ausrichtung entlang der regionalisierten Betrachtung des Ausbildungsgeschehens aufgebaut und mit Bezug auf regionale Herausforderungen konzipiert werden: Für die Landkreise und kreisfreien Städte des ersten Entwicklungstyps kann dieses Beratungs- und Betreuungsangebot in der Schaffung von Orientierung zur Gestaltung der urbanen Angebotsfülle bestehen; hinzu kommt die Unterstützung in der Entscheidungsfindung des Jugendlichen und des Fürsprechens mit Bezug zum sozialen Umfeld, um den Rechtfertigungsdruck von Jugendlichen zu nehmen, sollte die Entscheidung für eine Berufsausbildung gegenüber einer akademischen Orientierung gering geschätzt werden (Vgl. Wischmann, 2010). Für die Landkreise des zweiten Entwicklungstyps können diese Beratungs- und Betreuungsangebote in der frühzeitigen Berufsorientierung durch erhöhte Praxisanteile in der Schule liegen, sodass ein Reflexionsprozess für Jugendliche durch die praktische Auseinandersetzung angestoßen wird. Für Landkreise des dritten und

vierten Entwicklungstyps können die Beratungs- und Betreuungsangebote darin liegen, mögliche Studienabbrecher zu unterstützen, ihnen einen Weg einer Ausbildung aufzuzeigen und sie in ihrem neuen Weg zu bestärken (z.B. verlorenes Selbstbewusstsein zurück zu erarbeiten; Thematisieren des Gefühls des Scheiterns) (Vgl. ebd.).

Tabelle 30: Ergebnisse und Handlungsansätze nach Entwicklungstypen im Überblick

Entwicklungstyp	Landkreise/ kreisfreien Städte	Ergebnisse des regionalen Ausbildungsgeschehens	Handlungsansätze
Typ 1 Kompensation	<ul style="list-style-type: none"> - Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau 	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelne Berufe von möglichen Engpässen betroffen - Entwicklungsmuster sind schwach ausgeprägt - Konkurrenz Ausbildung/Hochschule nachvollziehbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von Orientierung durch individuelle Beratung und Prozessbegleitung - Stützstrukturen im sozialen Umfeld sondieren - Vertrauensarbeit - Aufklärungsarbeit: Ausbildung als individuelle Perspektive für die Zukunft
Typ 2 Einsetzender demografischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - LK Offenbach - Main-Taunus-Kreis - Hochtaunuskreis - Marburg-Biedenkopf - Wetteraukreis - LK Kassel - Main-Kinzig-Kreis - Gießen - Fulda 	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten laufender Verträge nehmen zu - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisorientierte Berufsorientierung zur Reduktion der Abbrüche laufender Verträge - Aufklärungsarbeit zur Unterstützung von Berufsentscheidungen - Erhöhte praktische Anteile in den Schulen - Individuelle Betreuung während der Ausbildung
Typ 3 und 4 Ausgeprägter bis starker demografischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - Lahn-Dill-Kreis - Bergstraße - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Waldeck-Frankenberg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgeprägte branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Engpässe sind Resultate aus Wanderungsverhalten und Folgen demografischen Wandels - Erfolgsquoten sind hoch und nehmen im Zeitverlauf zu - Rückläufige Abbruchquoten im Zeitverlauf - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen - Wenige neu abgeschlossene Verträge in 2016 	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Erfolgsquoten durch individuelle Unterstützung in Prüfungszeit - Weitere Reduktion der (frühzeitigen) Abbrüche durch erhöhte Bindung und Unterstützung in der Berufsorientierung - Ausbau (über)regionaler Unterstützungsstrukturen - Schaffung lebensbiographischer Angebot und Anreize für junge Menschen

Quelle: Eigene Darstellung

Zudem liegen nur wenige Erkenntnisse über Abbrüche von Ausbildungen vor (z.B. über Sozialstruktur, Bedeutung psychosozialer Dynamiken im Abbruchprozess, Branchen- und Berufsbezogenheit). Gelingt es, die Vielschichtigkeit von Abbruchprozessen von Auszubildenden zu

analysieren, ließen sich entlang der Abbruchsdynamik passfähige Handlungsansätze im Rahmen einer umfassenden Berufsorientierung entwerfen. Beispielsweise ließe sich überlegen, inwiefern berufsspezifische Ausbildungsanforderungen mit individuellen Ausbildungsvorstellungen kollidieren, diese Kollision beim Auszubildenden über Zeit zu Frustration und sinkender Motivation führt und sich der Handlungsdruck des Jugendlichen in einem Abbruch der Ausbildung Bahn bricht. Es könnten so zum Beispiel Abbruchs-Typen entwickelt werden, denen spezifische Handlungsmuster zugrunde liegen; passend dazu könnten Beratungsangebote inhaltlich geschärft werden.

Gleichwohl können Konzepte zur individuellen Berufsorientierung sehr voraussetzungsvoll sein: Sie benötigen stabile Netzwerke und flexible Strukturen zwischen unterschiedlichen Akteuren des Ausbildungsmarktes. Die Rolle des sozialen Umfelds des Auszubildenden ist dabei nicht zu unterschätzen, da das soziale Umfeld durchaus Rechtfertigungsdruck auf den Auszubildenden und dessen Entscheidung ausüben kann. Im Hinblick auf die Landkreise der Entwicklungstypen III und IV müssen zudem Jugendliche vor Ort sein, sodass die Angebote überhaupt genutzt werden können.

Darüber hinaus werden viele Ressourcen – Zeit, Vertrauen, finanzielle Mittel – im Ausbildungskontext benötigt, besonders wenn es um die Unterstützung von Jugendlichen in der Entscheidungsfindung und der individuellen Entfaltung von Ausbildungsreife geht. Allerdings kann eine mit Ressourcen ausreichend ausgestattete individuelle Berufsorientierung der Ort sein, an dem über die Vorlieben und Interessen von Jugendlichen gesprochen und zum Ausgangspunkt ihrer beruflichen Entwicklung genommen werden kann; zudem können durch Betreuungsangebote im Ausbildungsprozess mögliche Anzeichen von Frustration früh erkannt und ebenfalls das soziale Umfeld dafür sensibilisiert werden, um die Abbrüche von Ausbildungen weiter zu reduzieren.

4. GESAMTRESÜMEE

Aus den vorangegangenen Darstellungen bzgl. der erwarteten Arbeitsmarktentwicklungen für Hessen, die Regierungsbezirke, die Landkreise und kreisfreien Städte können abschließend unterschiedliche Befunde herausgestellt und interpretiert werden. Im folgenden Resümee werden die zentralen Ergebnisse, auch unter Rückgriff auf die beschriebenen Entwicklungstypen, zusammengefasst. Darauf aufbauend können Handlungsempfehlungen für strategische Entscheiderinnen und Entscheider ausgesprochen werden.

4.1 Zentrale Befunde der Arbeitsmarktprognosen bis 2022

Auf allen Ebenen, das heißt sowohl für das Bundesland Hessen, die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel als auch für die Landkreise und kreisfreien Städte wird bis 2022 ein Mangel an Arbeits- und Fachkräften erwartet. Auf der Ebene Hessens wird bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen eine Lücke von 73.460 Arbeits- und Fachkräften erwartet, der für die unteren regionalen Ebenen der Regierungsbezirke, Landkreise und kreisfreien Städte in unterschiedlichem Maße relevant wird. Diese Unterversorgung an Arbeits- und Fachkräften bezieht sich hinsichtlich des Qualifikationsniveaus besonders auf die ausgebildeten Fachkräfte und die Hochqualifizierten: Während bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung bis 2022 ca. 64.170 Fachkräfte fehlen werden, beläuft sich der Engpass bei den Akademikerinnen und Akademikern auf etwa 23.500 Beschäftigte. Demgegenüber werden für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung Überschüsse in Höhe von 14.210 Arbeitskräften erwartet. Diese Entwicklung bestätigt den Trend der vorangegangenen Prognosewelle aus dem Jahr 2014 bei den Qualifikationsniveaus, in der die Arbeitsmarktentwicklung bis 2020 prognostiziert wurde.

Beim Blick auf die Berufsgruppen und Berufshauptgruppen zeigen die Prognosen, dass es hier zum Großteil zu Defiziten, aber auch zu Überschüssen an Arbeits- und Fachkräften kommen wird. Allerdings fallen die Überschüsse gegenüber den Defiziten tendenziell geringer aus, weshalb auch bei den Berufsgruppen und Berufshauptgruppen insgesamt eher von einem Trend des Arbeits- und Fachkräftemangels gesprochen werden kann. Besonders deutlich fallen die Defizite in

- den medizinischen Gesundheits- und Pflegeberufen,
- den erzieherischen und sozialen Berufen,
- in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie
- in den Berufen der Fahrzeugführung aus.

Zudem ist ebenfalls mit erhöhten Engpässen an Arbeits- und Fachkräften in unterschiedlichen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen wie den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sowie den gastronomischen Berufen zu rechnen. Moderate Engpässe finden sich wiederum in den Berufen des Einkaufs und Vertriebs, Büro und Sekretariat wieder. In erster Linie verantwortlich für diese Entwicklung sind sowohl hohe Veränderungs- als auch hohe Ersatzbedarfe. Leichte bis moderat ausgeprägte Überschüsse werden hingegen bei den Berufen des Metall- und Maschinenbaus sowie bei den Berufen des Baugewerbes erwartet. Diese Überschüsse können vorrangig auf eine sinkende Nachfrage bei Unternehmen und Betriebe zurückgeführt werden.

Ähnliche Entwicklungen wie in den Berufsgruppen und Berufshauptgruppen zeigen die Prognosen für die Wirtschaftszweige. Erhöhte Engpässe bis Defizite sind in den Wirtschaftszweigen zu erwarten, die den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gerechnet werden. Hier sind besonders die Mängel an Arbeits- und Fachkräften

- im Gastgewerbe,
- im Gesundheits- und Sozialwesen,
- Erziehung und Unterricht sowie
- in Kunst, Unterhaltung und Erholung zu nennen.

Moderate Engpässe sind vor allem in den Wirtschaftszweigen des Einzelhandels, Verkehr und Lagerei, Handel mit Kraftfahrzeugen und in Wirtschaftszweigen der wirtschaftsnahen Dienstleistungen wie die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen und sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen zu erwarten. Überschüsse werden hingegen im Baugewerbe und in Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes, vorrangig in der Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse, Maschinen- und Fahrzeugbau und in den sonstigen Wirtschaftsbereichen des verarbeitenden Gewerbes, ermittelt. Auch hier wird zum Teil der für 2020 erkannte Trend an Überschüssen und Defiziten in den Wirtschaftszweigen aus den letzten Prognosen bestätigt.

Von diesen allgemeinen Beschreibungen ausgehend können unterschiedliche Entwicklungsmuster vorgestellt werden. Hierfür lohnt es sich, auf die erarbeiteten Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte einzugehen. Wie in Kapitel 3 beschrieben, zeichnen sich in den Daten vier unterschiedliche Entwicklungstypen ab. Diese werden wie folgt beschrieben:

- *Entwicklungstyp 1:* Kompensation des demographiebedingten Ersatzbedarfs durch positive Bevölkerungsentwicklung und hohe Zuzüge bis 2022.
- *Entwicklungstyp 2:* Der demographische Wandel setzt bis 2022 in den Landkreisen ein und sorgt für Engpässe auf den Arbeitsmärkten. Mitunter kann eine partielle Kompensation erreicht werden.
- *Entwicklungstyp 3:* Der demographische Wandel wird sich bis 2022 ausprägen und für erhöhte Engpässe an Arbeits- und Fachkräften sorgen. Eine Kompensation des demographischen Wandels wird sukzessive erschwert.
- *Entwicklungstyp 4:* Der demographische Wandel wird sich bis 2022 auf die Arbeitsmärkte durch hohe Defizite an Arbeits- und Fachkräften verstärkt auswirken. Der demographische Wandel kann bis 2022 nicht kompensiert werden.

4.2 Entwicklungsmuster und Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte

Legt man die hier erarbeiteten und vorgestellten Entwicklungstypen auf eine Landkarte Hessens, welche die politisch-administrativen Gebietskörperschaften auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte abträgt, dann gewinnt man einen Eindruck über die Verteilung der jeweiligen Entwicklungstypen, inwiefern sie sich innerhalb spezifischer Gebiete Hessens häufiger lokalisieren lassen und sich eventuell zu einer zusammenhängenden Fläche oder auch zu einem Agglomerationsgebiet verdichten. In diesem Zusammenhang können auch Überlegungen darüber angestellt werden, in welche „Typen-Nachbarschaften“ die jeweiligen Entwicklungstypen eingebettet sind.

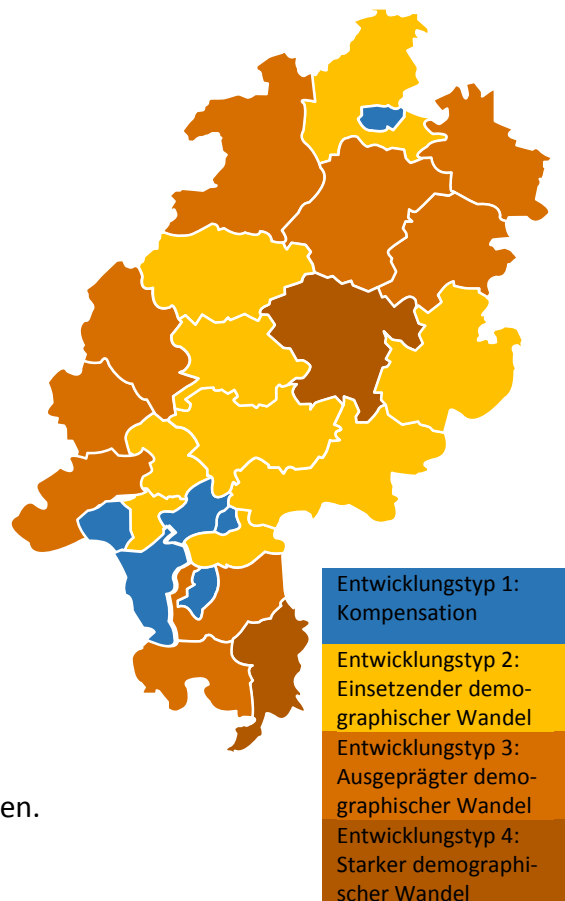
Anhand der abgetragenen Entwicklungstypen können vier grundlegende Muster erkannt werden.

Entwicklungsmuster 1

Zum einen findet sich das bereits für das Jahr 2020 prognostizierte Nord-Süd-Gefälle innerhalb der Entwicklungstypen wieder: Während sich die Arbeitsmärkte mit einem projizierten ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage besonders im Süden Hessens, genauer im Rhein-Main-Gebiet abtragen lassen, werden die nördlich gelegenen Landkreise von Mangel und Defiziten an Arbeits- und Fachkräften betroffen sein. Diese Defizite können vorrangig auf den sukzessiv einsetzenden bzw. bereits ausgeprägten demographischen Wandel zurückgeführt werden. Mit anderen Worten, je weiter man sich von Süden nach Norden bewegt, desto höher fallen die erwarteten Defizite und Unterversorgungen an Arbeits- und Fachkräften aus.

Entwicklungsmuster 2

Hier findet sich ebenfalls das zweite Entwicklungsmuster wieder: Neben einem Nord-Süd-Gefälle wird ein Unterschied zwischen ländlich geprägten und städtisch geprägten Arbeitsmärkten deutlich. Unter den städtisch geprägten Arbeitsmärkten kann in diesem Zusammenhang auch der Landkreis Groß-Gerau subsummiert werden. Groß-Gerau gliedert sich in das Ballungsgebiet des Rhein-Main-Gebiets mit dessen weitreichenden städtischen Strukturen ein. Sowohl der Main-Taunus-Kreis, als auch der Landkreis Offenbach sind ebenfalls in diese städtischen Strukturen eingebettet, allerdings werden sie nach Datenlänge gegenüber Groß-Gerau keine großteilige Kompensation der ermittelten Engpässe erreichen. Weiterhin werden auch die südlich gelegenen ländlich geprägten Landkreise wie der Odenwaldkreis, der Landkreis Bergstraße oder auch der Landkreis Darmstadt-Dieburg von einem verstärkten demographischen Wandel bis 2022 betroffen sein. Im Norden wird sich besonders in den ehemaligen



grenznahen Landkreisen wie Fulda, Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner-Kreis sowie weiter westlich im Schwalm-Eder-Kreis und Vogelsbergkreis der demographische Wandel auf Engpässe und Defizite an Arbeits- und Fachkräften bedeutend auswirken.

Entwicklungsmuster 3

Zum anderen zeigt sich an dieser Stelle das dritte Entwicklungsmuster, das mit der Lage der Landkreise des Entwicklungstyps 2 (einsetzender demographischer Wandel) zusammenhängt. Die Landkreise dieses Entwicklungstyps liegen wie eine Sichel in der Mitte Hessens. In diesem Entwicklungstyp finden sich Landkreise aus den drei Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel gleichermaßen wieder. Interessanterweise tangiert dieser Entwicklungstyp mit den Landkreisen Hochtaunuskreis, Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis und Landkreis Offenbach auch das Rhein-Main-Gebiet. Man sieht daher, wie sich der demographische Wandel in Mittel- und Südhessen bis 2022 ausbreiten wird. Insgesamt zeichnet sich der Entwicklungstyp durch moderate Engpässe an Arbeits- und Fachkräften aus. Im Falle der in der Mitte Hessens gelegenen Landkreise Marburg-Biedenkopf, Fulda und Hochtaunuskreis werden die Defizite von einer zusätzlichen steigenden wirtschaftlichen Nachfrage getrieben. Für die übrigen Landkreise dieses Entwicklungstyps können eher in den erwarteten Ersatzbedarfen Gründe für die moderaten Engpässe gesehen werden.

Entwicklungsmuster 4

Zusätzlich zu diesen drei Entwicklungsmustern zeichnet sich ein viertes Entwicklungsmuster ab, das die Landkreise des Entwicklungstyps 3 (ausgeprägter demographischer Wandel) und 4 (starker demographischer Wandel) betrifft. Der Großteil der Landkreise dieser beiden Entwicklungstypen liegt an den Grenzen von Hessen zu den Nachbarbundesländern. Für diese sehr ländlich geprägten Landkreise stellt der verstärkt ausgeprägte demographische Wandel eine maßgebliche Herausforderung für eine passgenaue Deckung an Arbeits- und Fachkräftebedarfen dar. Hier sind u.a. die Landkreise Odenwaldkreis und Vogelsbergkreis zu nennen, für die der demographische Wandel bis 2022 weiter an Relevanz gewinnen wird.

Ausgehend von diesen Entwicklungsmustern werden wiederum unterschiedliche Handlungsempfehlungen abgeleitet und ausgesprochen. Diese werden entlang der dargestellten Entwicklungstypen und deren spezifischen Herausforderungen vorgestellt. Generell stellen diese Handlungsempfehlungen Möglichkeiten dar, mit denen den erwarteten Engpässen und Defiziten an Arbeits- und Fachkräften begegnet werden können.

4.3 Handlungsempfehlungen und Strategieansätze

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungstypen, die auf Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den regionalen Arbeitsmarktentwicklungen basieren, können je nach Typ unterschiedliche Handlungsempfehlungen und Strategieansätze verfolgt werden. Bei den Handlungsempfehlungen sollte berücksichtigt werden, dass diese stets innerhalb eines kohärenten regionalen Strategiekonzepts angelegt sein sollten, um ihre volle Wirksamkeit erzielen zu können. Hier kann die Schwierigkeit darin liegen, der Vielschichtigkeit der Arbeitsmarktentwicklungen und Problemlagen durch unterschiedliche Maßnahmen und Ansätze auf der einen Seite gerecht zu werden, ohne auf der anderen Seite für Parallelstrukturen in den Maßnahmen zu sorgen. Um der Vielschichtigkeit gerecht zu werden, bedarf es erhöhter Transparenz über

verfolgte Handlungsansätze, die zwischen den Akteuren und Adressaten koordiniert und kommuniziert werden müssen. Die folgenden Handlungsempfehlungen folgen dem Prinzip, dass eine Vielzahl an Problemlagen und Herausforderungen zu einem erhöhten Handlungsdruck führen. Dieser Handlungsdruck kann wiederum kurz-, mittel- oder langfristig durch unterschiedliche Maßnahmen, Ansätze und Initiativen zu den gewünschten Entwicklungen und Ergebnissen führen. Die Zuordnung der Handlungsebenen und -ansätze orientiert sich an den aus den Daten entnommenen Aspekten und Faktoren der regionalen Arbeitsmarktentwicklung. Die Handlungsansätze können prinzipiell auch in anderen Entwicklungstypen hilfreich sein.

4.3.1 Entwicklungstyp 1 – Kompensation

Ausgehend von den vorgestellten Daten können Handlungsansätze zur Aktivierung von Arbeits- und Fachkräftepotentialen dazu beitragen, die gering ausgeprägten Überschüsse weiter aufzufangen. Mögliche Maßnahmen zur Aktivierung würden sich hier auf das bereits regional vorhandene Angebot an Arbeitskräften beziehen. Aktivierende Maßnahmen vollziehen sich in der Erschließung zielgruppenspezifischer Potentiale. Mögliche Zielgruppen sind Arbeitslose, Menschen ohne Berufsausbildung, Menschen mit Migrationshintergrund sowie junge Menschen. Diesen Zielgruppen können durch Angebote der Aus- und Weiterbildungsträger oder der Nachqualifizierungsoffensive Qualifikationen und Kompetenzen vor dem Hintergrund etwaiger Mangelberufe vermittelt werden.

Die in diesem Entwicklungstyp erfassten Arbeitsmärkte zeichnen sich durch ein positives Bevölkerungswachstum und teilweise hohe Zuzugsraten bei jungen Menschen aus. Die positive Bevölkerungsentwicklung und der Zuzug junger Menschen tragen dazu bei, dass der dennoch hohe alters- und erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf aufgefangen bzw. kompensiert wird. Diese Arbeitsmärkte leben folglich von ihrer Attraktivität an vielfältigen Freizeit-, Kultur- und Bildungsangeboten sowie Beschäftigungsmöglichkeiten.

Tabelle 31: Handlungsebenen und Handlungsansätze Entwicklungstyp 1 - Kompensation

Entwicklungstyp	Landkreise, kreisfreie Städte	Handlungsebene	Handlungsansatz	
Typ 1 Kompensation	- Darmstadt	Aktivierung, Anwerbung	Erschließung von zielgruppenspezifischen Potentialen	
	- Frankfurt am Main			
	- Stadt Offenbach		Bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung	
	- Wiesbaden			
	- Stadt Kassel			Maßnahmen zur Nachqualifizierung bei Berufen
	- Groß-Gerau			

Quelle: Eigene Darstellung

In Folge dessen sollten neben diesen arbeitsmarktorientierten Ansätzen auch Maßnahmen verfolgt werden, die den Fragen nach knapp werdenden Wohnräumen und Teilhabe an Betreuungs- und Bildungsangeboten gerecht werden und damit bildungs- und sozialpolitische Ansätze darstellen.

4.3.2 Entwicklungstyp 2 – Einsetzender demographischer Wandel

Die Landkreise des Entwicklungstyps des einsetzenden demographischen Wandels bilden die erwähnte Sichel über Mittel- und Nord-West-Hessen, die sich darüber hinaus auch in den Ballungsraum des Rhein-Main-Gebiets erstreckt. Für die Landkreise dieses Entwicklungstyps werden moderate Engpässe an Arbeits- und Fachkräften bis 2022 ermittelt. Diese Engpässe ergeben sich aus einem zum Teil unterschiedlichen Zusammenspiel aus zusätzlichen Veränderungs- und hohen Ersatzbedarfen. Deshalb können sowohl Handlungsansätze zur Aktivierung, als auch zur Mobilisierung und Bindung dazu beitragen, das Angebot an Arbeitskräften zu erhöhen und die moderaten Engpässe abzuschwächen.

Tabelle 32: Handlungsebenen und Handlungsansätze Entwicklungstyp 2

Entwicklungstyp	Landkreise	Handlungsebene	Handlungsansatz
Typ 2 Einsetzender demographischer Wandel	- Landkreis Offenbach	Aktivierung	Erschließung von zielgruppenspezifischen Potentialen
	- Main-Taunus-Kreis		Bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung
	- Hochtaunuskreis		Maßnahmen zur Nachqualifizierung
	- Marburg-Biedenkopf		Längerer Verbleib älterer Menschen im Beruf
	- Wetteraukreis		Erhöhung der Arbeitgeber- und Berufsattraktivität
	- Landkreis Kassel	Mobilisierung, Bindung	Erhöhung der regionalen Attraktivität
	- Main-Kinzig-Kreis		Stille Reserve
	- Gießen		
	- Fulda		

Quelle: Eigene Darstellung

Aktivierende Handlungsansätze können sich ebenfalls auf das Heben zielgruppenspezifischer Potentiale von Arbeitslosen, älteren und jungen Menschen sowie Menschen ohne Berufsausbildung beziehen. Dies kann durch Maßnahmen der Nachqualifizierung oder der bedarfsorientierten Aus- und Weiterbildung geschehen, durch die die Menschen benötigte Qualifikationen und Kompetenzen erwerben können. Hierfür müssen die Bedarfe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber systematisch ermittelt werden.

Ansätze zur allgemeinen Mobilisierung sowie zur Bindung junger Menschen an die Landkreise können sich auf die Erhöhung von Arbeitgeber- und Berufsattraktivität beziehen. Hier spielen auch Fragen nach möglichen frühzeitigen Vertragslösungen sowie Aufzeigen einer zukunfts-trächtigen Perspektive eine zentrale Rolle. Hierfür sollten sowohl die Bedarfe von Unternehmen, als auch die Ermittlung der Bedürfnisse junger Menschen eine Orientierungsfunktion einnehmen. Unter den Aspekten der Mobilisierung kann ebenfalls die Stille Reserve summiert werden.

4.3.3 Entwicklungstyp 3 und 4 – Ausgeprägter demographischer Wandel und starker demographischer Wandel

Im Folgenden werden die Handlungsansätze für die Entwicklungstypen mit starken Engpässen und mit Defiziten gemeinsam vorgestellt. Dies erfolgt bewusst gemeinsam, da für die Landkreise dieser beiden Entwicklungstypen der demographische Wandel eine insgesamt hohe Bedeutung für die prognostizierten Arbeitsmarktentwicklungen einnimmt.

Sowohl für die Landkreise des Entwicklungstyps 3 (ausgeprägter demographischer Wandel), als auch für die Landkreise des Entwicklungstyps 4 (starker demographischer Wandel) werden bis 2022 recht deutliche Engpässe und Defizite ermittelt. Diese Defizite an Arbeits- und Fachkräften sorgen dafür, dass mit hohen Anstrengungen in der Deckung der Veränderungs- und Ersatzbedarfe zu rechnen sein wird. Es ist anzunehmen, dass diese Anstrengungen multiple Strategiebedarfe und -entwicklungen notwendig werden lassen.

Für die Landkreise der beiden Entwicklungstypen werden ebenfalls Maßnahmen zur Aktivierung sowie zur Mobilisierung und Bindung als zielführend eingeschätzt. Wie bei den vorherigen Entwicklungstypen können sich aktivierende Maßnahmen auf eine intensiviertere Nutzung bis dato ungenutzter zielgruppenspezifischer Potentiale beziehen. Relevante Zielgruppen sind vor allem Arbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen ohne Berufsausbildung. Daneben können Maßnahmen hilfreich sein, die an der Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung ausgerichtet werden bzw. Lösungen für Vereinbarkeitsproblematiken für Eltern bieten. Hier spielen auch individuelle Arrangements mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine zentrale Rolle.

Im Zusammenhang mit der zielgruppenspezifischen Aktivierung bringen Maßnahmen zur Nachqualifizierung und zur bedarfsorientierten Weiterbildung einen gewünschten aktivierenden Effekt mit sich. Aufgrund des verstärkenden demographischen Wandels in diesen Landkreisen können Maßnahmen, die an einem längeren Verbleib von älteren Menschen im Arbeitsmarkt ansetzen, als gewinnbringend eingeschätzt werden. Diese Menschen können ihre Erfahrungen und ihr Wissen in betrieblichen Tandems an jüngere Beschäftigte weitergegeben werden.

Im Kontext der Mobilisierung und Bindung tragen Handlungsansätze, die sich an einer Erhöhung der Arbeitgeber- und Berufsattraktivität sowie an einer Erhöhung der regionalen Attraktivität orientieren, dazu bei dem Angebot an Arbeits- und Fachkräften zu heben. Hier spielen Fragen nach Freizeit- und Kulturbedürfnissen ebenso eine zentrale Rolle wie Fragen nach Entlohnung oder anderweitige Unterstützungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Der Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten nach stellen ebenfalls Anstrengungen, die an einer Minimierung von frühzeitigen Vertragslösungen ansetzen, Möglichkeiten zur Bindung dar. Zudem kann die Mobilisierung der Stillen Reserve als Weg zur Hebung des Arbeits- und Fachkräfteangebots verstanden werden.

Ferner leisten Maßnahmen zur Sensibilisierung einen Beitrag dazu, politische, wirtschaftliche, betriebliche und gesellschaftliche Akteure für das Thema des regionalen Fachkräftemangels zu gewinnen. Dies kann zu strategisch ausgerichteten Handlungsansätzen und Austauschformaten zu diesem Thema führen. Darüber hinaus bildet eine verstärkte Berufsorientierung und Berufsberatung eine Möglichkeit zur Sensibilisierung. Hier können ebenfalls jungen Menschen

zukunftsfähige Perspektiven in etwaigen Ausbildungsberufen in ihren Landkreisen aufgezeigt werden. In diesem Zusammenhang kann auch für Ausbildungen in zukünftige Mangelberufe in schulischen und außerschulischen Zusammenhängen geworben werden. Hier können auch Angebote, die bei der Entscheidungsfindung junger Menschen, ob man sich für eine Ausbildung oder ein Studium bewerben sollte, Unterstützung bieten und junge Menschen sowie deren Familien entlasten. In diesem Kontext sind Maßnahmen sinnvoll, die (junge) Menschen darin unterstützen in unterschiedlichen Berufsfeldern Praxiserfahrungen zu sammeln. Dies kann über mehrere Praktika erfolgen, die schulisch begleitet werden.

Tabelle 33: Handlungsebenen und Handlungsansätze – Entwicklungstypen 3 und 4

Entwicklungstyp	Landkreise	Handlungsebene	Handlungsansatz
Typ 3 Ausgeprägter demographischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - Bergstraße - Lahn-Dill-Kreis - Rheingau-Taunus-Kreis - Darmstadt-Dieburg - Schwalm-Eder-Kreis - Werra-Meißner-Kreis - Limburg-Weilburg - Hersfeld-Rotenburg - Waldeck-Frankenberg 	Aktivierung	Erschließung von zielgruppenspezifischen Potentialen
			Bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung
			Maßnahmen zur Nachqualifizierung
		Mobilisierung und Bindung	Längerer Verbleib älterer Menschen im Beruf
			Erhöhung der Arbeitgeber- und Berufsattraktivität
			Erhöhung der regionalen Attraktivität
			Stille Reserve
Typ 4 Starker Demographischer Wandel	<ul style="list-style-type: none"> - Odenwaldkreis - Vogelsbergkreis 	Sensibilisierung	Verstärkte Berufsorientierung und Ausbildung
			Perspektiven für junge Menschen
			Aufzeigen von Mangelberufen
			Wirtschaftliche und politische Entscheiderinnen und Entscheider
			Berufsbilder
Externe Anwerbung	Junge Menschen und Familien		

Quelle: Eigene Darstellung

Innerhalb dieses Werbeprozesses spielen auch spezifische Berufsbilder (Was ist ein „Männerberuf“? Was ist ein „Frauenberuf“?) sowie das gesellschaftliche Prestige eines Berufs eine große Rolle, die letztlich die Entscheidungen junger Menschen für eine Ausbildung in einem bestimmten Beruf prägen können. Befragte Expertinnen und Experten sehen besonders in teilweise als unattraktiv eingeschätzten Berufsbildern einen Ansatz dem Mangel an Nachwuchs entgegen wirken zu können. Zuzüglich sollten sich Maßnahmen daran orientieren, den beruflichen Quereinstieg zu erleichtern und entsprechende Nachqualifizierungs- und Bildungsangebote daran auszurichten. Dies würde auch junge Menschen im Zuge ihrer Entscheidungsfindung zwischen Ausbildung oder Studium entlasten und dazu beitragen, den Abbruch

eines Studiums oder einer Ausbildung als eine Umorientierung und einen Neuanfang zu bewerten. Doch auch ältere Beschäftigte bzw. Beschäftigte, die bereits für eine längere Zeit im Erwerbsleben stehen, können davon profitieren, wenn berufliche Umorientierungen ermöglicht und durch Angebote aufgefangen werden. Neben etwaigen Nachqualifizierungs-, Bildungs- und Weiterbildungsangeboten stellt die Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für berufliche Umorientierungen von Arbeitskräften einen wichtigen Aspekt dar. Gelingt es, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass Abbrüche und Umorientierungen einen Neuanfang für Arbeitskräfte darstellen, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese darin unterstützen und Offenheit signalisieren.

Stellen diese Handlungsansätze vorrangig Maßnahmen dar, die an der Erhöhung des Arbeitskräfteangebots vor Ort orientiert sind, können auch Anwerbsstrategien externer Arbeits- und Fachkräfte als Möglichkeiten zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots verstanden werden. Unter der Gruppe externer Arbeits- und Fachkräfte müssen nicht ausschließlich Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland verstanden werden, sondern auch Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern. Dies kann über ein regionales Bewerbermanagement erfolgen. Mögliche Zielgruppen können hier in jungen und ungebundenen Menschen oder in jungen Familien gesehen werden.

4.4 Ausblick

Im Folgenden wird ausgehend von den vorgestellten Prognosedaten, Handlungsempfehlungen und Handlungsansätzen rekapituliert, was die ermittelten Arbeitsmarktentwicklungen für die Landkreise und kreisfreien Städte bedeuten. Hier wird u.a. auf Fragen der Megatrends Digitalisierung und Migration eingegangen.

Die ermittelten Engpässe und Defizite an Arbeits- und Fachkräften für Hessen und seine Landkreise und kreisfreien Städte werden sich in ihren Effekten nicht nur auf die jeweiligen Arbeitsmärkte beschränken. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die fehlenden Arbeits- und Fachkräfte, die zum Großteil auf den demographischen Wandel zurückgeführt werden können, Schwierigkeiten in der allgemeinen Nahversorgung und der Infrastruktur in den Regionen mit sich bringen werden. Eine schrumpfende Bevölkerung wird besonders in den ländlich geprägten Landkreisen Mittel- und Nordhessens, aber auch in den südlichen Landkreisen Bergstraße und Odenwaldkreis die bestehende Versorgungs- und damit die Lebensqualität insgesamt zukünftig vor große Herausforderungen stellen. Eine schrumpfende Bevölkerung wird sowohl für ein sinkendes Angebot an Arbeits- und Fachkräften, als auch für Zusammenlegungen und Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen, Krankenhäusern und Arztpraxen, Einkaufsmöglichkeiten und einem sukzessiven Abbau des Personennahverkehrs sorgen. In Folge dessen werden sich besonders ländlich geprägte Landkreise der Entwicklungstypen 3 und 4 eher mit dem Problem einer zunehmend mangelnden Attraktivität als Lebensmittelpunkt für junge Menschen und junge Familien konfrontiert sehen. Dies trägt wiederum dazu bei, dass die Landkreise geringere Einnahmen durch steuerliche Abgaben generieren können und weniger Investitionsvolumina zur Verfügung haben. Letztlich wird dadurch weiterhin das Innovations- und Entwicklungspotential von Landkreisen und deren ansässigen Unternehmen beschnitten, wodurch die Landkreise von externen finanziellen Investitionsmitteln abhängig werden. Die ermittelten Arbeitsmarktentwicklungen sowie die Engpässe und Defizite an Arbeits- und Fachkräften stellen in diesem Zusammenhang einen Ausschnitt zyklisch laufender Herausforderungen für die Landkreise und kreisfreien Städte dar, die die Lebensqualität, Innovationspotentiale und wirtschaftliche Stärke von Hessen im Allgemeinen betreffen können. In diesem Kontext stellt das Instrument regio pro einen Baustein für mögliche regionale Sicherungsstrategien, indem die Entwicklung der Arbeits- und Fachkräfte abgebildet wird.

Neben diesen Entwicklungen, die vorrangig auf den demographischen Wandel zurückgeführt werden können, stellen die Megatrends der Digitalisierung und der Migration zukünftige Herausforderungen für jeden Landkreis und jede kreisfreie Stadt, aber auch für Hessen als Bundesland dar.

Sowohl bei der Digitalisierung in der Arbeitswelt, als auch bei der Integration geflüchteter Menschen werden die konkreten Effekte noch nicht in Gänze absehbar sein. Beide Entwicklungen stellen sowohl Herausforderungen, als auch Chancen für die Landkreise und kreisfreien Städte und deren Arbeitsmärkte dar. Betrachtet man die Digitalisierung in der Arbeitswelt als einen bereits von statten gehenden und langfristigen Prozess, der zunehmend mehr Bereiche der Arbeitswelt und der Arbeitsmärkte umfassen wird, werden mit der Digitalisierung neue

Kompetenzen und Qualifikationen für Arbeits- und Fachkräfte, aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunehmend relevant werden. Hier wird es darauf ankommen, die Digitalisierung als einen kulturellen Wandel zu begreifen und zu gestalten: Arbeits- und Fachkräfte werden neues Wissen im Umgang mit digitalen Anwendungen durch bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungen erwerben müssen. Hierfür müssen Unternehmen und Betriebe ihre jeweiligen Bedarfe ermitteln, wenn nötig dabei auch unterstützt werden.

Für die Landkreise und kreisfreien Städte Hessens bietet die Digitalisierung in der Arbeitswelt aber auch Möglichkeiten, Arbeits- und Fachkräfte vor Ort zu binden. Gleichwohl internetgestützte Entwicklungen wie Home-Office, Crowd- und Cloudworking eher für hochqualifizierte Arbeitskräfte relevant werden, können dadurch eventuelle Pendelwege oder Fortzüge reduziert werden. Für Unternehmen kann die Frage nach der Verfügbarkeit von schnellem Internet relevant für Standortentscheidungen sein. Insofern kann mit der Digitalisierung auch die regionale Attraktivität als Arbeits- und Lebensmittelpunkt erhöht werden.

Im Hinblick auf die Migration bzw. die Integration geflüchteter Menschen wird es darauf ankommen, diese Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration kann als ein zielführender Weg verstanden werden, durch den eine regionale Bindung dieser Menschen ermöglicht und die Bevölkerungsentwicklung positive Impulse bekommen kann. Allerdings ist hier darauf hinzuweisen, dass diese Integration und Bindung von geflüchteten Menschen sowie ein damit verbundener positiver Effekt für die Bevölkerungsentwicklung einen langfristig angelegten Prozess darstellt. Auf kurz- und mittelfristige Perspektive sind positive Effekte nicht umfassend zu erwarten.

Wichtige Bausteine, die zu einer nachhaltigen Integration führen können, stellen individuelle Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen dar. Darauf aufbauend können entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen durch Praktika oder geringfügige Beschäftigungen erworben werden. In diesen praktischen Zusammenhängen sollte auch der Spracherwerb stattfinden. Darüber hinaus stellen Aspekte einer sozialen Integration wie Sport-, Freizeit- und Kulturangebote, an denen sich geflüchtete Menschen beteiligen können, wichtige Faktoren dar, die unterm Strich zu einer gelingenden gesellschaftlichen Integration in die Landkreise und kreisfreien Städte und Arbeitsmärkte beitragen können.

Ferner befinden sich die Landkreise und kreisfreien Städte Hessens in einem Verhältnis zueinander, das als ein mögliches Dilemma interpretiert werden kann: Sie sind sowohl auf Kooperationen untereinander aufgewiesen, um den Herausforderungen durch den demographischen Wandel, der Digitalisierung in der Arbeitswelt und der Migration begegnen zu können. Gleichzeitig stehen sie in einem Konkurrenz- und Wettbewerbsverhältnis um kompetente und qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte zueinander. Hier wird es zukünftig verstärkt darauf ankommen, das Wettbewerbsverhältnis zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten als einen Motor für innovative Ideen und Konzepte zu gestalten. Diese Konzepte können wiederum in kreisübergreifenden Strategien und Ansätzen vor dem Hintergrund der eigenen Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften gemeinsam gestaltet werden, um auf bestehenden Strukturen aufzubauen, Synergien zu nutzen, gemeinsame Ziele zu definieren und zu erreichen. Hierfür müssen regionale und überregionale Bündnisse aus politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteuren auf breite Füße gestellt werden. Auch in diesem Kontext liefert

das Instrument regio pro wichtige Erkenntnisse in der Frage, worauf mögliche Einzel- und kreisübergreifende Strategien mittelfristig ausgerichtet werden können.

ANHANG I – DOKUMENTATION DER METHODE

Im Folgenden Kapitel wird die Methodik dokumentiert, mit der die Prognosen bis 2022 erzeugt wurden. Die Methodik zu Erstellung der Prognosen erfolgte abgesehen von einigen Weiterentwicklungen analog zur Methodik der vergangenen Prognosewelle, weshalb sich die Beschreibungen daran orientiert. Wichtige Weiterentwicklungen stellen die erstmals von IWAK durchgeführte Prognose des Arbeits- und Fachkräfteangebots dar. Ebenfalls wurden erstmals Prognosen für die Anforderungsniveaus der Helfer, Fachkräfte, Experten und Spezialisten erstellt, diese jedoch nur für Hessen sowie die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel. Eine weitere umfassende Weiterentwicklung stellt die Konstruktion der Entwicklungstypen dar. Die dahinterliegende Methode wird ebenfalls in diesem Kapitel beschrieben.

Bei der Methodik wurde ein Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Methoden angewendet, wobei das Augenmerk auf den quantitativen Methoden und den damit erstellten Prognosen liegt. Die Prognosen wurden mit einer qualitativen Expertenbefragung im Sinne einer validierenden Methode ergänzt.

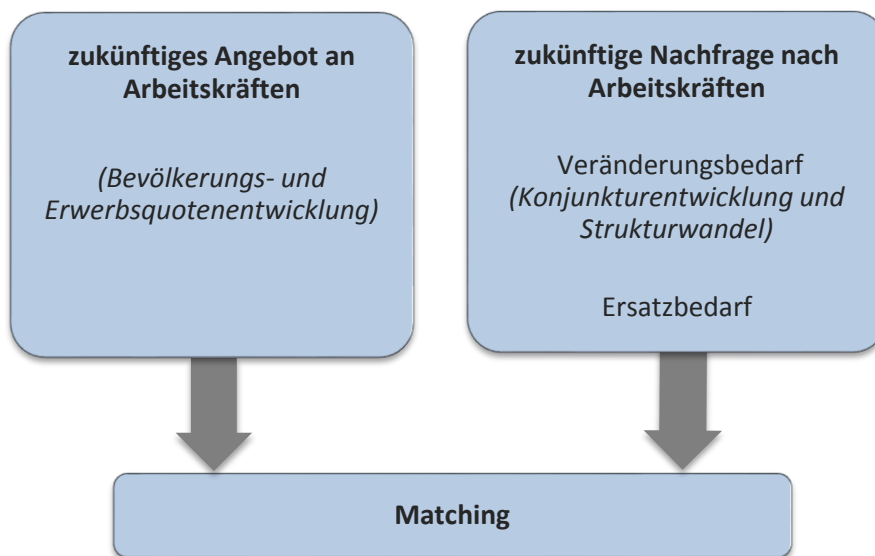
In den folgenden Ausführungen wird vorerst das quantitative Vorgehen zur Erzeugung der Berufsprognosen vorgestellt. Die Darstellung erfolgt in differenzierter Weise entlang der Aspekte der Arbeits- und Fachkräftenachfrage und des Arbeits- und Fachkräfteangebots. Darauf folgend wird das Matching von Arbeits- und Fachkräftenachfrage und Arbeits- und Fachkräfteangebot als rechnerische Verknüpfung dieser beiden Aspekte erläutert.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die Aussagekraft eines rein quantitativen Prognosemodells limitiert ist: Es können beispielsweise keine Aussagen über zukünftig neu eintretende regionalspezifische Entwicklungen in Branchen, (einzelnen) Berufen oder Qualifikationsanforderungen seriös getätigt werden. Um dennoch zuverlässige Aussagen über zukünftige Entwicklungstrends tätigen zu können, wird an diesem Punkt die Expertenbefragung als qualitatives Instrument eingespielt. Hierfür wurden regionale Expertinnen und Experten konsultiert, die – nah am Arbeitsmarktgeschehen – Aussagen über regionale, schwerpunktmäßige Entwicklungen tätigen. Das Instrument der Expertenbefragung wird in Kapitel I.2 des Anhangs erläutert.

I.1 Quantitative Methode

Die Erstellung der Prognosen basiert – wie bereits erwähnt – auf den beiden Komponenten der Arbeits- und Fachkräftenachfrage und des Arbeits- und Fachkräfteangebots; diese beiden Komponenten werden letztlich durch das rechnerische Matching in Beziehung zueinander gesetzt. Während der Aspekt der zukünftigen Arbeits- und Fachkräftenachfrage in die Elemente des konjunkturbedingten Veränderungsbedarfs und des Ersatzbedarfs differenziert werden kann, liegt dem Aspekt des Arbeits- und Fachkräfteangebots die Bevölkerungs- und Erwerbsquotenentwicklung zugrunde.

Abbildung 42: Quantitative Berufsprognose



Quelle: Eigene Darstellung

Ausgehend von dieser zusammenfassenden Darstellung werden sowohl das Angebot, als auch die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften für Hessen gesamt, für die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für die 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte bis zum Jahr 2022 prognostiziert. Beim Angebot wird aufgrund der jeweiligen Bevölkerungs- und Erwerbsquotenentwicklung das Erwerbspersonenpotential als Summe der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten, der arbeitsmarktnahen Arbeitslosen und Maßnahmenteilnehmer bis 2022 vorausberechnet. Die Prognose der Nachfrage besteht aus den Elementen des Veränderungsbedarfs und des Ersatzbedarfs. Der Veränderungsbedarf bildet die zu erwarteten strukturellen und konjunkturellen Veränderungen auf ökonomischer Seite ab, die letztlich Veränderungseffekte (steigende oder sinkende Nachfrage) für regionale Arbeitsmärkte nach sich ziehen. Der Ersatzbedarf gibt hingegen den Teil der Arbeits- und Fachkräfte wider, die aus Altersgründen oder aufgrund einer villen Erwerbsminderung formal aus dem Erwerbsleben ausscheiden, dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen und deren Stellen somit neu zu besetzen wären.

Während der Ersatzbedarf aufgrund der zeitlichen und demographischen Komponenten einen positiven Effekt haben und zu einer Erhöhung der Arbeits- und Fachkräftenachfrage führen wird, kann der Veränderungsbedarf – abhängig von der konjunkturellen und strukturellen Entwicklung – entweder zu einer weiteren Erhöhung oder zu einem Absinken der jeweiligen Nachfrage beitragen.

I.1.1 Methodischer Ansatz zur Prognose des Veränderungsbedarfs

I.1.1.1 Der Modellverbund *INFORGE-LÄNDER-REGIO*

Die Prognose des Veränderungsbedarfs auf Landesebene wird mit dem Modell LÄNDER von der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) vorgenommen. Das Modell LÄNDER projiziert die Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Bruttowertschöpfung über 25 Wirtschaftsbereiche in Hessen. Als Grundlage dieser branchenspezifischen Entwicklungen dienen detaillierte Ergebnisse zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland, die durch das Modell INFORGE (INTerindustry FORcasting GErmany) gewonnen werden. Mit anderen Worten, das Modell LÄNDER stellt somit eine Erweiterung des Modells INFORGE dar, durch welche Wirkungen des ökonomischen Strukturwandels in Deutschland, und damit gegenüber LÄNDER auf Bundesebene, analysiert werden können (Vgl. Ahlert et al. 2009). Bezüglich INFORGE muss erwähnt werden, dass dieses ein makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung längerfristiger Arbeitskräftebedarfe darstellt und als solches bereits in unterschiedlichen Zusammenhängen arbeitsmarktwissenschaftlicher Bestrebungen zur Anwendung gekommen ist (z.B. Prognos/EWI/GWS2010; Ahlert 2005; Distelkamp et al. 2003). In diesem Kontext wird es seit 1996 ebenfalls kontinuierlich weiterentwickelt. Das Modell kann als ein leistungsfähiges Instrument zur Erstellung langfristiger Arbeitskräftebedarfsprognosen für den deutschen Arbeitsmarkt bezeichnet werden, deren Datenbasis die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes darstellt. Nach Peter Schnur und Gerd Zika erfüllt es hierfür elementare Voraussetzungen, um als solche Wirkung zu entfalten: Zum einen bietet es eine „konsistente Modellierung des volkswirtschaftlichen Kreislaufs auf Basis der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen“, wobei tiefe, sektorbezogene Disaggregationen zur adäquaten Erfassung absehbarer Strukturwandelprozesse vorgenommen werden können (Schnur & Zika 2009: 11). Zum anderen ist das Modell in einen internationalen Projektionsverbund eingebunden, wodurch der stark exportorientierten deutschen Wirtschaft Rechnung getragen wird (Vgl. ebd.). Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit, in neue und alte Bundesländer zu differenzieren, womit strukturelle Unterschiede in größeren regionalen Zuschnitten berücksichtigt werden. Ferner kann INFORGE durch zwei Konstruktionsprinzipien beschrieben werden: Es stellt erstens ein Bottom-up-Verfahren dar, durch das jeder der volkswirtschaftlichen Sektoren genauestens modelliert ist und „die gesamtwirtschaftlichen Variablen durch explizite Aggregation im Modellzusammenhang gebildet werden“ (Schnur & Zika 2009: 18). Zweitens folgt es dem Prinzip der vollständigen Integration, wonach die Verflechtung zwischen Branchen und Industriezweigen ebenso beschrieben wird, „wie die Entstehung und die Verteilung der Einkommen, die Umverteilungstätigkeiten des Staates sowie die Einkommensverwendung der Privaten Haushalte für die verschiedenen Güter und Dienstleistungen“ (ebd.).

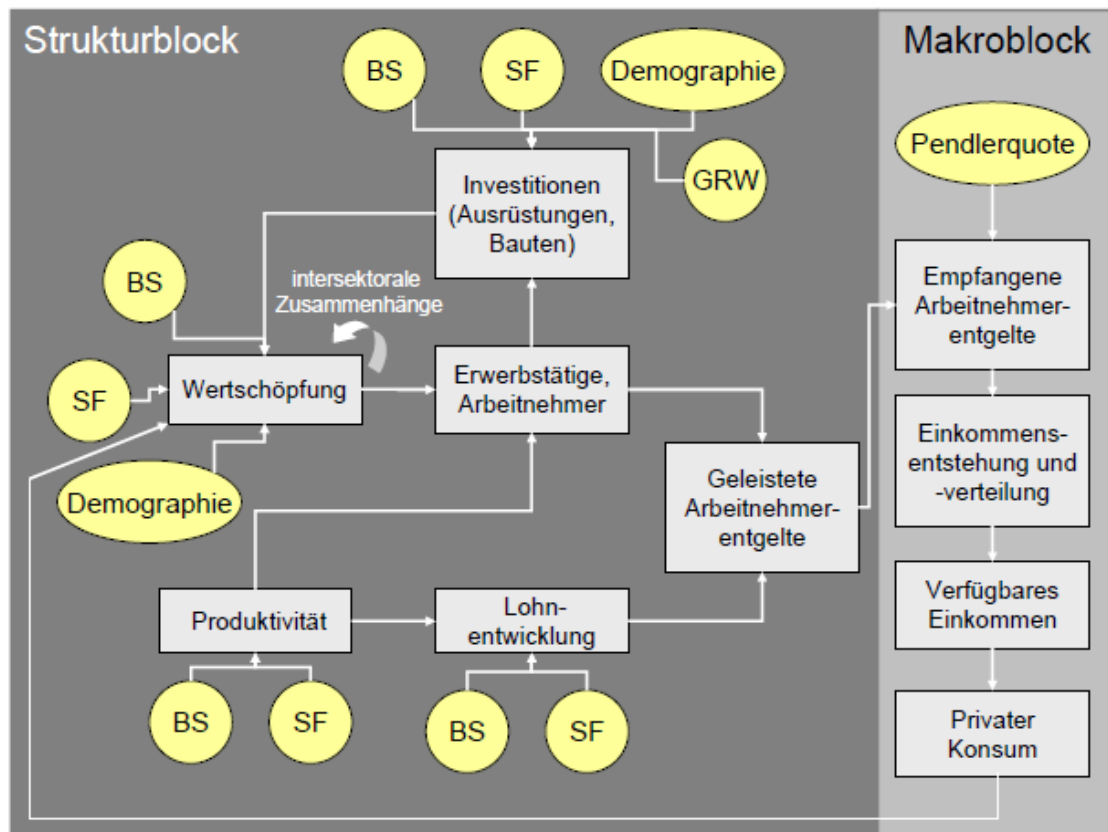
Das Modell LÄNDER stellt – wie bereits erwähnt – eine Erweiterung des INFORGE-Modells dar, das ausgehend von makroökonomischen Projektionen auf Bundesebene die Arbeitskräfte-nachfrage für die Bundesländer Deutschlands modelliert. Im Allgemeinen zeichnet sich das Modell LÄNDER durch ein Zusammenspiel von Bottom-up- und Top-down-Elementen aus, die Datenbasis bildet die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder. Davon ausgehend werden in einem weiteren Schritt mit dem Modell REGIO die Arbeitskräftenachfrage für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte im Falle Hessens projiziert.

Das Modell LÄNDER kann aus methodischer Sicht als regressionsanalytisches Analogon zur klassischen Shift-Share-Analyse eingeordnet werden (Vgl. Sonnenburg/Ulrich/Wolter 2016). Sowohl die klassische Shift-Share-Analyse nach Dunn, als auch das Modell Länder versuchen „die Entwicklung von Regionen unter Berücksichtigung einer gesamträumlichen Entwicklung“ zu untersuchen (Farhauer & Kröll o.J.: 4). Hier wird für die Analyse historisch beobachtbarer Wachstumsunterschiede zwischen Deutschland und den Bundesländern auf Ebene der Wirtschaftszweige nicht nur eine Trennung übergeordneter Einflüsse von regionalen Einflüssen und Trends erreicht, sondern auch eine weitest gehende Erklärung der regionalen Einflüsse im Kontext des Wirtschaftskreislaufs angestrebt. Die regionalen Einflussgrößen, die dabei geprüft und vielfach operationalisiert werden, sind die Bevölkerungsentwicklung – getrennt nach Altersgruppen – Wohnungsbauinvestitionen und ihre Hintergründe sowie Vorleistungsverbände innerhalb der Wirtschaft. Bei einer klassischen Shift-Share-Analyse nach Dunn wird hierfür u.a. zwischen einer Struktur- und einer Standortkomponente unterschieden: Während die Strukturkomponente aufzeigt, wie sich wohlmöglich die Gesamtbeschäftigung entwickelt hätte, wenn die Beschäftigung in allen Branchen im jeweiligen Bundesland analog zu den Raten der Bundesrepublik Deutschland gewachsen wäre, werden mit der Standortkomponente alle übrigen Einflüsse wie Steuerbelastung, Ausbildungsniveau der Beschäftigten, Qualität der Infrastruktur erfasst (Vgl. ebd.). Das bedeutet, dass im Rahmen einer klassischen Shift-Share-Analyse zwischen der Auswahl der Zeitpunkte, zu denen man die Daten erhebt bzw. rechnerisch berücksichtigt, und der Ergebnisse eine hohe Abhängigkeit besteht. Hier beugt das auf Längsschnittdaten basierende Modell LÄNDER aufgrund seiner regressionsanalytischen Ausrichtung dieser Abhängigkeit vor.

Mit dem Modell LÄNDER werden die Erwerbstätigkeit und die Bruttowertschöpfung für differenzierte Wirtschaftsbereiche mit dem Ziel prognostiziert, sich „abzeichnende regionale Entwicklungsdisparitäten [...] aufzudecken“ (Schnur & Zika 2009: 159). Als Weiterentwicklung des Modells LÄNDER ist anzumerken, dass im Unterabschnitt „Sonstige Unternehmensdienstleistungen“ der Bereich „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ gesondert ausgewiesen und somit 26 Wirtschaftsbereiche projiziert wurden. Bei der Projektion der Wirtschaftsbereiche werden vorerst unterschiedliche Dynamiken bei der Entwicklung der Bruttowertschöpfung fokussiert; der Ansatz stellt die aus INFORGE bekannte Bottom-up-Bewegung auf sektoraler Ebene dar. Die konstatierten Dynamikunterschiede zwischen den Bundesländern können auf mehrere Indikatoren zurückgeführt werden: Zum einen auf regionsspezifische Schwerpunkte bzw. auf regionale Branchenschwerpunkte und den damit einhergehenden getätigten Investitionen nach Wirtschaftsbereichen, wodurch Branchenschwerpunkte wiederum strukturell gestützt werden; zum anderen auf sozio-demographische Indikatoren innerhalb der Bevölkerung und der Bevölkerungsentwicklung sowie den damit verbundenen privaten Vermögensdynamiken in Form von Einkommen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass das Modell LÄNDER zyklisch angelegt ist, um der Bewegung von Kapital, Investitionen und der wirtschaftlichen Dynamik innerhalb einer Region Rechnung zu tragen. Innerhalb des Kreislaufmodells wird eine Strukturmodellierung vorgenommen, die eine methodische Abbildung der regionalen Wertschöpfungen, deren Wirkungen auf die Entwicklung der Erwerbstätigen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die geleisteten Arbeitnehmerentgelte und der damit verbundenen Lohnentwicklung anvisiert. Diesem Strukturmodell

wird ein Makroblock nebenan gestellt, in dem die Pendlerquoten, die empfangenen Arbeitnehmerentgelte sowie die Einkommensentstehung und -verteilung, das realitar verfügbare Einkommen modelliert werden. Hier werden ebenfalls Rückschlüsse auf den privaten Konsum gezogen, der wiederum auf die (regionale) Wertschöpfung verweist.

Abbildung 43: Zyklische Modellierung der Nachfrage nach INFORGE und LÄNDER



Legende

- BS** = Branchenschwerpunkte in der Region
- SF** = Standortfaktor der Region
- GRW** = GRW-Fordergebietsabgrenzung

Quelle: Darstellung nach GWS mbH, 2014.

Die grundsätzlichen modellhaften Annahmen und Zusammenhänge des Modells LÄNDER können vor dem Hintergrund der oben getätigten Ausfuhnungen im Zusammenhang mit der Abbildung X konkreter beschrieben werden, um ein tieferes Verständnis des Modells zu erlangen.

Das Ziel, die Arbeitskraftennachfrage für das Bundesland Hessen zu projizieren, beginnt mit der Modellierung der Bruttowertschöpfung (BWS), die mit den jeweiligen getätigten Investitionen in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen, die letztlich zur Wertschöpfung beitragen, zusammenhängen.

$$BWSi(r) = f(BWSi(u), SFBWSi(r), INVj(r)/INVj(u), BEV(r)/BEV(u), SF(r))$$

In dieser Formel wird die Abhängigkeit der Bruttowertschöpfung (**BWS**) in einer Region r von der Entwicklung eines Wirtschaftsbereichs i in der übergeordneten Gebietseinheit u – in diesem Falle des Bundes – beschrieben.

Wie bereits erläutert, gehen in diese Modellierung auch Annahmen zu regionalwirtschaftlichen Branchenschwerpunkten ein: So liegen für das Verarbeitende Gewerbe, für die Handels- und Verkehrsbereiche, Unternehmensdienstleistungen und sonstigen Dienstleistungen relativ detailreiche Informationen zu spezifischen Branchenschwerpunkten von regionalen Gebietseinheiten vor; aus diesen Daten kann letztlich ein regionalspezifischer Strukturfaktor (**SFBWS**) ermittelt werden, an Hand dessen regionale Unterschiede in den erläuterten Entwicklungsdynamiken erfasst werden können. Innerhalb dieses Strukturfaktors werden ebenfalls Investitionsneigungen zwischen den Regionen r und u in einem Wirtschaftsbereich als erklärende Variable berücksichtigt. Hingegen stellt im Bereich der Dienstleistungen (öffentlich und privat) die Entwicklung der regionalen Bevölkerung einen großen Einfluss dar; demgegenüber stellt der Konsum der privaten Haushalte eine wichtige Größe für den Bereich des Handels dar. Neben dem Strukturfaktor enthält der Standortfaktor (**SF**) allgemeine regionspezifische Informationen wie Steuerbelastung, Ausbildungsniveau der Beschäftigten, Qualität der Infrastruktur.

Ausgehend von der Bruttowertschöpfung, dem Standort- und Strukturfaktor wird über die Abbildung regionaler Erwerbstätigenproduktivitäten zur Modellierung des Arbeitsmarktgeschehens übergeleitet.

$$APETi(r) = f(APETi(u), SFAPETi(r), SF(r))$$

In die regionale Erwerbstätigenproduktivität gehen analog zum Investitionsverhalten im Strukturfaktor die mit der Erwerbstätigenproduktivität korrespondierende Entwicklung in der übergeordneten Region u mit ein; hier werden ebenfalls spezifische Branchenschwerpunkte der Regionen (**SFAPET**) ermittelt und berücksichtigt. In diesem Zusammenhang werden aus der Erwerbstätigenproduktivität und der Bruttowertschöpfung die Anzahl der Beschäftigten ermittelt; indem hier bundesweite sektorale Quoten der Verteilung der Beschäftigten als Strukturierung hinzugezogen werden, kann die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer errechnet werden. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (**AINVJA**, **BINVJA**) wird anschließend in Bezug zu regionalen Investitionsneigungen, differenziert nach Neuen Ausrüstungen und Neuen Bauten, gesetzt, um als Quotierung in den Strukturfaktor miteinzufließen.

$$AINVJAj(r) = f(AINVJAj(u), SFAINVJAj(r), GRW(r), SF(r))$$

$$BINVJAj(r) = f(BINVJAj(u), SFAINVJAj(r), GRW(r), SF(r))$$

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes geht die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie getragene GRW-Förderung – Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur – als erklärende Variable ein.

Stellen diese Ausführungen die Strukturmodellierung des ökonomischen Kreislaufes einer Region dar, wird im Folgenden auf die Modellierung des Makroblocks eingegangen; der modell-

hafte Übergang wird vermittelt über die Arbeitnehmerentgelte vorgenommen, wofür die Jahreslohnsumme (JLS, Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer) eines jeden Wirtschaftsbereichs hinzugezogen wird.

$$JLSi(r) = f(JLSi(u), SFJLSi(r), APETi(r), SF(r))$$

Bei der Jahreslohnsumme wird die Modellierung analog zum bisherigen Vorgehen über Entwicklungen auf der übergeordneten Region u und den Strukturfaktor erklärt. Bisweilen wird in einzelnen Wirtschaftsbereichen die Erwerbstätigenproduktivität hinzugezogen. Der Makroblock stellt nun gewissermaßen einen Aggregatblock dar, in dem alle Größen des Strukturblocks aggregiert und zusammengeführt werden. Um den privaten Konsum auch hinsichtlich der Wertschöpfung abzuschätzen, müssen die Einkommen der privaten Haushalte (**VEK**) ermittelt werden. Hierfür fließen in einer detaillierten Modellierung der Einkommensentstehungs- und -verteilungsrechnung vor allem die regional geleisteten Arbeitnehmerentgelte (**ANTN**) aus dem vorherigen Schritt, die Bruttowertschöpfung (**BWS**) sowie demografische Variablen (**Demografie**) mit ein.

$$VEK(r) = f(VEK(u), ANTN(r), BWS(r), Demografie)$$

Wie bereits erwähnt setzt das Modell REGIO an dem Modell LÄNDER an und erlaubt eine ökonomische Modellierung der Arbeitskräftenachfrage für die 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte sowie der drei Regierungsbezirke auf Basis eines im Modell LÄNDER angewendeten Shift-Share-Ansatzes. Auch hier besteht das Ziel darin, Unterschiede in den regionalen Entwicklungen sichtbar zu machen. Hierfür stellt das Bundesland Hessen nun den Kontext einer gesamtäumlichen Entwicklung dar, in dem die Landkreise und kreisfreien Städte sowie die übergeordnete Ebene der drei Regierungsbezirke eingebettet sind. Analog zum Modell LÄNDER wird innerhalb von REGIO zwischen 25 Wirtschaftsbereichen differenziert. In diesem Zusammenhang kann erwähnt werden, dass die vorliegende Projektion der Arbeitskräftenachfrage nach der Projektion von 2014 zum zweiten Mal auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 vorliegt, was durchaus eine höhere Griffigkeit in der Interpretation der Daten erlaubt. Für die Projektion wird die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit als Basis hinzugezogen, wobei zwischen sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten unterschieden wird. Dadurch wird der Hypothese gefolgt, dass sich sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte in differenzierter Weise entwickeln (Vgl. Sonnenburg/Ulrich/Wolter 2016: 6-7).

1.1.1.1 Datengrundlage

Im Kontext der makroökonomischen Modellierung nach INFORGE, LÄNDER und REGIO werden aufgrund der Ansätze an differenzierten regionalen Ebenen unterschiedliche Datenquellen herangezogen. Die Auswahl der Daten erfolgt stets mit Ziel, eine fundierte Analyse regional-ökonomischer Zusammenhänge zu leisten, die eine mittelfristige Prognose des Arbeits- und Fachkräftebedarfs für unterschiedliche regionale Gebietseinheiten verfolgt. Analog zur Darstellung der Modelle wird im Folgenden daher die Datengrundlage des Modellverbunds INFORGE-LÄNDER-REGIO beschrieben. Dies erfolgt mit dem Ziel, die Auswahl und Nutzung der Daten innerhalb des Spannungsfeldes zwischen Aussagekraft und Limitierung zu erläutern. Dadurch wird ebenfalls die Aussagefähigkeit des Modellverbundes geschärft.

Abbildung 44: Übersicht über die wichtigsten Datenquellen

	Datenquelle & Merkmale	Gliederungsebene	Zeitliche Dimension	Verfügbarkeit
Modell LÄNDER	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung - Bruttowertschöpfung - Investitionen	20 Wirtschaftsbereiche (A21)	Jahreswerte	1991/2008 - 2012/2014
	Erwerbstätigenrechnung - Erwerbstätige - Arbeitnehmer	20 Wirtschaftsbereiche (A21)	Jahreswerte	1991/2008 - 2013/2014
	Jahresbericht „Industrie u. Bergbau“ - Umsatz	2-Steller WZ08	Jahressumme	2008-2014
	13.koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes - Bevölkerung nach Altersgruppen	-	Jahreswerte	2014-2030
Modell REGIO	BA-Statistik -Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	25 Wirtschaftsbereiche (Zielgliederung)	Quartalsdaten (Stichtag 30.6.)	2007-2015
	Bevölkerungsstatistik in RegioStat - Bevölkerung nach Altersgruppen	-	Jahresdaten (Stichtag 31.12.)	1995-2014
	Bevölkerungsvorausschätzung des Hessischen Statistischen Landesamtes - Bevölkerung nach Altersklassen	-	Jahresdaten	2014-2030

Quelle: Darstellung nach GWS bmH, 2016.

Für die Modellierung nach INFORGE wird die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) des Bundes herangezogen, um Wirkungen des ökonomischen Strukturwandels in Deutschland zu analysieren. Innerhalb der VGR des Bundes wird im Rahmen der Input-Output-Rechnung zwischen 63 Wirtschaftsbereichen differenziert, womit recht detaillierte Daten vorliegen (Vgl. Statistisches Bundesamt 2016a: 3-4). Der Vorteil liegt hier darin, die Zusammenhänge zwischen Produktion, Wertschöpfung, Einkommen und Löhnen sowie jeweiliger Nachfrage und Preisen als Kreislauf in den Blick nehmen zu können. Dadurch werden interaktive Dynamiken zwischen volkswirtschaftlichen Bereichen, die zur Bruttowertschöpfung beitragen, abbildbar. Zur Abschätzung der zukünftigen demografischen Entwicklung wird die 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (KBV) des Statistischen Bundesamtes herangezogen, wodurch die 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung aus den Vorjahren abgelöst wird. Mit dieser Umstellung gehen Veränderungen hinsichtlich der angenommenen Bevölkerungsentwicklung einher: Während die 12. KBV von einem anhaltenden negativen Wachstum der Bevölkerung aufgrund des verstärkt einsetzenden demografischen Wandels ausgeht, wird in der 13. KBV ein Bevölkerungsgipfel angenommen, der sich erst nach 2015 entwickelt und eine mittelfristig zunehmende Bevölkerungsgröße unterstellt (Vgl. Sonnenburg/Ulrich/Wolter

2016: 10). Dieser Bevölkerungsgipfel wird vorrangig auf die Jahrgänge der in den 1980er Jahren Geborenen zurückgeführt, die Kinder der Baby-Boomer-Generation, die sich derzeit in der eigenen Familiengründungsphase befinden (Vgl. Statistisches Bundesamt 2015a: 5-6); nichtsdestotrotz wird langfristig davon ausgegangen, dass die Sterbefälle die Geburtenzahl übersteigt und zu einem negativen Wachstum der Bevölkerung führen wird (Vgl. Statistisches Bundesamt 2015a: 15). Zusätzlich zu einer mittelfristig anwachsenden Zahl an Geburten, wird im Allgemeinen davon ausgegangen, dass die Entwicklungen in der Zuwanderung und Migration die Entwicklung einer wachsenden Bevölkerung exogen verstärken wird (Vgl. Sonnenburg/Ulrich/Wolter 2016: 11; Vgl. Statistisches Bundesamt 2015a: 6). Die Daten der 13. KVB werden letztlich der Beschäftigungsprojektion zugrunde gelegt.

Für die Modellierung Hessens durch das Modell LÄNDER wird analog zu INFORGE auf die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung zurückgegriffen, dieses Mal auf Länderebene (VGRdL). Gegenüber der VGR auf Bundesebene ergeben sich bei der VGRdL gewisse Limitierungen, die auf die sektorale Tiefe und Breite der Daten aus den Wirtschaftsbereichen zurückgeführt werden können: Im Zuge der Strukturmodellierung liegen lediglich für 20 Wirtschaftsbereiche (A21 der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nach WZ08) Daten vor (Vgl. Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder 2016: 35). Aufgrund dieser nicht ausreichenden Tiefe und Breite an vorliegenden Daten, wird auf weitere Datenquellen zur Abschätzung ökonomischer Entwicklungen zurückgegriffen: Hier stellen die Erwerbstätigenrechnung der Länder (ETRdL) sowie der Jahresbericht „Industrie und Bergbau“ hinreichende Ergänzungen dar. Die Erwerbstätigenrechnung der Länder liefert beispielsweise Daten zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit sowohl nach Inlandskonzept (Erwerbstätige am Arbeitsort) als auch nach Inländerkonzept (Erwerbstätige am Wohnort) (Vgl. Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder 2016: 35, 109); der Jahresbericht „Industrie und Bergbau“ liefert wiederum Informationen nach Umsätzen, Erwerbstätigen und geleisteten Entgelten eines Kalenderjahres (Vgl. Statistisches Bundesamt 2016b: o.S.).

Analog zur Modellierung nach INFORGE liegt hinsichtlich der Abbildung der Bevölkerungsentwicklung die 13. KBV zugrunde, die mit regionalen Datensätzen zur Bevölkerungsvorausberechnung des Hessischen Statistischen Landesamtes ergänzt wird.

Für die Modellierung ökonomischer Kreisläufe auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte nach REGIO wird auf Daten und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen, insbesondere auf Statistiken zur Beschäftigungs- und Erwerbsentwicklung. Bei diesen Statistiken handelt es sich um Prozessdaten, die nach Berufshauptgruppen – den sogenannten 2-Stellern – und Berufsgruppen – den sogenannten 3-Stellern – differenziert sind. Weiterhin werden Statistiken zu den sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach dem Inlandskonzept auf Gliederungsebene von 25 Wirtschaftsbereichen hinzugezogen. Der Vorteil liegt bei der Nutzung dieser Daten darin, dass sie differenzierte Informationen zur Beschäftigungssituation relativ kleinräumiger Einheiten liefern und somit innerhalb der Methodik einer regionalisierten Projektion von Arbeits- und Fachkräftebedarfen angewendet werden können. Insofern setzt die Nutzung der amtlichen Statistik zur Beschäftigungs- und Erwerbsentwicklung an den Limitierungen der VGR auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte an: Hier fehlen wichtige Informationen und Daten zum regionalen Einkommenskreislauf, zu privaten und staatlichen Konsumausgaben sowie zu Bruttoanlageninvestitionen.

Allerdings ergeben sich auch bei der Nutzung von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit einige Limitierungen, die es zu bedenken gilt und bisweilen die Aussagekraft einschränken können: So gibt die Statistik keine Auskunft darüber, inwiefern der realitr ausgeübte Beruf auch dem erlernten Beruf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht. Dadurch können mögliche Substitutionsdynamiken und -effekte zwischen Berufshauptgruppen und Berufsgruppen nicht abgebildet werden, wodurch die Interpretation und das Verständnis der Daten auch unter einem gewissen Vorbehalt zu vollziehen sind.

Weiterhin wird für die Modellierung der Bevölkerungsentwicklung auf die Bevölkerungsstatistik nach Altersgruppen für die historische Entwicklung der Bevölkerung in den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten von RegioStat zurückgegriffen.

I.1.2 Verteilung der Prognose der Arbeitskräftenachfrage auf die Berufe

Die Erstellung der Nachfrageprognose von GWS erfolgt wie im vorherigen Unterkapitel erluert über die Gliederungsebene der 25 Wirtschaftszweige nach WZ08 des Statistischen Bundesamtes. Das heißt, im Rahmen der Projektion der Arbeits- und Fachkräftebedarfe erfolgt diese innerhalb des Modellverbundes nicht direkt, sondern vermittelt über die Struktur der Wirtschaftszweige. Hierfür werden die oben bereits erwähnten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit herangezogen: Die Berufsgruppenstruktur der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten, die sogenannten 2- und 3-Steller, aus dem Ausgangsjahr der Prognose (in diesem Fall des Jahres 2015) werden auf die Prognoseergebnisse der 25 Wirtschaftszweige gelegt. Hierfür wird für jeden Wirtschaftszweig ermittelt, wie hoch der jeweilige Anteil der Beschäftigten eines Berufs an allen Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig ist. Anschließend wird diese prozentuale Verteilung auf die Prognosedaten für das Jahr 2022 gelegt, um die prognostizierten Beschäftigungsdaten nach Wirtschaftszweigen auf die einzelnen Berufsgruppen und Berufshauptgruppen zu verteilen. Insofern geht man hier von einer Strukturkonstanz zwischen Ausgangs- und Prognosejahr bei den Wirtschaftszweigen hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigten aus. Die dadurch ermittelten Ergebnisse stellen den Gesamtbedarf der Unternehmen im Jahr 2022 innerhalb eines Berufes dar. Die Differenz zwischen diesem Gesamtbedarf der Unternehmen in 2022 und der Beschäftigung im Jahr 2015 ergibt den sogenannten Veränderungsbedarf. Im Ergebnisbericht wird grundsätzlich mit dieser Größe weitergearbeitet und analysiert.

Dieser Schritt soll in exemplarischen Daten in Kürze plastisch dargestellt werden; hierbei handelt es sich um fiktive Daten, die der Illustration des modellhaften Vorgehens dienen.

1. Schritt: Berechnung der Verteilung der Berufe innerhalb eines Wirtschaftszweiges 2015

	Beschäftigte Insgesamt 2015 (absolut)	Beruf 1	Beruf 2	Beruf 3	Beruf 4	Beruf 5	Beruf 6
WZ 1	50.000	1.000	4.500	20.000	17.000	4.500	3.000
WZ 2	450.000	20.000	120.000	140.000	130.000	25.000	15.000
WZ 3	900.000	50.000	30.000	300.000	400.000	50.000	70.000

2. Schritt: Berechnung der prozentualen Verteilung der Berufe auf einen Wirtschaftszweig 2015

	Beschäftigte Insgesamt 2015 (pro- zentual)	Beruf 1	Beruf 2	Beruf 3	Beruf 4	Beruf 5	Beruf 6
WZ 1	100%	2%	9%	40%	34%	9%	6%
Wz 2	100%	4%	27%	31%	29%	6%	3%
Wz 3	100%	6%	3%	33%	44%	6%	8%

3. Schritt: Berechnung der realen Verteilung der Berufe auf die Wirtschaftszweige mit den prognostizierten Beschäftigungsdaten für das Jahr 2022

	Prognose der benötigten Beschäftig- ten Insges- amt in 2022 (absolut)	Beruf 1	Beruf 2	Beruf 3	Beruf 4	Beruf 5	Beruf 6
WZ 1	40.000	800	3.600	16.000	13.600	3.600	2.400
Wz 2	350.000	15.556	93.333	108.889	101.111	19.444	11.667
Wz 3	950.000	52.778	31.667	316.667	422.222	52.778	73.889

4. Schritt: Aufsummierung der Berufe über die Wirtschaftszweige 2022

	Beruf 1	Beruf 2	Beruf 3	Beruf 4	Beruf 5	Beruf 6
WZ 1	800	3.600	16.000	13.600	3.600	2.400
Wz 2	15.556	93.333	108.889	101.111	19.444	11.667
Wz 3	52.778	31.667	316.667	422.222	52.778	73.889
Summe = Prognose der Gesamtnachfrage nach beschäftigten für den Beruf in 2022	69.113	128.600	441.556	536.933	75.822	87.956

In diesem Zusammenhang kann darauf hingewiesen werden, dass innerhalb dieses mehrschrittigen Verfahrens von einer strukturkonstanten Verteilung der Berufe für die Jahre 2015 und 2022 ausgegangen wird; mögliche Entwicklungsdynamiken von bestimmten Berufshauptgruppen oder Berufsgruppen werden hier nicht berücksichtigt, was u.a. auf die Tiefe der Daten, deren Disaggregierungsgrad sowie auf fehlende Zeitreiheninformationen im Zuge der Datenrevision im Jahre 2011 zurück zu führen ist. Allerdings harmonisiert aufgrund der unterstellten Strukturkonstanz die Verteilung der Berufe mit der regionalen Wirtschaftsstruktur, was durchaus zur Plausibilität der Daten beiträgt.

I.1.3 Überblick über die prognostizierten Berufe und Wirtschaftszweige

Ausgehend von den getätigten Ausführungen wurden für die folgenden Wirtschaftszweige die Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften mittels des Modells REGIO projiziert.

Tabelle 34: Überblick über die prognostizierten Wirtschaftszweige der Landkreise und kreisfreien Städte

Modell REGIO		
Nr.	WZ08	Bezeichnung
1	A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
2	05-08	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
3	10-12	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung, Tabakverarbeitung
4	20-23	Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen; Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
5	24-25	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen
6	28-30	Maschinenbau, Fahrzeugbau
7		Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes
8	D, E	Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung
9	F	Baugewerbe
10	45	Handel von Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
11	46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
12	47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
13	H	Verkehr und Lagerei
14	I	Gastgewerbe
15	J	Information und Kommunikation
16	K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
17	L	Grundstücks- und Wohnungswesen
18	M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
19	N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
20	O, U	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversorgung, Exterritoriale Organisation und Körperschaften
21	P	Erziehung und Unterricht
22	Q	Gesundheits- und Sozialwesen
23	R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
24	S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
25	T	Private Haushalte

Quelle: Eigene Darstellung

Geht man von dieser Darstellung der prognostizierten Wirtschaftszweige im Sinne des oben erläuterten mehrschrittigen Modellierungsverfahrens weiter zu den prognostizierten Berufen, dann entsteht folgendes Bild. Die Ergebnisse sind nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB10) der Bundesagentur für Arbeit differenziert.

Tabelle 35: Überblick über prognostizierte Berufshauptgruppen und Berufsgruppen in den Regionen

	Berufs- hauptgruppen (2-Steller)	Berufs- gruppen (3-Steller)	Berufs- gruppen (Anforde- rungsneus)	Insgesamt	in % der Beschäftig- ten in 2015
Hessen	37	112	449	598	99%
Regierungsbezirk Darmstadt	37	111	437	585	99%
Regierungsbezirk Gießen	35	80	321	436	98%
Regierungsbezirk Kassel	36	80	361	477	99%
Kreise/ kreisfreie Städte					
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	28	37	-	65	97%
Frankfurt am Main, Stadt	34	81	-	115	99%
Offenbach am Main, Stadt	24	25	-	49	95%
Wiesbaden, Landeshauptstadt	30	48	-	78	98%
Bergstraße	30	42	-	72	98%
Darmstadt-Dieburg	29	38	-	67	96%
Groß-Gerau	28	43	-	71	97%
Hochtaunuskreis	29	42	-	71	98%
Main-Kinzig-Kreis	31	51	-	82	98%
Main-Taunus-Kreis	29	41	-	70	98%
Odenwaldkreis	20	16	-	36	90%
Offenbach	30	48	-	78	98%
Rheingau-Taunus-Kreis	27	29	-	56	96%
Wetteraukreis	30	45	-	75	97%
Gießen	30	41	-	71	98%
Lahn-Dill-Kreis	30	40	-	70	97%
Limburg-Weilburg	25	31	-	56	94%
Marburg-Biedenkopf	28	38	-	66	96%
Vogelsbergkreis	22	24	-	46	89%
Kassel, documenta-Stadt	29	39	-	68	97%
Fulda	31	44	-	75	98%
Hersfeld-Rotenburg	25	23	-	48	94%
Kassel	26	34	-	60	97%
Schwalm-Eder-Kreis	27	30	-	57	96%
Waldeck-Frankenberg	24	32	-	56	94%
Werra-Meißner-Kreis	22	19	-	41	88%

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

Für das Bundesland Hessen und seine Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel umfassen die Berufsprognosen nicht nur die Berufshauptgruppen (2-Steller), sondern ebenfalls die Ebene der Berufsgruppen (3-Steller). Für die übergeordneten regionalen Ebenen (Makro- und Mesoebene ausgehend von den Landkreisen und kreisfreien Städten) können daher detaillierte Beschreibungen bzgl. der Arbeitsmarktentwicklung bzw. Berufsgruppenentwicklung

vorgenommen werden. Auch für die Landkreise und kreisfreien Städte konnten aufgrund verbesserter Datenlage in dieser Welle von regio pro neben den Prognosen für 2-Steller, solche für die 3-Steller Berufsgruppen ermittelt werden. Die einzige Restriktion, die regio pro aus Qualitätssicherungsgründen weiterhin beibehält, ist die Kopffzahlenuntergrenze von 500 Beschäftigten im Jahr 2015, unter der keine Prognose für den entsprechenden Beruf erstellt wird. Eine Erweiterung der Prognosen in dieser Welle sind die Vorausberechnungen nach Anforderungsniveaus. Die Anforderungsniveaus stellen eine tiefere Differenzierung der Berufsgruppen hinsichtlich der Komplexität der ausgeübten Tätigkeiten nach den folgenden vier Kategorien: Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte. Diese Prognosen wurden auf Grund zu geringer Kopffzahlen nur für die drei Regierungsbezirke und Hessen gesamt durchgeführt. Sie spiegeln zum großen Teil die Ergebnisse nach Qualifikationsstufen wieder, liefern zusätzlich ein genaueres Bild für die einzelnen Berufen.

I.1.4 Verteilung der Prognose der Arbeitskräftenachfrage auf die Qualifikationsstufen

Die Prognose der Qualifikationen erfolgt nach der Differenzierung Beschäftigte ohne Berufsausbildung (Un- und Angelernte), Beschäftigte mit Berufsausbildung (Fachkräfte), Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss (Akademikerinnen und Akademiker) und wird auch für jede regionale Einheit- Landkreise, kreisfreie Städte, Regierungsbezirke und Hessen - ermittelt.

Hierfür wird, ähnlich wie bei den Berufen, die Verteilung der drei Qualifikationsstufen innerhalb jedes Wirtschaftszweigs vom Ausgangsjahr 2015 auf die entsprechende Prognose für 2022 gelegt. So ergibt z.B. die Summe der Beschäftigten mit Berufsabschluss aus jedem Wirtschaftszweig im Jahr 2022 in Hessen die prognostizierte Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsabschluss in Hessen bis 2022. Zusätzlich werden dazu die jeweiligen als Datenmaterial vorhandenen Qualifikationsentwicklungen vom Jahr 2000 bis (in dieser Welle) zum Jahr 2015 analysiert. Bei einer Identifikation deutlich erkennbarer Trends, wird dieser in den obigen Berechnungen berücksichtigt und somit der Arbeitsmarktdynamiken Rechnung getragen. In der aktuellen Welle konnten keine solchen Trends eindeutig festgestellt werden. Folglich geht die Prognose von einer analogen Verteilung der Qualifikationsstufen im Jahr 2022 wie im Jahr 2015 aus. Der Veränderungsbedarf wird hier auch wie bei den Berufsprognosen als Differenz zwischen den so ermittelten Gesamtbedarfen der Unternehmen im Jahr 2022 und der Beschäftigung im Jahr 2015 für jede Qualifikationsstufe und Region berechnet.

I.1.5 Prognose des Ersatzbedarfs

Die Prognose des Ersatzbedarfs stellt neben dem konjunkturbedingten Veränderungsbedarf den zweiten Aspekt der Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften auf regionalen Arbeitsmärkten dar. Der Ersatzbedarf besteht zum größten Teil aus dem altersbedingten Ersatzbedarf, der die demografische Seite des Arbeitsmarktes widerspiegelt. Der altersbedingte Ersatzbedarf gibt die Anzahl an Personen wider, die aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben und damit aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Die zweite Komponente des Ersatzbedarfes entsteht aufgrund einer vollen Erwerbsminderung von Beschäftigten und wurde in der aktuellen Welle von regio pro zum ersten Mal mitberücksichtigt.

Zur Ermittlung des altersbedingten Ersatzbedarfs bis zum Jahr 2022 wurden folgende Daten und Aspekte betrachtet. Im Jahr 2014 lag das durchschnittliche Eintrittsalter in Altersrenten

bei Männern in Hessen bei 63,84 Jahren; bei Frauen bei 65,75 Jahren, wobei in diesem Zeitraum auch die rechtliche Rahmensetzung zur Anerkennung von Familien- und Elternzeit von Frauen fällt und die diese für ihren Renteneintritt anrechnen lassen konnten; bereinigt man die altersbedingten Renteneintritte um dieses einmalige Phänomen, dann liegt das durchschnittliche Eintrittsalter von Frauen in die Altersrente bei 64,1 Jahren. Differenzierte belastbare Informationen über die Renteneintritte nach Berufen können von der Deutschen Rentenversicherung leider nicht zur Verfügung gestellt werden. Grund dafür ist die Erfassung der Renteneintritte nach zuletzt ausgeübtem Beruf, ohne Berücksichtigung des langjährigen vorherigen Berufsfelds des bzw. der Ausscheidenden, das sich von dem letzten Beruf durchaus unterscheiden kann. Eine regionale Differenzierung der durchschnittlichen Renteneintrittsalter innerhalb Hessens wird von der Deutschen Rentenversicherung grundsätzlich nicht durchgeführt. Nach der Meinung und Erfahrung der Expertinnen und Experten bestehen aber diesbezüglich keine bedeutenden interregionalen Unterschiede. Folglich wird für die Prognoseberechnung des altersbedingten Ersatzbedarfs für alle Berufe und Regionen in Hessen das Renteneintrittsalter von 64 Jahren gesetzt. Es wird somit angenommen, dass alle Personen, die bis zum Jahr 2022 ihr 64. Lebensjahr vollenden, aus dem Erwerbsleben absolut ausscheiden und für den Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

Zur Ermittlung der Renteneintritte aufgrund voller Erwerbsminderung bis zum Jahr 2022 wurden die entsprechenden Fälle (bei denen die Rente nach einer 5-jährigen Wartezeit beginnt) von der Deutschen Rentenversicherung für die Jahre 2011 bis 2014 in Hessen herangezogen. Somit wurde eine durchschnittliche Ausscheidungsquote wegen voller Erwerbsminderung von 0,41% pro Jahr oder 2,93% für alle prognostizierten Jahre gesamt für Hessen berechnet. Aufgrund, wie schon beim altersbedingten Ersatzbedarf erläutert, fehlenden differenzierten Informationen wurde diese Quote auch für alle Berufen und Regionen angenommen.

Weiterhin wurde für beide Arten von Rentnerinnen und Rentner angenommen, dass sie nach Rentenbeginn in keine weitere geringfügige oder sonstige Erwerbstätigkeit eintreten.

1.1.6 Methodischer Ansatz zur Schätzung des Arbeitsangebots

In diesem Projektzyklus wurde zum ersten Mal das Arbeitsangebot vom IWAK selbstständig prognostiziert. Um Kontinuität und Vergleichsmöglichkeit gegenüber früheren Wellen zu gewährleisten, ist die Modellierung größten Teils in Anlehnung des bisherigen Ansatzes zur Schätzung des Angebots erfolgt, es beinhaltet jedoch einige Veränderungen und Verbesserungen. Gegenstand der Modellierung war die Erstellung von Arbeits- und Fachkräfteangebotsprognosen für alle 26 Landkreise und kreisfreien Städte, für die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel und für das Bundesland Hessen differenziert nach den folgenden Merkmalen:

- Qualifikationsniveaus:
 - Ohne Berufsausbildung
 - Mit Berufsausbildung
 - Mit (Fach-)Hochschulabschluss;
- Berufshauptgruppen und Berufsgruppen ab einem Beschäftigungsminimum von 500 Erwerbspersonen;
- Anforderungsniveaus auf Ebene Hessens und Regierungsbezirke;

- 25 Wirtschaftszweige.

Die Modellierung erfolgt in seiner grundsätzlichen Ausrichtung einem Bottom-up-Verfahren, dem eine tiefe, regionalisierte und disaggregierte Betrachtung von Erwerbspersonen nach Geschlecht, Alter (11 Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter) und nach jedem der oben genannten Merkmalen zugrunde liegt. In diesem Verfahren werden unterschiedliche Datensätze miteinander verknüpft, die dahinterliegenden Modellannahmen zur Verknüpfung werden wiederum auf Plausibilität und Konsistenz geprüft.

I.1.6.1 Datengrundlage

Die Ausgangsdaten für die Modellierung des Arbeits- und Fachkräfteangebots sind wie folgt:

- Erwerbsquotenprognosen aus der „Raumordnungsprognose 2035 nach dem Zensus“ des Bundesamts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (Vgl. BBSR 2015);
- Bevölkerungsprognosen für Hessen aus der „13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2060“ des Statistischen Bundesamts;
- Bevölkerungsprognosen für die hessischen Kreise und kreisfreien Städten aus der „Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Hessen bis 2030“ des Hessischen Statistischen Landesamtes (HSL);
- Beschäftigten- und Arbeitslosendaten für Hessen und seine Regionen von Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Das BBSR erstellt Prognosen für die Erwerbsquotenentwicklung bis zum Jahr 2035, womit der Prognosehorizont von regio pro (2022) abgedeckt wird. Für die gegenwärtige Welle von regio pro stand erfreulicher Weise die nach dem Zensus 2011 aktualisierte Version der Raumordnungsprognose bereits zur Verfügung. Die Veränderungen gegenüber der alten Version zeichnen sich vor allem in gewissen Erhöhungen der Bevölkerungszahl und Erwerbspersonen aus, was auch zu einer leichten Erhöhung des hier aktuell berechneten Arbeitsmarktangebots führt. Die Erwerbsquoten von BBSR liegen für alle Bundesländer und den dazu gehörigen Kreisen und kreisfreien Städten, differenziert nach Geschlecht und 11 Altersgruppen, jedoch nicht nach Berufen oder Qualifikationsstufen vor. Somit bilden die Erwerbsquotenprognosen von BBSR das zukünftige Erwerbspersonenpotential einer Region nach Alter und Geschlecht ab. Aufgrund der Aktualisierung bei den Raumordnungsprognosen und der Mikrozensusdaten aus dem Jahre 2014 wurde in diesem Durchlauf von regio pro anders als bisher keine weitere Anpassung an den Mikrozensusdaten vorgenommen.

Neben den Raumordnungsprognosen stellen die 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (13. KBV) des Statistischen Bundesamtes für Hessen sowie die nicht koordinierte Bevölkerungsprognose des HSL für die hessischen Regionen wichtige Datenquellen zur Erstellung der Angebotsprognose dar. Die genannten Bevölkerungsprognosen wurden aufgrund der gegenwärtigen Aktualität gegenüber der bis jetzt verwendeten Bevölkerungsdaten der Hessen Agentur bevorzugt. Die 13. KBV prognostiziert die Bevölkerungsentwicklung für Deutschland und seine Bundesländer bis zum Jahr 2060; der für regio pro relevante Zeitzuschnitt bis zum Jahr 2022 wird somit abgedeckt. Die in regio pro verwendete Variante 2 nimmt eine höhere Zuwanderungszahl von 200.000 Personen deutschlandweit an, berücksichtigt jedoch nicht die ab 2014 deutlich gestiegenen Flüchtlingszahlen. Das HSL stellt in seiner Bevölkerungsprognose die demographischen Entwicklungen auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte sowie

auf Ebene der drei Regierungsbezirke bis zum Jahr 2030 dar, was ebenfalls den Prognosehorizont von regio pro abdeckt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass im Zuge der Bevölkerungsprognoseerstellung das HSL den Entwicklungen in der Zuwanderung und Migration von geflüchteten Menschen Rechnung getragen hat und diese Menschen innerhalb der Prognose berücksichtigt. Für die Erstellung von arbeitsmarktbezogenen Daten ist dies allerdings nicht zielführend, da hier eine Analogie in dem Verhalten von Geflüchteten und Einheimischen unterstellt wird, die aufgrund z.B. benötigter Integrationsmaßnahmen und -zeit nur mit einer geringen Wahrscheinlichkeit für den Arbeitsmarkt zutreffend ist. Gleichwohl liefert die Prognose des HSL Informationen darüber, in welcher Relation sich die prognostizierten Bevölkerungsentwicklungen auf die Landkreise und kreisfreien Städte verteilen. Diese Relationen werden im Kontext der Arbeits- und Fachkräfteangebotsprognose auf die erwartete Bevölkerungsvorberechnung des Statistischen Bundesamtes für Hessen gelegt; somit sind geflüchtete Menschen vorerst nicht direkt miteingerechnet.

Neben diesen demographischen Daten stellen Arbeitsmarktdaten von Statistik Süd-West der Bundesagentur für Arbeit eine weitere wichtige Datenquelle zur Abschätzung des Arbeits- und Fachkräfteangebots dar. Aus der Beschäftigungsstatistik wurden Daten zu sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten am Wohnort bezogen. Die Arbeitslosenstatistik stellte Daten zu Erwerbsarbeitslosen bereit, die nicht länger als 24 Monate aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind womit die Rechtskreise des Sozialgesetzbuches III und zum Teil des Sozialgesetzbuches II umfasst wurden sowie Informationen über Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur Aktivierung, zur beruflichen Eingliederung oder individuellen Förderung. Somit wurden erwerbslose und arbeitsmarktnahe Bevölkerungspotenziale berücksichtigt. Diese Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten waren nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen sowie Qualifikation bzw. Beruf differenziert und liegen zum Stichtag 30.06.2015 vor.

Die Zuordnung der Beschäftigten zu den jeweiligen Berufsgruppen (3-Steller) und Berufshauptgruppen (2-Steller) innerhalb der Beschäftigungsdaten erfolgt entlang der Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit. Insofern wird die jeweilige ausgeübte berufliche Tätigkeit und nicht die erlernte oder früher ausgeübte berufliche Tätigkeit berücksichtigt; mögliche Wechsel und Mobilität zwischen den Berufen wird zu Gunsten einer konstanten Entwicklung der Berufe und der damit einhergehenden Aussagekraft nicht berücksichtigt.

Grundsätzlich basiert die Schätzung des Arbeits- und Fachkräfteangebots auf einer personenbezogenen Betrachtung; das heißt, es werden die jeweiligen Kopffzahlen als Ausgang der Prognose gesetzt. Dies bedeutet bei der Interpretation der Mismatches, dass mitunter eine Ausweitung von Erwerbsarbeitszeiten im Kontext der Personenbetrachtung dazu beitragen könnte, die ermittelten Defizite qualitativ aufzufangen.

[I.1.6.2 Methodische Erläuterungen zur Schätzung des Arbeitsangebots](#)

Ausgehend von der erläuterten Datengrundlage der Arbeits- und Fachkräfteangebotsprognose wird im Folgenden das methodische Vorgehen beschrieben und auf die zugrundeliegenden Modellannahmen eingegangen.

Die Grundlage der Angebotsprognose bilden die Erwerbspersonen am Wohnort, differenziert nach Geschlecht, Alter, Region und jeweils Qualifikationen oder Berufen. Zu den Erwerbspersonen gehören per Definition erwerbstätige und erwerbslose Personen. Die Erwerbstätigen setzen sich aus den Selbstständigen, den mithelfenden Familienangehörigen und den abhängig Beschäftigten zusammen. Die letzte Kategorie teilt sich wiederum in Beamten, sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte. Zu den Erwerbslosen Personen gehören die Arbeitslosen und die Stille Reserve. Zusätzlich werden Teilnehmende arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen berücksichtigt, die laut der Bundesagentur für Arbeit arbeitslosennahen Status besitzen.⁵ Aus dieser Gruppe werden Teilnehmende an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie Personen in beruflicher Weiterbildung einbezogen. Allerdings liegen in den Arbeitsmarktstatistiken nicht für alle Erwerbspersonengruppen ausreichend Informationen vor. Für die Angebotsschätzung werden somit die Gruppen der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten sowie der Arbeitslosen (die weniger als 24 Monate arbeitslos und somit noch Arbeitsmarkt nah sind sowie die oben genannten an Maßnahmen Teilnehmende) einbezogen. Die Summe dieser Erwerbspersonen repräsentiert mit ca. 85 % den größten Teil aller Erwerbspersonen, stellt aber somit eine Untergrenze des geschätzten Angebotes an Arbeits- und Fachkräfte dar.

Die so zusammengesetzte Summe der Erwerbspersonen für das Basisjahr 2015 und differenziert nach Regionen, Geschlecht und Altersgruppen wird als erstes bis zum Jahr 2022 projiziert. Dies erfolgt durch ihre Verknüpfung mit den erwarteten Bevölkerungsentwicklungen und unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Erwerbsverhaltensveränderungen bis 2022.

Die erwartete Bevölkerungsentwicklung wird durch die 13. KBV des Statistischen Bundesamtes sowie der Bevölkerungsentwicklung des HSL berücksichtigt. Bei der 13. KBV wird u.a. von unterschiedlichen Annahmen zur Konstanz der Geburtenhäufigkeit, zu einem moderaten Anstieg der Lebenserwartung und zum Außen- und Binnenwanderungssaldo ausgegangen, die letztlich in zwei unterschiedliche Bevölkerungsentwicklungsszenarien münden (Vgl. Statistisches Bundesamt 2015b: 4-5): Bei beiden Szenarien geht man von einer konstanten Geburtenrate von 1,4 Kindern pro Frau und einer steigenden Lebenserwartungen bei Männern (84,8 Jahre) und Frauen (88,8 Jahre) aus, Unterschiede werden in der Abschätzung des langfristigen Außenwanderungssaldo gemacht: bei einer schwachen Zuwanderung (100 000 Zugewanderte pro Jahr) wird für Hessen eine Bevölkerung im Jahr 2022 von 6 137 000 Menschen, bei einer starken Zuwanderung (200 000 Zugewanderte pro Jahr) eine Bevölkerung im Jahr 2022 von 6 204 000 Menschen angenommen.⁶ In beiden Szenarien würde die hessische Bevölkerung, anders als in der letzten in regio pro verwendeten Bevölkerungsprognose der HessenAgentur projiziert, mittelfristig wachsen. Langfristig gesehen würde sie jedoch vom Trend der Alterung wieder eingeholt werden (Vgl. Statistisches Bundesamt 2015b: 8, 97). Das HSL legt hingegen den Blick auf die hessischen Regionen: In der aktuellen Prognose geht man davon aus, dass

⁵ Vgl. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Unterbeschaeftigung-Schaubild.pdf>.

⁶ Im Zuge der Erstellung der 13. KBV konnten die hohen Migrationsbewegungen aufgrund der Gleichzeitigkeit von Vorausberechnung und Migration innerhalb der Annahmen über den außenwanderungssaldbedingten Zuwanderungsprozess nicht abgebildet werden; das HSL hat hier versucht, die Migrationsbewegungen innerhalb einer nicht koordinierten Prognose für Hessen aufzufangen. Zum Stand der Berichtserstellung ist darauf hinzuweisen, dass die hohen Migrationsbewegungen aufgrund politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen wiederum abgenommen haben, was eine relativ gesicherte Interpretation der Bevölkerungsprognosen erschwert.

die hohe Migrationsbewegungen aus dem 2015 mittel- und langfristig nicht anhalten und wieder abnehmen wird (Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2016: 2); bei dem Außenwanderungssaldo geht man von der Variante 2 (starke Zuwanderung) der 13. KBV aus und erhöht die Nettozuwanderung um zzgl. 80 000 Personen im Zeitraum von 2015 bis 2022.

Diese Annahmen führen letztlich dazu, dass für Hessen und seine Regionen zwar von einem insgesamt positiven Wachstumstrend für die gesamte Bevölkerung ausgegangen wird, allerdings wird es mittelfristig große Veränderungen in der Altersstruktur geben, die für die Prognose des Arbeits- und Fachkräfteangebots maßgeblich sind. Während auf der einen Seite die Lebenserwartungen für Männer und Frauen leicht ansteigen, die geburtenstarken Jahrgänge an den altersbedingten Renteneintritt heranrücken und die Zahl der jungen Menschen (U20) leicht sinkt, schrumpft relativ betrachtet jenes Bevölkerungssegment, das sich in der Kernerwerbsphase befindet (Vgl. HSL 2016: 9). Zusätzlich befinden sich Teile dieses Segments der Kernerwerbstätigen ebenfalls in einer Binnenwanderung: Die bekannten Wanderungstrends führen demnach zu Zuzügen erwerbsfähiger Bevölkerung in die Region Südhessens (und damit auch in das Rhein-Main-Gebiet); für die Flächenkreise in Mittel- und Nordhessen wiederum führt das Wanderungsverhalten zur Abwanderung und damit zu einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften (Vgl. HSL2016: 9-10).

Zur Berücksichtigung der voraussichtlichen Erwerbsverhaltensveränderungen der Bevölkerung wird auf die Raumordnungsprognose von BBSR und die dort prognostizierten Erwerbsquoten zurückgegriffen. Die kleinräumige und detaillierte Betrachtung nach Geschlecht und Alter spielt hier eine sehr wichtige Rolle, denn Frauen nehmen anders am Erwerbsleben teil als Männer, junge Menschen wiederum anders als Ältere. Hier wird davon ausgegangen, dass sich der allgemeine Beschäftigungstrend, der auf eine längere bzw. langfristige Bindung von Erwerbspersonen an den Arbeitsmarkt hinweist, in leicht zunehmenden Beschäftigungsquoten niederschlägt (Vgl. BBSR 2015). Hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Differenzierung kann herausgestellt werden, dass bei Männern eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung älterer Gruppen konstatiert werden kann, die auf einen allgemeinen Trend zur erhöhten Alterserwerbstätigkeit hinweist (Brandl 2015: 89-90). Zwar findet sich dieser Trend auch bei Frauen wieder, allerdings nicht in dem Maße wie bei Männern. Bei Frauen wird von einer allgemeinen Zunahme an der Erwerbsbeteiligung ausgegangen, die jedoch durch Sorge-Arbeit, insbesondere im Kontext der Kinderbetreuung, unterbrochen wird (Brenke 2015: 75-76).

Folgende Formeln geben die soweit beschriebenen Prognosen der Erwerbspersonen bzw. des Angebots an Arbeits- und Fachkräften differenziert nach Region, Geschlecht und Alter wieder:

$$EP_{g,a,r 2022} = EQV_{g,a,r} * \frac{BV_{g,a,r 2022}}{B_{g,a,r 2015}} * EP_{g,a,r 2015}$$

wobei

$$EP_{g,a,r 2015} = \sum_{g,a,r 2015} (SvB_{g,a,r 2015} + ageB_{g,a,r 2015} + ALO_{g,a,r 2015} + MT_{g,a,r 2015})$$

Erläuterung der Einheiten:

$EP_{g,a,r 2022}$ = Erwerbspersonen nach Geschlecht, Alter und Region im Jahr 2022, wobei das Alter hier und in allen weiteren Komponenten durch 11 Altersgruppen (15 bis 20 Jährigen; ...; 65 bis 70 Jährigen) erfasst wird

$EQV_{g,a,r}$ = Veränderungsquote der Erwerbsquoten zwischen Startjahr 2015 und Zieljahr 2022 der Prognose nach Geschlecht, Alter und Region

$BV_{g,a,r 2022}$ = Bevölkerungsvorausberechnung für 2022 nach Geschlecht, Alter und Region

$B_{g,a,r 2015}$ = Bevölkerung in 2015 nach Geschlecht, Alter und Region

$EP_{g,a,r 2015}$ = Erwerbspersonen im Jahr 2015 nach Geschlecht, Alter und Region

$SvB_{g,a,r 2015}$ = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort zum Stichtag am 30.6.2015 nach Geschlecht, Alter und Region

$ageB_{g,a,r 2015}$ = Ausschließlich geringfügig Beschäftigte am Wohnort zum Stichtag am 30.6.2015 nach Geschlecht, Alter und Region

$ALO_{g,a,r 2015}$ = Arbeitslose (Rechtkreise SGB II und SGB III (≤ 24 Monate arbeitslos)), ohne Schwerbehinderte, Jahresdurchschnitt 2015, nach Geschlecht, Alter und Region

$MT_{g,a,r 2015}$ = Maßnahmenteilnehmer zur beruflichen (Wiedereingliederung), Aktivierung und individuellen Förderung) Jahresdurchschnitt 2015 nach Geschlecht, Alter und Region

In einem letzten Schritt werden die so für 2022 nach Region, Geschlecht und Alter differenziert geschätzten Erwerbspersonen weiterhin nach Berufsgruppen und nach Qualifikationen gesplittet und somit die endgültigen Angebotsprognosen am Wohnort nach diesen zwei Merkmalen ermittelt. Für die Berufsprognosen wird dabei eine Strukturkonstanz der berufsspezifischen Erwerbsbeteiligung für den mittleren Prognosezeitraum angenommen. Für die Qualifikationsprognosen werden darüber hinaus regionale Qualifikationsstufenentwicklungen der letzten Jahre überprüft und gegebenenfalls identifizierte Trends mitberücksichtigt. In der aktuellen Welle konnten keine solchen Trends eindeutig festgestellt werden, folglich wurde bei dieser Prognose ebenfalls eine Strukturkonstanz der qualifikationsspezifischen Erwerbsbeteiligung im mittleren Prognosezeitraum angenommen.

I.1.7 Ermittlung des Arbeitsangebots am Arbeitsort - Pendlerbewegungen

Da für eine Arbeitsmarktprognose das Arbeitsorts-Prinzip als hilfreich für die Zwecke der Fachkräftesicherung ist und die im Kapitel I.1.1 beschriebene Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften bereits diesem Prinzip folgt, wird das Angebot entsprechend auch von Wohnort zu Arbeitsort umgerechnet. Dazu werden die jeweiligen Pendlerbewegungen berücksichtigt. Die Zahl der Einpendler jeder Region wird zu der Zahl der Beschäftigten am Wohnort hinzugerechnet und die Zahl der Auspendler dieser Region davon rechnerisch abgezogen.

Grundsätzlich bilden die Pendlerquoten die Mobilität auf und gewissermaßen zwischen den regionalen Arbeitsmärkten ab. Die hierfür aus der Statistik-Süd-West bezogenen Daten liefern keine Informationen darüber, in welche Region die Menschen auspendeln bzw. aus welcher

Region sie einpendeln. Dieser informativen Limitierung zum Trotz, geben die Pendlerquoten einen gewichtigen Hinweis darüber, welche Bedeutung die regionalen Arbeitsmärkte jeweils in Relation zu Nachbarregionen oder im Kontext jeweiliger Regierungsbezirke einnehmen, ob Erwerbstätige vermehrt aus- oder einpendeln, ob Arbeitsmärkte ausgeglichen mobil oder eher immobil sind.

Zur Abbildung der Ein- und Auspendlerzahlen für das zukünftige Jahr 2022 wurde hier mit der Annahme einer strukturkonstanten Entwicklung gerechnet wird. So wurde bei der Erstellung der vorletzten und letzten Arbeits- und Fachkräfteprognosen fundiert ermittelt, wie sich die Pendlerquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren 2000, 2004, 2007, 2011 und bisweilen auch 2013 entwickelt haben (Vgl. Knobel & Demireva 2013: 19; Demireva, Lauer, Lange 2015: 153). Die Ergebnisse bescheinigen sehr geringe Veränderungen und damit eine hohe Stabilität in der Annahme eines strukturkonstanten Phänomens. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Pendlerquoten aus dem Jahre 2015 auch im Jahre 2022 Relevanz und Bestand haben und somit innerhalb der methodischen Modellierung als valide Information gelten können. Tabelle 19 zeigt die beobachtete Strukturkonstanz bei den Pendlerquoten der einzelnen Regionen über die Projekthistorie hinweg.

Tabelle 36: Pendlerquoten für die einzelnen Regionen in den Jahren 2007, 2011, 2013, 2015

	Einpenderquoten				Auspenderquoten			
	2007	2011	2013	2015	2007	2011	2013	2015
Hessen	14%	15%	14%	14%	8%	9%	10%	10%
Regierungsbezirk Darmstadt	20%	21%	20%	20%	11%	12%	12%	12%
Regierungsbezirk Gießen	14%	16%	16%	16%	21%	22%	21%	22%
Regierungsbezirk Kassel	13%	14%	14%	14%	12%	13%	13%	13%
Kreise/ kreisfreie Städte								
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	67%	70%	69%	69%	42%	46%	46%	47%
Frankfurt am Main, Stadt	63%	66%	65%	65%	26%	30%	30%	31%
Offenbach am Main, Stadt	70%	71%	70%	70%	61%	67%	69%	70%
Wiesbaden, Landeshauptstadt	56%	56%	56%	56%	38%	43%	44%	44%
Bergstraße	34%	37%	36%	36%	53%	55%	56%	55%
Darmstadt-Dieburg	41%	44%	45%	44%	63%	65%	65%	65%
Groß-Gerau	53%	56%	54%	53%	54%	58%	59%	59%
Hochtaunuskreis	54%	56%	57%	58%	53%	55%	55%	55%
Main-Kinzig-Kreis	30%	32%	32%	32%	43%	45%	46%	46%
Main-Taunus-Kreis	60%	68%	68%	68%	65%	67%	67%	67%
Odenwaldkreis	18%	20%	21%	21%	40%	42%	42%	42%
Offenbach	50%	52%	53%	54%	57%	59%	59%	60%
Rheingau-Taunus-Kreis	36%	40%	39%	40%	62%	64%	63%	63%
Wetteraukreis	36%	37%	37%	37%	52%	55%	55%	55%
Gießen	31%	34%	33%	33%	30%	33%	33%	34%
Lahn-Dill-Kreis	22%	25%	26%	26%	27%	29%	28%	29%
Limburg-Weilburg	31%	35%	34%	35%	46%	47%	47%	47%
Marburg-Biedenkopf	19%	21%	22%	22%	22%	23%	23%	23%
Vogelsbergkreis	20%	24%	25%	25%	42%	43%	43%	42%

Kassel, documenta-Stadt	57%	60%	59%	58%	29%	34%	34%	35%
Fulda	24%	25%	24%	24%	17%	19%	18%	19%
Hersfeld-Rotenburg	25%	31%	31%	30%	24%	26%	27%	28%
Kassel	40%	46%	46%	46%	54%	56%	57%	56%
Schwalm-Eder-Kreis	22%	26%	26%	27%	41%	45%	45%	44%
Waldeck-Frankenberg	17%	20%	20%	21%	21%	24%	23%	23%
Werra-Meißner-Kreis	25%	26%	26%	25%	37%	41%	40%	40%

Quelle: Eigene Berechnung

Die Pendlerdaten sind sowohl nach Qualifikationsniveaus, als auch nach Berufen und Wirtschaftszweigen verfügbar, allerdings nur bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Aufgrund diesbezüglich fehlender Informationen für die geringfügig Beschäftigten und die Arbeitslosen, wurden für diese eine Annahme in Form eines ähnlichen Pendelverhaltens wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten getroffen.

Somit wird das gesamte Arbeits- und Fachkräfteangebot am Arbeitsort im Jahr 2022 in Hessen, differenziert nach Hessens Regionen, Berufen und Qualifikationen ermittelt. Nach einem Abzug aus diesem Gesamtangebot der Beschäftigten die von 2015 bis ins Jahr 2022 durchgehend beschäftigt bleiben, ergibt sich die so genannte Veränderung des Angebots bis zum Jahr 2022. Anders ausgedrückt ist das die Anzahl an frei auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2022 (für die Veränderungs- und Ersatzbedarfe der Unternehmen) stehenden erwerbsfähigen Personen. Genau diese Größe und nicht das Gesamtangebot an sich wird der folgenden Matchingberechnungen zugrunde gelegt.

1.1.8 Darstellung des Matchings von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage

Nach dem die Modellierung der beiden Seiten regionaler Arbeitsmärkte – Arbeits- und Fachkräfteangebot und -nachfrage – wie erläutert vorgenommen wurde, erfolgt das Matching dieser beiden Seiten, um die Passfähigkeit zwischen Angebot und Nachfrage sichtbar zu machen. Bei dem Prozess des Matchings handelt es sich um eine mathematische Gegenüberstellung von Angebots- und Nachfrageprognose. Die Nachfragekomponente zeigt, hier noch als Veränderung der Nachfrage definiert, wie viele offene Stellen es bis zum Jahr 2022 wegen Veränderungs- und Ersatzbedarfe der Unternehmen voraussichtlich entstehen werden. Die Angebotskomponente, hier als Veränderung des Angebots aufgeführt, weist auf die Erwerbspersonen, die für diese offenen Stellen bis zum Jahr 2022 voraussichtlich frei zur Verfügung stehen werden. Die möglicherweise sich ergebende Differenz dazwischen stellt die zu erwartenden Defizite oder Überschüsse an Arbeits- und Fachkräften auf den regionalen Arbeitsmärkten bis zum Jahr 2022 dar. Im Zuge des Matchingprozesses wird davon ausgegangen, dass sich die regionalen Arbeitsmärkte im Ausgangsjahr der Projektion in einem ausgeglichenen Verhältnis befinden, wodurch gegenwärtig bereits bestehende Arbeits- und Fachkräftedefizite oder -überschüsse nicht berücksichtigt werden. Insofern liegt das Ziel des Matchings darin, ausschließlich *zukünftig* zu erwartende Schief lagen auf regionalen Arbeitsmärkten hinsichtlich der adäquaten Versorgung der Unternehmen mit Arbeits- und Fachkräften darzustellen, die dann entstehen, wenn an den Rahmenbedingungen des Ausgangsjahrs keine signifikanten Veränderungen bzw. Entwicklungen einsetzen.

Das hier beschriebene Matchingvorgehen wird für alle Kreise und kreisfreien Städten Hessens vorgenommen. Die Prognosen für die übergeordneten regionalen Einheiten der Regierungsbezirke und für Hessen werden zur Konsistenzsicherung in Form eines bottom-up-Verfahrens aus den Summen der untergliederten regionalen Ebenen gebildet.

Im Folgenden werden das methodische Vorgehen und Besonderheiten des Matchingprozesses für die projizierten Kategorien der Qualifikationen, der Berufe und der Wirtschaftszweige beschrieben.

1.1.8.1 Berufe und Qualifikationen

Das methodische Vorgehen bei den einzelnen Berufen (Berufshaupt- und Berufsgruppen) sowie bei den drei Qualifikationsstufen ist identisch mit dem Vorgehen für die gesamten Regionen.

Zu erläutern ist, dass für eine bessere Datenqualität und Prognosegüte lediglich Berufsgruppen und Berufshauptgruppen prognostiziert werden, in denen mindestens 500 Personen ($n \geq 500$) beschäftigt sind.

Bedeutende Verschiebungen können immer wieder durch exogene ökonomische oder strukturelle Schocks hervorgerufen werden, allerdings kann dies in Form der mittelfristigen Arbeitsmarktprognose durch regio pro nicht abgebildet und nicht berücksichtigt werden. Veränderungen bei der strukturellen Verteilung der Berufen und Qualifikationen durch z.B. Entwicklungen im Zuge der Digitalisierung müssen mitgedacht werden, gleichwohl gibt es bis dato kein gesichertes Wissen darüber, wo und in welchem Maße mit gewissen strukturellen Brüchen oder Verschiebungen gerechnet werden muss; insofern kann sich dem Zusammenhang zwischen Berufen respektive Qualifikationen und der Digitalisierung nur qualitativ genähert werden.

1.1.8.2 Anforderungsniveaus

Eine Weiterentwicklung gegenüber der Prognoseerstellung aus dem Jahr 2014 stellt die Prognose der Anforderungsniveaus für die Berufsgruppen und Berufshauptgruppen dar. Durch die ermittelte Entwicklung der Anforderungsniveaus wird versucht, tiefere Einblicke in die jeweiligen ausgeübten Tätigkeiten der Beschäftigten zu erhalten und die konstatierbare Lücke zwischen formaler Qualifikation und letztllicher Tätigkeit zu überbrücken.

Die Projektion der Anforderungsniveaus ist ausschließlich für die regional übergreifenden Einheiten der drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für Hessen durchgeführt worden. Dies ist vor allem auf die sukzessiv abnehmende Datengüte und Datenqualität bei kleinräumiger werdenden Prognosen der Anforderungsniveaus zurückzuführen: Die Projektion der Anforderungsniveaus erfolgt entlang der Tätigkeitsdimensionen Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte für jede Berufsgruppe bzw. Berufshauptgruppe; die Beschäftigten einer Berufshauptgruppe auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte werden dementsprechend in die Tätigkeitsdimensionen differenziert; diese Differenzierung der Gesamtbeschäftigten einer Berufsgruppe respektive Berufshauptgruppe sorgt für kleinteilige Kopffzahlen in den Tätigkeitsdimensionen; hinsichtlich der Methodik und der Prognose bedeuten kleinteilige Kopffzahlen auf der einen Seite, dass diese zu einer abnehmenden Validität der Daten führen; auf der anderen Seite greift bei kleinteiligen Kopffzahlen der Datenschutz, da die Daten durch

spezifisches Wissen um regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen wiederum zu Unternehmen etc. zugeordnet werden und die Anonymität der Information nicht umfassend gewährleistet werden können. Dies sorgt letztlich für zunehmende Auspunktierungen in den Datenbeständen, was die Interpretation der Daten wiederum erschwert.

Nichtsdestotrotz können durch die Prognosen der Anforderungsniveaus tiefere Einblicke in die Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte sowie von Berufsgruppen und Berufshauptgruppen zur Verfügung gestellt werden; diese können vor dem Hintergrund der erläuterten Restriktionen in Ansätzen interpretiert werden. Die Ergebnisse der Prognosen sind im Tabellenanhang V ausführlich aufgeführt.

1.1.8.3 Wirtschaftszweige

Die Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für die Kategorie der Wirtschaftszweige wird nach 2014 zum zweiten Mal durchgeführt.

Die Prognose der Arbeitskräftenachfrage bzw. des Veränderungs- und Ersatzbedarfs von GWS basiert auf der Modellierung von 26 Wirtschaftsbereichen für Hessen und seine Regionen. Aufgrund dessen müssen keine weiterführenden rechnerischen Schritte oder Verknüpfungen zur Ermittlung der Nachfrage getätigt werden.

Zur Ermittlung des Arbeitskräfteangebots werden die Daten aus den Berufsprognosen auf die Wirtschaftszweige umgelegt: Für diesen Schritt werden die Gesamtgrößen der Berufsprognosen aus dem Angebot für jede Region herangezogen und anhand der Anteile der einzelnen Wirtschaftszweige an der Prognose des Veränderungsbedarfs für 2022 verteilt. Hierfür wurde von einer Anpassung des Arbeits- und Fachkräfteangebots an der unternehmerischen Nachfrage ausgegangen und folglich für die Berechnung die Branchenverteilung für Jahr 2022 aus der Nachfrageprognose von GWS verwendet. In Form eines bottom-up-Verfahrens werden die Ergebnisse für die übergeordneten regionalen Einheiten der Regierungsbezirke und für Hessen aus den Summen der untergliederten regionalen Ebenen gebildet.

1.2 Qualitative Methode – Befragung von Expertinnen und Experten

Wie bereits in den letzten Durchläufen von regio pro wurde auch für die Projektphase 2015 bis 2016 eine Expertenbefragung zu Themen regionaler Arbeitsmarktentwicklungen durchgeführt. Mit der Expertenbefragung wird das Ziel verfolgt, jene Dynamiken und Veränderungen innerhalb der Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte sichtbar zu machen, die im Kontext des quantitativen Prognosemodells nicht abgebildet werden können: So können beispielsweise Standortschließungen größerer Unternehmen innerhalb eines Landkreises für diese regionale Einheit strukturelle Brüche bedeuten, ohne jedoch die Wirtschaftsstruktur der übergeordneten Region zu tangieren. Besonders in Projektionen auf kleinräumigen Ebenen können einzelne Entwicklungen eine relativ große Wirkung entfalten. Die mögliche Bedeutung und Wirkung einer solchen ökonomischen Standortentscheidung wird daher durch Meinung von Expertinnen und Experten erhoben.

Ferner setzt die Expertenbefragung an der Limitierung des Prognosemodells durch die Dimension der Zeit an: Mehr oder wenige bedeutende Dynamiken und Veränderungen auf dem Arbeitsmarktgeschehen oder innerhalb der wirtschaftlichen Struktur einer Region können durch die zugrundeliegenden Annahmen über strukturkonstante Entwicklungen des Modells nicht in den Projektionen abgebildet werden; auch hier dient die Expertenbefragung dazu, die Linearität der Prognose durch Befragung von Expertinnen und Experten zu ergänzen. Anders formuliert, wird mit der Expertenbefragung jene Komplexität hinsichtlich Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsdynamiken in die Analyse regionaler Arbeitsmärkte zurückgeholt und explizit gemacht, die durch die Modellierung, die Projektion und die Grundannahmen des Modells reduziert werden. Insofern können die Ergebnisse der Prognosen mit den Ergebnissen der Expertenbefragung validiert oder kontrastiv beleuchtet werden. Die Expertenbefragung sorgt gewissermaßen dafür, Ungewissheiten und Unsicherheitsfaktoren in der Analyse regionaler Arbeitsmärkte zu explizieren und zu thematisieren. Den befragten Personen lagen die Prognoseergebnisse zum Zeitpunkt der Befragung nicht vor, sodass von keiner Verzerrung innerhalb des Projektkontextes ausgegangen werden kann.

Der Expertenbefragung liegt die Annahme zugrunde, dass die als Experten ausgewiesenen Personen über explizites und implizites Wissen über ihre jeweilige Region verfügen (Vgl. Liebold & Trinczek 2009: 33-35). Dieses Wissen kann unter anderem darin bestehen, Aussagen über die lokale Wirtschaftsstruktur, damit verbundene Herausforderungen angesichts raumgreifender Themen wie Migration und Digitalisierung oder über Qualifikations- und Anforderungsprofile von Beschäftigten in spezifischen Sektoren und Berufen tätigen zu können. Weiterhin können die Expertinnen und Experten, indem sie im Rahmen der Befragung dieses Wissen zur Verfügung stellen, spezifische Einblicke in regionalwirtschaftliche Zusammenhänge sowie interdependente Einflussfaktoren der Wirtschaftsstruktur liefern.

Vor diesem Hintergrund wurde die Expertenbefragung mit dem Ziel durchgeführt, die persönlichen Einschätzungen der regionalen Expertinnen und Experten zu unterschiedlichen Themen einzuholen. Gegenüber der Befragung aus dem Jahr 2014 hatten die Expertinnen und Experten hier nicht nur die Möglichkeit möglichst quantitative Einschätzungen hinsichtlich der Entwicklung von Berufen, Qualifikationsniveaus sowie der Wirtschaftszweige abzugeben; vielmehr wurden sie auch in einem breiten Feld zu kurz- und mittelfristigen Herausforderungen für ihre jeweilige Region befragt; hier spielten z.B. die Themen wie Migration und Zuwanderung sowie Digitalisierung eine gewichtige Rolle, die auf Basis der Expertinnen und Experten differenziert beschrieben wurde. Ebenfalls wurden die Expertinnen und Experten befragt, welche Maßnahmen, Initiativen oder Projekte mögliche Handlungsansätze darstellen, um den geäußerten Herausforderungen zu begegnen; auch dies stellt eine Weiterentwicklung gegenüber 2014 dar.

Bevor die Expertinnen und Experten sich einer jeweiligen Region zuordnen konnten, wurden ihnen einige Filterfragen vorgelegt; in diesem Kontext konnten sich die befragten Personen auch als Expertin oder Experte für bestimmte Berufe einstufen.

Die Expertenbefragung erfolgt als teil-standardisierte Online-Befragung; durch die Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen haben die Expertinnen und Experten die Möglichkeit ausführlichere Antworten zu liefern, als es bei einer vollstandardisierten Befragung der

Fall wäre. Durch die Nutzung des Internets kann die Befragung ohne besondere, eigens zu aufzubringende Ressourcen durchgeführt werden, womit die Teilnahmeschwelle gesenkt wird. Ferner kann über die internetbasierte Befragung der Rücklauf sehr genau gemonitort werden; entsprechend können Expertinnen und Experten an die Befragung via E-Mail erinnert werden. Insgesamt wurden für die Expertenbefragung von Seiten des IWAK 343 Expertinnen und Experten aus allen 26 Landkreisen und kreisfreien Städten sowie für die regionale Me-soebene der drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel angeschrieben. Zu den an-geschriebenen Expertinnen und Experten zählen Akteure

- der Arbeitsagenturen
- der Kommunalen Jobcenter
- der regionalen Wirtschaftsförderungen
- der Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern
- von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
- von Bildungs- und Weiterbildungsinstitutionen
- von kommunalen Einrichtungen im Bereich Bildung und Vermittlung von Arbeits- und Fachkräften.

Die Expertinnen und Experten wurden via E-Mail am 31.3.2016 zur Online-Befragung eingela-den und hatten bis zum 17.6.2016 Zeit diese zu beantworten. Hier wurden die angeschriebe-nen Expertinnen und Experten an die Teilnahme zur Befragung per Mail in zwei zusätzlichen Durchläufen erinnert. Tabelle 19 gibt den Rücklauf der Expertinnen und Experten wider.

Die meisten Expertinnen und Experten konnten auf Ebene der Regierungsbezirke für den Re-gierungsbezirk Darmstadt (6 Teilnahmen) sowie auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte für die Landeshauptstadt Wiesbaden (ebenfalls 6 Teilnahmen) gewonnen werden. Hin-gegen stellte sich keiner der angesprochenen Akteure des Regierungsbezirks Gießen, der Stadt Darmstadt, des Landkreises Darmstadt-Dieburg, des Rheingau-Taunus-Kreises, des Vogels-bergkreises sowie des Landkreises Hersfeld-Rotenburg zur Beantwortung des Fragebogens zur Verfügung. Die übrigen Landkreise und kreisfreien Städte sowie die beiden weiteren Regie-rungsbezirke bewegen sich zwischen einem und vier Expertinnen und Experten.

Tabelle 37: Übersicht über Rückläufe der Expertenbefragung 2016

Region	Anzahl der Expertinnen und Ex- perten 2016
Regierungsbezirke	
Regierungsbezirk Darmstadt	6
Regierungsbezirk Gießen	0
Regierungsbezirk Kassel	1
Kreise/kreisfreie Städte	
Darmstadt, Wissenschaftsstadt	0
Frankfurt am Main	3
Stadt Offenbach am Main	1
Wiesbaden, Landeshauptstadt	6
Bergstraße	3

Darmstadt-Dieburg	0
Groß-Gerau	2
Hochtaunuskreis	2
Main-Kinzig-Kreis	4
Main-Taunus-Kreis	1
Odenwaldkreis	3
Offenbach	2
Rheingau-Taunus-Kreis	0
Wetteraukreis	4
Gießen	1
Lahn-Dill-Kreis	2
Limburg-Weilburg	2
Marburg-Biedenkopf	4
Vogelsbergkreis	0
Kassel, documenta-Stadt	1
Fulda	2
Hersfeld-Rotenburg	0
Kassel	2
Schwalm-Eder-Kreis	1
Waldeck-Frankenberg	2
Werra-Meißner-Kreis	2
Gesamt	57

Quelle: Eigene Darstellung

1.3 Konstruktion der Entwicklungstypen

Im Folgenden wird die Konstruktion der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte beschrieben. Diese Konstruktions- und auch Interpretationsleistung stellt eine Weiterentwicklung der Methodik dar, die sich sowohl in der Aufbereitung der Ergebnisse, als auch in der Konzeption der Aufbereitung niederschlägt. Die Erhebung der Entwicklungstypen hat zum Ziel, 1.: die Vergleichbarkeit regionaler Arbeitsmärkte zu erhöhen, im Rahmen der Typisierungen die jeweiligen Ergebnisse zu schärfen und die Entwicklungen regionaler Arbeitsmärkte kontrastieren zu können und 2.: über die Laufzeit des Projekts hinaus einen Referenzrahmen zu schaffen, in dem die jeweiligen Entwicklungen und Veränderungen auf regionalen Arbeitsmärkten verortet werden können. Die Entwicklungstypen schärfen daher die Ergebnisse und verorten bzw. kontextualisieren sie zugleich.

Abbildung 45: Darstellung der induktiv-deduktiven Schleife



Quelle: Eigene Darstellung

So unterschiedlich die Kontexte sozialwissenschaftlicher Typenerhebung sind, so mannigfaltig sind auch die jeweiligen Methoden, auf die hier jedoch nicht weiter eingegangen werden soll.⁷ Die Konstruktion dieser Entwicklungstypen folgt einem induktiv-deduktiven Auswertungsschema der vorliegenden Ergebnisse: Hier werden zu Beginn der Auswertung die Ergebnisse in Arbeitsthesen zusammengefasst bzw. Arbeitsthesen induktiv aus den Ergebnissen gewonnen; die Arbeitsthesen müssen logisch aufgebaut und „scharf“ formuliert sein, was bedeutet, dass sie eine hohe Falsifizierbarkeit aufweisen müssen. Werden die Arbeitsthesen wiederum in Form einer deduktiven Schleife an das empirische Material gekoppelt bzw. rückgebunden, müssen sie – im Falle einer Falschaussage – entsprechend angepasst, verworfen oder reformuliert werden. Die Arbeitsthesen wurden auf dem Prinzip der minimalen Kontrastierung aufgebaut und bedienen sich hiermit einer diskursanalytischen Methode nach Rainer Keller, die auch für die sozialwissenschaftliche Entwicklung von Typologien Anwendung findet. In mehreren induktiv-deduktiven Schleifen wurde zunehmend vom Material abstrahiert (Vgl. Keller 2011: 114-115).

Im Zuge des Abstrahierens vom empirischen Material wurden Abgrenzungen im empirischen Material, also für den Ersatzbedarf, den Veränderungsbedarf und den Mismatch erarbeitet, durch die die Typen untereinander differenzierbar werden und an Kontur gewinnen. Dadurch konnten die Landkreise und kreisfreien Städte in Hessen den unterschiedlichen Abgrenzungen und damit den Entwicklungstypen zugeordnet werden. Folgende Abgrenzungen dienten als ordnende Relevant:

⁷ Für eine tiefere Betrachtung der sozialwissenschaftlichen Typenkonstruktion: Kluge, Susann; Kelle, Udo: Vom Einzelfall zum Typus (1999) Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich; sowie Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.

Abgrenzung und Differenzierung des prognostizierten Ersatzbedarfs:

-9%	-6%	-2%	0	+2%
Defizit	Erhöhter Engpass	Engpass	Ausgleich	Überschuss

Quelle: Eigene Darstellung

Abgrenzung und Differenzierung des prognostizierten Veränderungsbedarfs:

-3%	-1%	+1%	+3%
Moderates Schrumpfen	Leichtes Schrumpfen	Leichtes Wachstum	Moderates Wachstum

Quelle: Eigene Darstellung

Abgrenzung und Differenzierung des prognostizierten Mismatches:

-9%	-6%	-2%	0	+2%
Defizit	Starker Engpass	Moderater Engpass	Ausgleich	Überschuss

Quelle: Eigene Darstellung

In diesem Sinne stellt die Gewinnung der Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte ein mehrschrittiges Verfahren dar, das sich durch Reduktion von Information und Komplexität im Zuge einer Paraphrasierung und Formulierung von Arbeitsthesen, Rückbindung der Arbeitsthesen an das empirische Material, Überarbeitung der Arbeitsthesen und darauf aufbauende Komplexitätssteigerung durch Zunahme der verarbeiteten Informationen beschreiben lässt.

Aufgrund des Zuschnitts des Datenmaterials basieren die Entwicklungstypen auf den politisch-administrativen Gebietskörperschaftsgrenzen; eine typenbasierte (Neu)Ausrichtung von regionalen Grenzen, wie es bspw. vom Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Zuge der laufenden Raumb Beobachtung zum Thema Besiedelung und Lage vorgenommen wird, wurde nicht geleistet und war auch nicht Ziel der Entwicklung (Vgl. BBSR 2012).

ANHANG II – LITERATURVERZEICHNIS

- Ahlert, G.; Distelkamp, M.; Lutz, C.; Meyer, B.; Mönning, A.; Wolter, M.I.(2009): Das IAB/INFORGE-Modell, in: Schnur, P. & Zika, G. (Hg.): Das IAB/INFORGE-Modell. Ein sektorales makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfes. IAB-Bibliothek 318, Nürnberg, S. 15-175.
- Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ (2016): Methodenhandbuch. Regionale Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder. Wiesbaden: Hessisches Statistisches Landesamt.
- Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (2016): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Zusammenhänge, Bedeutung und Ergebnisse. Frankfurt am Main.
- Baabe-Meijer, Sabine; Kuhlmeier, Werner; Meyser, Johannes (2016): Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015. Norderstedt.
- Bonin, H.; Schneider, M.; Quinke, H.; Arens, T. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Fachkräftebedarf und -angebot bis 2020. Bonn: IZA Research Report Series.
- Brandl, S.: Alterserwerbstätigkeit aus sozialwissenschaftlicher Sicht. Erklärungsmuster der Zunahme der Alterserwerbstätigkeit, in Igl, G.; Welti, F.; Eßer, M. (Hg.): Alter und Beschäftigung. Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-Jährigen. Münster: Lit Verlag, Seite 89-107.
- Brenke, K. (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (Hg.): Entwicklung des Erwerbsverhaltens. Berlin: DIW Wochenbericht, 82. Jahrgang, Ausgabe 5, Seite 75-86.
- Brücker, H.; Brunow, S.; Fuchs, J.; Kubis, A.; Mendolicchio, C.; Weber, E. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. Nürnberg: IAB-Stellungnahme.
- Brücker, H.; Hauptmann, A.; Trübswetter, P. (2015) Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Nürnberg: IAB Paper.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Gesamtglossar der Fachstatistiken der BA. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Zeitreihe. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2012): Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR, in BBSR Analysen Bau.Stadt.Raum. Band 6. Bonn.
- Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2015): Die Raumordnungsprognose 2035 nach dem Zensus. Bevölkerung, private Haushalte und Erwerbspersonen. BBSR-Analysen KOMPAKT. Bonn.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Berlin.
- Burkert, C.; Garloff, A.; Lepper, T.; Schaade, P. (2011): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen. Nürnberg: IAb-Regional Hessen, Vol. 1 2011.
- Bußmann, S.; Seyda, S. (2016): Fachkräfteengpässe – Digitalisierung als Mittel gegen Fachkräfteengpässe. Köln: IW-Kurzbericht.
- Danielli, Giovanni; Backhaus, Norman; Laube, Patrick (2002): Wirtschaftsgeografie und globalisierter Lebensraum. Zürich.
- Farhauer, O.; Kröll, A. (o.J.): Die Shift-Share-Analyse als Instrument der Regional- und Clusterforschung. Universität Passau. Volkswirtschaftliche Reihe, Diskussionsbeitrag Nr. V-59-09.
- Esser, Friedrich Hubert (2009): Ganzheitlich – passgenau – anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk, in Gerhard Zimmer & Peter Dehnpostel (Hg.): Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien. Duales System – Schulische Ausbildung – Übergangssystem – Modularisierung – Europäisierung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH, 69-86.
- Frevel, B. (2004): Herausforderung demografischer Wandel. Wiesbaden: Campus Verlag.
- Fuchs, J.; Weber, E. (2016): Effekte der Flüchtlingsversorgung auf den Arbeitskräftebedarf in einzelnen Berufen. Nürnberg: IAB Paper.
- Hammermann, A.; Stettes, O. (2016): Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung. Köln: IW policy paper.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Bevölkerung in Hessen 2060. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Hessen bis 2030. Wiesbaden: 2., aktualisierte Auflage.
- Keller, R. (2011): Wissenssoziologische Diskursanalyse, in ders. et al. (Hg): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Theorien und Methoden. Band 1. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Seite 114-120.
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Kluge, S.; Kelle, U.: Vom Einzelfall zum Typus (1999): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Lauxen, O. (2015): Der Hessische Pflegemonitor. Frankfurt am Main.
- Liebold, R.; Trinczek, R. (2009): Experteninterview, in Stefan Kühl (Hg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Seite 32-57.

- Prognos; EWI; GWS (2010): Energieszenarien für ein Energiekonzept der Bundesregierung. Studie im Auftrag des BMWi, Basel, Köln, Osnabrück.
- Rich, Anna-Katharina (2016): Asylantragssteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. Berlin: BAMF-Kurzanalyse.
- Schnur, P.; Zika, G. (Hg): Das IAB/INFORGE-Modell. Ein sektorales makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs. IAB-Bibliothek 318, Nürnberg.
- Sonnenburg, A.; Ulrich, P.; Wolter, M.-I. (2016): Modellbasierte Projektion der Arbeitskräftenachfrage differenziert nach Wirtschaftszweigen für Hessen und seine Regionen bis zum Jahr 2022. Kurzdokumentation. Osnabrück: gws mbH.
- Statistisches Bundesamt (2015a): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015b): Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Input-Output-Rechnung – Revision 2014. Wiesbaden: Fachserie 18, Reihe 2.
- Statistisches Bundesamt (2016b): Jahresbericht für Betriebe – Arbeitsunterlage. Betriebe von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden mit 20 und mehr tätigen Personen. Wiesbaden.
- Wischmann, Anke (2010): Adoleszenz – Bildung – Anerkennung: Adoleszente Bildungsprozesse im Kontext sozialer Benachteiligung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Worbs, S.; Bund, E. (2016a): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Berlin: BAMF- Kurzanalyse.
- Worbs, S.; Bund, E. (2016b): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Berlin: BAMF Kurzanalyse.

ANHANG III – ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Graduelle Differenzierung des Mismatches	11
Abbildung 2: Relativer gesamter Mismatch bis 2022 für Hessen und Regierungsbezirke (in %)	12
Abbildung 3: Absoluter Mismatch bis 2022 nach Regierungsbezirken	12
Abbildung 4: Nachfrage und Angebot bis 2022 für Regierungsbezirke in Relation zu Beschäftigten 2015 (in %)	13
Abbildung 5: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Hessen (in %)	14
Abbildung 6: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	15
Abbildung 7: Relativer Mismatch nach Qualifikationen bis 2022 für Regierungsbezirk Gießen (in %)	16
Abbildung 8: Relativer Mismatch nach Qualifikationsstufen bis 2022 für Regierungsbezirk Kassel (in %)	16
Abbildung 9: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Hessen (in %)	31
Abbildung 10: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Hessen (in %)	32
Abbildung 11: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Hessen (in %)	32
Abbildung 12: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Hessen (in %)	33
Abbildung 13: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment wirtschaftsnaher Dienstleistungen für Hessen (in %)	34
Abbildung 14: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen für Hessen (in %)	34
Abbildung 15: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Hessen (in %)	35
Abbildung 16: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	35
Abbildung 17: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	36
Abbildung 18: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Bauwirtschaft für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	36
Abbildung 19: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	37
Abbildung 20: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	37
Abbildung 21: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	38
Abbildung 22: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Regierungsbezirk Darmstadt (in %)	39
Abbildung 23: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Gießen (in %)	39
Abbildung 24: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Gießen (in %)	40
Abbildung 25: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Regierungsbezirk Gießen (in %)	40
Abbildung 26: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Gießen (in %)	41
Abbildung 27: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Gießen (in %)	41
Abbildung 28: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Gießen (in %)	42
Abbildung 29: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der öffentlichen Verwaltung für Regierungsbezirk Gießen (in %)	43
Abbildung 30: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des verarbeitenden Gewerbes für Regierungsbezirk Kassel (in %)	43
Abbildung 31: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für Regierungsbezirk Kassel (in %)	44
Abbildung 32: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Baugewerbes für Regierungsbezirk Kassel (in %)	44
Abbildung 33: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des Handels für Regierungsbezirk Kassel (in %)	45

Abbildung 34: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der wirtschaftsnahen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Kassel (in %)	46
Abbildung 35: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment der sonstigen Dienstleistungen für Regierungsbezirk Kassel (in %)	46
Abbildung 36: Relativer Mismatch bis 2022 im Segment des öffentlichen Dienstes für Regierungsbezirk Kassel (in %)	47
Abbildung 37: Landkreise und kreisfreie Städte des Entwicklungstyps 1 – Kompensation (in %)	57
Abbildung 38: Landkreise des Entwicklungstyps 2 – Einsetzender demographischer Wandel (in %)	58
Abbildung 39: Landkreise des Entwicklungstyps 3 – Ausgeprägter demographischer Wandel (in %)	61
Abbildung 40: Landkreise des Entwicklungstyps 4 – Starker demographischer Wandel (in %)	62
Abbildung 41: Quantitative Berufsprognose	220
Abbildung 42: Zyklische Modellierung der Nachfrage nach INFORGE und LÄNDER	223
Abbildung 43: Übersicht über die wichtigsten Datenquellen	226
Abbildung 44: Darstellung der induktiv-deduktiven Schleife	246

ANHANG IV – TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Darstellung projizierter Berufshauptgruppen und Berufsgruppen nach Regionen	17
Tabelle 2: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Hessen .	19
Tabelle 3: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Darmstadt	20
Tabelle 4: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Gießen	22
Tabelle 5: 15 größte Berufsgruppen: Beschäftigte 2015, Entwicklungen und Mismatches bis 2022 für Regierungsbezirk Kassel	24
Tabelle 6: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Hessen	26
Tabelle 7: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Darmstadt	28
Tabelle 8: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Gießen	29
Tabelle 9: Relativer Mismatch bis 2022 nach Anforderungsniveaus der 15 größten Berufsgruppen für Regierungsbezirk Kassel	30
Tabelle 10: Graduelle Differenzierung des prognostizierten demographischen Faktors	52
Tabelle 11: Graduelle Differenzierung des prognostizierten wirtschaftlichen Faktors	53
Tabelle 12: Graduelle Differenzierung des prognostizierten Matches	53
Tabelle 13: Überblick der Entwicklungstypen	54
Tabelle 14: Handlungsebenen und Handlungsansätze Entwicklungstyp 1 - Kompensation	211
Tabelle 15: Handlungsebenen und Handlungsansätze Entwicklungstyp 2	212
Tabelle 16: Handlungsebenen und Handlungsansätze – Entwicklungstypen 3 und 4	214
Tabelle 17: Überblick über die prognostizierten Wirtschaftszweige der Landkreise und kreisfreien Städte	230
Tabelle 18: Überblick über prognostizierte Berufshauptgruppen und Berufsgruppen in den Regionen	231
Tabelle 19: Pendlerquoten für die einzelnen Regionen in den Jahren 2007, 2011, 2013, 2015	239
Tabelle 20: Übersicht über Rückläufe der Expertenbefragung 2016	244
Tabelle 21: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Hessen bis 2022	257
Tabelle 22: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Hessen bis 2022	263
Tabelle 23: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Hessen bis 2022	270
Tabelle 24: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022	271
Tabelle 25: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022	277
Tabelle 26: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022	283
Tabelle 27: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Gießen bis 2022	284
Tabelle 28: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Gießen bis 2022	289
Tabelle 29: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Gießen bis 2022	294
Tabelle 30: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Kassel bis 2022	295
Tabelle 31: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Kassel bis 2022	300
Tabelle 32: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Kassel bis 2022	305
Tabelle 33: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Darmstadt bis 2022	306
Tabelle 34: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Darmstadt bis 2022	309

Tabelle 35: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Frankfurt am Main bis 2022	311
Tabelle 36: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Frankfurt am Main bis 2022	316
Tabelle 37: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Offenbach am Main bis 2022	317
Tabelle 38: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Offenbach am Main bis 2022	319
Tabelle 39: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Wiesbaden bis 2022	320
Tabelle 40: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Wiesbaden bis 2022	323
Tabelle 41: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Bergstraße bis 2022.....	324
Tabelle 42: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Bergstraße bis 2022	327
Tabelle 43: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Darmstadt-Dieburg bis 2022	328
Tabelle 44: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Darmstadt-Dieburg bis 2022	331
Tabelle 45: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Groß-Gerau bis 2022	332
Tabelle 46: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Groß-Gerau bis 2022	335
Tabelle 47: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Hochtaunuskreis bis 2022	336
Tabelle 48: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Hochtaunuskreis bis 2022	339
Tabelle 49: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Main-Kinzig-Kreis bis 2022	340
Tabelle 50: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Main-Kinzig-Kreis bis 2022	343
Tabelle 51: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Main-Taunus-Kreis bis 2022.....	344
Tabelle 52: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Main-Taunus-Kreis bis 2022	347
Tabelle 53: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Odenwaldkreis bis 2022	348
Tabelle 54: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Odenwaldkreis bis 2022	350
Tabelle 55: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Offenbach bis 2022	351
Tabelle 56: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Offenbach bis 2022.....	354
Tabelle 57: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Rheingau-Taunus-Kreis bis 2022 .	355
Tabelle 58: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Rheingau-Taunus-Kreis bis 2022	357
Tabelle 59: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Wetteraukreis bis 2022	358
Tabelle 60: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Wetteraukreis bis 2022	361
Tabelle 61: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Gießen bis 2022.....	362
Tabelle 62: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Gießen bis 2022	365
Tabelle 63: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Lahn-Dill-Kreis bis 2022.....	366
Tabelle 64: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Lahn-Dill-Kreis bis 2022	369
Tabelle 65: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Limburg-Weilburg bis 2022	370
Tabelle 66: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Limburg-Weilburg bis 2022	373
Tabelle 67: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Marburg-Biedenkopf bis 2022	374
Tabelle 68: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Marburg-Biedenkopf bis 2022	377
Tabelle 69: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Vogelsbergkreis bis 2022	378
Tabelle 70: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Vogelsbergkreis bis 2022	380
Tabelle 71: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Kassel bis 2022...	381
Tabelle 72: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Kassel bis 2022 .	384
Tabelle 73: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Fulda bis 2022	385
Tabelle 74: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Fulda bis 2022	388
Tabelle 75: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Hersfeld-Rotenburg bis 2022	389

Tabelle 76: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Hersfeld-Rotenburg bis 2022	391
Tabelle 77: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Kassel bis 2022	392
Tabelle 78: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Kassel bis 2022	395
Tabelle 79: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Schwalm-Eder-Kreis bis 2022	396
Tabelle 80: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Schwalm-Eder-Kreis bis 2022	399
Tabelle 81: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Waldeck-Frankenberg bis 2022	400
Tabelle 82: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Waldeck-Frankenberg bis 2022	402
Tabelle 83: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen den Werra-Meißner-Kreis bis 2022 ..	403
Tabelle 84: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Werra-Meißner-Kreis bis 2022 ..	405

ANHANG V – AUSFÜHRLICHE DOKUMENTATION DER PROGNOSEERGEBNISSE

Im Folgenden finden sich die Tabellen für alle regionalen Berufs- und Wirtschaftszweigprognosen. Für das Bundesland Hessen und die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel sind zudem die Prognoseergebnisse für die Anforderungsniveaus aufgeführt. Zu Beginn werden die Ergebnisse für Hessen präsentiert, dann folgen die Ergebnistabellen für die drei Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel. Schließlich folgen die Tabellen für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte.

Für Hessen und die Regierungsbezirke:

1. Berufsprognosen und Match
2. Prognosen der Anforderungsniveaus und Match
3. Prognosen der Wirtschaftszweige und Match

Für die 26 Landkreise und kreisfreien Städte:

1. Berufsprognosen und Match
2. Prognosen der Wirtschaftszweige und Match

Die Berufstabellen sind nach der 2- und 3-stelligen Berufskennziffer (BKZ) sortiert. In den Prognoseergebnissen finden sich jene Berufe wieder, in denen im Ausgangsjahr der Prognose (2015) mindestens 500 Personen beschäftigt waren. Bei den Anforderungsniveaus war eine Mindestbeschäftigtenzahl von 100 Personen ausschlaggebend. Zudem werden Daten zu den Pendlerbewegungen (Ein- und Auspendlerquoten) und Daten zum Beschäftigungsumfang (Teilzeitquote, Quote der ausschließlich geringfügig Beschäftigten) zur Verfügung gestellt.

Abkürzungsverzeichnis

AO: Arbeitsort

WO: Wohnort

BKZ: Berufskennziffer

geB: geringfügig Beschäftigt

svB: sozialversicherungspflichtig Beschäftigt

Erläuterungen der Auslassungen bei den Prognosen der Anforderungsniveaus

X: Es liegen keine Beschäftigtendaten im jeweiligen Anforderungsniveau vor

*: Ausgepunktet aufgrund zu geringer Kopffzahlen im jeweiligen Anforderungsniveau

Tabelle 38: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Hessen bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	14.319	15%	19%	10%	8%	3.420	280	3.140	5.940	2.520	18%
Landwirtschaft	8.447	14%	21%	10%	7%	2.130	110	2.020	4.530	2.400	28%
Tierpflege	1384	22%	23%	6%	10%	300	90	210	310	10	1%
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.985	9%	13%	10%	9%	710	50	660	500	-210	-7%
Gartenbauberufe und Floristik	21.122	17%	19%	7%	6%	4.570	610	3.960	4.790	220	1%
Gartenbau	18.460	16%	18%	7%	5%	4.230	600	3.630	4.580	350	2%
Floristik	2.662	29%	25%	7%	8%	340	10	330	210	-130	-5%
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikerstellung und -verarbeitung	7.605	5%	5%	15%	13%	1.010	-350	1.360	1.070	60	1%
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	1.838	3%	3%	32%	15%	250	-10	260	210	-40	-2%
Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstell.	3.376	5%	8%	10%	8%	460	-180	640	510	50	1%
Industrielle Glasherstell., -verarbeitung	1.807	9%	4%	7%	20%	230	-130	360	280	50	3%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	39.137	6%	6%	11%	8%	4.150	-1.930	6.080	5.630	1.480	4%
Kunststoff, Kautschukherstell., -verarbeitung	20.692	6%	5%	11%	8%	2.210	-1.150	3.360	2.890	680	3%
Farb- und Lacktechnik	4.929	4%	3%	14%	7%	590	-120	710	660	70	1%
Holzbe- und -verarbeitung	13.516	5%	8%	9%	7%	1.350	-660	2.010	2.070	720	5%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	20.842	11%	10%	12%	9%	2.810	-790	3.600	4.180	1.370	7%
Papier- und Verpackungstechnik	5.168	5%	8%	11%	7%	670	-300	970	1.610	940	18%
Technische Mediengestaltung	8.147	15%	6%	15%	12%	800	-60	860	1.060	260	3%
Drucktechnik, -weiterverarb., Buchbinderei	6.819	11%	17%	8%	6%	-150	-450	300	20	170	2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	76.822	4%	4%	12%	9%	10.220	-3.350	13.570	12.500	2.280	3%
Metallerzeugung	5.377	4%	2%	9%	9%	590	-300	890	780	190	4%
Metallbearbeitung	39.622	4%	4%	11%	10%	4.990	-1.580	6.570	6.530	1.540	4%
Metalloberflächenbehandlung	2.320	3%	6%	8%	9%	330	-120	450	400	70	3%
Metallbau und Schweißtechnik	19348	3%	5%	16%	10%	2.930	-800	3.730	3.360	430	2%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	10.155	3%	4%	9%	6%	1.370	-560	1.930	1.430	60	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	122692	5%	4%	16%	11%	16.250	-4.320	20.570	16.770	520	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Maschinenbau- und Betriebstechnik	85.552	4%	4%	17%	12%	11.380	-3.620	15.000	11.930	550	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	37140	5%	3%	13%	8%	4.870	-700	5.570	4.840	-30	0%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	74.190	5%	4%	17%	11%	9.420	-2.290	11.710	9.770	350	0%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	7084	3%	1%	15%	12%	340	-260	600	380	40	1%
Energietechnik	30.652	3%	2%	14%	9%	3.560	-1.170	4.730	3.700	140	0%
Elektrotechnik	36454	7%	5%	20%	13%	5.520	-850	6.370	5.690	170	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	73.904	8%	2%	19%	14%	9.750	-2.570	12.320	9.490	-260	0%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	15808	12%	3%	17%	11%	2.100	-380	2.480	2.000	-100	-1%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	38.790	7%	2%	17%	14%	5.750	-1.540	7.290	5.710	-40	0%
Textil- und Lederberufe	7336	19%	18%	10%	11%	1.530	-300	1.830	1.990	460	6%
Textiltechnik und -produktion	2.092	12%	14%	8%	9%	320	-120	440	450	130	6%
Textilverarbeitung	3653	26%	22%	13%	13%	920	-70	9.990	1.280	360	10%
Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	1.591	13%	15%	7%	7%	290	-90	380	250	-40	-3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	69934	30%	19%	7%	6%	14.030	2.430	11.600	15.780	1.750	3%
Getränkeherstellung	1.165	3%	5%	10%	8%	220	10	210	150	-70	-6%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	20703	17%	9%	8%	6%	3.450	190	3.260	3.260	-190	-1%
Speisenzubereitung	48.066	37%	23%	7%	6%	10.360	2.230	8.130	12.310	1.950	4%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	20680	15%	3%	18%	13%	3.880	140	3.740	3.180	-700	-3%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	18.444	15%	3%	19%	13%	3.300	120	3.180	2.710	-590	-3%
Vermessung und Kartografie	2236	14%	4%	12%	7%	580	20	560	470	-110	-5%
Hoch- und Tiefbauberufe	41.036	14%	7%	18%	11%	4.270	-1.570	5.840	5.660	1.390	3%
Hochbau	33549	16%	8%	17%	10%	3.280	-1.300	4.580	4.460	1.180	4%
Tiefbau	7.487	5%	3%	20%	13%	990	-270	1.260	1.200	210	3%
(Innen-)Ausbauberufe	26396	9%	7%	10%	8%	2.470	-970	3.440	5.030	2.560	10%
Bodenverlegung	3.351	14%	9%	10%	8%	340	-140	480	580	240	7%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	13145	6%	5%	9%	6%	1.260	-420	1.680	2.580	1.320	10%
Aus-, Trockenbau-, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	9.900	11%	9%	12%	9%	860	-410	1.270	1.860	1.000	10%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	61572	8%	21%	10%	7%	18.990	-40	19.030	13.180	-5.810	-9%
Gebäudetechnik	33.881	11%	34%	7%	6%	14.950	770	14.180	9.250	-5.700	-17%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	15118	3%	4%	12%	9%	1.680	-550	2.230	1.590	-90	-1%
Ver- und Entsorgung	12.573	4%	7%	13%	9%	2.360	-250	2.610	2.110	-250	-2%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	42169	12%	2%	13%	11%	4.450	-1.540	5.990	5.130	680	2%
Mathematik und Statistik	1.022	14%	2%	24%	12%	140	10	130	160	20	2%
Biologie	3.979	26%	3%	13%	14%	520	30	490	710	190	5%
Chemie	35.231	10%	2%	12%	9%	3.510	-1.540	5.050	3.900	390	1%
Physik	1.937	9%	4%	20%	24%	270	-50	320	350	80	4%
Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	3.234	16%	4%	19%	13%	530	60	470	600	70	2%
Umweltschutztechnik	1.334	11%	3%	11%	8%	180	30	150	150	-30	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	71.544	9%	2%	26%	17%	7.960	-270	8.230	7.290	-670	-1%
Informatik	21.833	11%	2%	23%	15%	2.460	-70	2.530	2.120	-340	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	19.526	8%	1%	31%	21%	2.080	-110	2.190	1.760	-320	-2%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	14.967	9%	2%	21%	15%	2.000	-20	2.020	1.960	-40	0%
Softwareentwicklung und Programmierung	15.218	9%	2%	27%	17%	1.410	-80	1.490	1.430	20	0%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	196.668	20%	16%	16%	9%	32.810	-410	33.220	38.800	5.990	3%
Tech. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	2.411	6%	2%	14%	7%	260	30	230	230	-30	-1%
Überwachung, Wartung d. Verkehrsinfrastruktur	2.279	2%	1%	12%	6%	410	10	400	300	-110	-5%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	143.037	17%	22%	11%	10%	26.830	-840	27.670	32.540	5.710	4%
Servicekräfte im Personenverkehr	22.048	52%	1%	45%	4%	1.800	260	1.540	790	-1.010	-5%
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	6.612	15%	2%	21%	7%	1.100	40	1.060	860	-240	-4%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	20.281	9%	2%	15%	10%	2.410	100	2.310	2.140	-270	-1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	92.067	12%	20%	20%	12%	27.200	290	26.910	22.170	-5.030	-5%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	77.062	13%	24%	17%	12%	24.730	360	24.370	18.530	-6.200	-8%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	2.154	4%	1%	33%	10%	230	20	210	130	-100	-5%
Bau- und Transportgeräteführung	8.685	4%	3%	18%	11%	1.780	-130	1.910	2.620	840	10%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	36.664	22%	15%	21%	12%	9.420	1.190	8.230	8.810	-610	-2%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	35.139	22%	15%	22%	12%	9.030	1.160	7.870	8.510	-520	-1%
Reinigungsberufe	123.813	40%	46%	13%	9%	38.760	4.700	34.060	33.920	-4.840	-4%
Reinigung	123.813	40%	46%	13%	9%	38.760	4.700	34.060	33.920	-4.840	-4%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	82.594	10%	3%	32%	24%	10.030	-2.200	12.230	9.410	-620	-1%
Einkauf und Vertrieb	64.794	9%	2%	37%	27%	8.030	-1.810	9.840	7.430	-600	-1%
Handel	11.543	10%	3%	13%	11%	900	-470	1.370	1.030	130	1%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	6.257	15%	8%	22%	10%	1.100	80	1.020	950	-150	-2%
Verkaufsberufe	201.462	37%	26%	10%	9%	33.200	-600	33.800	33.080	-120	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	127.508	37%	29%	10%	9%	20.750	-430	21.180	24.140	3.390	3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	34.881	33%	17%	12%	10%	5.410	-270	5.680	3.960	-1.450	-4%
Verkauf von Lebensmitteln	28.482	37%	28%	7%	6%	5.370	170	5.200	3.630	-1.740	-6%
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	9.328	48%	12%	10%	9%	1.370	-70	1.440	1.040	-330	-4%
Buch-, Kunst-, Antiquitäten-, Musikfachhandel	1.263	33%	17%	13%	12%	300	0	300	280	-20	-2%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	92.096	27%	37%	10%	9%	15.380	4.130	11.250	12.310	-3.070	-3%
Tourismus und Sport	8.558	24%	12%	13%	10%	1.570	350	1.220	940	-630	-7%
Hotellerie	15.668	24%	18%	12%	11%	2.950	720	2.230	2.660	-290	-2%
Gastronomie	64.571	29%	45%	8%	7%	10.420	2.940	7.480	7.940	-2.480	-4%
Veranstaltungsservice /-management	3.299	17%	34%	19%	14%	430	120	310	580	150	5%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	400.957	25%	11%	16%	10%	77.360	1.130	76.230	61.090	-16.270	-4%
Geschäftsführung und Vorstand	17.773	9%	5%	24%	18%	4.300	-30	4.330	3.050	-1.250	-7%
Angeh. gesetzgeb. Körperschaften, Interessenorg.	2.307	14%	7%	19%	8%	1.010	100	910	800	-210	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	144.442	16%	3%	20%	13%	21.000	-1.080	22.080	15.690	-5.310	-4%
Büro und Sekretariat	217.051	32%	19%	12%	8%	48.350	1.920	46.430	38.780	-9.570	-4%
Personalwesen und -dienstleistung	19.384	24%	1%	17%	11%	2.700	240	2.460	2.280	-420	-2%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	159.375	22%	2%	15%	7%	25.640	2.060	23.580	18.000	-7.640	-5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpender- quote am AO (svB)	Auspender- quote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	102.208	21%	1%	16%	6%	15.110	1.350	13.760	10.100	-5.010	-5%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	41.880	23%	5%	15%	10%	7.970	130	7.840	6.390	-1.580	-4%
Steuerberatung	15.287	29%	5%	10%	6%	2.540	560	1.980	1.420	-1.120	-7%
Berufe in Recht und Verwaltung	85.615	34%	4%	8%	6%	18.610	2.210	16.400	13.290	-5.320	-6%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	17.289	25%	5%	14%	9%	2.370	550	1.820	1.880	-490	-3%
Verwaltung	63.262	36%	3%	6%	5%	14.960	1.510	13.450	10.440	-4.520	-7%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	5.064	32%	8%	15%	7%	1.280	150	1.130	970	-310	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	181.570	37%	7%	9%	7%	34.670	7.870	26.800	19.970	-14.700	-8%
Arzt- und Praxishilfe	50.504	37%	12%	5%	4%	9.100	2.320	6.780	4.760	-4.340	-9%
Medizinisches Laboratorium	6.780	39%	4%	11%	10%	1.600	290	1.310	1.080	-520	-8%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	75.318	38%	5%	8%	6%	14.680	3.630	11.050	7.840	-6.840	-9%
Human- und Zahnmedizin	17.783	25%	2%	14%	11%	3.780	800	2.980	2.520	-1.260	-7%
Psychologie, nichtärztl. Psychotherapie	2.372	61%	3%	15%	13%	530	110	420	450	-80	-3%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	16.227	43%	13%	10%	6%	3.030	800	2.230	1.810	-1.220	-8%
Pharmazie	11.662	36%	6%	20%	21%	1.800	-110	1.910	1.300	-500	-4%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	66.299	37%	12%	7%	6%	13.850	3.550	10.300	10.050	-3.800	-6%
Altenpflege	39.496	45%	8%	6%	4%	8.430	1.900	6.530	6.570	-1.860	-5%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	126.030	52%	10%	6%	4%	31.810	7.690	24.120	22.520	-9.290	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	103.382	52%	8%	6%	4%	23.300	6.070	17.230	15.290	-8.010	-8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	18.252	59%	17%	5%	5%	6.020	1.100	4.920	5.850	-170	-1%
Theologie und Gemeindearbeit	4.396	25%	38%	21%	21%	2.490	520	1.970	1.380	-1.110	-25%
Lehrende und ausbildende Berufe	52.483	39%	23%	14%	12%	12.310	4.250	8.060	8.470	-3.840	-7%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	12.057	51%	14%	9%	7%	3.950	990	2.960	2.710	-1.240	-10%
Lehrtätigkeit berufs- b. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd..	5.462	39%	5%	13%	10%	1.840	370	1.470	1.280	-560	-10%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	24.375	38%	32%	17%	16%	3.660	2.180	1.480	2.060	-1.600	-7%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildung	4.669	39%	6%	15%	14%	1.450	330	1.120	1.330	-120	-3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	12.057	51%	14%	9%	7%	3.950	990	2.960	2.710	-1.240	-10%
Lehrtätigkeit berufsb. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd..	5.462	39%	5%	13%	10%	1.840	370	1.470	1.280	-560	-10%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	24.375	38%	32%	17%	16%	3.660	2.180	1.480	2.060	-1.600	-7%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildung	4.669	39%	6%	15%	14%	1.450	330	1.120	1.330	-120	-3%
Fahr-, Sportunterricht, außerschul. Bildung	5.920	23%	34%	13%	8%	1.410	390	1.020	1.050	-360	-6%
Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswissenschaftl. Berufe	7.544	37%	10%	15%	10%	1.590	400	1.190	1.570	-20	0%
Gesellschaftswissenschaften	6.491	40%	11%	13%	9%	1.380	380	1.000	1.160	-220	-3%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	47.665	19%	3%	21%	16%	5.120	110	5.010	4.890	-230	0%
Werbung und Marketing	35.925	19%	3%	22%	15%	3.370	30	3.340	3.310	-60	0%
Öffentlichkeitsarbeit	2.559	18%	3%	21%	15%	320	80	240	310	-10	0%
Verlags- und Medienwirtschaft	2.749	19%	5%	16%	13%	390	-10	400	300	-90	-3%
Redaktion und Journalismus	6.432	18%	4%	18%	22%	1.030	10	1.020	960	-70	-1%
Produktdesign, Kunsthandwerk	4.833	18%	9%	16%	12%	640	-60	700	670	30	1%
Innenarchitektur, Raumausstattung	2.784	20%	8%	14%	12%	370	-20	390	330	-40	-1%
Darstellende, unterhaltende Berufe	9.318	16%	25%	16%	18%	2.220	470	1.750	1.500	-720	-8%
Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten	2.537	16%	42%	11%	11%	1.050	220	830	490	-560	-22%
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	1.452	17%	44%	37%	29%	210	80	130	210	0	0%
Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	3.030	12%	10%	12%	16%	440	80	360	390	-50	-2%

Tabelle 39: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Hessen bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	14.319	7.032	4.828	1.383	1.076	2.520	18%	43%	-6%	-11%	0%
Landwirtschaft	8.447	5.764	1.505	446	732	2.730	32%	50%	-6%	-4%	-1%
Tierpflege	1.384	332	1.032	0	18	10	1%	33%	-10%	*	*
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.985	799	1.146	773	267	-210	-7%	-3%	-6%	-16%	4%
Gartenbauberufe und Floristik	21.122	7.900	11.655	897	670	220	1%	13%	-7%	-2%	-1%
Gartenbau	18.460	7.900	9.038	857	665	350	2%	13%	-7%	-2%	-2%
Floristik	2.662	x	2.617	40	0	-130	-5%	x	-5%	*	*
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	7.605	1.303	5.362	671	269	60	1%	7%	0%	-3%	-4%
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	1.838	22	1.159	388	269	-40	-2%	*	-5%	-5%	-4%
Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstell.	3.376	541	2.662	173	0	50	1%	6%	0%	0%	*
Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	1.807	323	1.393	91	0	50	3%	3%	2%	*	*
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	39.137	10.606	27.339	1.059	133	1.480	4%	8%	2%	4%	8%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	20.692	7.279	13.000	329	84	670	3%	6%	2%	3%	*
Farb- und Lacktechnik	4.929	914	3.863	141	11	70	1%	4%	1%	-7%	*
Holz- und -verarbeitung	13.516	2.413	10.476	589	38	720	5%	15%	3%	3%	*
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	20.842	4.520	9.923	4.353	2.046	1.370	7%	21%	4%	0%	2%
Papier- und Verpackungstechnik	5.168	1.826	3.111	153	78	940	18%	50%	2%	-7%	*
Technische Mediengestaltung	8.147	x	2.316	3.882	1.949	260	3%	x	9%	0%	2%
Drucktechnik, -weiterverarb., Buchbinderei	6.819	2.694	3.815	294	16	170	2%	1%	4%	-3%	*
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	76.822	20.757	52.388	3.281	396	2.280	3%	6%	2%	0%	0%
Metallerzeugung	5.377	561	4.647	70	99	190	4%	12%	2%	*	*
Metallbearbeitung	39.622	16.525	21.652	1.434	11	1.540	4%	5%	3%	1%	*
Metalloberflächenbehandlung	2.320	687	1.552	80	0	70	3%	6%	2%	*	*

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Metallbau und Schweißtechnik	19.348	2.526	15.611	1.015	196	440	2%	12%	1%	-2%	0%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	10.155	458	8.926	682	89	70	1%	13%	0%	-1%	*
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	122.692	17.221	84.467	12.794	8.210	520	0%	-1%	1%	-2%	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	85.552	14.333	56.959	8.707	5.553	550	1%	-2%	2%	-1%	0%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	37.140	2.888	27.508	4.087	2.657	-30	0%	9%	0%	-2%	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	74.190	5.904	48.629	13.345	6.312	350	0%	8%	0%	-3%	2%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	7.084	x	5.246	1.110	728	40	1%	x	0%	1%	3%
Energietechnik	30.652	x	27.594	1.899	1.159	150	0%	x	1%	-1%	3%
Elektrotechnik	36.454	5.904	15.789	10.336	4.425	170	0%	8%	-1%	-3%	1%
Techn. Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	73.904	x	20.414	25.948	27.542	-260	0%	x	-1%	0%	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungsberufe	19.306	x	85	2.979	16.242	-110	-1%	x	*	-1%	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	15.808	x	8.074	6.608	1.126	-100	-1%	x	-2%	0%	2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	38.790	x	12.255	16.361	10.174	-40	0%	x	0%	0%	0%
Textil- und Lederberufe	7.336	1.422	5.112	718	84	460	6%	18%	3%	0%	*
Textiltechnik und -produktion	2.092	593	1.302	147	50	130	6%	15%	2%	0%	*
Textilverarbeitung	3.653	329	2.857	434	33	350	10%	49%	5%	2%	*
Leder-, Pelzherstellung u. -verarbeitung	1.591	500	953	137	0	-40	-3%	-2%	-2%	0%	*
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	69.934	35.037	31.809	2.020	1.068	1.750	3%	8%	-3%	-5%	-4%
Getränkeherstellung	1.165	x	1.038	103	24	-70	-6%	x	-5%	0%	*
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	20.703	6.124	13.311	1.176	92	-190	-1%	4%	-3%	-7%	*
Speisenzubereitung	48.066	28.913	17.460	741	952	1.940	4%	9%	-4%	-4%	-6%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	20.680	0	1.943	4.519	14.218	-700	-3%	*	-5%	-4%	-3%
Bauplanung u. -überwachung, Architektur	18.444	x	1.009	3.874	13.561	-590	-3%	x	-4%	-4%	-3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Vermessung und Kartografie	2.236	x	934	645	657	-110	-5%	x	-6%	-6%	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	41.036	15.751	21.177	2.853	1.255	1.390	3%	7%	2%	-2%	-3%
Hochbau	33.549	14.338	16.445	2.017	749	1.190	4%	6%	2%	-1%	-1%
Tiefbau	7.487	1.413	4.732	836	506	210	3%	16%	0%	-4%	0%
(Innen-)Ausbauberufe	26.396	5.072	20.051	1.273	0	2.560	10%	30%	5%	-2%	*
Bodenverlegung	3.351	695	2.595	61	0	240	7%	14%	6%	*	*
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	13.145	2.181	10.360	604	0	1.320	10%	30%	6%	-2%	*
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	9.900	2.196	7.096	608	0	1.000	10%	34%	4%	-5%	*
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	61.572	4.346	51.308	4.851	1.067	-5.810	-9%	0%	-11%	-4%	-4%
Gebäudetechnik	33.881	x	32.072	1.563	246	-5.710	-17%	x	-18%	-5%	0%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	15.118	657	12.813	1.521	127	-90	-1%	12%	-1%	-3%	0%
Ver- und Entsorgung	12.573	3.689	6.423	1.767	694	-250	-2%	-3%	-1%	-3%	-3%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	42.169	7.007	23.787	3.914	7.461	680	2%	4%	0%	-2%	6%
Mathematik und Statistik	1.022	x	x	22	1.000	20	2%	x	x	*	2%
Biologie	3.979	x	1.958	635	1.386	190	5%	x	-4%	-2%	18%
Chemie	35.231	7.007	20.851	2.944	4.429	390	1%	4%	0%	-1%	1%
Physik	1.937	x	978	313	646	80	4%	x	1%	-6%	14%
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	3.234	0	866	867	1.501	70	2%	*	-5%	1%	7%
Umweltschutztechnik	1.334	x	714	279	341	-30	-2%	x	-6%	0%	3%
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	71.544	0	12.175	37.569	21.800	-670	-1%	*	-1%	-1%	0%
Informatik	21.833	x	10.393	8.720	2.720	-340	-2%	x	-1%	-3%	1%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	19.526	x	x	10.905	8.621	-320	-2%	x	x	-2%	-2%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	14.967	x	x	12.603	2.364	-40	0%	x	x	-1%	2%
Softwareentwicklung und Programmierung	15.218	x	1.782	5.341	8.095	20	0%	x	1%	-1%	0%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	196.668	100.396	82.262	8.441	5.569	5.990	3%	5%	-1%	-1%	0%
Tech. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	2.411	x	2.224	180	7	-30	-1%	x	-1%	0%	*

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Überwachung, Wartung d. Verkehrsinfrastruktur	2.279	x	2.044	164	71	-110	-5%	x	-5%	-12%	*
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	143.037	100.396	40.124	1.247	1.270	5.700	4%	5%	2%	-4%	2%
Servicekräfte im Personenverkehr	22.048	x	21.418	630	0	-1.010	-5%	x	-5%	-6%	*
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	6.612	x	2.024	3.496	1.092	-240	-4%	x	-4%	-2%	-6%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	20.281	x	14.428	2.724	3.129	-270	-1%	x	-3%	3%	2%
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	92.067	4.604	83.202	2.814	1.447	-5.030	-5%	20%	-7%	-2%	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	77.062	x	77.062	0	0	-6.200	-8%	x	-8%	*	*
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	2.154	x	2.154	0	0	-100	-5%	x	-5%	*	*
Bau- und Transportgeräteführung	8.685	4.604	3.871	210	0	840	10%	20%	-1%	-5%	*
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	36.664	4.354	27.022	3.712	1.576	-610	-2%	-8%	0%	-6%	-5%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	35.139	4.217	26.177	3.234	1.511	-520	-1%	-8%	0%	-6%	-5%
Reinigungsberufe	123.813	99.850	22.919	1.044	0	-4.840	-4%	-3%	-7%	-2%	*
Reinigung	123.813	99.850	22.919	1.044	0	-4.840	-4%	-3%	-7%	-2%	*
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	82.594	0	30.026	36.501	16.067	-620	-1%	*	1%	-2%	-1%
Einkauf und Vertrieb	64.794	x	18.398	31.043	15.353	-580	-1%	x	0%	-1%	-1%
Handel	11.543	x	9.464	1.839	240	140	1%	x	2%	-2%	0%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	6.257	x	2.164	3.619	474	-150	-2%	x	-1%	-4%	-2%
Verkaufsberufe	201.462	32.352	159.581	2.644	6.885	-120	0%	9%	-2%	0%	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	127.508	29.696	88.292	2.636	6.884	3.380	3%	10%	0%	0%	-1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	34.881	x	34.881	0	0	-1.450	-4%	x	-4%	*	*
Verkauf von Lebensmitteln	28.482	2.656	25.826	0	0	-1.740	-6%	-5%	-6%	*	*
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	9.328	x	9.328	0	0	-330	-4%	x	-4%	*	*
Buch-Kunst-Antiquitäten-, Musikfachhandel	1.263	x	1.254	8	0	-20	-2%	x	-2%	*	*

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	92.096	22.198	63.029	3.653	3.216	-3.070	-3%	-4%	-4%	-3%	-1%
Tourismus und Sport	8.558	x	7.386	624	548	-630	-7%	x	-7%	-13%	0%
Hotellerie	15.668	4.842	9.042	1.137	647	-290	-2%	-6%	0%	-2%	-2%
Gastronomie	64.571	15.902	45.883	1.131	1.655	-2.480	-4%	-4%	-4%	-6%	1%
Veranstaltungsservice / -management	3.299	1.454	718	761	366	150	5%	-6%	1%	8%	0%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	400.957	40.339	251.356	41.804	67.458	-16.270	-4%	-4%	-4%	-3%	-4%
Geschäftsführung und Vorstand	17.773	x	x	x	17.773	-1.250	-7%	x	x	x	-7%
Angeh. gesetzgeb. Körperschaften, Interessenorg.	2.307	x	x	x	2.307	-210	-9%	x	x	x	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	144.442	x	78.740	27.607	38.095	-5.320	-4%	x	-4%	-3%	-4%
Büro und Sekretariat	217.051	40.339	165.498	10.193	1.021	-9.580	-4%	-4%	-5%	-3%	10%
Personalwesen und -dienstleistung	19.384	x	7.118	4.004	8.262	-420	-2%	x	-3%	-3%	-1%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	159.375	0	88.589	45.039	25.747	-7.640	-5%	*	-6%	-4%	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	102.208	x	75.124	15.540	11.544	-5.010	-5%	x	-5%	-4%	-4%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	41.880	x	3.019	26.678	12.183	-1.580	-4%	x	-6%	-4%	-2%
Steuerberatung	15.287	x	10.446	2.821	2.020	-1.120	-7%	x	-8%	-5%	-7%
Berufe in Recht und Verwaltung	85.615	1.400	62.555	8.261	13.399	-5.320	-6%	-15%	-7%	-5%	-2%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	17.289	x	7.486	1.050	8.753	-490	-3%	x	-7%	-7%	1%
Verwaltung	63.262	1.400	51.915	7.089	2.858	-4.520	-7%	-15%	-7%	-5%	-7%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	5.064	x	3.154	122	1.788	-310	-6%	x	-4%	-16%	-10%
Medizinische Gesundheitsberufe	181.570	14.628	115.412	22.942	28.588	-14.700	-8%	-8%	-9%	-7%	-7%
Arzt- und Praxishilfe	50.504	x	47.403	3.101	0	-4.340	-9%	x	-9%	-9%	*
Medizinisches Laboratorium	6.780	x	6.002	241	537	-520	-8%	x	-8%	-8%	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	75.318	14.628	53.353	5.772	1.565	-6.840	-9%	-8%	-9%	-10%	-6%
Human- und Zahnmedizin	17.783	x	x	x	17.783	-1.260	-7%	x	x	x	-7%
Psychologie, nicht ärztliche Psychotherapie	2.372	x	x	33	2.339	-80	-3%	x	x	*	-3%
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	16.227	x	3.512	12.451	264	-1.220	-8%	x	-8%	-7%	-11%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Pharmazie	11.662	x	5.139	1.344	5.179	-500	-4%	x	-4%	-2%	-6%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	66.299	21.842	40.230	3.340	887	-3.800	-6%	-1%	-9%	-5%	1%
Altenpflege	39.496	20.898	17.975	282	341	-1.860	-5%	-1%	-9%	-14%	-12%
Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	1.205	x	181	670	354	10	1%	x	-6%	-3%	6%
Körperpflege	15.652	944	13.919	789	0	-1.660	-11%	4%	-12%	-10%	*
Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	9.268	x	7.517	1.562	189	-150	-2%	x	-2%	-2%	0%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	126.030	25.876	66.384	7.644	26.126	-9.290	-7%	-3%	-9%	-9%	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	103.382	15.313	57.374	6.056	24.639	-7.870	-8%	-10%	-8%	-8%	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	18.252	10.563	6.492	1.197	0	-60	0%	5%	-8%	-10%	*
Theologie und Gemeindearbeit	4.396	x	2.518	391	1.487	-1.230	-28%	x	-45%	-15%	-13%
Lehrende und ausbildende Berufe	52.483	0	61	10.901	41.521	-3.840	-7%	*	*	-8%	-7%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	12.057	x	x	2.136	9.921	-1.250	-10%	x	x	-15%	-10%
Lehrtätigkeit berufs- fächer, betriebl. Ausbildung, betriebl. Pädagogik	5.462	x	x	2.960	2.502	-560	-10%	x	x	-8%	-12%
Lehr-, Forschungs-tätigkeit an Hochschulen	24.375	x	x	x	24.375	-1.600	-7%	x	x	x	-7%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildung	4.669	x	61	172	4.436	-120	-3%	x	*	-12%	-3%
Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bildung	5.920	x	x	5.633	287	-360	-6%	x	x	-7%	3%
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	7.544	725	43	151	6.625	-20	0%	4%	*	0%	-1%
Gesellschaftswissenschaften	6.491	725	43	127	5.596	-220	-3%	4%	*	0%	-5%
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	47.665	0	14.860	28.358	4.447	-230	0%	*	0%	-1%	2%
Werbung und Marketing	35.925	x	11.615	22.244	2.066	-60	0%	x	1%	-1%	5%
Öffentlichkeitsarbeit	2.559	x	x	2.281	278	-10	0%	x	x	-1%	0%
Verlags- und Medienwirtschaft	2.749	x	2.146	195	408	-90	-3%	x	-3%	5%	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Redaktion und Journalismus	6.432	x	1.099	3.638	1.695	-70	-1%	x	-2%	-1%	-1%
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	4.833	0	2.928	848	1.057	30	1%	*	1%	-2%	3%
Innenarchitektur, Raumausstattung	2.784	x	1.806	603	375	-40	-1%	x	-1%	-7%	0%
Darstellende und unterhaltende Berufe	9.318	0	2.258	3.167	3.893	-720	-8%	*	0%	-5%	-14%
Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten	2.537	x	x	11	2.526	-590	-23%	x	x	*	-23%
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	1.452	x	19	946	487	0	0%	x	*	-13%	2%
Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	3.030	x	1.169	1.751	110	-50	-2%	x	3%	-5%	-9%

Tabelle 40: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Hessen bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	12.393	2.540	110	2.430	1.760	-780	-6%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7.603	1.450	0	1.450	1.110	-340	-4%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	50.161	9.580	270	9.310	7.550	-2.030	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	101.898	9.720	-7.360	17.080	14.510	4.790	5%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	68.051	8.540	-3.740	12.280	9.190	650	1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	119.882	14.050	-6.900	20.950	17.600	3.550	3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	125.556	9.610	-11.680	21.290	16.910	7.300	6%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- und Abfallentsorg. und Beseitigung von Umweltverschmutzung	32.698	4.320	-1.290	5.610	5.040	720	2%
Baugewerbe	128.466	16.280	-6.170	22.450	18.680	2.400	2%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	53.337	9.470	-230	9.700	8.200	-1.270	-2%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	132.273	14.200	-8.240	22.440	19.320	5.120	4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	219.918	38.930	-860	39.790	33.920	-5.010	-2%
Verkehr und Lagerei	187.251	33.560	1.990	31.570	31.320	-2.240	-1%
Gastgewerbe	120.437	28.110	5.880	22.230	20.150	-7.960	-7%
Information und Kommunikation	94.646	14.680	-740	15.420	15.860	1.180	1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	143.701	25.300	1.910	23.390	24.770	-530	0%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	34.480	6.240	400	5.840	5.830	-410	-1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	213.529	45.930	8.280	37.650	36.550	-9.380	-4%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	226.822	50.750	9.900	40.850	38.640	-12.110	-5%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	139.998	25.710	430	25.280	22.250	-3.460	-2%
Erziehung und Unterricht	104.250	30.460	10.430	20.030	18.690	-11.770	-11%
Gesundheits- und Sozialwesen	340.695	80.860	15.840	65.020	55.230	-25.630	-8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	28.247	6.770	1.580	5.190	4.860	-1.910	-7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	83.501	26.840	10.370	16.470	15.030	-11.810	-14%
Private Haushalte	17.869	5.470	1.850	3.620	3.020	-2.450	-14%

Tabelle 41: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpender- quote am AO (svB)	Auspender- quote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	7.610	14%	18%	16%	11%	1.960	270	1.690	3.700	1.740	23%
Landwirtschaft	4.516	12%	17%	16%	9%	1.220	110	1.110	2.800	1.580	35%
Tierpflege	900	20%	23%	11%	13%	210	70	140	240	30	3%
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	1.234	10%	16%	18%	13%	320	40	280	230	-90	-7%
Gartenbauberufe und Floristik	13.524	17%	16%	9%	7%	2.840	500	2.340	2.970	130	1%
Gartenbau	11.957	16%	15%	10%	6%	2.610	480	2.130	2.800	190	2%
Floristik	1.567	28%	24%	7%	11%	220	10	210	170	-50	-3%
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramikverarbeitung	2.646	8%	7%	16%	21%	370	-140	510	470	100	4%
Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstellung	1.534	6%	7%	16%	13%	190	-80	270	220	30	2%
Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	699	10%	4%	13%	36%	90	-50	140	120	30	4%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	22.048	5%	5%	15%	9%	2.120	-1.210	3.330	3.150	1.030	5%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	12.659	4%	5%	16%	8%	1.290	-780	2.070	1.790	500	4%
Farb- und Lacktechnik	2.679	4%	2%	17%	11%	290	-80	370	370	80	3%
Holzbe- und -verarbeitung	6.710	6%	7%	14%	10%	540	-340	880	970	430	6%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	12.511	11%	10%	17%	13%	1.720	-420	2.140	2.660	940	8%
Papier- und Verpackungstechnik	2.283	5%	12%	15%	13%	320	-140	460	820	500	22%
Technische Mediengestaltung	6.098	14%	6%	20%	14%	620	-10	630	830	210	3%
Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	3.629	9%	17%	11%	9%	-100	-280	180	140	240	7%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	32.397	4%	5%	18%	13%	3.880	-2.160	6.040	5.460	1.580	5%
Metallerzeugung	1.251	5%	3%	23%	15%	110	-110	220	180	70	6%
Metallbearbeitung	15.665	6%	4%	16%	14%	1.720	-1.030	2.750	2.580	860	5%
Metalloberflächenbehandlung	1.049	4%	6%	11%	11%	120	-100	220	190	70	7%
Metallbau und Schweißtechnik	9.686	3%	6%	23%	14%	1.280	-580	1.860	1.690	410	4%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	4746	3%	4%	15%	11%	640	-350	990	820	180	4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	65.060	4%	4%	25%	17%	8.400	-2.670	11.070	9.300	900	1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	42904	4%	5%	28%	20%	5.950	-2.070	8.020	6.520	570	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	22.156	5%	3%	19%	12%	2.450	-600	3.050	2.770	320	1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	46903	5%	3%	25%	15%	6.380	-1.200	7.580	6.750	370	1%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	4.536	3%	1%	24%	16%	240	-180	420	280	40	1%
Energietechnik	16037	3%	2%	21%	15%	2.060	-540	2.600	2.190	130	1%
Elektrotechnik	26.330	7%	4%	28%	15%	4.080	-480	4.560	4.280	200	1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	47292	8%	2%	27%	18%	6.020	-2.010	8.030	6.690	670	1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	8.091	13%	3%	25%	18%	1.160	-270	1.430	1.300	140	2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	23660	8%	2%	25%	19%	3.480	-1.060	4.540	3.900	420	2%
Textil- und Lederberufe	4.220	20%	19%	16%	15%	860	-150	1.010	1.190	330	8%
Textiltechnik und -produktion	932	16%	19%	14%	17%	130	-50	180	170	40	4%
Textilverarbeitung	2.207	25%	21%	17%	18%	530	-20	550	790	260	12%
Leder-, Pelzherstellung und verarbeitung	1081	13%	16%	15%	9%	200	-80	280	220	20	2%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	43.001	31%	18%	10%	9%	8.540	1.690	6.850	10.470	1.930	4%
Getränkeherstellung	887	2%	5%	13%	6%	150	0	150	120	-30	-3%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	11.191	20%	9%	11%	8%	1.780	140	1.640	1.720	-60	-1%
Speisenzubereitung	30923	36%	22%	9%	9%	6.610	1.550	5.060	8.580	1.970	6%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	14.551	15%	3%	26%	16%	2.760	220	2.540	2.410	-350	-2%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	13204	16%	3%	27%	16%	2.400	190	2.210	2.090	-310	-2%
Vermessung und Kartografie	1.347	14%	3%	19%	10%	360	30	330	320	-40	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	24994	18%	6%	23%	13%	2.570	-850	3.420	3.370	800	3%
Hochbau	21.531	20%	7%	22%	13%	2.040	-760	2.800	2.760	720	3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Tiefbau	3463	7%	3%	30%	17%	520	-100	620	610	90	3%
(Innen-)Ausbauberufe	15.583	11%	7%	13%	11%	1.440	-490	1.930	2.980	1.540	10%
Bodenverlegung	1948	18%	9%	12%	12%	190	-80	270	360	170	9%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	7.842	6%	5%	11%	9%	770	-200	970	1.500	730	9%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	5793	14%	9%	16%	14%	480	-210	690	1.110	630	11%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	38.887	8%	21%	15%	10%	12.080	160	11.920	9.000	-3.080	-8%
Gebäudetechnik	21230	11%	34%	12%	8%	9.530	650	8.880	6.400	-3.130	-15%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	9.105	3%	4%	15%	13%	980	-310	1.290	950	-30	0%
Ver- und Entsorgung	8552	4%	6%	19%	12%	1.570	-170	1.740	1.560	-10	0%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	32.227	10%	1%	20%	13%	3.270	-1.250	4.520	4.160	890	3%
Mathematik und Statistik	919	14%	2%	29%	14%	120	10	110	140	20	2%
Biologie	2.531	25%	3%	18%	21%	320	20	300	450	130	5%
Chemie	27.418	9%	1%	20%	11%	2.630	-1.240	3.870	3.270	640	2%
Physik	1.359	9%	4%	25%	25%	200	-50	250	280	80	6%
Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	2.080	18%	4%	26%	18%	360	50	310	410	50	2%
Umweltschutztechnik	824	14%	3%	19%	14%	130	20	110	110	-20	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	61.019	9%	1%	32%	18%	6.990	-110	7.100	6.650	-340	-1%
Informatik	18.109	11%	2%	30%	16%	2.170	-10	2.180	1.920	-250	-1%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	17.733	8%	1%	37%	21%	1.900	-80	1.980	1.700	-200	-1%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	12.608	8%	1%	28%	16%	1.720	10	1.710	1.820	100	1%
Softwareentwicklung und Programmierung	12.569	10%	1%	33%	18%	1.200	-30	1.230	1.210	10	0%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	131.333	22%	12%	22%	12%	19.770	20	19.750	26.550	6.780	5%
Tech. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	2.276	6%	2%	20%	6%	240	20	220	250	10	0%
Überwachung, Wartung d. Verkehrsinfrastruktur	1.153	2%	1%	21%	9%	220	20	200	180	-40	-3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	84.369	18%	18%	14%	13%	14.740	-420	15.160	21.050	6.310	7%
Servicekräfte im Personenverkehr	21.552	52%	0%	50%	4%	1.710	250	1.460	970	-740	-3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	5.475	17%	1%	27%	7%	880	50	830	700	-180	-3%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	16.508	9%	2%	19%	12%	1.980	110	1.870	1.860	-120	-1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	53.863	15%	19%	23%	15%	14.730	280	14.450	13.260	-1.470	-3%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	43.862	16%	23%	18%	15%	13.220	240	12.980	10.910	-2.310	-5%
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	1.470	3%	1%	45%	12%	160	20	140	90	-70	-5%
Bau- und Transportgeräteführung	4.407	6%	3%	21%	16%	900	-20	920	1.360	460	10%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	28.771	23%	11%	29%	13%	7.130	1.050	6.080	6.900	-230	-1%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	27.854	23%	12%	30%	13%	6.900	1.030	5.870	6.690	-210	-1%
Reinigungsberufe	79.480	39%	45%	18%	12%	23.190	3.390	19.800	21.700	-1.490	-2%
Reinigung	79.480	39%	45%	18%	12%	23.190	3.390	19.800	21.700	-1.490	-2%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	61.615	10%	2%	39%	25%	7.420	-1.480	8.900	7.600	180	0%
Einkauf und Vertrieb	49.243	9%	2%	43%	29%	5.970	-1.290	7.260	6.010	40	0%
Handel	7.035	10%	2%	19%	14%	550	-280	830	720	170	2%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	5.337	14%	7%	27%	11%	900	90	810	870	-30	-1%
Verkaufsberufe	126.272	36%	26%	14%	12%	20.480	-290	20.770	22.410	1.930	2%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	81.470	36%	28%	14%	12%	13.070	-170	13.240	16.210	3.140	4%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	22.984	33%	17%	16%	13%	3.310	-190	3.500	2.670	-640	-3%
Verkauf von Lebensmitteln	14.757	33%	29%	8%	12%	2.970	120	2.850	2.350	-620	-4%
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	6.147	46%	11%	15%	10%	900	-50	950	830	-70	-1%
Buch-, Kunst-, Antiquitäten-, Musikfachhandel	914	31%	17%	14%	15%	230	0	230	230	0	0%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	64.342	28%	33%	13%	10%	10.550	3.040	7.510	9.790	-760	-1%
Tourismus und Sport	6.645	23%	9%	18%	11%	1.160	300	860	790	-370	-6%
Hotellerie	11.081	23%	16%	15%	12%	1.980	540	1.440	2.040	60	1%
Gastronomie	43.917	31%	41%	10%	8%	7.030	2.080	4.950	6.310	-720	-2%
Veranstaltungsservice, -management	2.699	18%	32%	25%	14%	380	120	260	450	70	3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpender- quote am AO (svB)	Auspender- quote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	297.573	23%	10%	22%	12%	57.820	2.870	54.950	50.270	-7.550	-3%
Geschäftsführung und Vorstand	14.174	8%	4%	28%	20%	3.280	30	3.250	2.570	-710	-5%
Angehörige gesetzgeb. Körperschaften, Interessenorg.	1.746	14%	5%	28%	9%	800	130	670	670	-130	-7%
Unternehmensorganisation und -strategie	109.990	15%	2%	26%	15%	16.350	-170	16.520	13.600	-2.750	-3%
Büro und Sekretariat	156.363	31%	18%	17%	10%	35.210	2.600	32.610	30.870	-4.340	-3%
Personalwesen und -dienstleistung	15.300	24%	1%	23%	13%	2.170	280	1.890	2.000	-170	-1%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	128.839	21%	2%	21%	8%	19.980	2.020	17.960	15.840	-4.140	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	85.244	20%	1%	22%	7%	12.110	1.320	10.790	9.250	-2.860	-3%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	32.988	21%	4%	20%	11%	6.190	260	5.930	5.440	-750	-2%
Steuerberatung	10.607	28%	4%	16%	7%	1.680	440	1.240	1.060	-620	-6%
Berufe in Recht und Verwaltung	56.929	31%	4%	14%	8%	12.880	2.280	10.600	10.060	-2.820	-5%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	13.468	24%	4%	19%	12%	1.900	520	1.380	1.600	-300	-2%
Verwaltung	39.690	34%	3%	12%	7%	10.020	1.610	8.410	7.660	-2.360	-6%
Medien-, Dokumentations-, Informationsdienst	3.771	31%	6%	21%	10%	950	140	810	800	-150	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	105.076	35%	8%	13%	11%	21.050	5.490	15.560	13.830	-7.220	-7%
Arzt- und Praxishilfe	30.164	34%	12%	7%	7%	5.790	1.660	4.130	3.610	-2.180	-7%
Medizinisches Laboratorium	3.894	35%	4%	18%	16%	920	190	730	690	-230	-6%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	41.928	36%	6%	12%	8%	8.710	2.460	6.250	5.430	-3.280	-8%
Human- und Zahnmedizin	10.756	24%	2%	19%	16%	2.310	580	1.730	1.600	-710	-7%
Psychologie, nichtärztl. Psychotherapie	1.311	62%	4%	22%	19%	310	80	230	280	-30	-2%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	8.960	40%	14%	15%	8%	1.760	560	1.200	1.160	-600	-7%
Pharmazie	7.506	33%	6%	23%	25%	1.200	-40	1.240	950	-250	-3%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	37.912	34%	12%	10%	7%	8.660	2.750	5.910	6.890	-1.770	-5%
Altenpflege	21.578	39%	9%	8%	6%	4.940	1.270	3.670	4.370	-570	-3%
Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	748	32%	15%	25%	16%	130	40	90	150	20	3%
Körperpflege	9.715	31%	23%	8%	9%	2.690	1.590	1.100	1.490	-1.200	-12%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	5.474	18%	7%	17%	13%	700	-190	890	710	10	0%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	77.941	50%	10%	9%	6%	20.870	6.200	14.670	15.830	-5.040	-6%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	65.365	49%	8%	9%	5%	15.990	5.060	10.930	11.230	-4.760	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	10.799	59%	17%	6%	6%	3.770	840	2.930	3.980	210	2%
Theologie und Gemeindearbeit	1.777	27%	40%	23%	44%	1.100	300	800	620	-480	-27%
Lehrende und ausbildende Berufe	32.880	37%	21%	19%	16%	8.360	3.140	5.220	5.920	-2.440	-7%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	8.172	51%	14%	14%	8%	2.860	860	2.000	2.010	-850	-10%
Lehrtätigkeit berufsüb. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd.	3.370	37%	4%	22%	13%	1.160	270	890	890	-270	-8%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	14.114	33%	30%	20%	23%	2.340	1.430	910	1.090	-1.250	-9%
Lehrtätigk. außerschul. Bildungseinrichtungen	3.240	37%	6%	22%	18%	1.070	280	790	1.020	-50	-2%
Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bildungseinrichtungen	3.984	23%	31%	18%	10%	930	310	620	770	-160	-4%
Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswissenschaftl. Berufe	5.833	34%	10%	24%	12%	1.300	410	890	1.240	-60	-1%
Gesellschaftswissenschaften	5.013	37%	12%	23%	10%	1.130	390	740	960	-170	-3%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	39.525	18%	3%	26%	17%	4.280	260	4.020	4.300	20	0%
Werbung und Marketing	30.011	18%	2%	27%	16%	2.880	150	2.730	2.960	80	0%
Öffentlichkeitsarbeit	2.247	17%	3%	24%	16%	280	90	190	270	-10	0%
Verlags- und Medienwirtschaft	2.132	18%	4%	21%	16%	290	0	290	250	-40	-2%
Redaktion u. Journalismus	5.135	17%	4%	23%	26%	820	20	800	800	-20	0%
Produktdesign, Kunsthandwerk	3.490	18%	8%	20%	15%	430	-30	460	480	50	1%
Innenarchitektur, Raumausstattung	2.086	20%	7%	16%	14%	270	-10	280	280	10	0%
Darstellende, unterhaltende Berufe	6.521	17%	20%	20%	22%	1.480	370	1.110	1.070	-410	-6%
Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten	1.545	19%	33%	13%	14%	620	170	450	310	-310	-20%
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	934	18%	46%	37%	36%	140	60	80	90	-50	-5%
Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	2.325	12%	9%	17%	19%	350	70	280	310	-40	-2%

Tabelle 42: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	7.610	3.839	2.389	679	703	2.670	35%	79%	-5%	-10%	-4%
Landwirtschaft	4.516	3.260	522	216	518	2.750	61%	89%	-8%	-5%	-2%
Tierpflege	900	199	684	0	15	30	3%	45%	-9%	*	*
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	1.234	318	440	358	118	-90	-7%	0%	-5%	-17%	0%
Gartenbauberufe und Floristik	13.524	5.007	7.474	599	444	130	1%	12%	-6%	-2%	-2%
Gartenbau	11.957	5.007	5.931	577	442	200	2%	12%	-7%	0%	0%
Floristik	1.567	x	1.543	22	0	-50	-3%	x	-3%	*	*
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	2.646	444	1.994	175	33	100	4%	16%	1%	0%	*
Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstellung	1.534	281	1.177	76	0	30	2%	7%	3%	0%	*
Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	699	62	582	55	0	30	4%	*	3%	18%	*
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	22.048	6.265	15.170	528	85	1.030	5%	8%	3%	6%	*
Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	12.659	4.958	7.492	151	58	500	4%	5%	3%	7%	*
Farb- und Lacktechnik	2.679	381	2.198	92	8	80	3%	13%	1%	*	*
Holzbe- u. -verarbeitung	6.710	926	5.480	285	19	430	6%	17%	5%	7%	*
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	12.511	2.214	5.393	3.104	1.800	940	8%	25%	6%	1%	2%
Papier- und Verpackungstechnik	2.283	888	1.259	74	62	500	22%	54%	2%	*	*
Technische Mediengestaltung	6.098	x	1.594	2.783	1.721	210	3%	x	9%	1%	2%
Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	3.629	1.326	2.062	227	14	240	7%	5%	8%	0%	*
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	32.397	7.653	22.807	1.671	266	1.580	5%	7%	4%	3%	4%
Metallerzeugung	1.251	70	1.101	12	68	70	6%	*	5%	*	*
Metallbearbeitung	15.665	5.698	9.347	611	9	860	5%	5%	6%	7%	*
Metalloberflächenbehandlung	1.049	393	595	60	0	70	7%	5%	7%	*	*
Metallbau und Schweißtechnik	9.686	1.233	7.737	580	136	410	4%	12%	3%	2%	7%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	4.746	259	4.027	408	52	180	4%	19%	3%	2%	*
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	65.060	7.323	44.494	7.936	5.307	900	1%	-1%	2%	0%	1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	42.904	5.427	27.975	5.539	3.963	560	1%	-4%	3%	0%	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	22.156	1.896	16.519	2.397	1.344	320	1%	12%	1%	-1%	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	46.903	3.335	28.832	10.322	4.414	370	1%	10%	0%	-2%	2%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	4.536	x	3.307	691	538	40	1%	x	1%	0%	4%
Energietechnik	16.037	x	14.245	1.350	442	140	1%	x	1%	1%	2%
Elektrotechnik	26.330	3.335	11.280	8.281	3.434	220	1%	10%	0%	-2%	2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	47.292	x	10.300	15.730	21.262	670	1%	x	2%	2%	1%
Technische Forschungs-, Entwicklungsberufe	15.541	x	74	2.105	13.362	100	1%	x	*	1%	1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	8.091	x	3.963	3.395	733	140	2%	x	1%	3%	4%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	23.660	x	6.263	10.230	7.167	420	2%	x	2%	1%	1%
Textil- und Lederberufe	4.220	930	2.760	471	59	330	8%	15%	6%	2%	*
Textiltechnik und -produktion	932	301	542	57	32	40	4%	3%	6%	*	*
Textilverarbeitung	2.207	239	1.600	342	26	260	12%	38%	8%	3%	*
Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	1.081	390	618	72	0	20	2%	5%	0%	*	*
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	43.001	22.358	18.540	1.406	697	1.930	4%	10%	-2%	-4%	-1%
Getränkeherstellung	887	0	806	67	14	-30	-3%	x	-4%	*	*
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	11.191	4.142	6.269	746	34	-60	-1%	1%	-1%	-4%	*
Speisenzubereitung	30.923	18.216	11.465	593	649	1.970	6%	13%	-3%	-5%	-3%
Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	14.551	0	1.206	2.659	10.686	-350	-2%	*	-3%	-2%	-2%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	13.204	x	689	2.314	10.201	-300	-2%	x	-3%	-2%	-2%
Vermessung und Kartografie	1.347	x	517	345	485	-40	-3%	x	-4%	-6%	-4%
Hoch- und Tiefbauberufe	24.994	11.124	11.329	1.696	845	800	3%	5%	2%	-1%	-2%
Hochbau	21.531	10.318	9.344	1.346	523	720	3%	5%	2%	-1%	-2%
Tiefbau	3.463	806	1.985	350	322	90	3%	14%	1%	0%	0%
(Innen-)Ausbauberufe	15.583	3.364	11.455	764	0	1.540	10%	27%	5%	0%	*
Bodenverlegung	1.948	419	1.495	34	0	170	9%	19%	7%	*	*
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	7.842	1.596	5.863	383	0	730	9%	25%	6%	0%	*
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	5.793	1.349	4.097	347	0	630	11%	33%	4%	-3%	*
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	38.887	2.946	31.669	3.437	835	-3.080	-8%	1%	-10%	-2%	-1%
Gebäudetechnik	21.230	x	19.731	1.317	182	-3.140	-15%	x	-16%	-4%	-11%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	9.105	454	7.670	902	79	-30	0%	7%	-1%	-3%	*
Ver- und Entsorgung	8.552	2.492	4.268	1.218	574	-10	0%	-1%	0%	-2%	-2%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- u. Physikberufe	32.227	4.197	18.948	2.863	6.219	890	3%	5%	2%	0%	5%
Mathematik und Statistik	919	x	x	15	904	20	2%	x	x	*	0%
Biologie	2.531	x	1.192	347	992	130	5%	x	-2%	-3%	15%
Chemie	27.418	4.197	17.105	2.269	3.847	640	2%	5%	2%	1%	2%
Physik	1.359	x	651	232	476	80	6%	x	2%	0%	13%
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	2.080	0	432	620	1.028	50	2%	*	-5%	0%	7%
Umweltschutztechnik	824	x	364	189	271	-20	-2%	x	-5%	0%	0%
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	61.019	0	9.365	32.637	19.017	-340	-1%	*	-1%	-1%	0%
Informatik	18.109	x	7.938	7.777	2.394	-250	-1%	x	-2%	-2%	1%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	17.733	x	x	9.870	7.863	-200	-1%	x	x	-1%	-1%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	12.608	x	x	10.602	2.006	100	1%	x	x	0%	3%
Softwareentwicklung und Programmierung	12.569	x	1.427	4.388	6.754	10	0%	x	1%	0%	0%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	131.333	57.944	62.002	7.084	4.303	6.780	5%	9%	0%	0%	1%
Tech. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	2.276	x	2.138	133	5	10	0%	x	0%	0%	*
Überwachung, Wartung d. Verkehrsinfrastruktur	1.153	x	940	145	68	-40	-3%	x	-4%	-14%	*
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	84.369	57.944	24.589	1.035	801	6.300	7%	9%	3%	-2%	4%
Servicekräfte im Personenverkehr	21.552	x	20.988	564	0	-750	-3%	x	-3%	-5%	0%
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	5.475	x	1.471	2.981	1.023	-180	-3%	x	-3%	-3%	-5%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	16.508	x	11.876	2.226	2.406	-120	-1%	x	-3%	5%	3%
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	53.863	2.801	46.932	2.685	1.445	-1.470	-3%	17%	-5%	-2%	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	43.862	x	43.862	0	0	-2.310	-5%	x	-5%	*	*
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	1.470	x	1.470	0	0	-70	-5%	x	-5%	*	*
Bau- und Transportgeräteleitung	4.407	2.801	1.496	110	0	460	10%	17%	1%	0%	*
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	28.771	2.743	21.998	2.873	1.157	-230	-1%	-7%	0%	-4%	-3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	27.854	2.655	21.495	2.589	1.115	-210	-1%	-7%	0%	-4%	-4%
Reinigungsberufe	79.480	62.826	15.798	856	0	-1.490	-2%	-1%	-7%	0%	*
Reinigung	79.480	62.826	15.798	856	0	-1.490	-2%	-1%	-7%	0%	*
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	61.615	0	20.817	27.484	13.314	180	0%	*	2%	-1%	0%
Einkauf und Vertrieb	49.243	x	13.448	23.097	12.698	60	0%	x	1%	-1%	0%
Handel	7.035	x	5.606	1.264	165	170	2%	x	3%	-1%	6%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	5.337	x	1.763	3.123	451	-30	-1%	x	1%	-2%	0%
Verkaufsberufe	126.272	21.242	98.164	2.012	4.854	1.930	2%	8%	0%	2%	1%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	81.470	19.453	55.159	2.005	4.853	3.140	4%	9%	3%	2%	1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	22.984	x	22.984	0	0	-640	-3%	x	-3%	*	*
Verkauf v. Lebensmitteln	14.757	1.789	12.968	0	0	-620	-4%	-4%	-4%	*	*
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	6.147	x	6.147	0	0	-70	-1%	x	-1%	*	*
Buch-, Kunst-, Antiquitäten-, Musikfachhandel	914	x	906	7	0	0	0%	x	0%	*	*
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	64.342	14.501	44.372	2.965	2.504	-760	-1%	-1%	-2%	-2%	0%
Tourismus und Sport	6.645	x	5.661	526	458	-370	-6%	x	-5%	-8%	-2%
Hotellerie	11.081	3.028	6.731	813	509	60	1%	-2%	2%	-1%	0%
Gastronomie	43.917	10.332	31.419	946	1.220	-720	-2%	-1%	-2%	-4%	2%
Veranstaltungsservice,-management	2.699	1.141	561	680	317	70	3%	-8%	0%	9%	0%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	297.573	29.086	179.872	33.175	55.440	-7.550	-3%	-2%	-3%	-2%	-3%
Geschäftsführung und Vorstand	14.174	x	x	x	14.174	-710	-5%	x	x	x	-5%
Angehörige gesetzgeb. Körperschaften, Interessenorg.	1.746	x	x	x	1.746	-130	-7%	x	x	x	-7%
Unternehmensorganisation und -strategie	109.990	x	56.031	21.679	32.280	-2.750	-3%	x	-3%	-2%	-3%
Büro und Sekretariat	156.363	29.086	118.390	8.010	877	-4.340	-3%	-2%	-3%	-2%	8%
Personalwesen und -dienstleistung	15.300	x	5.451	3.486	6.363	-170	-1%	x	-2%	-2%	0%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	128.839	0	69.843	35.886	23.110	-4.140	-3%	*	-4%	-3%	-2%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	85.244	x	60.706	13.670	10.868	-2.860	-3%	x	-4%	-3%	-3%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	32.988	x	2.352	20.029	10.607	-750	-2%	x	-4%	-3%	-1%
Steuerberatung	10.607	x	6.785	2.187	1.635	-620	-6%	x	-6%	-5%	-6%
Berufe in Recht und Verwaltung	56.929	844	38.213	6.566	11.306	-2.820	-5%	-12%	-6%	-4%	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	13.468	x	5.017	812	7.639	-300	-2%	x	-5%	-6%	0%
Verwaltung	39.690	844	30.844	5.646	2.356	-2.360	-6%	-12%	-6%	-4%	-6%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	3.771	x	2.352	108	1.311	-150	-4%	x	-3%	-9%	-7%
Medizinische Gesundheitsberufe	105.076	9.255	65.311	12.692	17.818	-7.220	-7%	-8%	-7%	-7%	-6%
Arzt- und Praxishilfe	30.164	x	28.217	1.947	0	-2.180	-7%	x	-7%	-7%	*
Medizinisches Laboratorium	3.894	x	3.416	160	318	-230	-6%	x	-6%	-13%	-3%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	41.928	9.255	28.713	3.136	824	-3.280	-8%	-8%	-8%	-8%	-4%
Human- und Zahnmedizin	10.756	x	x	x	10.756	-710	-7%	x	x	x	-7%
Psychologie, nicht ärztl. Psychotherapie	1.311	x	x	11	1.300	-30	-2%	x	x	*	-3%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	8.960	x	2.124	6.660	176	-600	-7%	x	-7%	-6%	-6%
Pharmazie	7.506	x	2.839	778	3.889	-250	-3%	x	-2%	-1%	-4%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	37.912	13.160	22.105	2.092	555	-1.770	-5%	1%	-8%	-3%	0%
Altenpflege	21.578	12.484	8.730	178	186	-570	-3%	1%	-7%	-11%	-5%
Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	748	x	91	407	250	20	3%	x	*	2%	4%
Körperpflege	9.715	676	8.501	538	0	-1.200	-12%	0%	-13%	-11%	*
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	5.474	x	4.410	947	117	10	0%	x	0%	1%	9%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	77.941	16.054	41.606	4.138	16.143	-5.040	-6%	-2%	-9%	-7%	-6%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	65.365	9.972	36.419	3.423	15.551	-4.680	-7%	-8%	-8%	-7%	-6%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	10.799	6.082	4.036	681	0	240	2%	9%	-6%	-7%	*
Theologie und Gemeindearbeit	1.777	x	1.151	34	592	-600	-34%	x	-50%	-29%	-15%
Lehrende und ausbildende Berufe	32.880	0	43	7.090	25.747	-2.440	-7%	*	*	-6%	-8%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	8.172	x	x	1.422	6.750	-860	-11%	x	x	-15%	-10%
Lehrtätigkeit berufs- fächer, betriebl. Ausbildung, Betr. päd.	3.370	x	x	1.797	1.573	-270	-8%	x	x	-6%	-11%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	14.114	x	x	x	14.114	-1.250	-9%	x	x	x	-9%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	3.240	x	43	115	3.082	-50	-2%	x	*	0%	-2%
Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bildung	3.984	x	x	3.756	228	-160	-4%	x	x	-4%	0%
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	5.833	634	43	126	5.030	-60	-1%	5%	*	0%	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Gesellschaftswissenschaften	5.013	634	43	112	4.224	-170	-3%	5%	*	-9%	-5%
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	39.525	0	11.275	24.453	3.797	20	0%	*	0%	0%	2%
Werbung und Marketing	30.011	x	8.701	19.491	1.819	80	0%	x	1%	-1%	5%
Öffentlichkeitsarbeit	2.247	x	x	2.018	229	-10	0%	x	x	-1%	4%
Verlags- und Medienwirtschaft	2.132	x	1.615	169	348	-40	-2%	x	-2%	0%	-3%
Redaktion und Journalismus	5.135	x	959	2.775	1.401	-20	0%	x	-1%	0%	0%
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	3.490	0	1.934	666	890	50	1%	*	2%	-2%	1%
Innenarchitektur, Raumausstattung	2.086	x	1.278	507	301	10	0%	x	1%	-4%	3%
Darstellende und unterhaltende Berufe	6.521	0	1.700	2.319	2.502	-410	-6%	*	1%	-6%	-12%
Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten	1.545	x	x	10	1.535	-310	-20%	x	x	*	-20%
Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	934	x	16	625	293	-50	-5%	x	*	-21%	3%
Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	2.325	x	897	1.331	97	-40	-2%	x	3%	-4%	*

Tabelle 43: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Darmstadt bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	6.652	1.460	170	1.290	1.020	-440	-7%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	820	130	-20	150	120	-10	-1%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	25.882	4.830	190	4.640	4.130	-700	-3%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	70.168	5.940	-5.400	11.340	10.310	4.370	6%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	23.780	1.610	-2.410	4.020	3.260	1.650	7%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	62.206	5.130	-5.090	10.220	9.320	4.190	7%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	64.981	2.860	-7.410	10.270	9.190	6.330	10%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	21.902	2.570	-1.010	3.580	3.440	870	4%
Baugewerbe	79.105	9.870	-3.520	13.390	12.110	2.240	3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	33.808	5.550	-360	5.910	5.360	-190	-1%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	91.137	9.070	-5.880	14.950	13.780	4.710	5%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	137.537	23.490	-470	23.960	22.090	-1.400	-1%
Verkehr und Lagerei	138.809	23.510	1.390	22.120	24.170	660	0%
Gastgewerbe	81.562	18.360	4.000	14.360	14.190	-4.170	-5%
Information und Kommunikation	81.411	12.120	-780	12.900	13.810	1.690	2%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	122.999	21.300	1.920	19.380	21.720	420	0%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	27.670	4.990	430	4.560	4.770	-220	-1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	169.039	36.340	7.360	28.980	29.740	-6.600	-4%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	167.126	36.420	7.380	29.040	29.210	-7.210	-4%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	89.681	17.880	2.010	15.870	15.120	-2.760	-3%
Erziehung und Unterricht	64.291	19.750	7.770	11.980	12.090	-7.660	-12%
Gesundheits- und Sozialwesen	191.903	45.890	10.700	35.190	33.080	-12.810	-7%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	19.863	4.840	1.300	3.540	3.540	-1.300	-7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	55.313	20.660	9.720	10.940	10.810	-9.850	-18%
Private Haushalte	11.230	3.640	1.400	2.240	2.020	-1.620	-14%

Tabelle 44: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Gießen bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpender- quote am AO (svB)	Auspender- quote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	2.703	16%	21%	15%	19%	550	10	540	370	-180	-7%
Landwirtschaft	1.468	17%	26%	13%	18%	340	10	330	230	-110	-7%
Gartenbauberufe und Floristik	3273	16%	23%	11%	16%	730	80	650	740	10	0%
Gartenbau	2.862	13%	22%	10%	15%	670	70	600	690	20	1%
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramikverarbeitung	2.080	6%	5%	7%	14%	290	-110	400	240	-50	-2%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	6.848	5%	8%	12%	16%	800	-270	1.070	820	20	0%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	3.189	5%	8%	12%	15%	360	-110	470	370	10	0%
Farb- und Lacktechnik	960	6%	5%	13%	13%	120	-30	150	120	0	0%
Holzbe- und -verarbeitung	2.699	5%	10%	12%	17%	320	-130	450	330	10	0%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	3.958	10%	10%	14%	15%	570	-160	730	750	180	5%
Papier- und Verpackungstechnik	1.668	5%	7%	15%	9%	230	-70	300	410	180	11%
Technische Mediengestaltung	865	17%	9%	16%	28%	80	-30	110	100	20	2%
Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	1.301	11%	14%	12%	11%	-10	-70	60	-30	-20	-2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	24.900	4%	5%	13%	11%	3.440	-800	4.240	3.350	-90	0%
Metallerzeugung	2.855	4%	1%	17%	12%	350	-100	450	360	10	0%
Metallbearbeitung	13.407	4%	6%	14%	11%	1.770	-370	2.140	1.870	100	1%
Metalloberflächenbehandlung	1.036	2%	6%	7%	6%	130	-40	170	140	10	1%
Metallbau und Schweißtechnik	4.215	3%	7%	15%	14%	680	-160	840	630	-50	-1%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	3.387	4%	4%	7%	8%	480	-150	630	350	-130	-4%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	20.874	4%	5%	17%	19%	2.730	-580	3.310	2.340	-390	-2%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	15.791	4%	5%	18%	19%	2.090	-520	2.610	1.860	-230	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	5.083	5%	5%	13%	19%	640	-60	700	480	-160	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	11.545	5%	6%	17%	24%	1.360	-460	1.820	1.110	-250	-2%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1254	3%	1%	17%	22%	40	-50	90	20	-20	-2%
Energietechnik	4.831	3%	4%	15%	19%	520	-190	710	410	-110	-2%
Elektrotechnik	5460	8%	9%	19%	29%	800	-210	1.010	680	-120	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	12.550	8%	2%	18%	22%	1.650	-420	2.070	1.230	-420	-3%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	3677	12%	3%	18%	17%	410	-110	520	290	-120	-3%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	6.919	7%	2%	16%	21%	1.030	-250	1.280	780	-250	-4%
Textil- und Lederberufe	1201	20%	21%	15%	15%	280	-50	330	370	90	7%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	11.903	29%	19%	12%	13%	2.330	260	2.070	2.280	-50	0%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	4888	15%	7%	15%	11%	880	10	870	800	-80	-2%
Speisenzubereitung	6.889	39%	28%	10%	14%	1.420	250	1.170	1.400	-20	0%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	2343	14%	4%	21%	36%	400	-40	440	280	-120	-5%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.983	14%	4%	22%	38%	310	-40	350	220	-90	-5%
Hoch- und Tiefbauberufe	7305	11%	9%	15%	19%	660	-380	1.040	850	190	3%
Hochbau	5.368	13%	11%	14%	18%	470	-280	750	580	110	2%
Tiefbau	1937	5%	4%	18%	22%	180	-100	280	260	80	4%
(Innen-)Ausbauberufe	4.573	7%	9%	13%	16%	400	-240	640	800	400	9%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	2283	6%	7%	12%	13%	200	-110	310	450	250	11%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	1.637	7%	11%	14%	20%	140	-90	230	250	110	7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	10304	8%	23%	11%	16%	3.000	-190	3.190	1.790	-1.210	-12%
Gebäudetechnik	5.773	11%	35%	11%	14%	2.420	10	2.410	1.320	-1.100	-19%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2730	3%	4%	11%	15%	230	-150	380	230	0	0%
Ver- und Entsorgung	1.801	4%	10%	11%	22%	350	-50	400	240	-110	-6%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	5901	18%	4%	12%	28%	720	-130	850	580	-140	-2%
Biologie	1.223	28%	2%	17%	12%	170	0	170	190	20	2%
Chemie	4284	15%	4%	10%	31%	510	-120	630	340	-170	-4%
Informatik- und andere IKT-Berufe	4.836	10%	3%	23%	48%	460	-70	530	380	-80	-2%
Informatik	1535	12%	4%	20%	44%	110	-30	140	100	-10	-1%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	737	7%	4%	30%	64%	70	-10	80	40	-30	-4%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1193	11%	4%	19%	45%	150	-10	160	120	-30	-3%
Softwareentwicklung und Programmierung	1.371	9%	2%	25%	41%	120	-20	140	120	0	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	26784	14%	34%	17%	26%	5.360	-380	5.740	2.860	-2.500	-9%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	24.691	15%	36%	17%	20%	5.090	-320	5.410	2.750	-2.340	-9%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	1222	13%	3%	21%	40%	120	-30	150	110	-10	-1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	14.901	9%	24%	22%	24%	4.530	-300	4.830	3.360	-1.170	-8%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	12948	10%	27%	23%	23%	4.160	-240	4.400	2.930	-1.230	-9%
Bau- und Transportgeräteführung	1.798	2%	4%	18%	17%	340	-70	410	430	90	5%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	3.299	16%	28%	22%	46%	1.010	70	940	650	-360	-11%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	3.059	15%	29%	23%	47%	950	80	870	610	-340	-11%
Reinigungsberufe	20.037	41%	49%	21%	16%	6.900	670	6.230	5.490	-1.410	-7%
Reinigung	20.037	41%	49%	21%	16%	6.900	670	6.230	5.490	-1.410	-7%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	10.275	11%	4%	32%	40%	1.210	-410	1.620	920	-290	-3%
Einkauf und Vertrieb	7.770	11%	4%	36%	45%	940	-300	1.240	710	-230	-3%
Handel	2.114	11%	3%	17%	18%	180	-100	280	150	-30	-1%
Verkaufsberufe	33.622	38%	28%	17%	17%	5.660	-30	5.690	4.370	-1.290	-4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	21.192	38%	31%	17%	16%	3.490	-30	3.520	3.340	-150	-1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	4.935	30%	19%	14%	21%	850	-30	880	470	-380	-8%
Verkauf von Lebensmitteln	5.780	40%	29%	19%	17%	1.040	30	1.010	450	-590	-10%
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	1.542	51%	14%	11%	17%	260	10	250	110	-150	-10%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	11.386	23%	52%	12%	20%	1.840	470	1.370	650	-1.190	-10%
Tourismus und Sport	992	23%	20%	11%	25%	210	50	160	60	-150	-15%
Hotellerie	1.349	26%	30%	14%	26%	280	60	220	150	-130	-10%
Gastronomie	8.760	23%	59%	12%	16%	1.330	370	960	440	-890	-10%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	45.128	30%	16%	16%	27%	9.040	-790	9.830	5.730	-3.310	-7%
Geschäftsführung und Vorstand	1.646	10%	7%	28%	38%	450	-30	480	300	-150	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	14.639	20%	4%	19%	33%	2.120	-410	2.530	1.290	-830	-6%
Büro und Sekretariat	26.893	37%	24%	13%	22%	6.140	-320	6.460	3.980	-2.160	-8%
Personalwesen und -dienstleistung	1.720	27%	3%	16%	33%	210	-30	240	160	-50	-3%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen u. Steuerberatung	13.230	30%	5%	15%	33%	2.410	-40	2.450	1.360	-1.050	-8%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	7.234	30%	2%	15%	36%	1.240	0	1.240	670	-570	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	3.902	28%	8%	17%	33%	800	-70	870	530	-270	-7%
Steuerberatung	2.094	33%	7%	13%	21%	370	40	330	160	-210	-10%
Berufe in Recht und Verwaltung	13.299	41%	5%	11%	18%	2.700	-90	2.790	1.730	-970	-7%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1.809	31%	10%	17%	28%	220	10	210	150	-70	-4%
Verwaltung	10.790	43%	4%	10%	17%	2.300	-110	2.410	1.450	-850	-8%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	700	35%	9%	10%	20%	180	10	170	110	-70	-10%
Medizinische Gesundheitsberufe	34.960	40%	7%	14%	16%	5.680	720	4.960	2.810	-2.870	-8%
Arzt- und Praxishilfe	9.165	42%	12%	10%	9%	1.430	210	1.220	600	-830	-9%
Medizinisches Laboratorium	1.671	43%	4%	13%	14%	390	50	340	240	-150	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	15.314	39%	5%	11%	14%	2.400	360	2.040	910	-1.490	-10%
Human- und Zahnmedizin	3.350	27%	1%	19%	24%	580	70	510	430	-150	-4%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	2.738	47%	13%	14%	18%	450	60	390	240	-210	-8%
Pharmazie	2.129	36%	6%	36%	28%	310	-40	350	230	-80	-4%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	11.157	39%	12%	11%	14%	1.850	180	1.670	1.180	-670	-6%
Altenpflege	6.698	47%	8%	9%	14%	1.220	150	1.070	820	-400	-6%
Körperpflege	2.565	29%	26%	11%	10%	350	70	280	210	-140	-5%
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.624	20%	8%	19%	18%	230	-30	260	140	-90	-6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	23.488	51%	13%	12%	14%	5.230	550	4.680	3.290	-1.940	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	18.303	53%	10%	10%	14%	3.440	410	3.030	1.980	-1.460	-8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	3.525	60%	18%	9%	11%	1.040	100	940	780	-260	-7%
Theologie und Gemeindearbeit	1.660	21%	34%	46%	26%	750	40	710	530	-220	-13%
Lehrende und ausbildende Berufe	10.581	43%	30%	20%	21%	1.850	590	1.260	1.050	-800	-8%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	1.656	49%	20%	13%	26%	440	60	380	300	-140	-8%
Lehrtätigkeit berufsfb. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd.	929	44%	7%	15%	27%	290	40	250	180	-110	-12%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	6.426	45%	36%	24%	15%	740	410	330	450	-290	-5%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	666	40%	9%	20%	29%	160	20	140	120	-40	-6%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswissenschaftl. Berufe	892	55%	7%	14%	39%	200	30	170	210	10	1%
Gesellschaftswissenschaften	823	57%	7%	13%	37%	180	30	150	160	-20	-2%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	3.796	22%	7%	22%	39%	400	-30	430	300	-100	-3%
Werbung und Marketing	2.807	22%	7%	22%	41%	240	-30	270	160	-80	-3%
Redaktion und Journalismus	597	23%	5%	22%	33%	100	0	100	100	0	0%
Produktdesign, Kunsthandwerk	622	15%	13%	21%	20%	80	-20	100	70	-10	-2%
Darstellende, unterhaltende Berufe	1.144	12%	48%	19%	32%	340	40	300	130	-210	-18%

Tabelle 45: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Gießen bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte			Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	2.703	1.179	1.077	276	171	-180	-7%	-4%	-7%	-7%	0%
Landwirtschaft	1.468	859	414	104	91	-110	-7%	-7%	-12%	-10%	*
Gartenbauberufe und Floristik	3.273	1.263	1.809	116	85	0	0%	14%	-9%	0%	*
Gartenbau	2.862	1.263	1.408	108	83	50	2%	14%	-9%	0%	*
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	2.080	408	1.558	96	18	-50	-2%	0%	-3%	*	*
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	6.848	1.927	4.743	162	16	20	0%	5%	-1%	-6%	*
Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	3.189	1.141	1.994	47	7	10	0%	4%	-2%	*	*
Farb- und Lacktechnik	960	114	823	21	0	0	0%	-18%	0%	*	*
Holzbe- und -verarbeitung	2.699	672	1.926	94	7	10	0%	9%	-2%	*	*
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	3.958	1.113	2.235	497	113	180	5%	17%	1%	-4%	-9%
Papier- und Verpackungstechnik	1.668	619	997	44	8	190	11%	32%	0%	*	*
Technische Mediengestaltung	865	0	340	420	105	20	2%	x	6%	-2%	0%
Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	1.301	494	776	31	0	-20	-2%	-4%	0%	*	*
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	24.900	7.812	16.036	986	66	-90	0%	4%	-2%	-3%	*
Metallerzeugung	2.855	349	2.439	44	23	10	0%	9%	-2%	*	*
Metallbearbeitung	13.407	6.585	6.317	504	0	100	1%	3%	-1%	-2%	*
Metalloberflächenbehandlung	1.036	231	792	13	0	10	1%	4%	-1%	*	*
Metallbau und Schweißtechnik	4.215	493	3.475	230	17	-50	-1%	10%	-3%	-4%	*
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	3.387	154	3.013	195	25	-130	-4%	-6%	-4%	-5%	*
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	20.874	3.737	14.454	1.915	768	-390	-2%	-4%	-1%	-3%	-3%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	15.791	3.502	10.192	1.409	688	-230	-1%	-5%	0%	-2%	-3%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	5.083	235	4.262	506	80	-160	-3%	13%	-4%	-4%	*
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	11.545	1.543	7.878	1.454	670	-250	-2%	0%	-2%	-4%	-1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1.254	0	900	234	120	-20	-2%	x	-3%	0%	8%
Energietechnik	4.831	0	4.532	218	81	-110	-2%	x	-2%	-5%	*
Elektrotechnik	5.460	1.543	2.446	1.002	469	-130	-2%	0%	-2%	-5%	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	12.550	x	4.609	4.743	3.198	-420	-3%	x	-5%	-2%	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungsberufe	1.954	x	8	498	1.448	-40	-2%	x	*	0%	-2%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	3.677	x	2.088	1.367	222	-120	-3%	x	-5%	-1%	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	6.919	x	2.513	2.878	1.528	-250	-4%	x	-4%	-3%	-3%
Textil- und Lederberufe	1.201	257	836	96	12	90	7%	39%	-1%	*	*
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	11.903	5.242	6.268	256	137	-50	0%	6%	-6%	-4%	0%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	4.888	641	4.063	177	7	-80	-2%	17%	-6%	-6%	*
Speisenzubereitung	6.889	4.601	2.106	58	124	-20	0%	4%	-6%	*	-16%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	2.343	0	313	684	1.346	-120	-5%	*	-10%	-6%	-4%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.983	x	142	558	1.283	-90	-5%	x	-14%	-5%	-4%
Hoch- und Tiefbauberufe	7.305	2.306	4.361	471	167	190	3%	8%	1%	-4%	0%
Hochbau	5.368	1.956	3.011	288	113	120	2%	5%	1%	0%	-9%
Tiefbau	1.937	350	1.350	183	54	80	4%	20%	0%	-5%	*
(Innen-)Ausbauberufe	4.573	765	3.549	259	0	400	9%	33%	5%	-4%	*
Maler-, Stuckateur-, Bauwerksabd, Bautenschutz	2.283	265	1.907	111	0	250	11%	49%	7%	-9%	*
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	1.637	353	1.154	130	0	110	7%	31%	0%	-8%	*
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	10.304	704	8.804	667	129	-1.220	-12%	-4%	-13%	-4%	-8%
Gebäudetechnik	5.773	x	5.585	144	44	-1.100	-19%	x	-19%	-7%	*
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2.730	114	2.344	249	23	0	0%	18%	-1%	-4%	*
Ver- und Entsorgung	1.801	590	875	274	62	-110	-6%	-10%	-5%	-7%	*

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	5.901	777	3.316	918	890	-140	-2%	-3%	-5%	-4%	9%
Biologie	1.223	x	611	282	330	20	2%	x	-7%	-4%	21%
Chemie	4.284	777	2.536	593	378	-170	-4%	-3%	-4%	-7%	3%
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	4.836	0	1.107	2.411	1.318	-90	-2%	*	0%	-2%	-2%
Informatik	1.535	x	975	396	164	-10	-1%	x	0%	-3%	0%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	737	x	x	452	285	-30	-4%	x	x	-4%	-4%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.193	x	xx	1.005	188	-30	-3%	x	x	-1%	-5%
Softwareentwicklung und Programmierung	1.371	x	132	558	681	0	0%	x	0%	-2%	0%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	26.784	17.684	8.057	487	556	-2.660	-10%	-11%	-2%	4%	0%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	24.691	17.684	6.662	103	242	-2.220	-9%	-11%	-1%	-10%	0%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	1.222	x	787	143	292	-10	-1%	x	-3%	0%	3%
Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	14.901	848	14.000	51	0	-1.220	-8%	14%	-9%	*	*
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	12.948	x	12.948	0	0	-1.230	-9%	x	-9%	*	*
Bau- und Transportgeräteführung	1.798	848	905	45	0	90	5%	14%	-3%	*	*
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	3.299	790	2.030	345	134	-360	-11%	-14%	-11%	-9%	-7%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	3.059	764	1.905	267	123	-340	-11%	-16%	-12%	-7%	0%
Reinigungsberufe	20.037	16.874	3.070	93	0	-1.410	-7%	-7%	-6%	*	*
Reinigung	20.037	16.874	3.070	93	0	-1.410	-7%	-7%	-6%	*	*
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	10.275	0	4.787	4.114	1.374	-290	-3%	*	-2%	-4%	-4%
Einkauf und Vertrieb	7.770	x	2.788	3.644	1.338	-230	-3%	x	-2%	-3%	-3%
Handel	2.114	x	1.847	236	31	-30	-1%	x	-1%	0%	*
Verkaufsberufe	33.622	5.115	27.277	287	943	-1.350	-4%	6%	-6%	-3%	-4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	21.192	4.746	15.217	286	943	-150	-1%	7%	-4%	0%	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	4.935	x	4.935	0	0	-380	-8%	x	-8%	*	*
Verkauf von Lebensmitteln	5.780	369	5.411	0	0	-590	-10%	-5%	-10%	*	*
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	1.542	x	1.542	0	0	-150	-10%	x	-10%	*	*
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	11.386	3.168	7.704	208	306	-1.250	-11%	-8%	-12%	-10%	-3%
Tourismus und Sport	992	x	879	60	53	-150	-15%	x	-14%	*	*
Hotellerie	1.349	540	695	74	40	-130	-10%	-11%	-7%	*	*
Gastronomie	8.760	2.473	6.056	41	190	-890	-10%	-6%	-11%	*	-5%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	45.128	5.311	30.751	3.827	5.239	-3.360	-7%	-11%	-7%	-5%	-6%
Geschäftsführung und Vorstand	1.646	x	x	x	1.646	-150	-9%	x	x	x	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	14.639	x	9.667	2.529	2.443	-830	-6%	x	-6%	-4%	-6%
Büro und Sekretariat	26.893	5.311	20.449	1.061	72	-2.160	-8%	-11%	-8%	-6%	*
Personalwesen und -dienstleistung	1.720	x	635	237	848	-50	-3%	x	-6%	-8%	0%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	13.230	0	8.264	3.754	1.212	-1.050	-8%	*	-9%	-7%	-6%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	7.234	x	6.344	559	331	-570	-8%	x	-8%	-7%	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	3.902	x	298	2.880	724	-270	-7%	x	-7%	-7%	-4%
Steuerberatung	2.094	x	1.622	315	157	-210	-10%	x	-10%	-6%	-13%
Berufe in Recht und Verwaltung	13.299	264	11.317	685	1.033	-970	-7%	-27%	-8%	-4%	-2%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1.809	x	1.149	94	566	-70	-4%	x	-9%	*	5%
Verwaltung	10.790	264	9.728	583	215	-850	-8%	-27%	-8%	-5%	-5%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	700	x	440	8	252	-70	-10%	x	-7%	*	-16%
Medizinische Gesundheitsberufe	34.960	2.349	23.171	4.405	5.035	-2.870	-8%	-9%	-9%	-7%	-5%
Arzt- und Praxishilfe	9.165	x	8.641	524	0	-830	-9%	x	-9%	-10%	x
Medizinisches Laboratorium	1.671	x	1.475	50	146	-150	-9%	x	-9%	*	0%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	15.314	2.349	11.604	1.139	222	-1.490	-10%	-9%	-10%	-11%	-9%
Human- und Zahnmedizin	3.350	x	x	x	3.350	-150	-4%	x	x	x	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	2.738	x	557	2.141	40	-210	-8%	x	-11%	-7%	*
Pharmazie	2.129	x	894	543	692	-80	-4%	x	-7%	-4%	-9%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	11.157	3.140	7.284	576	157	-670	-6%	-2%	-8%	-5%	6%
Altenpflege	6.698	3.008	3.599	44	47	-400	-6%	-2%	-9%	*	*
Körperpflege	2.565	132	2.312	121	0	-140	-5%	15%	-6%	-8%	*
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.624	x	1.252	322	50	-90	-6%	x	-6%	-3%	*
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	23.488	5.524	11.561	1.881	4.522	-1.940	-8%	-8%	-9%	-9%	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	18.303	3.352	9.667	1.471	3.813	-1.360	-7%	-11%	-6%	-9%	-6%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	3.525	2.172	1.128	225	0	-220	-6%	-3%	-11%	-18%	*
Theologie und Gemeindearbeit	1.660	x	766	185	709	-220	-13%	x	-39%	-5%	-7%
Lehrende und auszubildende Berufe	10.581	0	12	1.617	8.952	-800	-8%	*	*	-13%	-7%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	1.656	x	x	274	1.382	-120	-7%	x	x	-11%	-7%
Lehrtätigkeit berufsb. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd.	929	x	x	433	496	-110	-12%	x	x	-12%	-12%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	6.426	x	x	x	6.426	-260	-4%	x	x	x	-4%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	666	x	12	30	624	-30	-5%	x	*	*	-5%
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	892	17	0	0	871	10	1%	*	*	*	0%
Gesellschaftswissenschaften	823	17	0	0	806	-20	-2%	*	*	*	-4%
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	3.796	0	1.732	1.751	313	-100	-3%	*	-3%	-3%	0%
Werbung und Marketing	2.807	x	1.465	1.226	116	-80	-3%	x	-4%	-3%	9%
Redaktion und Journalismus	597	x	45	405	147	0	0%	x	*	0%	0%
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	622	0	487	68	67	-10	-2%	*	0%	*	*
Darstellende und unterhaltende Berufe	1.144	0	223	299	622	-210	-18%	*	-13%	-7%	-23%

Tabelle 46: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Gießen bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.055	410	-10	420	250	-160	-8%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	815	130	-20	150	100	-30	-4%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	12.067	2.270	-10	2.280	1.680	-590	-5%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	14.749	1.860	-780	2.640	1.930	70	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	30.067	4.340	-1.150	5.490	3.950	-390	-1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	19.700	2.860	-750	3.610	2.570	-290	-1%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	27.172	3.060	-1.880	4.940	3.230	170	1%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	4.407	730	-110	840	590	-140	-3%
Baugewerbe	21.838	2.550	-1.410	3.960	2.690	140	1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8.005	1.500	-40	1.540	1.060	-440	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	19.854	2.220	-1.350	3.570	2.490	270	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	35.184	6.900	110	6.790	4.750	-2.150	-6%
Verkehr und Lagerei	16.954	2.850	-350	3.200	2.250	-600	-4%
Gastgewerbe	15.004	3.740	720	3.020	2.130	-1.610	-11%
Information und Kommunikation	5.767	1.100	10	1.090	800	-300	-5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9.471	1.840	0	1.840	1.280	-560	-6%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2.808	550	20	530	400	-150	-5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	18.788	4.000	340	3.660	2.610	-1.390	-7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	26.037	7.080	1.790	5.290	3.850	-3.230	-12%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	21.828	3.140	-890	4.030	2.810	-330	-2%
Erziehung und Unterricht	22.273	5.910	1.470	4.440	3.450	-2.460	-11%
Gesundheits- und Sozialwesen	66.495	14.560	1.490	13.070	9.150	-5.410	-8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3.631	910	190	720	520	-390	-11%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	13.771	3.050	340	2.710	1.890	-1.160	-8%
Private Haushalte	3.211	890	230	660	460	-430	-13%

Tabelle 47: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Regierungsbezirk Kassel bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	4.006	16%	21%	13%	13%	880	-30	910	840	-40	-1%
Landwirtschaft	2.463	17%	25%	11%	11%	570	-10	580	590	20	1%
Gartenbauberufe und Floristik	4325	19%	23%	11%	10%	1.000	20	980	1.020	20	0%
Gartenbau	3.641	17%	23%	8%	9%	930	30	900	990	60	2%
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramik-verarbeitung	2.879	3%	4%	26%	11%	380	-70	450	280	-100	-3%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	10.241	8%	5%	13%	11%	1.240	-450	1.690	1.450	210	2%
Kunststoff, Kautschukherstellung /-verarbeitung	4.844	12%	3%	11%	12%	560	-260	820	650	90	2%
Farb- und Lacktechnik	1.290	3%	2%	20%	7%	180	-10	190	150	-30	-2%
Holzbe- und -verarbeitung	4.107	5%	7%	14%	12%	500	-180	680	640	140	3%
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	4.373	13%	11%	14%	14%	540	-190	730	650	110	3%
Papier- und Verpackungstechnik	1.217	4%	4%	23%	21%	140	-80	220	270	130	11%
Technische Mediengestaltung	1.184	16%	6%	14%	15%	100	-20	120	120	20	2%
Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	1.889	16%	19%	8%	7%	-30	-100	70	-90	-60	-3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	19.525	3%	3%	15%	15%	2.950	-340	3.290	3.000	50	0%
Metallerzeugung	1.271	3%	1%	14%	31%	190	-30	220	160	-30	-2%
Metallbearbeitung	10.550	3%	3%	15%	14%	1.540	-140	1.680	1.730	190	2%
Metallbau und Schweißtechnik	5.447	2%	4%	18%	11%	930	-100	1.030	890	-40	-1%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	2.022	3%	2%	11%	9%	260	-60	320	200	-60	-3%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	36.758	5%	2%	12%	9%	5.280	-900	6.180	4.480	-800	-2%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	26.857	5%	2%	12%	10%	3.510	-840	4.350	2.970	-540	-2%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	9.901	6%	3%	13%	7%	1.770	-60	1.830	1.510	-260	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	15.742	4%	3%	14%	13%	1.800	-510	2.310	1.830	30	0%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1.294	3%	1%	11%	14%	60	-30	90	90	30	2%
Energietechnik	9784	3%	2%	14%	8%	1.070	-340	1.410	1.020	-50	-1%
Elektrotechnik	4.664	7%	6%	17%	21%	670	-120	790	700	30	1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	14062	8%	2%	17%	16%	1.890	-330	2.220	1.380	-510	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	4.040	11%	2%	22%	14%	480	-40	520	330	-150	-4%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	8211	7%	1%	14%	15%	1.230	-240	1.470	900	-330	-4%
Textil- und Lederberufe	1.915	16%	16%	12%	14%	400	-90	490	370	-30	-2%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	15030	31%	19%	12%	11%	3.130	450	2.680	2.810	-320	-2%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	4.624	12%	9%	17%	18%	780	30	750	630	-150	-3%
Speisenzubereitung	10254	40%	24%	10%	7%	2.340	430	1.910	2.200	-140	-1%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	3.786	12%	3%	20%	19%	710	-50	760	520	-190	-5%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	3257	12%	3%	21%	20%	580	-40	620	420	-160	-5%
Hoch- und Tiefbauberufe	8.737	7%	7%	23%	14%	1.060	-330	1.390	1.270	210	2%
Hochbau	6650	8%	8%	21%	13%	780	-250	1.030	1.010	230	3%
Tiefbau	2.087	2%	2%	28%	19%	280	-80	360	260	-20	-1%
(Innen-)Ausbauberufe	6240	5%	7%	18%	10%	620	-240	860	1.060	440	7%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	3.020	4%	5%	13%	10%	290	-110	400	560	270	9%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	2470	6%	8%	22%	10%	250	-100	350	400	150	6%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	12.381	8%	21%	13%	9%	3.800	-120	3.920	2.520	-1.280	-10%
Gebäudetechnik	6878	12%	34%	7%	9%	2.930	40	2.890	1.680	-1.250	-18%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	3.283	2%	4%	21%	9%	450	-110	560	380	-70	-2%
Ver- und Entsorgung	2220	5%	8%	13%	10%	420	-50	470	330	-90	-4%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- u. Physikberufe	4.041	15%	2%	10%	18%	430	-190	620	430	0	0%
Chemie	3529	14%	2%	8%	15%	370	-190	560	350	-20	-1%
Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	668	11%	5%	22%	18%	90	0	90	100	10	1%
Informatik- und andere IKT-Berufe	5689	9%	3%	17%	28%	540	-60	600	510	-30	-1%
Informatik	2.189	9%	3%	16%	22%	190	-20	210	180	-10	0%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1056	9%	1%	21%	40%	100	-20	120	90	-10	-1%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.166	10%	3%	14%	25%	140	-20	160	120	-20	-2%
Softwareentwicklung und Programmierung	1278	9%	3%	19%	29%	100	-20	120	120	20	2%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	38.551	17%	19%	13%	12%	7.750	20	7.730	8.490	740	2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	33977	18%	21%	12%	11%	7.080	-20	7.100	8.110	1.030	3%
Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb	783	5%	4%	23%	19%	170	10	160	110	-60	-8%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	2551	10%	2%	12%	12%	310	20	290	220	-90	-4%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	23.303	8%	21%	28%	16%	7.910	280	7.630	5.510	-2.400	-10%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	20252	9%	24%	28%	16%	7.310	320	6.990	4.740	-2.570	-13%
Bau- und Transportgeräteführung	2.480	2%	4%	28%	14%	520	-50	570	710	190	8%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	4.594	21%	26%	17%	22%	1.260	50	1.210	1.110	-150	-3%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	4.226	20%	28%	18%	23%	1.160	40	1.120	1.040	-120	-3%
Reinigungsberufe	24.296	45%	45%	10%	12%	8.500	460	8.040	6.540	-1.960	-8%
Reinigung	24.296	45%	45%	10%	12%	8.500	460	8.040	6.540	-1.960	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	10.704	11%	4%	32%	35%	1.380	-330	1.710	1.000	-380	-4%
Einkauf und Vertrieb	7.781	10%	4%	39%	43%	1.080	-240	1.320	790	-290	-4%
Handel	2.394	10%	3%	12%	13%	180	-80	260	140	-40	-2%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	529	22%	15%	16%	17%	120	0	120	70	-50	-9%
Verkaufsberufe	41.568	39%	26%	12%	10%	7.050	-290	7.340	5.760	-1.290	-3%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	24.846	39%	31%	11%	10%	4.190	-240	4.430	4.150	-40	0%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	6.962	34%	16%	12%	10%	1.250	-50	1.300	790	-460	-7%
Verkauf von Lebensmitteln	7.945	41%	25%	17%	7%	1.360	20	1.340	680	-680	-9%
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	1.639	52%	11%	9%	11%	220	-20	240	100	-120	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	16.368	26%	44%	11%	12%	3.010	650	2.360	1.730	-1.280	-8%
Tourismus und Sport	921	29%	25%	10%	17%	220	20	200	110	-110	-12%
Hotellerie	3.238	27%	21%	14%	14%	700	130	570	460	-240	-7%
Gastronomie	11.894	25%	52%	9%	10%	2.060	500	1.560	1.080	-980	-8%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	58.256	29%	13%	13%	13%	10.930	-520	11.450	6.850	-4.080	-7%
Geschäftsführung und Vorstand	1.953	9%	8%	24%	24%	590	-10	600	350	-240	-12%
Unternehmensorganisation und -strategie	19.813	19%	3%	15%	17%	2.690	-350	3.040	1.510	-1.180	-6%
Büro und Sekretariat	33.795	38%	19%	10%	10%	7.250	-120	7.370	4.750	-2.500	-7%
Personalwesen und -dienstleistung	2.364	24%	1%	17%	18%	320	-10	330	220	-100	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	17.306	29%	4%	10%	14%	3.190	10	3.180	1.870	-1.320	-8%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	9.730	27%	2%	8%	15%	1.720	0	1.720	980	-740	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	4.990	30%	7%	15%	16%	1.000	-40	1.040	670	-330	-7%
Steuerberatung	2.586	34%	6%	10%	11%	470	50	420	220	-250	-10%
Berufe in Recht und Verwaltung	15.387	38%	4%	8%	10%	2.970	-40	3.010	1.660	-1.310	-9%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2.012	30%	8%	14%	12%	250	30	220	160	-90	-4%
Verwaltung	12.782	40%	3%	7%	9%	2.560	-60	2.620	1.410	-1.150	-9%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	593	37%	16%	11%	11%	160	10	150	90	-70	-12%
Medizinische Gesundheitsberufe	41.534	42%	6%	11%	10%	7.930	1.650	6.280	3.220	-4.710	-11%
Arzt- und Praxishilfe	11.175	42%	11%	7%	6%	1.920	480	1.440	570	-1.350	-12%
Medizinisches Laboratorium	1.215	49%	4%	13%	15%	290	50	240	150	-140	-12%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	18.076	43%	4%	10%	10%	3.530	770	2.760	1.340	-2.190	-12%
Human- und Zahnmedizin	3.677	23%	1%	23%	14%	900	150	750	560	-340	-9%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	4.529	49%	10%	13%	9%	830	190	640	370	-460	-10%
Pharmazie	2.027	45%	7%	10%	18%	290	-30	320	110	-180	-9%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	17.230	45%	12%	10%	7%	3.230	510	2.720	1.820	-1.410	-8%
Altenpflege	11.220	54%	7%	9%	6%	2.280	480	1.800	1.260	-1.020	-9%
Körperpflege	3.372	32%	29%	8%	8%	490	80	410	270	-220	-7%
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2.170	19%	7%	15%	12%	300	-60	360	190	-110	-5%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	24.601	59%	10%	9%	9%	5.630	850	4.780	3.580	-2.050	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	19.714	61%	6%	8%	9%	3.950	670	3.280	2.230	-1.720	-9%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	3.928	58%	19%	8%	7%	1.210	160	1.050	1.080	-130	-3%
Theologie und Gemeindearbeit	959	28%	41%	26%	16%	470	20	450	270	-200	-21%
Lehrende und ausbildende Berufe	9.022	44%	23%	18%	16%	2.070	480	1.590	1.640	-430	-5%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	2.229	55%	12%	11%	11%	700	110	590	460	-240	-11%
Lehrtätigkeit berufsfb. Fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd.	1.163	43%	5%	15%	16%	380	50	330	240	-140	-12%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	3.835	42%	35%	24%	20%	490	250	240	580	90	2%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	763	47%	7%	18%	19%	220	30	190	200	-20	-3%
Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswissenschaftl. Berufe	819	35%	9%	20%	23%	140	10	130	160	20	2%
Gesellschaftswissenschaften	655	40%	11%	18%	24%	120	20	100	90	-30	-5%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	4.344	25%	5%	23%	23%	510	-50	560	480	-30	-1%
Werbung und Marketing	3.107	25%	4%	24%	25%	300	-50	350	290	-10	0%
Redaktion und Journalismus	700	20%	6%	23%	22%	130	0	130	120	-10	-1%
Produktdesign, Kunsthandwerk	721	21%	11%	16%	16%	120	-20	140	110	-10	-1%
Darstellende, unterhaltende Berufe	1.653	14%	30%	22%	16%	370	30	340	310	-60	-4%

Tabelle 48: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus für Regierungsbezirk Kassel bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	4.006	2.014	1.362	428	202	-40	-1%	3%	-6%	-7%	5%
Landwirtschaft	2.463	1.645	569	126	123	20	1%	4%	-2%	0%	8%
Gartenbauberufe und Floristik	4.325	1.630	2.372	182	141	20	0%	12%	-7%	-5%	0%
Gartenbau	3.641	1.630	1.699	172	140	60	2%	12%	-6%	-6%	0%
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	2.879	451	1.810	400	218	-100	-3%	2%	-3%	-8%	0%
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	10.241	2.414	7.426	369	32	210	2%	7%	0%	0%	*
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	4.844	1.180	3.514	131	19	90	2%	8%	-1%	0%	*
Farb- und Lacktechnik	1.290	419	842	28	0	-30	-2%	-5%	-1%	*	*
Holzbe- und -verarbeitung	4.107	815	3.070	210	12	140	3%	12%	2%	5%	*
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	4.373	1.193	2.295	752	133	110	3%	10%	0%	0%	0%
Papier- und Verpackungstechnik	1.217	319	855	35	8	130	11%	44%	0%	*	*
Technische Mediengestaltung	1.184	382	679	123	0	20	2%	8%	0%	0%	*
Drucktechnik, -weiterverarb., Buchbinderei	1.889	874	977	36	0	-60	-3%	-3%	-2%	*	*
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	19.525	5.292	13.545	624	64	50	0%	6%	-2%	-5%	*
Metallerzeugung	1.271	142	1.107	14	8	-30	-2%	7%	-4%	*	*
Metallbearbeitung	10.550	4.242	5.988	319	0	190	2%	6%	-1%	-3%	*
Metallbau und Schweißtechnik	5.447	800	4.399	205	43	-40	-1%	8%	-2%	-5%	*
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	2.022	45	1.886	79	12	-60	-3%	*	-3%	*	*
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	36.758	6.161	25.519	2.943	2.135	-800	-2%	-1%	-2%	-6%	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	26.857	5.404	18.792	1.759	902	-530	-2%	-2%	-2%	-5%	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	9.901	757	6.727	1.184	1.233	-260	-3%	8%	-2%	-8%	-6%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	15.742	1.026	11.919	1.569	1.228	30	0%	12%	-1%	-2%	1%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1.294	x	1.039	185	70	30	2%	x	1%	11%	*
Energietechnik	9.784	x	8.817	331	636	-60	-1%	x	-1%	-3%	2%
Elektrotechnik	4.664	1.026	2.063	1.053	522	20	0%	12%	-1%	-4%	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	14.062	x	5.505	5.475	3.082	-510	-4%	x	-5%	-3%	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungsberufe	1.811	x	0	376	1.432	-30	-2%	x	*	-3%	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	4.040	x	2.023	1.846	171	-150	-4%	x	-4%	-3%	0%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	8.211	x	3.479	3.253	1.479	-330	-4%	x	-5%	-3%	-3%
Textil- und Lederberufe	1.915	235	1.516	151	13	-30	-2%	-4%	-2%	0%	*
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	15.030	7.437	7.001	358	234	-320	-2%	2%	-5%	-8%	-9%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	4.624	1.341	2.979	253	51	-150	-3%	2%	-4%	-12%	*
Speisenzubereitung	10.254	6.096	3.889	90	179	-130	-1%	2%	-6%	*	-11%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	3.786	0	424	1.176	2.186	-190	-5%	*	-7%	-8%	-4%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	3.257	x	178	1.002	2.077	-160	-5%	x	0%	-8%	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	8.737	2.321	5.487	686	243	210	2%	8%	1%	-4%	-8%
Hochbau	6.650	2.064	4.090	383	113	230	3%	8%	2%	-5%	-9%
Tiefbau	2.087	257	1.397	303	130	-20	-1%	12%	-1%	-10%	-8%
(Innen-)Ausbauberufe	6.240	943	5.047	250	0	440	7%	29%	4%	-8%	*
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	3.020	320	2.590	110	0	270	9%	44%	6%	-9%	*
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	2.470	494	1.845	131	0	150	6%	26%	3%	-8%	*
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	12.381	696	10.835	747	103	-1.280	-10%	0%	-11%	-7%	-10%
Gebäudetechnik	6.878	x	6.756	102	20	-1.250	-18%	x	-18%	0%	*
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	3.283	89	2.799	370	25	-70	-2%	*	-2%	-8%	*
Ver- und Entsorgung	2.220	607	1.280	275	58	-90	-4%	-3%	-3%	-7%	*
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	4.041	2.033	1.523	133	352	0	0%	0%	-2%	-8%	9%
Chemie	3.529	2.033	1.210	82	204	-20	-1%	0%	-1%	*	-5%
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	668	0	197	148	323	10	1%	*	-5%	0%	3%
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	5.689	0	1.703	2.521	1.465	-30	-1%	*	1%	-2%	0%
Informatik	2.189	x	1.480	547	162	0	0%	x	1%	-4%	6%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.056	x	x	583	473	-10	-1%	x	x	-2%	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.166	x	x	996	170	-20	-2%	x	x	-1%	-6%
Softwareentwicklung und Programmierung	1.278	x	223	395	660	20	2%	x	0%	0%	2%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	38.551	24.768	12.203	870	710	740	2%	5%	-3%	-6%	-1%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	33.977	24.768	8.873	109	227	1.030	3%	5%	-2%	-9%	0%
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	783	x	440	294	49	-60	-8%	x	-7%	-10%	*
Kaufleute - Verkehr und Logistik	2.551	x	1.765	355	431	-90	-4%	x	-5%	0%	-2%
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	23.303	955	22.270	78	0	-2.400	-10%	27%	-12%	*	*
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	20.252	x	20.252	x	x	-2.570	-13%	x	-13%	x	x
Bau- und Transportgeräteführung	2.480	955	1.470	55	0	190	8%	27%	-4%	*	*
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	4.594	821	2.994	494	285	-150	-3%	-9%	-1%	-10%	-11%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	4.226	798	2.777	378	273	-120	-3%	-9%	0%	-11%	-11%
Reinigungsberufe	24.296	20.150	4.051	95	x	-1.960	-8%	-8%	-8%	*	x
Reinigung	24.296	20.150	4.051	95	x	-1.960	-8%	-8%	-8%	*	x
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	10.704	x	4.422	4.903	1.379	-380	-4%	x	-3%	-4%	-5%
Einkauf und Vertrieb	7.781	x	2.162	4.302	1.317	-290	-4%	x	-4%	-3%	-5%
Handel	2.394	x	2.011	339	44	-30	-1%	x	0%	-6%	*
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	529	x	249	262	18	-50	-9%	x	-4%	-11%	*
Verkaufsberufe	41.568	5.995	34.140	345	1.088	-1.290	-3%	11%	-6%	-3%	-3%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	24.846	5.497	17.916	345	1.088	-40	0%	13%	-5%	-3%	-3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	6.962	x	6.962	x	x	-460	-7%	x	-7%	x	x
Verkauf von Lebensmitteln	7.945	498	7.447	x	x	-680	-9%	-8%	-9%	x	x
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	1.639	x	1.639	x	x	-120	-7%	x	-7%	x	x
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	16.368	4.529	10.953	480	406	-1.280	-8%	-13%	-6%	-8%	-5%
Tourismus und Sport	921	x	846	38	37	-110	-12%	x	-12%	*	*
Hotellerie	3.238	1.274	1.616	250	98	-240	-7%	-15%	-3%	-8%	*
Gastronomie	11.894	3.097	8.408	144	245	-980	-8%	-13%	-7%	-14%	-12%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	58.256	5.942	40.733	4.802	6.779	-4.080	-7%	-6%	-7%	-5%	-8%
Geschäftsführung und Vorstand	1.953	x	x	x	1.953	-240	-12%	x	x	x	-12%
Unternehmensorganisation und -strategie	19.813	x	13.042	3.399	3.372	-1.180	-6%	x	-6%	-4%	-7%
Büro und Sekretariat	33.795	5.942	26.659	1.122	72	-2.500	-7%	-6%	-8%	-6%	*
Personalwesen und -dienstleistung	2.364	x	1.032	281	1.051	-100	-4%	x	-4%	-7%	-4%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	17.306	x	10.482	5.399	1.425	-1.340	-8%	x	-8%	-8%	-4%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	9.730	x	8.074	1.311	345	-740	-8%	x	-8%	-8%	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	4.990	x	369	3.769	852	-330	-7%	x	-11%	-8%	-2%
Steuerberatung	2.586	x	2.039	319	228	-250	-10%	x	-9%	-9%	-13%
Berufe in Recht und Verwaltung	15.387	292	13.025	1.010	1.060	-1.310	-9%	-14%	-9%	-9%	-6%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2.012	x	1.320	144	548	-100	-5%	x	-8%	-7%	2%
Verwaltung	12.782	292	11.343	860	287	-1.170	-9%	-14%	-9%	-10%	-10%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	593	x	362	6	225	-70	-12%	x	-8%	*	-18%
Medizinische Gesundheitsberufe	41.534	3.024	26.930	5.845	5.735	-4.710	-11%	-11%	-12%	-12%	-10%
Arzt- und Praxishilfe	11.175	x	10.545	630	x	-1.350	-12%	x	-12%	-13%	x
Medizinisches Laboratorium	1.215	x	1.111	31	73	-140	-12%	x	-12%	*	*
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	18.076	3.024	13.036	1.497	519	-2.190	-12%	-11%	-12%	-13%	-12%
Human- und Zahnmedizin	3.677	x	x	x	3.677	-340	-9%	x	x	x	-9%
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	4.529	x	831	3.650	48	-460	-10%	x	-11%	-10%	*
Pharmazie	2.027	x	1.406	23	598	-180	-9%	x	-6%	*	-13%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	17.230	5.542	10.841	672	175	-1.410	-8%	-6%	-9%	-7%	-6%
Altenpflege	11.220	5.406	5.646	60	108	-1.020	-9%	-7%	-11%	*	-9%
Körperpflege	3.372	136	3.106	130	0	-220	-7%	7%	-7%	-8%	*
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2.170	x	1.855	293	22	-110	-5%	x	-5%	-7%	*
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	24.601	4.298	13.217	1.625	5.461	-2.080	-8%	-4%	-9%	-12%	-9%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	19.714	1.989	11.288	1.162	5.275	-1.680	-9%	-13%	-7%	-11%	-9%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte					
	Insgesamt	davon Anforderungsniveau				absolut	relativ zu 2015	davon Anforderungsniveau (Relativ zu 2015)			
Helfer		Fachkraft	Spezialist	Experte	Helfer			Fachkraft	Spezialist	Experte	
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	3.928	2.309	1.328	291	x	-130	-3%	2%	-11%	-14%	x
Theologie und Gemeindearbeit	959	x	601	172	186	-200	-21%	x	-32%	-17%	-5%
Lehrende und ausbildende Berufe	9.022	0	6	2.194	6.822	-430	-5%	*	*	-13%	-2%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	2.229	x	x	440	1.789	-240	-11%	x	x	-18%	-9%
Lehrt. berufsüb. Fächer, betr. Ausbildung., Betr. päd.	1.163	x	x	730	433	-140	-12%	x	x	-12%	-14%
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	3.835	x	x	x	3.835	90	2%	x	x	x	2%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	763	x	6	27	730	-20	-3%	x	*	*	-3%
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	819	74	0	21	724	20	2%	*	*	*	4%
Gesellschaftswissenschaften	655	74	0	15	566	-30	-5%	*	*	*	-2%
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	4.344	0	1.853	2.154	337	-30	-1%	*	0%	-2%	3%
Werbung und Marketing	3.107	x	1.449	1.527	131	-10	0%	x	2%	-2%	0%
Redaktion und Journalismus	700	x	95	458	147	-10	-1%	x	*	0%	0%
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	721	0	507	114	100	-10	-1%	*	0%	0%	0%
Darstellende und unterhaltende Berufe	1.653	0	335	549	769	-60	-4%	*	0%	2%	-8%

Tabelle 49: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Regierungsbezirk Kassel bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3.686	670	-50	720	490	-180	-5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5.968	1.180	30	1.150	890	-290	-5%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	12.212	2.480	90	2.390	1.740	-740	-6%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	16.981	1.910	-1.190	3.100	2.270	360	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	14.204	2.580	-190	2.770	1.980	-600	-4%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	37.976	6.050	-1.070	7.120	5.710	-340	-1%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	33.403	3.690	-2.390	6.080	4.490	800	2%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	6.389	1.020	-170	1.190	1.010	-10	0%
Baugewerbe	27.523	3.870	-1.230	5.100	3.880	10	0%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11.524	2.430	180	2.250	1.780	-650	-6%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	21.282	2.900	-1.020	3.920	3.050	150	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	47.197	8.550	-490	9.040	7.080	-1.470	-3%
Verkehr und Lagerei	31.488	7.210	960	6.250	4.900	-2.310	-7%
Gastgewerbe	23.871	6.010	1.160	4.850	3.830	-2.180	-9%
Information und Kommunikation	7.468	1.460	30	1.430	1.250	-210	-3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11.231	2.160	-10	2.170	1.770	-390	-3%
Grundstücks- und Wohnungswesen	4.002	710	-40	750	660	-50	-1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	25.702	5.590	580	5.010	4.200	-1.390	-5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	33.659	7.250	730	6.520	5.580	-1.670	-5%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	28.489	4.690	-690	5.380	4.320	-370	-1%
Erziehung und Unterricht	17.686	4.800	1.190	3.610	3.150	-1.650	-9%
Gesundheits- und Sozialwesen	82.297	20.410	3.650	16.760	13.000	-7.410	-9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	4.753	1.030	100	930	800	-230	-5%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	14.417	3.140	320	2.820	2.330	-810	-6%
Private Haushalte	3.428	930	210	720	540	-390	-11%

Tabelle 50: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Darmstadt bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	529	17%	14%	56%	32%	130	30	100	160	30	6%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	828	13%	5%	70%	57%	140	-10	150	160	20	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	989	4%	5%	75%	60%	150	-50	200	160	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.995	6%	3%	78%	59%	440	-40	480	430	-10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.975	5%	2%	81%	62%	310	-40	350	310	0	0%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.020	6%	3%	70%	53%	130	0	130	120	-10	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.897	7%	1%	79%	44%	660	-60	720	610	-50	-1%
Energietechnik	896	3%	1%	78%	47%	130	-30	160	130	0	0%
Elektrotechnik	3.304	9%	1%	79%	43%	500	10	490	460	-40	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.807	14%	1%	76%	65%	390	-80	470	400	10	0%
Technische Forschung und Entwicklung	754	12%	0%	73%	75%	90	-10	100	90	0	0%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	725	19%	4%	76%	49%	130	-20	150	140	10	1%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.328	12%	1%	78%	61%	170	-50	220	170	0	0%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.442	28%	18%	57%	31%	450	120	330	660	210	9%
Speisenzubereitung	1.691	36%	24%	51%	28%	350	100	250	550	200	12%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1.714	22%	4%	60%	49%	320	80	240	280	-40	-2%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.625	22%	3%	59%	49%	300	80	220	260	-40	-2%
Hoch- und Tiefbauberufe	648	18%	3%	69%	62%	90	-10	100	110	20	3%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.829	6%	16%	67%	38%	540	-10	550	550	10	1%
Gebäudetechnik	949	9%	29%	62%	30%	430	30	400	440	10	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	5.512	11%	1%	76%	32%	510	-200	710	570	60	1%
Chemie	4.683	10%	0%	76%	29%	440	-180	620	450	10	0%
Informatik- und andere IKT-Berufe	4.611	13%	2%	74%	61%	530	-20	550	500	-30	-1%
Informatik	1.082	14%	3%	71%	63%	130	20	110	110	-20	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1452	10%	1%	79%	64%	180	-20	200	160	-20	-1%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	795	9%	2%	79%	63%	90	-10	100	90	0	0%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	5541	17%	18%	68%	59%	940	-80	1020	1010	70	1%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.789	18%	19%	66%	50%	830	-70	900	990	160	3%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1922	13%	20%	65%	55%	450	-30	480	490	40	2%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.650	15%	24%	64%	55%	420	-20	440	430	10	1%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	887	20%	17%	68%	68%	210	30	180	210	0	0%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	795	20%	19%	67%	69%	190	30	160	180	-10	-1%
Reinigungsberufe	3114	42%	40%	54%	52%	950	90	860	1000	50	2%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.736	9%	3%	85%	68%	350	-80	430	330	-20	-1%
Einkauf und Vertrieb	2222	9%	2%	87%	71%	290	-70	360	260	-30	-1%
Verkaufsberufe	6.278	35%	26%	64%	43%	990	-10	1000	1240	250	4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3972	35%	30%	61%	43%	630	0	630	850	220	6%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.259	29%	17%	74%	52%	170	-10	180	170	0	0%
Verkauf von Lebensmitteln	706	39%	31%	60%	28%	140	10	130	160	20	3%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.459	34%	36%	53%	35%	490	150	340	550	60	2%
Gastronomie	2753	36%	40%	50%	28%	380	130	250	470	90	3%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	19.118	25%	8%	75%	49%	3490	220	3270	3350	-140	-1%
Geschäftsführung und Vorstand	848	9%	3%	74%	55%	180	-10	190	170	-10	-1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Unternehmensorganisation und -strategie	7.118	16%	2%	79%	58%	1020	-90	1110	920	-100	-1%
Büro und Sekretariat	9873	32%	15%	73%	42%	2060	300	1760	2080	20	0%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	4.044	25%	2%	80%	64%	720	70	650	630	-90	-2%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1685	26%	1%	82%	74%	310	30	280	260	-50	-3%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.854	23%	3%	79%	54%	320	20	300	290	-30	-2%
Berufe in Recht und Verwaltung	4819	33%	3%	73%	32%	1130	230	900	1010	-120	-2%
Verwaltung	3.597	37%	2%	74%	27%	920	180	740	830	-90	-3%
Medizinische Gesundheitsberufe	6607	37%	6%	63%	35%	1410	440	970	1200	-210	-3%
Arzt- und Praxishilfe	1.766	36%	9%	67%	25%	380	130	250	350	-30	-2%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2820	40%	6%	61%	29%	630	210	420	510	-120	-4%
Human- und Zahnmedizin	748	26%	1%	64%	48%	160	50	110	150	-10	-1%
Pharmazie	536	34%	5%	65%	48%	50	-20	70	50	0	0%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.858	32%	13%	59%	32%	440	160	280	410	-30	-2%
Altenpflege	995	37%	11%	55%	27%	280	90	190	260	-20	-2%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.563	51%	11%	49%	37%	1140	380	760	990	-150	-3%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3959	51%	10%	49%	38%	920	320	600	780	-140	-4%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	509	59%	17%	43%	18%	160	30	130	180	20	4%
Lehrende und ausbildende Berufe	7796	28%	32%	55%	22%	1370	660	710	1030	-340	-4%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	609	49%	18%	61%	48%	190	50	140	160	-30	-5%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	2809	17%	3%	76%	56%	320	-20	340	310	-10	0%
Werbung und Marketing	2.140	16%	3%	79%	59%	220	-30	250	210	-10	0%
Darstellende, unterhaltende Berufe	594	26%	13%	59%	34%	130	40	90	130	0	0%

Tabelle 51: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Darmstadt bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	180	30	0	30	30	0	0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0	0	0	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1967	350	40	310	360	10	1%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	10.811	790	-780	1570	1780	990	9%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	462	0	-60	60	70	70	15%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.817	60	-190	250	290	230	13%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.049	60	-360	420	480	420	14%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1120	110	-60	170	190	80	7%
Baugewerbe	2.922	250	-180	430	490	240	8%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1767	250	-20	270	310	60	3%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.521	400	-130	530	600	200	6%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.296	960	-20	980	1120	160	3%
Verkehr und Lagerei	3.337	430	-80	510	580	150	4%
Gastgewerbe	4.222	890	200	690	790	-100	-2%
Information und Kommunikation	9330	1380	-70	1450	1650	270	3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2291	390	30	360	410	20	1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1252	220	20	200	230	10	1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	13696	3110	830	2280	2580	-530	-4%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6.808	1110	40	1070	1220	110	2%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	5.450	1030	150	880	1000	-30	-1%
Erziehung und Unterricht	10.536	2790	990	1800	2050	-740	-7%

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Gesundheits- und Sozialwesen	12.175	2980	930	2050	2330	-650	-5%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1481	360	110	250	280	-80	-5%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3791	1380	680	700	790	-590	-16%
Private Haushalte	440	100	30	70	80	-20	-5%

Tabelle 52: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Frankfurt am Main bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	598	14%	11%	60%	41%	130	30	100	190	60	10%
Gartenbauberufe und Floristik	2.287	18%	9%	52%	30%	410	90	320	560	150	7%
Gartenbau	2.031	17%	8%	51%	30%	370	90	280	500	130	6%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.335	8%	5%	55%	48%	140	-40	180	210	70	5%
Holzbe- und -verarbeitung	807	10%	5%	55%	39%	90	-20	110	150	60	7%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	3.061	14%	6%	58%	38%	380	-10	390	520	140	5%
Technische Mediengestaltung	2.321	14%	4%	58%	33%	220	10	210	270	50	2%
Drucktechnik,-weiterverarbeitung, Buchbinderei	524	12%	13%	56%	48%	30	-10	40	50	20	4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.975	5%	3%	66%	53%	420	-110	530	520	100	3%
Metallbearbeitung	1.467	5%	2%	68%	52%	180	-50	230	220	40	3%
Metallbau und Schweißtechnik	1.111	4%	3%	62%	45%	170	-40	210	220	50	5%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	14.026	5%	4%	76%	44%	1.850	-430	2.280	1.840	-10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	8.257	4%	5%	77%	50%	1.370	-170	1.540	1.290	-80	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	5.769	8%	1%	76%	33%	480	-270	750	550	70	1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	11.794	6%	1%	77%	45%	1.720	-60	1.780	1.710	-10	0%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	1.088	2%	1%	81%	44%	60	-10	70	40	-20	-2%
Energietechnik	3.525	3%	1%	71%	42%	530	-40	570	520	-10	0%
Elektrotechnik	7.181	8%	1%	79%	47%	1.130	-10	1.140	1.150	20	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	9.658	9%	1%	78%	55%	1.340	-260	1.600	1.290	-50	-1%
Technische Forschung und Entwicklung	3.101	5%	0%	79%	62%	240	-160	400	220	-20	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	962	15%	2%	75%	59%	170	0	170	170	0	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Technische Produktionsplanung und -steuerung	5.595	11%	1%	79%	49%	940	-90	1.030	920	-20	0%
Textil- und Lederberufe	592	29%	16%	49%	42%	150	20	130	220	70	12%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	13.017	33%	14%	48%	22%	2.420	600	1.820	3.560	1.140	9%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	3.186	*	3%	61%	17%	540	110	430	610	70	2%
Speisenzubereitung	9.711	33%	17%	43%	23%	1.850	480	1.370	2.830	980	10%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	5.441	15%	1%	69%	32%	950	110	840	910	-40	-1%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	5.070	15%	1%	69%	33%	840	100	740	800	-40	-1%
Hoch- und Tiefbauberufe	5.714	23%	4%	63%	55%	680	-80	760	740	60	1%
Hochbau	4.980	25%	4%	61%	56%	550	-80	630	620	70	1%
Tiefbau	734	10%	6%	73%	42%	120	-10	130	120	0	0%
(Innen-)Ausbauberufe	2.900	12%	4%	53%	46%	320	-30	350	590	270	9%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	1.427	4%	4%	51%	45%	180	-10	190	290	110	8%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	1.197	19%	4%	55%	48%	90	-30	120	230	140	12%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	9.227	7%	15%	59%	25%	2.800	230	2.570	2.900	100	1%
Gebäudetechnik	5.701	10%	22%	61%	21%	2.240	260	1.980	2.320	80	1%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1.562	3%	3%	55%	34%	210	-10	220	190	-20	-1%
Ver- und Entsorgung	1.964	4%	5%	58%	27%	350	-10	360	390	40	2%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	11.309	10%	1%	75%	31%	640	-810	1.450	870	230	2%
Biologie	937	27%	3%	62%	34%	100	10	90	140	40	4%
Chemie	9.853	8%	0%	77%	29%	450	-830	1.280	600	150	2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	23.714	9%	1%	76%	47%	2.750	80	2.670	2.490	-260	-1%
Informatik	7.943	9%	1%	77%	40%	980	50	930	860	-120	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	7.258	7%	0%	78%	51%	730	-10	740	620	-110	-2%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	4.921	9%	1%	77%	45%	670	40	630	680	10	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Softwareentwicklung und Programmierung	3.592	10%	1%	72%	52%	370	0	370	330	-40	-1%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	54.494	33%	4%	76%	28%	7.770	1.670	6.100	8.830	1.060	2%
Tech. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	2.146	5%	1%	81%	8%	260	70	190	250	-10	0%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	18.936	27%	10%	63%	36%	3.490	460	3.030	4.820	1.330	7%
Servicekräfte im Personenverkehr	21.074	53%	0%	85%	5%	2.120	730	1.390	1.600	-520	-2%
Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	3.229	21%	0%	82%	33%	630	110	520	560	-70	-2%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	8.921	9%	1%	77%	29%	1.240	300	940	1.070	-170	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	17.457	20%	16%	70%	31%	4.590	520	4.070	4.770	180	1%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	11.513	21%	24%	58%	32%	3.710	320	3.390	3.600	-110	-1%
Bau- und Transportgeräteführung	1.040	11%	2%	74%	42%	240	30	210	320	80	8%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	13.859	28%	6%	76%	30%	3.240	590	2.650	3.490	250	2%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	13.642	28%	7%	76%	30%	3.200	590	2.610	3.440	240	2%
Reinigungsberufe	22.987	44%	36%	51%	32%	5.660	1.140	4.520	7.220	1.560	7%
Reinigung	22.987	44%	36%	51%	32%	5.660	1.140	4.520	7.220	1.560	7%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	18.551	10%	1%	76%	48%	2.550	200	2.350	2.390	-160	-1%
Einkauf und Vertrieb	14.167	9%	1%	78%	52%	1.930	90	1.840	1.790	-140	-1%
Handel	1.347	11%	2%	73%	50%	150	-10	160	150	0	0%
Immobilienwirtschaft, Facility-Management	3.037	11%	3%	69%	23%	460	110	350	440	-20	-1%
Verkaufsberufe	30.631	36%	23%	52%	28%	4.980	660	4.320	5.980	1.000	3%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	19.642	35%	27%	51%	28%	3.370	450	2.920	4.420	1.050	5%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	7.057	37%	16%	60%	30%	940	100	840	810	-130	-2%
Verkauf von Lebensmitteln	2.270	29%	27%	38%	26%	430	80	350	430	0	0%
Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbedarf	1.339	48%	10%	44%	24%	180	30	150	190	10	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	25.349	29%	23%	51%	21%	3.740	1.200	2.540	4.620	880	3%
Tourismus und Sport	3.462	20%	4%	63%	24%	510	170	340	480	-30	-1%
Hotellerie	5.065	22%	11%	56%	20%	780	250	530	870	90	2%
Gastronomie	15.455	34%	31%	44%	20%	2.290	730	1.560	2.820	530	3%
Veranstaltungsservice, -management	1.367	21%	27%	66%	33%	160	60	100	200	40	3%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	104.564	21%	6%	68%	34%	19.390	2.920	16.470	18.970	-420	0%
Geschäftsführung und Vorstand	5.181	8%	2%	67%	43%	1.190	120	1.070	1.090	-100	-2%
Angehörige gesetzgeb. Körperschaften, Interessenorg.	985	12%	1%	73%	20%	450	130	320	410	-40	-4%
Unternehmensorganisation und -strategie	41.779	14%	1%	72%	38%	6.610	810	5.800	5.910	-700	-2%
Büro und Sekretariat	49.312	28%	11%	64%	30%	10.110	1.650	8.460	10.530	420	1%
Personalwesen und -dienstleistung	7.307	23%	1%	70%	35%	1.010	200	810	970	-40	-1%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	69.314	17%	1%	69%	21%	9.140	1.380	7.760	8.200	-940	-1%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	52.581	17%	0%	69%	16%	6.430	950	5.480	5.700	-730	-1%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	13.636	17%	2%	70%	33%	2.330	320	2.010	2.200	-130	-1%
Steuerberatung	3.097	22%	3%	61%	37%	370	100	270	280	-90	-3%
Berufe in Recht und Verwaltung	20.849	27%	3%	60%	22%	4.220	940	3.280	3.990	-230	-1%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	7.818	22%	2%	55%	21%	920	280	640	850	-70	-1%
Verwaltung	11.513	30%	3%	64%	23%	2.900	600	2.300	2.730	-170	-1%
Medien-Dokumentations- Informationsdienst	1.518	30%	4%	60%	24%	400	70	330	410	10	1%
Medizinische Gesundheitsberufe	26.295	29%	6%	46%	24%	4.990	1.260	3.730	4.540	-450	-2%
Arzt- und Praxishilfe	6.294	27%	10%	44%	15%	1.080	310	770	1.100	20	0%
Medizinisches Laboratorium	1.571	32%	3%	63%	21%	350	80	270	310	-40	-3%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	11.328	31%	6%	45%	12%	2.280	590	1.690	2.030	-250	-2%
Human- und Zahnmedizin	3.397	21%	1%	43%	44%	620	160	460	550	-70	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	1.619	37%	12%	47%	29%	310	100	210	270	-40	-2%
Pharmazie	1.659	24%	6%	58%	48%	270	10	260	250	-20	-1%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	7.648	31%	11%	44%	21%	1.710	520	1.190	1.850	140	2%
Altenpflege	4.364	35%	9%	38%	16%	1.010	230	780	1.180	170	4%
Körperpflege	1.971	33%	19%	42%	23%	510	320	190	440	-70	-4%
Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	1.046	16%	7%	65%	39%	140	-40	180	140	0	0%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	19.538	48%	7%	39%	15%	5.210	1.880	3.330	5.010	-200	-1%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	16.508	47%	6%	40%	15%	4.100	1.580	2.520	3.700	-400	-2%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	2.610	58%	14%	27%	12%	900	230	670	1.130	230	9%
Lehrende und auszubildende Berufe	11.111	41%	19%	53%	33%	2.610	1.140	1.470	1.960	-650	-6%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	1.782	47%	11%	44%	34%	600	190	410	520	-80	-4%
Lehrtätigkeit berufs- fächer, betriebl. Ausb., Betr. päd.	971	28%	2%	72%	42%	290	80	210	270	-20	-2%
Lehr-, Forschungs-tätigkeit an Hochschulen	6.122	44%	27%	49%	32%	1.070	690	380	410	-660	-11%
Lehrtätigkeit an außerschul. Bildungseinrichtungen	1.210	41%	6%	59%	37%	430	120	310	460	30	2%
Geistes-, gesellschafts-, wirtschaftswissenschaftl. Berufe	3.501	35%	7%	59%	22%	750	290	460	760	10	0%
Gesellschaftswissenschaften	3.067	37%	7%	59%	19%	680	280	400	640	-40	-1%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	19.015	19%	2%	63%	33%	2.190	380	1.810	2.220	30	0%
Werbung und Marketing	13.622	20%	1%	66%	35%	1.420	300	1.120	1.380	-40	0%
Öffentlichkeitsarbeit	1.238	15%	2%	54%	33%	160	60	100	160	0	0%
Redaktion und Journalismus	3.176	16%	2%	55%	26%	500	10	490	570	70	2%
Produktdesign, Kunsthandwerk	1.011	19%	8%	60%	39%	140	30	110	150	10	1%
Darstellende, unterhaltende Berufe	3.006	14%	11%	53%	26%	520	90	430	530	10	0%
Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	1.308	12%	5%	59%	23%	190	20	170	210	20	2%

Tabelle 53: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Frankfurt am Main bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	317	40	0	40	60	20	6%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	10	0	0	0	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	4615	850	180	670	860	10	0%
Herst. von chem. u. pharmaz. Erzeugn., Gummi- u. Kunststoffw., Glas u. Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen u. Erden	13.900	190	-1540	1730	2220	2030	15%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	864	10	-100	110	140	130	15%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	7.055	310	-600	910	1160	850	12%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	12.311	-70	-1580	1510	1930	2000	16%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	6456	640	-230	870	1120	480	7%
Baugewerbe	15.545	1750	-380	2130	2730	980	6%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5944	770	-60	830	1060	290	5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	15.294	1550	-520	2070	2660	1110	7%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	30.194	5010	680	4330	5550	540	2%
Verkehr und Lagerei	80.405	14520	2840	11680	14980	460	1%
Gastgewerbe	29.407	5710	1390	4320	5540	-170	-1%
Information und Kommunikation	35402	4650	-280	4930	6320	1670	5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	75461	12040	1270	10770	13800	1760	2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	12730	2370	510	1860	2380	10	0%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	64965	11660	2230	9430	12090	430	1%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	64.622	12600	3100	9500	12180	-420	-1%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	18.009	2980	400	2580	3310	330	2%
Erziehung und Unterricht	20.602	5890	2630	3260	4180	-1710	-8%
Gesundheits- und Sozialwesen	47.765	9370	2340	7030	9010	-360	-1%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7296	1450	370	1080	1380	-70	-1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18641	6570	3470	3100	3980	-2590	-14%
Private Haushalte	2145	540	210	330	420	-120	-6%

Tabelle 54: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Offenbach am Main bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Einpender- quote am AO (svB)	Auspender- quote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2015
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.539	3%	1%	70%	52%	100	-140	240	150	50	3%
Metallbearbeitung	1.041	1%	1%	68%	45%	60	-100	160	100	40	4%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.104	4%	1%	73%	65%	270	-100	370	260	-10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.684	4%	1%	74%	62%	220	-100	320	210	-10	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.518	8%	3%	80%	72%	240	-60	300	230	-10	-1%
Energietechnik	543	4%	1%	72%	70%	80	-20	100	70	-10	-2%
Elektrotechnik	855	11%	4%	86%	75%	160	-40	200	160	0	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.370	6%	1%	87%	76%	220	-60	280	200	-20	-1%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	710	5%	1%	86%	78%	110	-40	150	100	-10	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	875	41%	20%	46%	77%	170	40	130	180	10	1%
Speisenzubereitung	763	44%	20%	47%	70%	160	40	120	180	20	3%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.180	32%	4%	65%	75%	80	-50	130	90	10	1%
Hochbau	1.127	33%	4%	65%	76%	50	-60	110	60	10	1%
(Innen-)Ausbauberufe	526	20%	7%	66%	79%	40	-20	60	60	20	4%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.180	8%	28%	56%	61%	410	-10	420	340	-70	-6%
Gebäudetechnik	643	10%	48%	50%	60%	320	10	310	240	-80	-12%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.543	9%	1%	89%	85%	180	-30	210	140	-40	-3%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	535	6%	1%	92%	85%	80	-10	90	70	-10	-2%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	4.320	17%	34%	63%	78%	680	-80	760	300	-380	-9%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	3.919	17%	37%	60%	72%	620	-70	690	250	-370	-9%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.854	22%	24%	66%	74%	530	-30	560	470	-60	-3%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.702	24%	26%	66%	74%	510	-30	540	440	-70	-4%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	739	24%	29%	73%	86%	170	30	140	120	-50	-7%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	672	26%	32%	70%	87%	160	30	130	100	-60	-9%
Reinigungsberufe	2.201	41%	45%	45%	77%	570	90	480	460	-110	-5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.388	11%	4%	86%	84%	180	-70	250	160	-20	-1%
Einkauf und Vertrieb	1.057	11%	4%	89%	86%	130	-60	190	110	-20	-2%
Verkaufsberufe	3.406	37%	25%	52%	61%	390	-60	450	500	110	3%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	2.354	36%	29%	52%	60%	280	-30	310	370	90	4%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.415	35%	33%	52%	77%	230	70	160	140	-90	-6%
Gastronomie	1.010	38%	38%	45%	74%	170	50	120	90	-80	-8%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	7.712	24%	11%	78%	73%	1.630	-20	1.650	1.520	-110	-1%
Unternehmensorganisation und -strategie	2.895	14%	3%	84%	77%	530	-30	560	470	-60	-2%
Büro und Sekretariat	4.057	31%	19%	73%	70%	950	10	940	910	-40	-1%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.003	23%	2%	86%	80%	560	30	530	490	-70	-2%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.090	23%	0%	88%	81%	380	30	350	330	-50	-2%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	658	26%	5%	82%	81%	130	-20	150	120	-10	-2%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.776	31%	4%	74%	62%	420	50	370	390	-30	-2%
Verwaltung	1.426	32%	3%	72%	57%	370	40	330	340	-30	-2%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.818	33%	7%	65%	46%	900	160	740	790	-110	-2%
Arzt- und Praxishilfe	1.114	28%	10%	52%	44%	200	40	160	180	-20	-2%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.390	37%	7%	64%	40%	460	90	370	380	-80	-3%
Human- und Zahnmedizin	581	21%	2%	82%	60%	110	20	90	90	-20	-3%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.292	34%	15%	57%	57%	260	80	180	260	0	0%
Altenpflege	785	37%	12%	56%	54%	140	30	110	150	10	1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	2.683	47%	9%	57%	49%	690	190	500	660	-30	-1%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.368	45%	8%	59%	50%	560	160	400	500	-60	-3%
Lehrende und auszubildende Berufe	989	40%	16%	74%	66%	290	80	210	280	-10	-1%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.085	16%	5%	83%	83%	70	-30	100	50	-20	-2%
Werbung und Marketing	782	19%	4%	82%	83%	50	-10	60	30	-20	-3%

Tabelle 55: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Offenbach am Main bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	27	0	0	-	0	0	0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-	0	0	-	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	249	50	0	50	50	0	0%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	643	60	-50	110	110	50	8%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	224	10	-30	40	40	30	13%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	3.189	180	-340	520	520	340	11%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	1.282	40	-160	200	210	170	13%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseit. von Umweltverschm.	1047	130	-50	180	180	50	5%
Baugewerbe	3.064	380	-150	530	540	160	5%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	976	170	-10	180	180	10	1%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.405	140	-250	390	400	260	11%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.802	620	-60	680	690	70	2%
Verkehr und Lagerei	2.439	370	-60	430	440	70	3%
Gastgewerbe	2.098	510	110	400	410	-100	-5%
Information und Kommunikation	2688	350	-120	470	470	120	4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2981	600	50	550	560	-40	-1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	633	100	-10	110	110	10	2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5990	1230	120	1110	1120	-110	-2%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5.435	1300	260	1040	1050	-250	-5%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.480	520	60	460	470	-50	-2%
Erziehung und Unterricht	1.938	640	240	400	400	-240	-12%
Gesundheits- und Sozialwesen	8.293	1860	290	1570	1580	-280	-3%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	455	120	30	90	90	-30	-7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	919	370	170	200	200	-170	-18%
Private Haushalte	190	70	30	40	40	-30	-16%

Tabelle 56: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Wiesbaden bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	1.453	28%	11%	35%	25%	240	50	190	290	50	3%
Gartenbau	1.297	28%	10%	34%	26%	220	50	170	280	60	5%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	960	5%	4%	46%	42%	80	-30	110	110	30	3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.296	8%	9%	54%	41%	160	-60	220	180	20	2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.444	3%	2%	57%	56%	200	-60	260	220	20	1%
Metallbearbeitung	590	2%	1%	56%	62%	70	-30	100	80	10	2%
Metallbau und Schweißtechnik	679	3%	2%	59%	43%	90	-30	120	100	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.360	3%	2%	66%	52%	490	-200	690	470	-20	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.176	3%	2%	68%	50%	350	-190	540	340	-10	0%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.184	4%	3%	61%	56%	140	-10	150	130	-10	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.754	5%	3%	64%	50%	390	-70	460	370	-20	-1%
Energietechnik	1.029	*	1%	58%	41%	110	-50	160	100	-10	-1%
Elektrotechnik	1.562	6%	4%	67%	53%	260	-20	280	250	-10	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.688	8%	2%	67%	64%	410	-90	500	350	-60	-2%
Technische Forschung und Entwicklung	666	5%	1%	73%	79%	50	-20	70	30	-20	-3%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	589	13%	1%	67%	56%	100	-10	110	90	-10	-2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.433	7%	2%	64%	55%	260	-60	320	230	-30	-2%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.056	29%	17%	37%	36%	600	130	470	820	220	7%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	682	*	10%	40%	41%	30	10	20	10	-20	-3%
Speisenzubereitung	2.340	35%	20%	35%	33%	490	120	370	740	250	11%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1.604	15%	2%	64%	48%	330	10	320	270	-60	-4%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.375	14%	2%	64%	50%	250	-10	260	210	-40	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.404	19%	5%	52%	46%	150	-60	210	180	30	2%
Hochbau	1.222	21%	6%	50%	45%	110	-60	170	150	40	3%
(Innen-)Ausbauberufe	1.109	12%	7%	43%	35%	90	-50	140	190	100	9%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	722	7%	5%	37%	27%	60	-30	90	140	80	11%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.185	9%	20%	43%	32%	940	-20	960	790	-150	-5%
Gebäudetechnik	1.681	13%	36%	38%	29%	750	40	710	570	-180	-11%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	739	3%	2%	51%	30%	70	-30	100	70	0	0%
Ver- und Entsorgung	765	4%	3%	44%	38%	120	-30	150	120	0	0%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.296	12%	1%	64%	42%	280	-150	430	260	-20	-1%
Chemie	2.732	12%	1%	65%	41%	200	-150	350	180	-20	-1%
Informatik- und andere IKT-Berufe	6.402	11%	1%	73%	55%	1.030	70	960	840	-190	-3%
Informatik	1.558	15%	2%	67%	53%	230	10	220	200	-30	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.621	9%	0%	82%	66%	230	10	220	180	-50	-3%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.604	10%	0%	73%	53%	320	30	290	270	-50	-3%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	6.673	19%	18%	52%	59%	1.010	-180	1.190	970	-40	-1%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.731	20%	21%	48%	43%	890	-150	1.040	930	40	1%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	646	16%	5%	69%	75%	60	-30	90	40	-20	-3%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.705	14%	16%	52%	50%	820	-150	970	850	30	1%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.445	15%	17%	52%	45%	770	-140	910	820	50	1%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.675	19%	14%	58%	61%	440	60	380	380	-60	-4%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.601	19%	15%	58%	62%	420	60	360	360	-60	-4%
Reinigungsberufe	5.654	39%	43%	38%	43%	1.720	230	1.490	1.500	-220	-4%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	5.067	12%	2%	78%	63%	600	-160	760	510	-90	-2%
Einkauf und Vertrieb	4.156	11%	2%	82%	68%	490	-140	630	400	-90	-2%
Verkaufsberufe	10.224	36%	21%	44%	35%	1.270	-240	1.510	1.870	600	6%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	6.333	37%	23%	42%	34%	800	-150	950	1.390	590	9%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.924	34%	14%	52%	43%	210	-60	270	220	10	1%
Verkauf von Lebensmitteln	1.235	31%	29%	38%	30%	170	-10	180	170	0	0%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.354	31%	34%	42%	37%	860	260	600	850	-10	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Hotellerie	737	23%	17%	46%	47%	120	30	90	130	10	1%
Gastronomie	4.128	33%	39%	39%	32%	640	200	440	650	10	0%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	22.496	25%	10%	61%	48%	4.960	340	4.620	4.330	-630	-3%
Geschäftsführung und Vorstand	1.046	8%	5%	66%	62%	270	0	270	230	-40	-4%
Unternehmensorganisation und -strategie	6.803	16%	3%	68%	62%	1.270	10	1.260	1.030	-240	-4%
Büro und Sekretariat	13.496	31%	15%	55%	37%	3.200	300	2.900	3.000	-200	-1%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	11.756	24%	2%	65%	43%	2.000	120	1.880	1.640	-360	-3%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	7.928	24%	1%	66%	40%	1.260	90	1.170	1.000	-260	-3%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	3.144	22%	4%	66%	47%	650	20	630	560	-90	-3%
Berufe in Recht und Verwaltung	6.872	27%	3%	58%	30%	1.660	240	1.420	1.450	-210	-3%
Verwaltung	5.203	29%	3%	58%	24%	1.340	180	1.160	1.180	-160	-3%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.602	31%	7%	49%	35%	1.980	530	1.450	1.460	-520	-5%
Arzt- und Praxishilfe	2.994	32%	10%	40%	19%	540	170	370	420	-120	-4%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.128	32%	5%	50%	30%	770	230	540	580	-190	-5%
Human- und Zahnmedizin	1.349	23%	4%	59%	50%	270	70	200	180	-90	-7%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	807	39%	14%	45%	38%	150	50	100	90	-60	-7%
Pharmazie	630	29%	7%	54%	61%	80	-30	110	60	-20	-3%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.017	27%	11%	39%	25%	670	240	430	630	-40	-1%
Altenpflege	1.572	29%	6%	36%	21%	340	110	230	320	-20	-1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	6.399	47%	9%	40%	26%	1.630	480	1.150	1.500	-130	-2%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	5.333	45%	7%	42%	27%	1.270	390	880	1.010	-260	-5%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	974	60%	15%	25%	17%	310	80	230	470	160	16%
Lehrende und ausbildende Berufe	2.170	41%	18%	58%	58%	650	220	430	510	-140	-6%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	697	47%	13%	49%	40%	260	70	190	190	-70	-10%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	3.658	19%	2%	65%	60%	480	70	410	380	-100	-3%
Werbung und Marketing	2.753	18%	2%	67%	56%	320	60	260	250	-70	-3%
Darstellende, unterhaltende Berufe	964	28%	13%	44%	43%	240	80	160	180	-60	-6%

Tabelle 57: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Wiesbaden bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	382	70	0	70	70	0	0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	14	0	0	-	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1750	300	0	300	320	20	1%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	5.365	520	-350	870	920	400	7%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	361	-10	-60	50	60	70	19%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	2.421	230	-160	390	420	190	8%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.863	130	-460	590	630	500	13%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	2059	190	-140	330	350	160	8%
Baugewerbe	5.371	510	-360	870	920	410	8%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2155	340	-30	370	390	50	2%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.672	490	-570	1060	1120	630	9%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.374	1370	-370	1740	1840	470	5%
Verkehr und Lagerei	6.031	670	-320	990	1050	380	6%
Gastgewerbe	6.389	1510	340	1170	1240	-270	-4%
Information und Kommunikation	5400	880	-50	930	980	100	2%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12681	2380	150	2230	2360	-20	0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2926	490	-20	510	530	40	1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	11808	2470	350	2120	2230	-240	-2%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11.265	2450	420	2030	2150	-300	-3%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	14.285	2840	300	2540	2680	-160	-1%
Erziehung und Unterricht	5.461	1750	680	1070	1130	-620	-11%
Gesundheits- und Sozialwesen	18.431	4440	1050	3390	3580	-860	-5%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2363	620	180	440	470	-150	-6%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	5472	2170	1040	1130	1200	-970	-18%
Private Haushalte	833	290	120	170	170	-120	-14%

Tabelle 58: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Bergstraße bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	849	10%	11%	14%	19%	270	110	160	440	170	20%
Landwirtschaft	669	7%	9%	10%	12%	230	100	130	440	210	31%
Gartenbauberufe und Floristik	910	15%	23%	22%	34%	230	60	170	160	-70	-8%
Gartenbau	785	13%	22%	22%	35%	220	60	160	150	-70	-9%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.846	4%	6%	31%	41%	220	-100	320	200	-20	-1%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	1.139	4%	6%	30%	42%	150	-60	210	120	-30	-3%
Holzbe- und -verarbeitung	528	4%	7%	34%	37%	50	-30	80	60	10	2%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	646	12%	9%	51%	58%	100	-20	120	110	10	2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	3.050	6%	6%	42%	45%	420	-140	560	350	-70	-2%
Metallbearbeitung	965	12%	8%	40%	58%	140	-40	180	110	-30	-3%
Metallbau und Schweißtechnik	1.260	3%	6%	48%	38%	180	-50	230	160	-20	-2%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	727	*	4%	32%	29%	80	-50	130	70	-10	-1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.060	5%	6%	44%	65%	510	-160	670	380	-130	-3%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.003	5%	6%	49%	66%	400	-140	540	310	-90	-3%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.057	4%	5%	30%	62%	110	-20	130	70	-40	-4%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.012	4%	4%	45%	56%	420	-110	530	340	-80	-3%
Energietechnik	1.166	2%	2%	46%	54%	160	-40	200	130	-30	-3%
Elektrotechnik	1.611	4%	6%	46%	54%	230	-70	300	190	-40	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.068	8%	3%	53%	75%	270	-100	370	220	-50	-2%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	542	16%	4%	51%	61%	70	-20	90	50	-20	-4%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.171	6%	2%	50%	76%	200	-50	250	170	-30	-3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.497	27%	27%	22%	39%	560	70	490	360	-200	-8%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	788	*	14%	25%	44%	120	0	120	70	-50	-6%
Speisenzubereitung	1.694	33%	33%	20%	34%	440	80	360	290	-150	-9%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	590	18%	5%	52%	64%	120	0	120	90	-30	-5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Ein-pendler-quote am AO (svB)	Aus-pendler-quote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeit-quote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Hoch- und Tiefbauberufe	1.713	15%	11%	38%	38%	190	-50	240	150	-40	-2%
Hochbau	1.450	16%	12%	38%	36%	150	-50	200	110	-40	-3%
(Innen-)Ausbauberufe	1.055	11%	9%	24%	35%	100	-40	140	120	20	2%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.749	7%	21%	36%	41%	800	-20	820	510	-290	-11%
Gebäudetechnik	1.175	12%	46%	19%	40%	590	30	560	360	-230	-20%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	811	3%	3%	26%	33%	80	-30	110	40	-40	-5%
Ver- und Entsorgung	763	2%	3%	60%	55%	130	-20	150	110	-20	-3%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	866	9%	4%	49%	84%	120	-30	150	90	-30	-3%
Chemie	657	7%	4%	49%	86%	100	-20	120	70	-30	-5%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.307	10%	2%	69%	84%	110	-30	140	80	-30	-2%
Informatik	627	12%	2%	71%	81%	30	-30	60	20	-10	-2%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	5.225	10%	21%	41%	60%	990	-20	1.010	750	-240	-5%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.867	10%	22%	41%	54%	950	-20	970	750	-200	-4%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.979	10%	25%	47%	57%	900	-60	960	710	-190	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.647	11%	28%	48%	55%	830	-50	880	640	-190	-7%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	926	17%	19%	51%	65%	290	50	240	220	-70	-8%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	878	17%	20%	53%	67%	270	50	220	200	-70	-8%
Reinigungsberufe	3.465	29%	60%	23%	47%	1.260	170	1.090	650	-610	-18%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.266	11%	4%	58%	75%	310	-110	420	250	-60	-3%
Einkauf und Vertrieb	1.793	10%	3%	63%	78%	270	-80	350	220	-50	-3%
Verkaufsberufe	8.035	37%	31%	32%	43%	1.410	-130	1.540	960	-450	-6%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.290	37%	32%	31%	42%	890	-90	980	660	-230	-4%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.269	37%	25%	41%	53%	210	-30	240	130	-80	-6%
Verkauf von Lebensmitteln	1.140	31%	35%	25%	34%	250	0	250	130	-120	-11%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.130	23%	47%	37%	43%	600	160	440	280	-320	-10%
Hotellerie	514	20%	16%	60%	53%	110	40	70	90	-20	-4%
Gastronomie	2.368	24%	56%	26%	37%	440	110	330	100	-340	-14%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	10.828	29%	19%	35%	62%	2.410	-140	2.550	1.410	-1.000	-9%
Geschäftsführung und Vorstand	564	8%	4%	52%	61%	140	-10	150	110	-30	-5%
Unternehmensorganisation und -strategie	3.198	20%	5%	46%	73%	460	-90	550	310	-150	-5%
Büro und Sekretariat	6.717	35%	29%	26%	51%	1.760	-30	1.790	960	-800	-12%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.959	29%	6%	30%	63%	570	10	560	360	-210	-7%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.545	28%	3%	23%	61%	270	20	250	150	-120	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	938	27%	10%	43%	71%	230	-20	250	170	-60	-6%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.920	40%	7%	20%	53%	530	60	470	340	-190	-10%
Verwaltung	1.549	40%	7%	17%	49%	450	50	400	280	-170	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.941	42%	11%	29%	46%	1.170	190	980	580	-590	-10%
Arzt- und Praxishilfe	1.992	40%	16%	21%	37%	340	70	270	110	-230	-12%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.370	46%	6%	22%	44%	510	90	420	270	-240	-10%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	571	43%	22%	38%	49%	120	30	90	50	-70	-12%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.677	35%	13%	25%	34%	580	150	430	360	-220	-8%
Altenpflege	1.510	46%	8%	18%	28%	310	50	260	230	-80	-5%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.639	46%	12%	19%	33%	1.200	330	870	610	-590	-13%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.811	45%	8%	20%	34%	860	260	600	430	-430	-11%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	704	57%	24%	12%	26%	240	50	190	160	-80	-11%
Lehrende und auszubildende Berufe	989	42%	20%	41%	63%	320	90	230	250	-70	-7%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	718	17%	6%	63%	83%	80	-10	90	60	-20	-3%
Werbung und Marketing	563	15%	5%	65%	84%	60	-10	70	40	-20	-4%

Tabelle 59: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Bergstraße bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	874	350	140	210	140	-210	-24%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	247	40	-10	50	30	-10	-4%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2217	450	0	450	300	-150	-7%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	5.544	800	-270	1070	710	-90	-2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2448	270	-190	460	300	30	1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.958	240	-130	370	240	0	0%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	4.670	460	-400	860	570	110	2%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorgung u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1640	230	-80	310	210	-20	-1%
Baugewerbe	6.200	960	-240	1200	800	-160	-3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2274	430	-20	450	300	-130	-6%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.044	550	-390	940	620	70	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	9.210	1640	-180	1820	1210	-430	-5%
Verkehr und Lagerei	3.590	620	-90	710	470	-150	-4%
Gastgewerbe	4.091	1040	180	860	570	-470	-11%
Information und Kommunikation	1657	320	-10	330	220	-100	-6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1845	400	20	380	250	-150	-8%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1004	190	-10	200	130	-60	-6%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4023	940	110	830	550	-390	-10%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5.120	1550	430	1120	740	-810	-16%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3.698	820	60	760	500	-320	-9%
Erziehung und Unterricht	2.450	850	300	550	370	-480	-20%
Gesundheits- und Sozialwesen	11.027	2680	380	2300	1530	-1.150	-10%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1002	340	110	230	150	-190	-19%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3006	1220	510	710	470	-750	-25%
Private Haushalte	761	280	110	170	120	-160	-21%

Tabelle 60: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Darmstadt-Dieburg bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	828	14%	18%	29%	31%	270	40	230	550	280	34%
Landwirtschaft	575	11%	15%	22%	21%	210	30	180	430	220	38%
Gartenbauberufe und Floristik	795	15%	23%	30%	44%	180	30	150	100	-80	-10%
Gartenbau	677	13%	22%	29%	44%	160	20	140	100	-60	-9%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	2.729	8%	5%	39%	30%	290	-100	390	200	-90	-3%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	1.922	9%	5%	37%	25%	240	-70	310	170	-70	-4%
Holzbe- und -verarbeitung	625	5%	6%	46%	36%	40	-20	60	20	-20	-3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	643	11%	18%	45%	68%	120	-30	150	100	-20	-3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.980	5%	9%	42%	56%	230	-160	390	190	-40	-2%
Metallbearbeitung	771	5%	11%	40%	57%	90	-70	160	80	-10	-1%
Metallbau und Schweißtechnik	610	5%	7%	47%	57%	80	-40	120	70	-10	-2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.642	5%	6%	47%	64%	390	-160	550	250	-140	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.432	4%	5%	50%	65%	270	-140	410	210	-60	-2%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.210	7%	7%	41%	63%	120	-20	140	40	-80	-7%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.830	7%	7%	49%	79%	260	-50	310	160	-100	-5%
Energietechnik	697	4%	5%	40%	68%	110	-20	130	70	-40	-6%
Elektrotechnik	876	10%	11%	54%	84%	150	-20	170	90	-60	-7%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.721	9%	3%	59%	72%	320	-130	450	250	-70	-3%
Technische Forschung und Entwicklung	908	4%	0%	72%	78%	40	-60	100	20	-20	-2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.412	9%	4%	52%	67%	210	-70	280	170	-40	-3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.224	28%	22%	40%	54%	420	40	380	280	-140	-6%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	847	*	12%	53%	55%	100	-40	140	80	-20	-2%
Speisenzubereitung	1.346	39%	29%	30%	51%	280	60	220	160	-120	-9%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.732	10%	8%	43%	40%	250	10	240	140	-110	-6%
Hochbau	1.242	11%	10%	40%	42%	170	10	160	80	-90	-7%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
(Innen-)Ausbauberufe	955	11%	6%	38%	44%	130	10	120	90	-40	-4%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.309	7%	25%	31%	51%	760	10	750	430	-330	-14%
Gebäudetechnik	1.227	11%	43%	19%	45%	590	20	570	290	-300	-24%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	660	3%	4%	40%	51%	80	0	80	30	-50	-8%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.374	9%	3%	48%	80%	250	20	230	170	-80	-6%
Chemie	1.174	7%	2%	47%	79%	200	0	200	140	-60	-5%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.365	10%	4%	69%	89%	140	-20	160	90	-50	-4%
Informatik	552	10%	4%	65%	83%	80	0	80	50	-30	-5%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	5.995	14%	21%	49%	69%	930	-130	1.060	630	-300	-5%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.502	14%	23%	48%	62%	860	-120	980	630	-230	-4%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.788	12%	19%	53%	65%	750	0	750	580	-170	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.475	13%	21%	53%	64%	690	10	680	530	-160	-6%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	530	18%	23%	49%	83%	150	20	130	90	-60	-11%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	503	18%	24%	49%	83%	140	20	120	80	-60	-12%
Reinigungsberufe	5.801	42%	47%	59%	50%	1.810	240	1.570	1.330	-480	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.430	10%	4%	66%	79%	330	-110	440	270	-60	-2%
Einkauf und Vertrieb	1.900	9%	4%	71%	82%	260	-90	350	210	-50	-3%
Verkaufsberufe	8.638	36%	30%	42%	52%	1.440	-90	1.530	970	-470	-5%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.715	37%	31%	43%	50%	910	-60	970	670	-240	-4%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.489	31%	24%	52%	62%	220	-20	240	110	-110	-7%
Verkauf von Lebensmitteln	1.018	37%	37%	24%	51%	230	-30	260	160	-70	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.357	30%	43%	38%	60%	430	120	310	170	-260	-11%
Gastronomie	1.869	31%	50%	37%	54%	340	100	240	150	-190	-10%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	11.534	28%	18%	46%	71%	2.530	-10	2.540	1.480	-1.050	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	4.074	18%	4%	57%	77%	550	-70	620	360	-190	-5%
Büro und Sekretariat	6.764	35%	28%	35%	64%	1.810	70	1.740	930	-880	-13%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.634	32%	5%	39%	74%	570	60	510	360	-210	-8%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.393	30%	2%	34%	74%	230	20	210	130	-100	-7%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	839	34%	11%	47%	78%	230	0	230	170	-60	-7%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.463	41%	9%	26%	74%	370	50	320	200	-170	-12%
Verwaltung	1.214	43%	6%	23%	72%	300	30	270	180	-120	-10%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.877	47%	10%	37%	60%	1.150	380	770	570	-580	-12%
Arzt- und Praxishilfe	1.624	40%	12%	29%	53%	380	140	240	160	-220	-14%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.071	55%	6%	38%	59%	500	170	330	270	-230	-11%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.492	41%	12%	34%	45%	580	190	390	330	-250	-10%
Altenpflege	1.369	53%	9%	28%	40%	350	120	230	210	-140	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.461	58%	10%	31%	47%	1.240	380	860	800	-440	-10%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.701	58%	8%	33%	49%	950	310	640	590	-360	-10%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	600	68%	15%	22%	35%	200	50	150	170	-30	-5%
Lehrende und ausbildende Berufe	887	43%	15%	46%	79%	270	90	180	220	-50	-6%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	679	18%	5%	62%	88%	70	-10	80	50	-20	-3%
Werbung und Marketing	561	16%	5%	63%	88%	50	-10	60	30	-20	-4%

Tabelle 61: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Darmstadt-Dieburg bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	974	260	60	200	130	-130	-13%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	94	20	0	20	10	-10	-11%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1649	200	-100	300	200	0	0%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	4.819	560	-300	860	580	20	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2369	160	-250	410	270	110	5%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	4.533	400	-390	790	530	130	3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.534	250	-360	610	410	160	5%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	679	90	-30	120	80	-10	-1%
Baugewerbe	5.597	1120	40	1080	720	-400	-7%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2771	490	-30	520	350	-140	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.039	490	-400	890	590	100	2%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.240	1900	-50	1950	1300	-600	-6%
Verkehr und Lagerei	3.545	690	10	680	450	-240	-7%
Gastgewerbe	3.301	830	170	660	440	-390	-12%
Information und Kommunikation	1699	310	-10	320	220	-90	-5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1775	360	20	340	230	-130	-7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	925	180	0	180	120	-60	-6%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4816	1480	470	1010	680	-800	-17%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6.945	1690	300	1390	930	-760	-11%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3.417	680	20	660	440	-240	-7%
Erziehung und Unterricht	2.487	840	310	530	360	-480	-19%
Gesundheits- und Sozialwesen	10.401	3050	890	2160	1440	-1.610	-15%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	928	240	50	190	120	-120	-13%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2243	790	300	490	330	-460	-21%
Private Haushalte	795	280	110	170	120	-160	-20%

Tabelle 62: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Groß-Gerau bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	788	16%	14%	29%	36%	150	20	130	150	0	0%
Gartenbau	681	14%	13%	30%	34%	150	30	120	150	0	0%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.075	4%	4%	54%	45%	100	-80	180	140	40	4%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	818	8%	5%	63%	56%	100	-70	170	140	40	5%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.811	11%	3%	52%	37%	390	-150	540	460	70	2%
Metallbearbeitung	1.604	16%	1%	55%	35%	210	-70	280	230	20	1%
Metallbau und Schweißtechnik	602	3%	6%	50%	46%	90	-40	130	110	20	3%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	7.290	3%	2%	59%	48%	1.080	-320	1.400	1.090	10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.150	4%	3%	58%	54%	460	-160	620	480	20	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	4.140	3%	2%	61%	41%	610	-160	770	590	-20	0%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.014	4%	4%	58%	70%	260	-50	310	240	-20	-1%
Energietechnik	900	3%	3%	49%	57%	160	-30	190	160	0	0%
Elektrotechnik	876	5%	6%	67%	80%	100	-10	110	90	-10	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	8.035	5%	0%	71%	44%	730	-380	1.110	700	-30	0%
Technische Forschung und Entwicklung	4.421	3%	0%	74%	30%	280	-220	500	230	-50	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.172	7%	1%	68%	46%	130	-30	160	120	-10	-1%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.442	7%	1%	65%	55%	330	-120	450	340	10	0%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.537	36%	16%	38%	52%	500	100	400	570	70	3%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	877	24%	9%	31%	50%	140	10	130	130	-10	-1%
Speisenzubereitung	1.643	42%	20%	43%	53%	350	90	260	440	90	5%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.595	24%	7%	53%	44%	170	-50	220	190	20	1%
Hochbau	1.401	26%	8%	52%	42%	140	-40	180	160	20	1%
(Innen-)Ausbauberufe	628	16%	9%	36%	48%	60	-20	80	120	60	10%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.274	7%	21%	37%	43%	700	0	700	570	-130	-6%
Gebäudetechnik	1.207	10%	36%	29%	40%	520	20	500	380	-140	-12%
Ver- und Entsorgung	599	4%	3%	50%	46%	110	-20	130	110	0	0%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.427	6%	0%	62%	76%	120	-120	240	140	20	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Chemie	1.318	5%	0%	62%	74%	110	-110	220	130	20	2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	2.579	13%	1%	80%	84%	320	-30	350	270	-50	-2%
Informatik	841	18%	2%	76%	81%	130	0	130	110	-20	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	517	8%	1%	87%	92%	60	0	60	50	-10	-2%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	754	13%	1%	76%	77%	100	-10	110	90	-10	-1%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	11.863	16%	11%	56%	65%	1.590	-90	1.680	1.580	-10	0%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	9.023	19%	14%	52%	53%	1.280	-70	1.350	1.420	140	2%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	2.589	7%	3%	67%	71%	250	-30	280	190	-60	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.776	12%	14%	63%	60%	1.060	-20	1.080	1.060	0	0%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.026	12%	17%	63%	60%	930	-30	960	900	-30	-1%
Bau- und Transportgeräteführung	585	9%	2%	58%	53%	130	20	110	160	30	5%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.114	9%	15%	62%	83%	280	30	250	220	-60	-5%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.079	8%	16%	63%	84%	250	20	230	200	-50	-5%
Reinigungsberufe	5.223	40%	45%	58%	58%	1.480	250	1.230	1.550	70	1%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.609	8%	3%	73%	77%	270	-120	390	250	-20	-1%
Einkauf und Vertrieb	2.129	8%	2%	78%	80%	220	-110	330	200	-20	-1%
Verkaufsberufe	5.974	37%	28%	32%	54%	1.020	-30	1.050	1.000	-20	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.104	39%	30%	32%	53%	680	-20	700	760	80	2%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	720	24%	21%	40%	69%	110	-10	120	80	-30	-4%
Verkauf von Lebensmitteln	808	34%	29%	26%	43%	160	0	160	130	-30	-4%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.762	27%	37%	46%	65%	520	140	380	350	-170	-6%
Hotellerie	583	23%	18%	49%	63%	130	40	90	100	-30	-5%
Gastronomie	2.000	29%	43%	43%	62%	360	100	260	250	-110	-6%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13.371	22%	12%	57%	67%	2.510	-210	2.720	2.250	-260	-2%
Geschäftsführung und Vorstand	547	10%	4%	66%	66%	110	-10	120	110	0	0%
Unternehmensorganisation und -strategie	5.852	12%	2%	67%	71%	810	-200	1.010	740	-70	-1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Büro und Sekretariat	6.474	32%	23%	44%	62%	1.520	10	1.510	1.210	-310	-5%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.638	28%	3%	51%	71%	670	0	670	580	-90	-2%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.286	27%	1%	49%	68%	360	-10	370	320	-40	-2%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.061	25%	7%	60%	78%	240	0	240	200	-40	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.499	35%	5%	30%	49%	640	90	550	540	-100	-4%
Verwaltung	2.141	35%	3%	28%	43%	550	80	470	460	-90	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.280	37%	9%	34%	43%	1.180	360	820	850	-330	-6%
Arzt- und Praxishilfe	1.536	36%	13%	19%	41%	330	110	220	210	-120	-8%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.326	39%	6%	28%	37%	520	160	360	370	-150	-6%
Human- und Zahnmedizin	524	27%	5%	78%	66%	130	40	90	100	-30	-6%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.824	34%	15%	21%	38%	430	190	240	300	-130	-7%
Altenpflege	993	40%	9%	17%	32%	220	80	140	200	-20	-2%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.130	52%	13%	27%	31%	1.080	320	760	840	-240	-6%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.616	52%	11%	29%	30%	880	270	610	660	-220	-6%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.390	30%	17%	57%	59%	300	60	240	280	-20	-1%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	598	50%	26%	50%	39%	190	60	130	130	-60	-10%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	893	13%	4%	79%	88%	100	0	100	80	-20	-2%
Werbung und Marketing	747	13%	4%	81%	89%	60	-10	70	50	-10	-1%

Tabelle 63: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Groß-Gerau bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	437	90	10	80	80	-10	-2%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	155	20	-10	30	30	10	6%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1237	240	20	220	220	-20	-2%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.688	160	-270	430	420	260	10%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	953	-10	-150	140	140	150	16%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	17.603	1620	-1300	2920	2850	1230	7%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	2.347	80	-290	370	360	280	12%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1540	180	-80	260	250	70	5%
Baugewerbe	4.645	630	-170	800	780	150	3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1995	330	-20	350	350	20	1%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.233	490	-380	870	850	360	7%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.926	1200	-30	1230	1210	10	0%
Verkehr und Lagerei	12.337	2020	-160	2180	2130	110	1%
Gastgewerbe	3.693	890	190	700	680	-210	-6%
Information und Kommunikation	3153	530	-30	560	550	20	1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2359	450	20	430	420	-30	-1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	895	150	-10	160	150	0	0%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6248	1470	300	1170	1140	-330	-5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	8.650	2170	530	1640	1610	-560	-6%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	5.248	1090	130	960	940	-150	-3%
Erziehung und Unterricht	1.849	630	250	380	370	-260	-14%
Gesundheits- und Sozialwesen	9.850	2600	710	1890	1850	-750	-8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	645	160	40	120	120	-40	-6%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2628	1050	490	560	550	-500	-19%
Private Haushalte	480	170	70	100	100	-70	-15%

Tabelle 64: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Hochtaunuskreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	949	16%	15%	35%	29%	190	30	160	180	-10	-1%
Gartenbau	848	13%	14%	35%	28%	170	30	140	170	0	0%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	721	5%	5%	50%	34%	80	-20	100	80	0	0%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	571	11%	11%	54%	54%	90	10	80	70	-20	-4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.285	3%	4%	46%	26%	290	-110	400	320	30	1%
Metallbearbeitung	1.399	4%	3%	46%	22%	160	-60	220	170	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.707	3%	3%	59%	48%	450	-130	580	410	-40	-1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.531	3%	3%	63%	48%	320	-110	430	290	-30	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.176	4%	3%	52%	48%	130	-10	140	110	-20	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.933	6%	3%	70%	56%	570	20	550	480	-90	-3%
Energietechnik	726	6%	4%	60%	47%	90	-20	110	80	-10	-1%
Elektrotechnik	2.040	5%	2%	74%	59%	460	40	420	390	-70	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.386	8%	2%	65%	63%	310	-120	430	280	-30	-1%
Technische Forschung und Entwicklung	763	7%	1%	74%	74%	70	-40	110	50	-20	-3%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.265	6%	2%	60%	57%	180	-70	250	170	-10	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.593	35%	17%	40%	31%	550	120	430	460	-90	-3%
Speisenzubereitung	2.198	39%	18%	40%	29%	490	110	380	430	-60	-3%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	539	15%	4%	68%	71%	120	20	100	90	-30	-6%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.215	17%	6%	62%	43%	210	30	180	170	-40	-3%
Hochbau	1.101	18%	7%	61%	40%	180	30	150	140	-40	-4%
(Innen-)Ausbauberufe	802	10%	7%	49%	35%	130	20	110	130	0	0%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.204	10%	19%	38%	32%	730	60	670	530	-200	-9%
Gebäudetechnik	1.250	16%	31%	33%	34%	570	50	520	380	-190	-15%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	544	3%	4%	36%	25%	90	10	80	70	-20	-4%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	699	10%	4%	63%	75%	100	-10	110	80	-20	-3%
Chemie	542	10%	3%	61%	74%	90	0	90	70	-20	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Informatik- und andere IKT-Berufe	4.807	7%	1%	83%	75%	490	40	450	340	-150	-3%
Informatik	1.220	11%	2%	82%	75%	140	-30	170	110	-30	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.121	9%	1%	79%	79%	80	-10	90	50	-30	-3%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	660	8%	1%	76%	78%	80	0	80	60	-20	-3%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	3.317	9%	20%	53%	64%	570	-50	620	540	-30	-1%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.937	9%	22%	52%	49%	520	-40	560	540	20	1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.919	13%	21%	60%	60%	560	-30	590	470	-90	-5%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.780	14%	22%	60%	56%	530	-30	560	460	-70	-4%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	821	17%	16%	62%	71%	230	40	190	170	-60	-7%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	779	17%	17%	63%	72%	230	40	190	170	-60	-8%
Reinigungsberufe	3.466	41%	41%	61%	51%	1.050	170	880	1.010	-40	-1%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.723	8%	2%	76%	73%	440	-100	540	340	-100	-3%
Einkauf und Vertrieb	3.079	8%	2%	79%	75%	350	-90	440	270	-80	-3%
Verkaufsberufe	6.720	32%	25%	49%	43%	1.340	-20	1.360	1.250	-90	-1%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.246	34%	30%	44%	41%	840	0	840	730	-110	-3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.031	25%	16%	55%	56%	200	-10	210	180	-20	-2%
Verkauf von Lebensmitteln	734	33%	25%	38%	35%	170	10	160	170	0	0%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.673	26%	27%	46%	42%	670	180	490	620	-50	-1%
Tourismus und Sport	837	27%	5%	68%	49%	160	30	130	130	-30	-4%
Hotellerie	614	19%	17%	40%	46%	130	40	90	100	-30	-5%
Gastronomie	2.124	27%	40%	33%	37%	370	110	260	300	-70	-3%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	21.147	20%	11%	67%	62%	4.030	560	3.470	3.040	-990	-5%
Geschäftsführung und Vorstand	1.141	9%	3%	66%	71%	260	0	260	200	-60	-5%
Unternehmensorganisation und -strategie	8.457	11%	2%	78%	69%	1.110	190	920	770	-340	-4%
Büro und Sekretariat	10.614	28%	20%	57%	53%	2.500	350	2.150	1.900	-600	-6%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	7.373	19%	2%	58%	68%	1.360	130	1.230	970	-390	-5%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	4.833	18%	1%	58%	69%	890	70	820	640	-250	-5%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.952	22%	5%	62%	67%	350	10	340	270	-80	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.556	33%	4%	42%	54%	620	120	500	440	-180	-7%
Arzt- und Praxishilfe	1.908	34%	5%	36%	43%	510	90	420	360	-150	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.190	33%	7%	50%	38%	1.600	490	1.110	1.110	-490	-7%
Arzt- und Praxishilfe	2.025	34%	13%	32%	22%	440	140	300	290	-150	-7%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.645	30%	4%	52%	36%	620	240	380	400	-220	-8%
Human- und Zahnmedizin	639	34%	1%	64%	66%	190	40	150	150	-40	-6%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	740	40%	10%	50%	32%	140	50	90	100	-40	-5%
Pharmazie	747	29%	4%	64%	48%	110	0	110	80	-30	-4%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.478	30%	11%	39%	27%	640	190	450	500	-140	-6%
Altenpflege	1.385	33%	9%	31%	19%	390	100	290	300	-90	-6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.497	49%	14%	33%	31%	1.340	370	970	940	-400	-9%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.625	48%	13%	34%	32%	990	290	700	680	-310	-9%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	783	55%	15%	29%	17%	310	80	230	240	-70	-9%
Lehrende und ausbildende Berufe	1.256	37%	8%	51%	60%	470	160	310	420	-50	-4%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	610	45%	3%	48%	40%	260	100	160	200	-60	-10%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	2.031	17%	2%	75%	78%	190	0	190	130	-60	-3%
Werbung und Marketing	1.620	17%	2%	76%	77%	120	-10	130	70	-50	-3%

Tabelle 65: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Hochtaunuskreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	283	60	10	50	50	-10	-4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	987	170	0	170	160	-10	-1%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	3.659	330	-260	590	540	210	6%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1431	120	-110	230	210	90	6%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	4.253	420	-270	690	630	210	5%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.785	260	-340	600	550	290	8%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	360	40	-20	60	50	10	3%
Baugewerbe	3.900	790	100	690	630	-160	-4%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2532	400	-30	430	400	0	0%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7.671	690	-550	1240	1130	440	6%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7.287	1230	-30	1260	1150	-80	-1%
Verkehr und Lagerei	2.589	370	-70	440	400	30	1%
Gastgewerbe	4.835	1120	240	880	800	-320	-7%
Information und Kommunikation	4559	750	-30	780	720	-30	-1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6182	1190	100	1090	1000	-190	-3%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1087	200	10	190	170	-30	-3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	12651	3500	1110	2390	2180	-1320	-10%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.358	1630	300	1330	1210	-420	-6%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4.955	1050	160	890	810	-240	-5%
Erziehung und Unterricht	2.857	1050	470	580	530	-520	-18%
Gesundheits- und Sozialwesen	12.268	3100	830	2270	2080	-1.020	-8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1111	290	80	210	190	-100	-9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3015	1160	540	620	560	-600	-20%
Private Haushalte	1310	430	170	260	230	-200	-15%

Tabelle 66: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Main-Kinzig-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	836	12%	26%	31%	28%	190	-20	210	190	0	0%
Gartenbauberufe und Floristik	1.222	14%	21%	22%	33%	270	20	250	260	-10	-1%
Gartenbau	1.059	13%	19%	22%	31%	240	20	220	250	10	1%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	4.525	4%	4%	23%	18%	430	-280	710	640	210	5%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	3.010	2%	2%	19%	13%	310	-180	490	450	140	5%
Holzbe- und -verarbeitung	1.291	5%	8%	32%	25%	110	-90	200	160	50	4%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.291	9%	15%	29%	40%	90	-100	190	140	50	4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	6.472	3%	4%	27%	24%	680	-400	1.080	860	180	3%
Metallbearbeitung	3.872	4%	4%	25%	23%	400	-240	640	530	130	3%
Metallbau und Schweißtechnik	1.392	2%	5%	30%	30%	180	-70	250	200	20	1%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	604	2%	4%	30%	27%	60	-40	100	60	0	0%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.562	4%	4%	35%	46%	800	-270	1.070	810	10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.917	3%	4%	37%	46%	600	-260	860	630	30	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	1.645	6%	5%	29%	47%	190	-20	210	180	-10	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.550	6%	6%	34%	54%	410	-190	600	410	0	0%
Energietechnik	1.808	3%	3%	30%	40%	160	-100	260	170	10	1%
Elektrotechnik	1.514	10%	9%	39%	64%	230	-80	310	210	-20	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	4.541	7%	3%	42%	50%	610	-260	870	590	-20	0%
Technische Forschung und Entwicklung	949	7%	1%	54%	63%	90	-60	150	80	-10	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	917	12%	3%	40%	49%	110	-50	160	110	0	0%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.675	5%	3%	38%	45%	390	-170	560	390	0	0%
Textil- und Lederberufe	641	15%	17%	32%	34%	120	-30	150	140	20	3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.190	33%	23%	20%	38%	630	100	530	570	-60	-2%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	848	*	15%	25%	44%	120	-10	130	80	-40	-5%
Speisenzubereitung	2.324	40%	26%	18%	35%	520	120	400	490	-30	-1%
Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	795	12%	3%	48%	63%	140	-20	160	130	-10	-1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Bauplanung und -überwachung, Architektur	715	12%	3%	50%	62%	120	-20	140	110	-10	-1%
Hoch- und Tiefbauberufe	2.976	11%	7%	47%	35%	250	-180	430	340	90	3%
Hochbau	2.467	13%	7%	48%	35%	190	-150	340	270	80	3%
Tiefbau	509	4%	2%	44%	32%	60	-30	90	70	10	2%
(Innen-)Ausbauberufe	2.078	8%	6%	31%	35%	140	-130	270	300	160	8%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	1.017	6%	5%	27%	31%	70	-60	130	160	90	9%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	824	9%	7%	36%	38%	50	-50	100	100	50	6%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.734	8%	23%	23%	39%	1.140	-40	1.180	740	-400	-11%
Gebäudetechnik	1.960	11%	39%	17%	37%	910	40	870	480	-430	-22%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1.049	3%	4%	28%	40%	80	-60	140	100	20	2%
Ver- und Entsorgung	725	6%	8%	24%	41%	150	-20	170	130	-20	-3%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.279	9%	1%	41%	36%	360	-120	480	350	-10	0%
Chemie	3.044	9%	1%	42%	33%	320	-100	420	290	-30	-1%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.607	8%	4%	48%	79%	130	-40	170	100	-30	-2%
Informatik	594	8%	6%	40%	73%	50	-10	60	30	-20	-3%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	9.465	17%	17%	30%	49%	1.520	-270	1.790	2.000	480	5%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	8.444	18%	19%	28%	40%	1.410	-230	1.640	1.950	540	6%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	661	10%	4%	48%	74%	60	-20	80	50	-10	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.758	12%	21%	44%	52%	1.290	-110	1.400	1.050	-240	-5%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.188	14%	24%	45%	53%	1.200	-90	1.290	940	-260	-6%
Bau- und Transportgeräteführung	515	1%	4%	38%	42%	90	-20	110	110	20	4%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	4.395	19%	11%	84%	69%	1.210	190	1.020	1.070	-140	-3%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	4.272	18%	11%	86%	71%	1.160	180	980	1.040	-120	-3%
Reinigungsberufe	6.799	35%	55%	28%	37%	2.310	260	2.050	1.540	-770	-11%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.165	12%	4%	52%	64%	410	-240	650	400	-10	0%
Einkauf und Vertrieb	3.345	11%	3%	54%	65%	340	-200	540	330	-10	0%
Verkaufsberufe	12.216	37%	26%	24%	37%	1.890	-200	2.090	1.620	-270	-2%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	7.683	39%	29%	23%	36%	1.140	-120	1.260	1.100	-40	-1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	2.052	29%	16%	33%	46%	310	-40	350	230	-80	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Verkauf von Lebensmitteln	1.824	35%	30%	18%	27%	340	-10	350	210	-130	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.708	32%	44%	20%	49%	680	180	500	220	-460	-12%
Gastronomie	2.893	32%	49%	18%	38%	500	150	350	190	-310	-11%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	19.299	28%	16%	33%	53%	3.820	-350	4.170	2.720	-1.100	-6%
Geschäftsführung und Vorstand	715	9%	6%	46%	58%	180	-20	200	140	-40	-6%
Unternehmensorganisation und -strategie	6.700	18%	3%	41%	57%	930	-220	1.150	760	-170	-3%
Büro und Sekretariat	11.102	36%	25%	24%	48%	2.570	-120	2.690	1.610	-960	-9%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	5.215	29%	4%	32%	65%	950	-20	970	690	-260	-5%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.664	30%	2%	29%	70%	530	30	500	380	-150	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.796	25%	7%	38%	60%	300	-50	350	230	-70	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	3.449	38%	4%	22%	49%	770	80	690	550	-220	-6%
Verwaltung	2.696	40%	3%	18%	46%	630	70	560	430	-200	-7%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.448	37%	7%	25%	32%	1.750	480	1.270	1.040	-710	-8%
Arzt- und Praxishilfe	2.992	35%	11%	16%	27%	570	170	400	310	-260	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.661	37%	5%	22%	33%	670	210	460	380	-290	-8%
Human- und Zahnmedizin	939	24%	3%	52%	39%	190	50	140	140	-50	-5%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	931	44%	13%	26%	28%	180	60	120	110	-70	-8%
Pharmazie	529	44%	7%	27%	41%	80	-10	90	50	-30	-6%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	4.390	38%	15%	17%	26%	1.020	300	720	750	-270	-6%
Altenpflege	2.711	45%	10%	13%	19%	620	160	460	530	-90	-3%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	6.624	54%	9%	21%	28%	1.770	490	1.280	1.330	-440	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	5.643	53%	7%	22%	28%	1.350	400	950	890	-460	-8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	800	65%	14%	11%	25%	300	60	240	390	90	11%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.396	36%	19%	35%	55%	450	120	330	390	-60	-4%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	521	50%	20%	30%	41%	180	50	130	110	-70	-13%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.096	22%	7%	49%	76%	120	-40	160	110	-10	-1%
Werbung und Marketing	820	24%	7%	50%	78%	80	-30	110	70	-10	-1%

Tabelle 67: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Main-Kinzig-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	734	90	-40	130	110	20	3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	79	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2044	360	-30	390	320	-40	-2%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	8.912	920	-670	1590	1290	370	4%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	7383	810	-510	1320	1080	270	4%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	4.168	460	-290	750	610	150	4%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	10.207	750	-1020	1770	1440	690	7%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1986	250	-110	360	290	40	2%
Baugewerbe	9.636	1060	-670	1730	1410	350	4%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2955	550	-20	570	460	-90	-3%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.922	730	-510	1240	1000	270	4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	14.427	2480	-250	2730	2220	-260	-2%
Verkehr und Lagerei	6.109	960	-180	1140	930	-30	0%
Gastgewerbe	6.174	1570	320	1250	1020	-550	-9%
Information und Kommunikation	1821	280	-60	340	280	0	0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3157	660	40	620	500	-160	-5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1245	220	-20	240	190	-30	-2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	10717	2200	110	2090	1700	-500	-5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12.840	3170	580	2590	2100	-1070	-8%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	7.449	1610	150	1460	1190	-420	-6%
Erziehung und Unterricht	3.376	1150	420	730	600	-550	-16%
Gesundheits- und Sozialwesen	18.322	4780	1050	3730	3040	-1.740	-9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1240	330	80	250	210	-120	-10%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3965	1500	620	880	720	-780	-20%
Private Haushalte	989	350	130	220	180	-170	-17%

Tabelle 68: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Main-Taunus-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Gartenbauberufe und Floristik	833	17%	19%	47%	45%	170	30	140	140	-30	-4%
Gartenbau	748	16%	19%	46%	44%	40	20	20	30	-10	-1%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	859	4%	5%	59%	42%	70	-50	120	100	30	3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	700	9%	9%	64%	58%	110	-30	140	120	10	1%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.543	4%	7%	70%	59%	240	-90	330	240	0	0%
Metallbearbeitung	526	4%	6%	74%	73%	60	-30	90	60	0	0%
Metallbau und Schweißtechnik	536	3%	11%	60%	48%	80	-40	120	80	0	0%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.823	4%	3%	67%	71%	380	-90	470	370	-10	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.974	4%	3%	75%	75%	290	-80	370	270	-20	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	849	4%	5%	48%	67%	90	-10	100	90	0	0%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.831	5%	3%	76%	71%	340	-50	390	300	-40	-1%
Energietechnik	781	3%	3%	64%	66%	70	-40	110	80	10	1%
Elektrotechnik	1.667	6%	3%	80%	75%	220	-10	230	190	-30	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.262	9%	1%	76%	79%	370	10	360	310	-60	-3%
Technische Forschung und Entwicklung	1.025	11%	1%	75%	77%	180	40	140	130	-50	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	915	6%	2%	76%	82%	140	-20	160	130	-10	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.139	31%	17%	51%	48%	440	90	350	480	40	2%
Speisenzubereitung	1.692	36%	18%	51%	47%	370	90	280	410	40	2%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	611	12%	2%	76%	78%	120	0	120	110	-10	-2%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	561	12%	2%	78%	79%	100	0	100	90	-10	-2%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.517	18%	5%	69%	49%	100	-80	180	110	10	1%
Hochbau	1.419	*	5%	69%	47%	90	-80	170	100	10	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
(Innen-)Ausbauberufe	721	11%	7%	59%	51%	60	-30	90	90	30	4%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.085	7%	22%	51%	51%	690	20	670	560	-130	-6%
Gebäudetechnik	1.098	10%	36%	40%	47%	520	30	490	360	-160	-15%
Ver- und Entsorgung	587	2%	5%	68%	58%	130	0	130	120	-10	-2%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.143	6%	1%	74%	91%	140	-30	170	120	-20	-2%
Chemie	962	6%	1%	72%	91%	110	-30	140	90	-20	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	6.057	7%	1%	84%	76%	690	10	680	540	-150	-2%
Informatik	1.400	9%	1%	82%	78%	170	20	150	130	-40	-3%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	2.337	7%	0%	86%	74%	250	-10	260	190	-60	-3%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.405	5%	1%	85%	77%	200	20	180	160	-40	-3%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	4.057	13%	18%	66%	76%	660	-100	760	630	-30	-1%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	3.470	14%	21%	65%	63%	600	-90	690	680	80	2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.352	12%	22%	70%	69%	640	-40	680	560	-80	-3%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.163	13%	24%	70%	66%	610	-30	640	540	-70	-3%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.298	16%	16%	82%	83%	370	40	330	320	-50	-4%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.272	15%	16%	83%	84%	370	50	320	320	-50	-4%
Reinigungsberufe	3.223	36%	47%	62%	59%	960	120	840	940	-20	-1%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.514	7%	2%	84%	71%	700	-100	800	550	-150	-2%
Einkauf und Vertrieb	5.586	7%	1%	86%	73%	610	-80	690	480	-130	-2%
Verkaufsberufe	8.697	35%	20%	59%	47%	1.360	-30	1.390	1.490	130	1%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.703	35%	22%	60%	45%	890	-20	910	1.070	180	3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.896	37%	15%	63%	51%	250	-10	260	230	-20	-1%
Verkauf von Lebensmitteln	743	33%	25%	42%	45%	170	10	160	140	-30	-4%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.291	26%	33%	64%	64%	540	150	390	490	-50	-2%
Hotellerie	619	19%	19%	64%	65%	120	30	90	110	-10	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gastronomie	2.160	29%	41%	60%	57%	340	100	240	350	10	0%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	22.504	20%	8%	73%	70%	4.060	300	3.760	3.400	-660	-3%
Geschäftsführung und Vorstand	1.208	6%	3%	75%	74%	210	-10	220	170	-40	-3%
Unternehmensorganisation und -strategie	6.971	13%	2%	78%	79%	940	40	900	720	-220	-3%
Büro und Sekretariat	12.939	26%	12%	70%	60%	2.710	230	2.480	2.460	-250	-2%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	7.040	19%	2%	77%	82%	1.120	170	950	870	-250	-4%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	3.023	19%	1%	78%	88%	500	60	440	390	-110	-4%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.504	18%	4%	76%	75%	450	40	410	370	-80	-3%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.607	29%	4%	55%	63%	540	100	440	430	-110	-4%
Verwaltung	1.990	29%	3%	50%	55%	440	90	350	340	-100	-5%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.837	34%	10%	46%	59%	980	260	720	660	-320	-7%
Arzt- und Praxishilfe	1.652	34%	15%	33%	45%	320	90	230	200	-120	-7%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.542	37%	7%	41%	56%	370	110	260	260	-110	-7%
Pharmazie	515	31%	6%	64%	71%	110	10	100	80	-30	-6%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.986	31%	14%	46%	42%	450	140	310	390	-60	-3%
Altenpflege	1.032	34%	11%	41%	34%	230	60	170	210	-20	-2%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.452	51%	10%	35%	35%	1.170	320	850	890	-280	-6%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.723	50%	8%	35%	36%	890	260	630	660	-230	-6%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	613	61%	16%	26%	26%	220	50	170	190	-30	-5%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.103	43%	17%	58%	70%	360	100	260	320	-40	-4%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	572	58%	16%	52%	48%	240	70	170	200	-40	-7%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	2.924	12%	2%	83%	80%	270	20	250	200	-70	-2%
Werbung und Marketing	2.546	11%	1%	83%	77%	210	0	210	160	-50	-2%

Tabelle 69: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Main-Taunus-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	318	40	-10	50	50	10	3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11	0	0	-	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1231	230	20	210	190	-40	-3%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.287	180	-170	350	330	150	7%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1159	30	-140	170	160	130	11%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.841	200	-90	290	270	70	4%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.163	80	-380	460	430	350	11%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	761	80	-40	120	110	30	4%
Baugewerbe	4.112	400	-240	640	590	190	5%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1914	290	-20	310	290	0	0%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.149	1030	-550	1580	1480	450	4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.293	1670	-20	1690	1580	-90	-1%
Verkehr und Lagerei	2.750	370	-70	440	410	40	1%
Gastgewerbe	4.156	940	220	720	670	-270	-6%
Information und Kommunikation	7144	1100	-60	1160	1090	-10	0%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6935	1280	120	1160	1080	-200	-3%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1454	240	0	240	220	-20	-1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	12929	2940	700	2240	2100	-840	-6%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9.506	1970	350	1620	1510	-460	-5%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	8.350	1640	230	1410	1320	-320	-4%
Erziehung und Unterricht	3.329	1000	390	610	570	-430	-13%
Gesundheits- und Sozialwesen	7.364	1680	400	1280	1190	-490	-7%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	741	160	30	130	120	-40	-5%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2823	1050	500	550	510	-540	-19%
Private Haushalte	737	240	100	140	130	-110	-15%

Tabelle 70: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Odenwaldkreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	3.615	3%	6%	35%	17%	410	-130	540	280	-130	-4%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	3.331	3%	6%	37%	14%	400	-100	500	260	-140	-4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.026	5%	8%	19%	38%	130	-90	220	110	-20	-2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.090	5%	11%	24%	55%	170	-60	230	90	-80	-7%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	743	6%	13%	27%	58%	120	-50	170	60	-60	-8%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.199	8%	7%	23%	47%	140	-110	250	100	-40	-3%
Energietechnik	673	4%	5%	19%	34%	60	-60	120	40	-20	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.214	6%	3%	34%	42%	160	-60	220	90	-70	-6%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	795	3%	3%	31%	37%	100	-40	140	60	-40	-5%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	950	25%	27%	14%	28%	220	30	190	170	-50	-5%
Speisenzubereitung	594	33%	37%	10%	28%	170	30	140	90	-80	-13%
Hoch- und Tiefbauberufe	536	7%	12%	14%	34%	10	-70	80	20	10	2%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	779	8%	32%	13%	40%	250	-20	270	90	-160	-21%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	1.518	16%	24%	18%	56%	290	-40	330	170	-120	-8%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.320	16%	26%	17%	54%	250	-40	290	170	-80	-6%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	926	11%	29%	24%	52%	310	-20	330	160	-150	-16%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	808	*	33%	25%	50%	290	-20	310	140	-150	-19%
Reinigungsberufe	1.657	28%	63%	19%	31%	510	40	470	290	-220	-13%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	514	12%	5%	43%	68%	80	-20	100	50	-30	-6%
Verkaufsberufe	2.474	37%	33%	13%	39%	490	-20	510	170	-320	-13%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.520	41%	36%	13%	41%	290	-10	300	90	-200	-13%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	865	20%	61%	14%	36%	160	40	120	-30	-190	-22%
Gastronomie	666	18%	66%	11%	31%	120	30	90	-10	-130	-20%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.123	31%	19%	21%	50%	720	-90	810	360	-360	-12%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Unternehmensorganisation und -strategie	993	24%	5%	25%	57%	200	-40	240	120	-80	-8%
Büro und Sekretariat	1.899	36%	27%	17%	45%	460	-50	510	220	-240	-13%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.002	30%	5%	16%	46%	190	10	180	80	-110	-11%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	647	30%	3%	12%	41%	120	10	110	50	-70	-11%
Berufe in Recht und Verwaltung	911	44%	6%	10%	34%	250	30	220	110	-140	-15%
Verwaltung	837	44%	5%	9%	30%	220	20	200	110	-110	-13%
Medizinische Gesundheitsberufe	2.321	39%	8%	19%	34%	480	140	340	150	-330	-14%
Arzt- und Praxishilfe	579	41%	12%	9%	35%	110	30	80	20	-90	-16%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.109	39%	8%	16%	34%	230	80	150	40	-190	-17%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.206	37%	13%	13%	25%	260	70	190	90	-170	-14%
Altenpflege	879	42%	10%	13%	22%	200	50	150	80	-120	-14%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	1.864	56%	12%	12%	28%	500	110	390	210	-290	-16%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.385	56%	8%	13%	31%	310	80	230	110	-200	-14%

Tabelle 71: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Odenwaldkreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	218	50	0	50	20	-30	-14%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5	0	0	-	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1055	220	0	220	110	-110	-10%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	5.121	840	-190	1030	510	-330	-6%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	681	30	-90	120	60	30	4%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.194	80	-140	220	110	30	3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	1.872	150	-200	350	170	20	1%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	246	50	0	50	20	-30	-12%
Baugewerbe	1.927	70	-270	340	170	100	5%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	729	140	-10	150	70	-70	-10%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	928	100	-80	180	90	-10	-1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.540	510	-20	530	260	-250	-10%
Verkehr und Lagerei	948	170	-20	190	100	-70	-7%
Gastgewerbe	1.260	340	60	280	140	-200	-16%
Information und Kommunikation	173	40	0	40	20	-20	-12%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	783	180	10	170	80	-100	-13%
Grundstücks- und Wohnungswesen	187	30	-10	40	20	-10	-5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	911	210	20	190	100	-110	-12%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.239	560	80	480	240	-320	-14%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.730	410	40	370	180	-230	-13%
Erziehung und Unterricht	741	200	40	160	80	-120	-16%
Gesundheits- und Sozialwesen	4.954	1380	290	1090	540	-840	-17%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	218	60	10	50	20	-40	-18%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	952	380	150	230	110	-270	-28%
Private Haushalte	250	90	30	60	30	-60	-24%

Tabelle 72: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Offenbach bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	1.213	12%	18%	38%	31%	290	50	240	290	0	0%
Gartenbau	1.110	10%	18%	39%	29%	270	40	230	270	0	0%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.495	4%	5%	45%	41%	110	-130	240	180	70	5%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	906	4%	4%	49%	35%	80	-90	170	110	30	3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.182	10%	20%	53%	58%	200	-60	260	240	40	3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.844	3%	6%	45%	49%	330	-300	630	470	140	5%
Metallbearbeitung	1.327	4%	5%	44%	55%	150	-140	290	220	70	5%
Metallbau und Schweißtechnik	771	3%	6%	54%	51%	110	-70	180	130	20	3%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.670	5%	4%	61%	60%	660	-310	970	720	60	1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.216	4%	4%	65%	60%	520	-280	800	550	30	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	1.454	6%	2%	48%	61%	140	-30	170	160	20	1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.955	4%	4%	68%	60%	580	-210	790	580	0	0%
Energietechnik	1.673	2%	3%	64%	53%	220	-40	260	210	-10	-1%
Elektrotechnik	2.862	5%	5%	71%	64%	350	-140	490	340	-10	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.704	6%	2%	67%	67%	430	-210	640	440	10	0%
Technische Forschung und Entwicklung	1.205	6%	1%	75%	72%	110	-60	170	100	-10	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	797	11%	2%	62%	60%	100	-50	150	110	10	1%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.702	5%	2%	63%	66%	210	-110	320	210	0	0%
Textil- und Lederberufe	671	20%	20%	35%	30%	100	-40	140	120	20	3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.934	29%	19%	40%	49%	650	130	520	700	50	2%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	968	14%	7%	42%	45%	170	10	160	150	-20	-2%
Speisenzubereitung	1.936	36%	25%	38%	51%	470	110	360	520	50	3%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	954	13%	3%	72%	71%	190	10	180	160	-30	-3%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	836	14%	2%	72%	72%	160	0	160	140	-20	-2%
Hoch- und Tiefbauberufe	2.052	22%	6%	63%	59%	160	-90	250	190	30	1%
Hochbau	1.810	24%	6%	63%	60%	130	-80	210	150	20	1%
(Innen-)Ausbauberufe	1.844	11%	7%	58%	42%	190	-40	230	280	90	5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	1.043	6%	4%	63%	39%	130	0	130	150	20	2%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	570	15%	10%	57%	48%	50	-30	80	90	40	7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.123	7%	22%	45%	45%	970	-10	980	790	-180	-6%
Gebäudetechnik	1.608	10%	39%	36%	45%	750	30	720	510	-240	-15%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	886	4%	3%	54%	41%	80	-40	120	90	10	1%
Ver- und Entsorgung	629	3%	5%	49%	48%	110	-20	130	120	10	2%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- u. Physikberufe	1.642	15%	1%	59%	65%	270	-20	290	260	-10	-1%
Chemie	1.105	11%	1%	56%	67%	180	-30	210	180	0	0%
Informatik- und andere IKT-Berufe	4.094	8%	2%	75%	78%	410	-70	480	350	-60	-1%
Informatik	1.086	11%	3%	70%	77%	120	-10	130	100	-20	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.097	6%	1%	80%	83%	100	-30	130	80	-20	-2%
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	883	6%	2%	72%	76%	110	-10	120	100	-10	-1%
Verkehr- u. Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	11.222	13%	14%	56%	62%	1.610	-310	1.920	1.840	230	2%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	8.509	14%	18%	48%	52%	1.390	-240	1.630	1.730	340	4%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	1.214	10%	3%	72%	81%	130	-20	150	110	-20	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.494	13%	20%	54%	66%	870	-50	920	780	-90	-3%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.088	14%	22%	53%	65%	810	-50	860	720	-90	-3%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.178	15%	14%	62%	81%	290	40	250	250	-40	-3%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.148	15%	14%	63%	81%	280	40	240	240	-40	-3%
Reinigungsberufe	8.941	32%	54%	64%	54%	2.610	440	2.170	1.870	-740	-8%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.178	15%	14%	62%	81%	290	40	250	250	-40	-3%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.148	15%	14%	63%	81%	280	40	240	240	-40	-3%
Reinigungsberufe	8.941	32%	54%	64%	54%	2.610	440	2.170	1.870	-740	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.961	9%	2%	74%	67%	770	-270	1.040	710	-60	-1%
Einkauf und Vertrieb	5.643	8%	2%	78%	71%	640	-230	870	570	-70	-1%
Verkaufsberufe	9.888	36%	26%	38%	47%	1.590	-70	1.660	1.560	-30	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	6.378	36%	29%	38%	46%	1.000	-60	1.060	1.100	100	2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.611	33%	15%	52%	61%	250	-20	270	220	-30	-2%
Verkauf v. Lebensmitteln	1.446	35%	29%	26%	27%	270	20	250	190	-80	-6%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.077	28%	37%	35%	64%	580	170	410	310	-270	-9%
Hotellerie	533	25%	18%	38%	69%	120	30	90	100	-20	-4%
Gastronomie	2.027	32%	41%	33%	58%	340	110	230	210	-130	-6%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	22.497	23%	13%	57%	63%	4.250	-230	4.480	3.530	-720	-3%
Geschäftsführung und Vorstand	1.125	7%	4%	67%	66%	230	-30	260	200	-30	-3%
Unternehmensorganisation und -strategie	9.485	16%	3%	65%	65%	1.310	-160	1.470	1.090	-220	-2%
Büro und Sekretariat	11.006	30%	24%	45%	58%	2.570	-40	2.610	1.950	-620	-6%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen u. Steuerberatung	5.524	25%	4%	51%	73%	1.060	70	990	820	-240	-4%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.363	25%	2%	45%	78%	420	30	390	330	-90	-4%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.407	23%	6%	62%	68%	490	0	490	400	-90	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	3.357	31%	4%	44%	60%	720	120	600	560	-160	-5%
Verwaltung	2.443	34%	4%	35%	55%	580	90	490	430	-150	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.635	35%	10%	38%	57%	1.210	340	870	800	-410	-7%
Arzt- und Praxishilfe	2.221	35%	13%	23%	40%	490	150	340	270	-220	-10%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.397	39%	7%	30%	66%	340	90	250	240	-100	-7%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	557	36%	21%	42%	49%	110	40	70	70	-40	-7%
Pharmazie	806	30%	4%	66%	54%	120	10	110	110	-10	-1%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.582	35%	12%	33%	43%	620	220	400	520	-100	-4%
Altenpflege	1.269	41%	8%	29%	41%	300	90	210	290	-10	-1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.795	49%	11%	28%	40%	1.360	420	940	1.020	-340	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.158	47%	10%	29%	40%	1.100	350	750	800	-300	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	565	62%	16%	20%	37%	210	60	150	190	-20	-4%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.261	37%	11%	51%	68%	380	110	270	390	10	1%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	2.546	14%	3%	71%	75%	240	-40	280	220	-20	-1%
Werbung und Marketing	2.213	14%	3%	72%	74%	220	-30	250	200	-20	-1%

Tabelle 73: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Offenbach bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	369	70	0	70	60	-10	-3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	65	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2634	530	40	490	430	-100	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.724	100	-340	440	390	290	11%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2737	20	-410	430	380	360	13%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	6.300	430	-620	1050	920	490	8%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	6.793	190	-900	1090	960	770	11%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1943	280	-70	350	300	20	1%
Baugewerbe	7.436	900	-400	1300	1140	240	3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4219	730	-40	770	680	-50	-1%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	14.308	1550	-920	2470	2170	620	4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.907	1960	-40	2000	1760	-200	-2%
Verkehr und Lagerei	9.409	1430	-260	1690	1480	50	1%
Gastgewerbe	5.058	1250	270	980	860	-390	-8%
Information und Kommunikation	5059	880	-40	920	810	-70	-1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3314	670	50	620	550	-120	-4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1930	380	20	360	320	-60	-3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	9983	2430	500	1930	1700	-730	-7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	16.094	4000	870	3130	2750	-1250	-8%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	6.337	1390	190	1200	1060	-330	-5%
Erziehung und Unterricht	2.687	960	390	570	500	-460	-17%
Gesundheits- und Sozialwesen	8.458	2240	570	1670	1470	-770	-9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	955	280	90	190	170	-110	-12%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3161	1340	640	700	620	-720	-23%
Private Haushalte	858	290	110	180	160	-130	-15%

Tabelle 74: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Rheingau-Taunus-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	865	15%	21%	21%	20%	220	10	210	200	-20	-2%
Gartenbauberufe und Floristik	637	20%	24%	30%	45%	160	30	130	90	-70	-11%
Gartenbau	594	19%	23%	30%	43%	160	40	120	90	-70	-12%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	767	5%	6%	30%	39%	60	-70	130	80	20	3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	830	3%	5%	40%	55%	70	-90	160	80	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.767	8%	6%	44%	66%	210	-130	340	190	-20	-1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.220	10%	6%	47%	66%	150	-110	260	140	-10	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	547	5%	6%	38%	65%	60	-20	80	50	-10	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.450	5%	5%	40%	60%	150	-80	230	120	-30	-2%
Energietechnik	763	*	2%	29%	47%	80	-20	100	60	-20	-3%
Elektrotechnik	588	9%	8%	53%	73%	70	-50	120	60	-10	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.236	8%	2%	60%	74%	140	-80	220	120	-20	-2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	717	5%	1%	58%	70%	80	-40	120	70	-10	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.042	19%	21%	32%	34%	430	60	370	350	-80	-4%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	664	8%	11%	42%	32%	140	10	130	120	-20	-3%
Speisenzubereitung	1.232	27%	27%	25%	36%	280	60	220	190	-90	-7%
Hoch- und Tiefbauberufe	828	12%	7%	44%	41%	50	-60	110	60	10	1%
Hochbau	696	13%	7%	45%	40%	30	-60	90	40	10	1%
(Innen-)Ausbauberufe	767	13%	13%	39%	36%	40	-50	90	40	0	0%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.536	9%	29%	25%	46%	490	-30	520	230	-260	-17%
Gebäudetechnik	912	14%	41%	21%	38%	430	20	410	200	-230	-25%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- u. Physikberufe	647	23%	9%	52%	81%	90	-10	100	50	-40	-6%
Chemie	515	27%	10%	49%	81%	90	10	80	50	-40	-8%
Informatik- und andere IKT-Berufe	980	6%	3%	70%	87%	90	0	90	50	-40	-4%
Verkehr- u. Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	2.149	10%	28%	40%	72%	370	-70	440	290	-80	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.906	11%	30%	40%	63%	330	-70	400	340	10	1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.418	14%	35%	41%	68%	530	-20	550	300	-230	-16%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.290	*	37%	40%	65%	500	-20	520	290	-210	-16%
Reinigungsberufe	2.586	36%	52%	50%	43%	890	140	750	690	-200	-8%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.589	11%	3%	65%	78%	180	-80	260	150	-30	-2%
Einkauf und Vertrieb	1.364	11%	2%	68%	78%	160	-70	230	130	-30	-2%
Verkaufsberufe	4.426	34%	28%	37%	49%	780	-40	820	530	-250	-6%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.019	35%	31%	38%	47%	500	-20	520	340	-160	-5%
Verkauf v. Lebensmitteln	756	32%	24%	33%	36%	160	-10	170	130	-30	-4%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.690	21%	45%	26%	42%	530	130	400	200	-330	-12%
Hotellerie	551	22%	23%	29%	43%	120	30	90	80	-40	-7%
Gastronomie	1.922	21%	52%	23%	37%	360	90	270	120	-240	-12%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.548	30%	21%	41%	72%	1.460	-50	1.510	830	-630	-10%
Unternehmensorganisation und -strategie	1.701	20%	4%	55%	81%	230	-30	260	160	-70	-4%
Büro und Sekretariat	4.269	36%	30%	30%	64%	1.090	-10	1.100	530	-560	-13%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen u. Steuerberatung	1.705	30%	7%	35%	80%	350	10	340	230	-120	-7%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	682	28%	4%	30%	86%	130	10	120	80	-50	-7%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	681	30%	10%	45%	77%	150	-10	160	110	-40	-6%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.463	43%	6%	25%	65%	370	50	320	260	-110	-8%
Verwaltung	1.259	43%	4%	23%	61%	340	50	290	240	-100	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	3.936	40%	9%	38%	55%	850	200	650	560	-290	-7%
Arzt- und Praxishilfe	1.078	39%	14%	22%	49%	230	60	170	130	-100	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.621	35%	7%	35%	53%	350	90	260	210	-140	-9%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	500	48%	12%	43%	48%	100	30	70	80	-20	-4%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.408	34%	13%	28%	44%	330	100	230	220	-110	-8%
Altenpflege	828	39%	8%	25%	39%	190	50	140	130	-60	-7%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	3.958	50%	12%	32%	37%	1.110	260	850	790	-320	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.150	49%	9%	35%	39%	790	200	590	580	-210	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	702	60%	18%	19%	23%	250	50	200	180	-70	-10%
Lehrende und auszubildende Berufe	758	46%	17%	49%	67%	200	60	140	160	-40	-5%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	888	20%	6%	70%	82%	60	-20	80	30	-30	-3%
Werbung und Marketing	719	17%	5%	72%	81%	40	-20	60	20	-20	-3%

Tabelle 75: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Rheingau-Taunus-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	697	120	-20	140	90	-30	-4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-	0	0	-	0	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2011	420	10	410	260	-160	-8%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.237	130	-100	230	150	20	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	564	30	-70	100	60	30	5%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	2.243	160	-240	400	260	100	4%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	2.474	100	-330	430	280	180	7%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	584	80	-30	110	70	-10	-2%
Baugewerbe	2.956	280	-260	540	350	70	2%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	873	140	-30	170	110	-30	-3%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.659	300	-200	500	320	20	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.654	910	-20	930	600	-310	-7%
Verkehr und Lagerei	1.695	290	-40	330	210	-80	-5%
Gastgewerbe	3.412	900	180	720	470	-430	-13%
Information und Kommunikation	1235	240	-10	250	160	-80	-6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	992	210	10	200	130	-80	-8%
Grundstücks- und Wohnungswesen	541	70	-30	100	70	0	0%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3917	970	150	820	530	-440	-11%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3.120	910	230	680	430	-480	-15%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.803	650	70	580	370	-280	-10%
Erziehung und Unterricht	2.897	870	240	630	410	-460	-16%
Gesundheits- und Sozialwesen	7.857	2110	440	1670	1080	-1.030	-13%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	577	160	40	120	80	-80	-14%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1531	600	240	360	230	-370	-24%
Private Haushalte	593	220	80	140	90	-130	-22%

Tabelle 76: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Wetteraukreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	818	16%	21%	26%	25%	170	10	160	250	80	10%
Landwirtschaft	540	16%	21%	23%	20%	110	0	110	200	90	17%
Gartenbauberufe und Floristik	1.507	14%	15%	24%	27%	290	20	270	250	-40	-3%
Gartenbau	1.353	12%	14%	24%	27%	270	20	250	240	-30	-2%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.347	5%	9%	32%	40%	130	-90	220	160	30	2%
Holzbe- und -verarbeitung	765	4%	7%	31%	29%	40	-60	100	80	40	5%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	671	13%	16%	40%	55%	100	-30	130	110	10	1%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.609	3%	6%	29%	41%	270	-240	510	380	110	4%
Metallbearbeitung	1.232	3%	6%	29%	43%	120	-100	220	170	50	4%
Metallbau und Schweißtechnik	930	3%	6%	29%	33%	80	-90	170	130	50	5%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.964	4%	9%	49%	52%	690	-300	990	650	-40	-1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.626	3%	10%	55%	54%	530	-290	820	520	-10	0%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.338	5%	6%	34%	48%	150	-20	170	130	-20	-1%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.166	5%	6%	42%	65%	250	-110	360	250	0	0%
Energietechnik	857	3%	4%	34%	56%	90	-50	140	100	10	1%
Elektrotechnik	985	8%	8%	51%	75%	150	-40	190	140	-10	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.602	8%	2%	52%	62%	390	-120	510	370	-20	-1%
Technische Forschung und Entwicklung	566	6%	2%	66%	77%	100	-10	110	90	-10	-2%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	536	15%	3%	46%	56%	80	-30	110	80	0	0%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.500	6%	2%	49%	57%	190	-90	280	190	0	0%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.505	28%	21%	23%	38%	520	80	440	450	-70	-3%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	610	14%	12%	24%	45%	90	0	90	60	-30	-5%
Speisenzubereitung	1.759	35%	26%	21%	36%	390	60	330	380	-10	-1%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	680	14%	4%	56%	68%	140	0	140	120	-20	-3%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	600	14%	4%	56%	68%	120	0	120	100	-20	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.884	11%	8%	40%	40%	210	-90	300	250	40	2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Hochbau	1.661	11%	9%	41%	38%	170	-80	250	210	40	2%
(Innen-)Ausbauberufe	1.263	8%	8%	24%	37%	90	-60	150	190	100	8%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	735	4%	6%	22%	35%	40	-40	80	100	60	8%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.673	8%	25%	27%	44%	840	-50	890	540	-300	-11%
Gebäudetechnik	1.351	12%	39%	20%	44%	630	10	620	330	-300	-22%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	771	4%	6%	33%	44%	90	-40	130	90	0	0%
Ver- und Entsorgung	551	7%	17%	31%	45%	120	-20	140	80	-40	-7%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	621	15%	3%	46%	73%	70	-10	80	60	-10	-2%
Chemie	515	14%	3%	47%	73%	60	-10	70	50	-10	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.769	9%	3%	67%	83%	170	-10	180	130	-40	-2%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	624	6%	0%	73%	84%	60	0	60	40	-20	-3%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	5.494	15%	19%	36%	56%	890	-170	1.060	1.200	310	6%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.016	16%	20%	35%	48%	840	-160	1.000	1.200	360	7%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.515	9%	20%	44%	52%	990	-110	1.100	890	-100	-3%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.087	10%	22%	44%	50%	910	-90	1.000	800	-110	-4%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	667	21%	26%	40%	78%	200	10	190	130	-70	-10%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	609	22%	28%	39%	79%	190	10	180	130	-60	-10%
Reinigungsberufe	4.363	35%	49%	29%	35%	1.470	50	1.420	1.340	-130	-3%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.102	9%	4%	59%	71%	320	-150	470	290	-30	-1%
Einkauf und Vertrieb	2.388	9%	3%	65%	75%	260	-120	380	240	-20	-1%
Verkaufsberufe	8.665	35%	29%	28%	43%	1.510	-50	1.560	1.190	-320	-4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.511	36%	32%	27%	41%	860	-40	900	770	-90	-2%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.381	29%	20%	33%	52%	280	-10	290	180	-100	-7%
Verkauf von Lebensmitteln	1.296	34%	26%	26%	35%	270	0	270	190	-80	-6%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.212	27%	49%	29%	53%	540	110	430	-30	-570	-18%
Gastronomie	2.542	27%	54%	26%	41%	410	90	320	20	-390	-15%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12.832	29%	18%	39%	64%	2.760	-150	2.910	1.820	-940	-7%
Geschäftsführung und Vorstand	534	7%	7%	55%	71%	150	0	150	110	-40	-7%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Unternehmensorganisation und -strategie	3.964	19%	4%	48%	70%	580	-100	680	450	-130	-3%
Büro und Sekretariat	7.841	36%	27%	30%	57%	1.920	-50	1.970	1.140	-780	-10%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.632	28%	6%	40%	78%	800	60	740	550	-250	-7%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.524	28%	2%	39%	85%	320	20	300	230	-90	-6%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.277	28%	9%	43%	70%	300	-10	310	230	-70	-5%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.388	37%	5%	24%	56%	570	60	510	400	-170	-7%
Verwaltung	1.914	37%	3%	23%	52%	450	40	410	330	-120	-6%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.289	37%	8%	31%	40%	1.400	260	1.140	940	-460	-6%
Arzt- und Praxishilfe	2.297	40%	10%	19%	30%	410	80	330	240	-170	-7%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.520	36%	6%	27%	44%	470	90	380	300	-170	-7%
Human- und Zahnmedizin	732	24%	1%	59%	52%	180	30	150	140	-40	-5%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	911	36%	11%	37%	32%	170	40	130	120	-50	-5%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.054	34%	11%	22%	28%	620	150	470	450	-170	-6%
Altenpflege	1.886	39%	6%	19%	22%	390	70	320	320	-70	-4%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	5.338	52%	13%	24%	34%	1.490	340	1.150	1.070	-420	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.385	53%	10%	25%	35%	1.120	280	840	790	-330	-8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	783	54%	17%	18%	24%	280	60	220	250	-30	-4%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.511	38%	17%	49%	59%	510	150	360	460	-50	-3%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	654	45%	22%	46%	43%	230	70	160	160	-70	-11%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.005	18%	5%	60%	81%	80	-20	100	60	-20	-2%
Werbung und Marketing	772	19%	4%	60%	81%	60	-10	70	40	-20	-3%

Tabelle 77: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Wetteraukreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	842	180	10	170	130	-50	-6%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	111	20	0	20	20	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2236	460	10	450	350	-110	-5%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.458	340	-130	470	360	20	1%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2144	120	-260	380	290	170	8%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	3.631	350	-320	670	510	160	4%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	5.631	370	-640	1010	770	400	7%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1481	220	-70	290	220	0	0%
Baugewerbe	5.794	780	-330	1110	840	60	1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2704	510	-30	540	410	-100	-4%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.292	570	-420	990	750	180	3%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.387	2040	-50	2090	1600	-440	-4%
Verkehr und Lagerei	3.625	610	-100	710	540	-70	-2%
Gastgewerbe	3.466	860	130	730	560	-300	-9%
Information und Kommunikation	2091	410	-10	420	320	-90	-4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2243	490	30	460	350	-140	-6%
Grundstücks- und Wohnungswesen	861	140	-30	170	130	-10	-1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6385	1750	380	1370	1040	-710	-11%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.124	1330	-90	1420	1090	-240	-3%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	5.470	1170	50	1120	850	-320	-6%
Erziehung und Unterricht	3.081	1140	430	710	540	-600	-19%
Gesundheits- und Sozialwesen	14.738	3630	540	3090	2360	-1.270	-9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	851	280	90	190	140	-140	-16%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3166	1070	360	710	540	-530	-17%
Private Haushalte	849	300	110	190	150	-150	-18%

Tabelle 78: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Gießen bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	720	22%	18%	38%	29%	160	10	150	150	-10	-1%
Gartenbauberufe und Floristik	834	15%	19%	25%	25%	170	10	160	210	40	5%
Gartenbau	745	13%	19%	26%	24%	30	10	20	70	40	5%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.108	5%	7%	24%	28%	150	-50	200	180	30	3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	620	17%	12%	29%	30%	80	-20	100	130	50	8%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	3.590	4%	4%	31%	29%	460	-160	620	570	110	3%
Metallbearbeitung	2.093	4%	3%	31%	26%	230	-90	320	330	100	5%
Metallbau und Schweißtechnik	710	4%	7%	33%	31%	110	-30	140	130	20	3%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.622	5%	4%	37%	29%	730	-190	920	750	20	0%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.483	5%	3%	39%	28%	580	-180	760	630	50	1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.139	6%	5%	28%	32%	150	0	150	120	-30	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.269	6%	5%	39%	35%	400	-130	530	400	0	0%
Energietechnik	1.385	4%	3%	29%	25%	140	-70	210	140	0	0%
Elektrotechnik	1.621	9%	8%	46%	42%	240	-60	300	240	0	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.515	9%	3%	44%	47%	370	-130	500	380	10	0%
Technische Forschung und Entwicklung	500	6%	2%	51%	62%	50	-30	80	60	10	2%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	726	14%	4%	47%	41%	100	-40	140	100	0	0%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.289	7%	2%	40%	43%	220	-70	290	210	-10	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.529	33%	27%	22%	26%	450	40	410	550	100	4%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	515	*	12%	28%	43%	90	10	80	90	0	0%
Speisenzubereitung	1.981	38%	31%	20%	20%	360	40	320	460	100	5%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	603	17%	4%	48%	55%	110	-10	120	100	-10	-2%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	543	17%	5%	48%	56%	90	-10	100	80	-10	-2%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.291	14%	13%	27%	28%	120	-70	190	190	70	5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Hochbau	1.084	16%	14%	27%	25%	90	-60	150	150	60	6%
(Innen-)Ausbauberufe	1.103	7%	8%	24%	20%	90	-60	150	210	120	11%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	602	5%	6%	18%	17%	50	-30	80	130	80	13%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.853	8%	20%	25%	22%	770	-70	840	590	-180	-6%
Gebäudetechnik	1.460	12%	34%	22%	22%	610	-10	620	410	-200	-14%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	831	3%	4%	28%	20%	80	-40	120	90	10	1%
Ver- und Entsorgung	562	4%	7%	26%	24%	80	-20	100	80	0	0%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	964	31%	9%	40%	45%	170	0	170	170	0	0%
Chemie	502	29%	15%	39%	52%	90	-10	100	70	-20	-4%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.607	11%	4%	45%	59%	170	-30	200	190	20	1%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	10.079	19%	41%	37%	32%	1.830	-190	2.020	750	-1.080	-11%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	9.545	19%	43%	37%	27%	1.770	-170	1.940	750	-1.020	-11%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.345	10%	25%	40%	30%	1.190	-110	1.300	1.120	-70	-2%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.925	11%	27%	41%	28%	1.120	-90	1.210	1.020	-100	-3%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	813	19%	21%	39%	60%	220	0	220	220	0	0%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	770	19%	22%	39%	61%	200	0	200	200	0	0%
Reinigungsberufe	4.854	47%	43%	21%	23%	1.640	70	1.570	1.370	-270	-6%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.077	10%	3%	47%	49%	340	-150	490	340	0	0%
Einkauf und Vertrieb	2.321	10%	3%	52%	55%	280	-110	390	280	0	0%
Verkaufsberufe	8.826	37%	27%	29%	29%	1.360	-40	1.400	1.400	40	0%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.736	37%	30%	26%	26%	850	-40	890	1.020	170	3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.489	33%	17%	36%	31%	240	-10	250	200	-40	-3%
Verkauf von Lebensmitteln	1.161	39%	29%	33%	38%	200	10	190	120	-80	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.137	25%	50%	23%	30%	410	80	330	330	-80	-3%
Gastronomie	2.362	25%	58%	19%	25%	290	70	220	200	-90	-4%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12.493	31%	16%	34%	40%	2.480	-300	2.780	1.970	-510	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Unternehmensorganisation und -strategie	3.982	23%	3%	43%	48%	580	-140	720	490	-90	-2%
Büro und Sekretariat	7.498	37%	23%	28%	31%	1.690	-140	1.830	1.320	-370	-5%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.902	28%	4%	38%	45%	740	-30	770	560	-180	-5%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.231	25%	1%	43%	47%	430	0	430	330	-100	-4%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.079	30%	8%	34%	45%	220	-30	250	180	-40	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	4.135	41%	4%	31%	28%	780	-60	840	650	-130	-3%
Verwaltung	3.317	43%	2%	30%	24%	690	-40	730	550	-140	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.697	39%	6%	31%	30%	1.550	210	1.340	1.140	-410	-4%
Arzt- und Praxishilfe	2.531	40%	11%	24%	17%	400	60	340	260	-140	-6%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.045	38%	3%	33%	27%	630	100	530	410	-220	-5%
Human- und Zahnmedizin	1.208	26%	1%	30%	42%	180	20	160	170	-10	-1%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	622	49%	13%	28%	39%	100	20	80	70	-30	-5%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.603	38%	10%	23%	25%	430	50	380	350	-80	-3%
Altenpflege	1.507	45%	6%	20%	21%	260	30	230	230	-30	-2%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	5.655	52%	10%	24%	24%	1.070	100	970	870	-200	-4%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.679	53%	7%	25%	24%	770	70	700	650	-120	-3%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	685	60%	13%	19%	20%	190	20	170	180	-10	-1%
Lehrende und auszubildende Berufe	4.747	43%	33%	38%	28%	630	230	400	400	-230	-5%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	536	57%	16%	25%	37%	110	10	100	100	-10	-2%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.012	18%	6%	43%	57%	100	-20	120	100	0	0%
Werbung und Marketing	664	15%	6%	43%	60%	50	-10	60	50	0	0%

Tabelle 79: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Gießen bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	449	90	0	90	70	-20	-4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	131	20	0	20	20	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1608	320	10	310	250	-70	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	2.330	230	-180	410	330	100	4%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	5612	700	-300	1000	810	110	2%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	4.046	470	-250	720	580	110	3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	5.228	660	-280	940	750	90	2%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1534	230	-50	280	230	0	0%
Baugewerbe	4.871	550	-310	860	690	140	3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2165	430	20	410	330	-100	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7.153	690	-560	1250	1000	310	4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	9.381	1800	20	1780	1430	-370	-4%
Verkehr und Lagerei	5.480	920	-100	1020	820	-100	-2%
Gastgewerbe	4.071	920	130	790	640	-280	-7%
Information und Kommunikation	1920	370	10	360	290	-80	-4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3009	570	0	570	460	-110	-4%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	1032	210	10	200	160	-50	-5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5651	980	-70	1050	850	-130	-2%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.303	1620	200	1420	1140	-480	-7%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	6.734	830	-370	1200	970	140	2%
Erziehung und Unterricht	9.164	2350	520	1830	1470	-880	-10%
Gesundheits- und Sozialwesen	17.672	3830	410	3420	2750	-1.080	-6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1025	240	40	200	160	-80	-8%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2758	580	50	530	430	-150	-5%
Private Haushalte	799	210	50	160	130	-80	-10%

Tabelle 80: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Lahn-Dill-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	835	14%	20%	22%	23%	180	30	150	180	0	0%
Gartenbau	708	11%	18%	22%	24%	150	20	130	170	20	3%
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramik-verarbeitung	1.110	7%	5%	13%	14%	140	-60	200	100	-40	-4%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	2.211	5%	13%	19%	19%	220	-100	320	190	-30	-1%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	1.032	5%	12%	12%	18%	100	-50	150	100	0	0%
Holzbe- und -verarbeitung	731	5%	15%	23%	21%	70	-30	100	50	-20	-3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	566	9%	13%	21%	27%	110	-20	130	130	20	4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	10.676	4%	6%	21%	15%	1.450	-390	1.840	1.280	-170	-2%
Metallbearbeitung	5.749	4%	7%	21%	17%	750	-190	940	700	-50	-1%
Metallbau und Schweißtechnik	1.511	3%	8%	23%	19%	270	-50	320	220	-50	-3%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	1.705	4%	3%	20%	10%	220	-90	310	160	-60	-4%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.783	4%	6%	26%	26%	940	-160	1.100	700	-240	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	5.205	4%	7%	26%	27%	730	-170	900	550	-180	-3%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.578	4%	3%	29%	24%	200	0	200	150	-50	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.355	6%	6%	27%	29%	390	-140	530	290	-100	-3%
Energietechnik	1.174	2%	2%	23%	26%	150	-40	190	120	-30	-3%
Elektrotechnik	1.657	9%	10%	30%	35%	230	-80	310	170	-60	-4%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	4.274	7%	2%	34%	30%	580	-120	700	380	-200	-5%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.013	13%	3%	38%	33%	130	-10	140	80	-50	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.383	5%	1%	27%	27%	340	-90	430	230	-110	-5%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.160	31%	24%	19%	24%	410	40	370	340	-70	-3%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	636	*	14%	24%	25%	90	-20	110	70	-20	-3%
Speisenzubereitung	1.513	40%	29%	17%	23%	300	50	250	260	-40	-3%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	560	13%	6%	40%	46%	110	10	100	60	-50	-9%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.786	7%	7%	25%	25%	150	-90	240	160	10	1%
Hochbau	1.371	8%	9%	23%	24%	100	-70	170	100	0	0%
(Innen-)Ausbauberufe	981	7%	9%	23%	24%	90	-40	130	160	70	7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.289	7%	27%	16%	25%	730	-20	750	410	-320	-14%
Gebäudetechnik	1.251	11%	45%	13%	22%	590	20	570	290	-300	-24%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	617	2%	3%	17%	24%	40	-40	80	40	0	0%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	648	14%	4%	32%	46%	70	-30	100	50	-20	-3%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.280	9%	3%	46%	54%	120	-10	130	70	-50	-4%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	6.451	12%	24%	25%	30%	1.220	-130	1.350	1.020	-200	-3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.723	12%	26%	24%	27%	1.150	-110	1.260	990	-160	-3%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	518	11%	2%	36%	36%	40	-10	50	30	-10	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.491	7%	21%	34%	39%	990	-80	1.070	720	-270	-8%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.014	8%	24%	36%	40%	910	-60	970	640	-270	-9%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	913	12%	36%	30%	44%	330	40	290	180	-150	-16%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	860	10%	38%	31%	45%	310	30	280	170	-140	-16%
Reinigungsberufe	4.668	33%	59%	25%	24%	1.570	130	1.440	1.220	-350	-7%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.015	11%	4%	43%	46%	330	-130	460	210	-120	-4%
Einkauf und Vertrieb	2.331	11%	4%	47%	50%	250	-90	340	140	-110	-5%
Verkaufsberufe	8.199	36%	28%	27%	28%	1.320	-80	1.400	940	-380	-5%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.001	36%	31%	30%	27%	800	-30	830	720	-80	-2%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.268	29%	16%	25%	35%	190	-20	210	90	-100	-8%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Verkauf von Lebensmitteln	1.529	39%	31%	27%	24%	270	-20	290	130	-140	-9%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.205	26%	46%	24%	31%	400	90	310	180	-220	-10%
Gastronomie	1.627	26%	54%	21%	26%	280	60	220	130	-150	-9%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12.630	26%	15%	31%	32%	2.410	-230	2.640	1.520	-890	-7%
Unternehmensorganisation und -strategie	4.758	17%	4%	37%	36%	670	-130	800	390	-280	-6%
Büro und Sekretariat	6.904	34%	24%	24%	27%	1.520	-90	1.610	960	-560	-8%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.239	30%	5%	24%	38%	560	10	550	270	-290	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.591	34%	2%	19%	40%	250	0	250	120	-130	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.142	25%	7%	31%	37%	220	-10	230	130	-90	-8%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.662	40%	6%	24%	32%	560	30	530	320	-240	-9%
Verwaltung	2.206	41%	4%	24%	30%	470	10	460	280	-190	-9%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.351	40%	8%	25%	32%	1.220	140	1.080	490	-730	-10%
Arzt- und Praxishilfe	2.262	40%	13%	18%	20%	350	50	300	110	-240	-11%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.210	39%	5%	21%	34%	520	60	460	200	-320	-10%
Human- und Zahnmedizin	616	31%	1%	57%	43%	130	10	120	90	-40	-6%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	610	45%	15%	33%	34%	100	10	90	50	-50	-8%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.850	37%	13%	19%	20%	460	50	410	290	-170	-6%
Altenpflege	1.721	47%	8%	13%	19%	300	40	260	190	-110	-6%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	5.248	55%	11%	18%	21%	1.160	170	990	650	-510	-10%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.928	56%	8%	19%	22%	730	130	600	360	-370	-9%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	958	60%	17%	10%	11%	260	30	230	190	-70	-7%
Lehrende und auszubildende Berufe	693	38%	23%	36%	63%	200	50	150	150	-50	-7%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.116	23%	9%	42%	44%	100	-20	120	40	-60	-5%
Werbung und Marketing	815	24%	12%	44%	47%	60	-20	80	20	-40	-5%

Tabelle 81: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Lahn-Dill-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	296	60	0	60	40	-20	-7%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	185	30	0	30	20	-10	-5%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1778	280	-50	330	220	-60	-3%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	3.706	400	-260	660	440	40	1%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	11321	1540	-520	2060	1380	-160	-1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	6.818	1220	-70	1290	860	-360	-5%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	11.210	1280	-720	2000	1340	60	1%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	899	140	-30	170	110	-30	-3%
Baugewerbe	4.950	580	-310	890	590	10	0%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1709	340	10	330	220	-120	-7%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.727	440	-390	830	550	110	2%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	8.709	1590	-60	1650	1100	-490	-6%
Verkehr und Lagerei	4.399	730	-90	820	550	-180	-4%
Gastgewerbe	2.914	690	110	580	390	-300	-10%
Information und Kommunikation	1586	290	-10	300	200	-90	-6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2282	440	0	440	290	-150	-7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	721	150	10	140	90	-60	-8%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4798	1250	280	970	650	-600	-13%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6.308	1670	390	1280	850	-820	-13%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	5.461	1050	10	1040	700	-350	-6%
Erziehung und Unterricht	1.739	520	160	360	240	-280	-16%
Gesundheits- und Sozialwesen	14.752	3160	290	2870	1920	-1.240	-8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	829	220	50	170	110	-110	-13%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4084	950	140	810	540	-410	-10%
Private Haushalte	763	220	60	160	100	-120	-16%

Tabelle 82: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Limburg-Weilburg bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	993	7%	8%	31%	36%	120	-30	150	110	-10	-1%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	695	7%	12%	28%	26%	80	-50	130	100	20	3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	2.066	4%	8%	33%	44%	300	-60	360	240	-60	-3%
Metallbearbeitung	1.158	4%	8%	36%	43%	170	-20	190	140	-30	-3%
Metallbau und Schweißtechnik	600	4%	6%	27%	35%	90	-30	120	80	-10	-2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.273	5%	6%	38%	53%	290	-70	360	240	-50	-2%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.442	5%	6%	40%	57%	210	-50	260	190	-20	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	831	4%	6%	35%	46%	80	-20	100	50	-30	-4%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.493	4%	7%	40%	58%	180	-50	230	120	-60	-4%
Energietechnik	661	3%	5%	39%	52%	80	-20	100	50	-30	-5%
Elektrotechnik	725	6%	10%	39%	60%	80	-40	120	60	-20	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.191	9%	3%	42%	61%	150	-40	190	90	-60	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	703	8%	3%	42%	60%	110	-20	130	70	-40	-6%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.658	32%	22%	22%	27%	310	50	260	220	-90	-5%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	535	*	13%	22%	25%	60	-10	70	30	-30	-6%
Speisenzubereitung	1.067	40%	28%	21%	29%	230	50	180	180	-50	-5%
Hoch- und Tiefbauberufe	2.098	16%	11%	32%	30%	200	-70	270	220	20	1%
Hochbau	1.256	21%	13%	30%	33%	120	-50	170	110	-10	-1%
Tiefbau	842	9%	6%	34%	27%	80	-20	100	110	30	4%
(Innen-)Ausbauberufe	1.066	11%	11%	25%	25%	90	-50	140	150	60	6%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.598	9%	24%	23%	35%	490	-30	520	270	-220	-14%
Gebäudetechnik	837	14%	41%	23%	34%	390	0	390	210	-180	-22%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	524	2%	4%	21%	28%	40	-20	60	20	-20	-4%
Informatik- und andere IKT-Berufe	621	8%	2%	50%	79%	50	-10	60	20	-30	-5%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	3.311	12%	28%	32%	53%	770	-10	780	640	-130	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.981	13%	30%	33%	43%	710	0	710	640	-70	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.773	7%	22%	42%	42%	910	-30	940	670	-240	-9%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.320	*	26%	42%	41%	40	-30	70	-180	-220	-9%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	533	18%	20%	57%	76%	180	20	160	140	-40	-8%
Reinigungsberufe	2.537	32%	59%	22%	33%	970	80	890	650	-320	-13%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.606	12%	4%	54%	64%	200	-40	240	120	-80	-5%
Einkauf und Vertrieb	1.200	11%	4%	59%	70%	150	-30	180	90	-60	-5%
Verkaufsberufe	6.233	40%	27%	36%	32%	1.120	60	1.060	780	-340	-5%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.718	40%	28%	31%	31%	710	60	650	550	-160	-4%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	818	29%	22%	38%	44%	140	0	140	70	-70	-9%
Verkauf von Lebensmitteln	1.397	43%	29%	51%	22%	200	-10	210	140	-60	-4%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.868	24%	50%	27%	34%	340	90	250	120	-220	-12%
Gastronomie	1.420	25%	54%	27%	27%	230	70	160	100	-130	-9%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.648	30%	20%	34%	55%	1.410	-70	1.480	690	-720	-11%
Unternehmensorganisation und -strategie	1.623	20%	5%	39%	68%	240	-30	270	100	-140	-9%
Büro und Sekretariat	4.546	35%	26%	30%	44%	1.080	-30	1.110	590	-490	-11%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.252	30%	5%	33%	59%	400	0	400	200	-200	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.256	30%	2%	29%	60%	190	-10	200	90	-100	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	645	30%	9%	39%	62%	140	-10	150	90	-50	-8%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.180	43%	6%	29%	40%	440	-40	480	260	-180	-8%
Verwaltung	1.806	45%	5%	27%	39%	370	-40	410	230	-140	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	5.503	36%	8%	40%	33%	900	110	790	440	-460	-8%
Arzt- und Praxishilfe	1.467	39%	11%	29%	23%	230	30	200	100	-130	-9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.182	38%	7%	30%	36%	340	50	290	100	-240	-11%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	520	37%	14%	41%	32%	70	10	60	40	-30	-6%
Pharmazie	669	20%	3%	77%	41%	120	0	120	90	-30	-4%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.873	39%	15%	27%	30%	330	40	290	170	-160	-9%
Altenpflege	1.151	50%	10%	24%	25%	230	30	200	120	-110	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	3.336	48%	13%	34%	35%	870	80	790	600	-270	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.309	50%	9%	27%	38%	490	50	440	300	-190	-8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	540	63%	21%	28%	25%	170	20	150	140	-30	-6%
Lehrende und ausbildende Berufe	806	36%	28%	48%	55%	190	20	170	130	-60	-7%

Tabelle 83: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Limburg-Weilburg bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	270	50	0	50	30	-20	-7%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	348	60	-10	70	40	-20	-6%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2142	380	-40	420	260	-120	-6%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.894	220	-130	350	220	0	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1468	200	-80	280	170	-30	-2%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.929	260	-100	360	230	-30	-2%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.104	330	-240	570	350	20	1%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	536	100	-10	110	70	-30	-6%
Baugewerbe	5.329	770	-240	1010	630	-140	-3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1680	290	-40	330	200	-90	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.157	730	-80	810	500	-230	-6%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.953	1330	120	1210	750	-580	-10%
Verkehr und Lagerei	2.299	420	-30	450	280	-140	-6%
Gastgewerbe	2.392	670	160	510	310	-360	-15%
Information und Kommunikation	858	170	0	170	110	-60	-7%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1540	310	0	310	190	-120	-8%
Grundstücks- und Wohnungswesen	376	70	0	70	50	-20	-5%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2910	630	40	590	360	-270	-9%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4.133	1200	310	890	550	-650	-16%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.932	370	-180	550	340	-30	-1%
Erziehung und Unterricht	2.028	560	130	430	270	-290	-14%
Gesundheits- und Sozialwesen	9.170	2090	220	1870	1150	-940	-10%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	454	110	20	90	60	-50	-11%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2658	600	60	540	330	-270	-10%
Private Haushalte	536	140	30	110	70	-70	-13%

Tabelle 84: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Marburg-Biedenkopf bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	761	16%	25%	14%	16%	210	40	170	190	-20	-3%
Gartenbau	678	15%	24%	12%	15%	190	30	160	190	0	0%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.487	5%	7%	18%	17%	160	-50	210	200	40	3%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	883	5%	6%	17%	15%	80	-20	100	100	20	2%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.092	11%	8%	18%	13%	150	-40	190	230	80	7%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	6.696	3%	4%	25%	21%	990	-60	1.050	1.030	40	1%
Metallbearbeitung	3.525	2%	5%	25%	22%	550	10	540	590	40	1%
Metallbau und Schweißtechnik	853	*	6%	24%	21%	130	-20	150	130	0	0%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	778	3%	4%	13%	17%	110	-20	130	80	-30	-4%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.740	3%	3%	26%	25%	580	-70	650	510	-70	-1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.705	3%	3%	28%	24%	420	-60	480	380	-40	-1%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.035	6%	6%	20%	26%	150	-20	170	130	-20	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.282	5%	6%	23%	27%	260	-60	320	220	-40	-2%
Energietechnik	1.098	2%	3%	21%	19%	90	-40	130	80	-10	-1%
Elektrotechnik	933	8%	10%	24%	36%	160	-20	180	130	-30	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.749	8%	2%	28%	26%	510	-50	560	430	-80	-2%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.269	8%	2%	27%	22%	140	-30	170	120	-20	-2%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.152	7%	1%	28%	21%	340	-20	360	290	-50	-2%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	4.410	23%	10%	22%	8%	900	120	780	1.060	160	4%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	2.845	15%	3%	26%	5%	560	60	500	660	100	4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Speisenzubereitung	1.565	38%	25%	14%	13%	340	80	260	370	30	2%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.432	7%	7%	20%	19%	160	-60	220	200	40	3%
Hochbau	1.084	8%	9%	21%	19%	120	-40	160	150	30	3%
(Innen-)Ausbauberufe	1.012	5%	8%	17%	15%	110	-40	150	190	80	8%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	563	5%	7%	14%	8%	60	-20	80	110	50	9%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.497	8%	17%	16%	14%	660	-20	680	480	-180	-7%
Gebäudetechnik	1.627	11%	23%	18%	9%	530	0	530	380	-150	-9%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.649	16%	2%	16%	8%	430	-30	460	500	70	2%
Chemie	2.828	14%	2%	14%	6%	340	-30	370	360	20	1%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.116	10%	3%	29%	47%	100	-10	110	120	20	2%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	4.340	12%	30%	19%	28%	880	-70	950	780	-100	-2%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.016	12%	32%	19%	23%	830	-60	890	770	-60	-1%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.808	10%	26%	25%	27%	900	-50	950	690	-210	-7%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.391	11%	30%	26%	27%	830	-40	870	610	-220	-9%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	791	17%	28%	28%	38%	220	30	190	140	-80	-10%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	724	16%	28%	28%	39%	200	30	170	130	-70	-10%
Reinigungsberufe	6.204	47%	42%	43%	21%	2.180	450	1.730	1.910	-270	-4%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.779	12%	4%	40%	49%	230	-50	280	220	-10	-1%
Einkauf und Vertrieb	1.339	11%	4%	47%	54%	190	-30	220	180	-10	-1%
Verkaufsberufe	7.485	37%	30%	23%	22%	1.250	-20	1.270	1.100	-150	-2%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.825	38%	33%	26%	20%	770	-20	790	850	80	2%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.041	27%	24%	19%	23%	180	-10	190	100	-80	-8%
Verkauf von Lebensmitteln	1.187	37%	28%	15%	29%	220	10	210	100	-120	-10%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.108	19%	59%	16%	21%	450	160	290	40	-410	-13%
Gastronomie	2.515	19%	65%	15%	16%	350	140	210	40	-310	-12%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	9.555	31%	14%	21%	30%	2.020	-70	2.090	1.640	-380	-4%
Unternehmensorganisation und -strategie	3.227	18%	4%	26%	34%	490	-70	560	380	-110	-3%
Büro und Sekretariat	5.438	40%	21%	16%	25%	1.300	0	1.300	1.050	-250	-5%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.636	29%	5%	16%	31%	480	0	480	340	-140	-5%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.404	29%	2%	13%	34%	230	0	230	160	-70	-5%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	750	27%	8%	21%	31%	160	-10	170	130	-30	-4%
Berufe in Recht und Verwaltung	3.255	40%	5%	15%	22%	710	10	700	600	-110	-3%
Verwaltung	2.489	43%	4%	13%	21%	580	-10	590	470	-110	-4%
Medizinische Gesundheitsberufe	9.648	40%	6%	20%	21%	1.510	230	1.280	1.150	-360	-4%
Arzt- und Praxishilfe	2.149	44%	11%	12%	11%	320	50	270	230	-90	-4%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.529	38%	4%	21%	16%	660	120	540	350	-310	-7%
Human- und Zahnmedizin	921	26%	1%	20%	36%	130	20	110	170	40	4%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	744	53%	11%	18%	24%	130	20	110	110	-20	-3%
Pharmazie	589	37%	7%	34%	37%	100	0	100	100	0	0%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.765	40%	12%	17%	14%	440	40	400	360	-80	-3%
Altenpflege	1.610	50%	8%	14%	14%	280	40	240	220	-60	-4%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	6.416	50%	17%	15%	18%	1.430	180	1.250	1.010	-420	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	5.203	52%	15%	15%	18%	1.000	150	850	700	-300	-6%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	837	57%	21%	10%	11%	250	20	230	200	-50	-6%
Lehrende und auszubildende Berufe	4.053	45%	28%	24%	21%	710	250	460	550	-160	-4%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.111	24%	5%	23%	34%	160	40	120	160	0	0%
Werbung und Marketing	920	25%	4%	23%	30%	130	40	90	120	-10	-1%

Tabelle 85: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Marburg-Biedenkopf bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	422	80	0	80	60	-20	-5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	71	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	5643	1120	100	1020	880	-240	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	5.766	870	-130	1000	860	-10	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	9363	1520	-130	1650	1420	-100	-1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	5.285	680	-220	900	780	100	2%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.512	250	-320	570	490	240	7%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	919	140	-20	160	140	0	0%
Baugewerbe	4.279	490	-230	720	620	130	3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1655	270	-20	290	250	-20	-1%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.496	190	-220	410	350	160	6%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7.951	1440	20	1420	1220	-220	-3%
Verkehr und Lagerei	3.208	470	-90	560	480	10	0%
Gastgewerbe	4.051	990	230	760	660	-330	-8%
Information und Kommunikation	1220	230	10	220	190	-40	-3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1731	310	0	310	270	-40	-2%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	575	90	-10	100	90	0	0%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4097	810	70	740	640	-170	-4%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.037	2220	820	1400	1210	-1010	-14%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4.328	520	-210	730	630	110	3%
Erziehung und Unterricht	8.509	2210	590	1620	1400	-810	-10%
Gesundheits- und Sozialwesen	17.393	3580	410	3170	2730	-850	-5%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1063	270	70	200	170	-100	-9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3197	650	70	580	500	-150	-5%
Private Haushalte	801	210	60	150	130	-80	-10%

Tabelle 86: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Vogelsbergkreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	670	14%	28%	25%	29%	150	-10	160	60	-90	-13%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.049	4%	5%	21%	29%	120	-70	190	60	-60	-6%
Holzbe- und -verarbeitung	651	3%	5%	20%	24%	70	-50	120	50	-20	-3%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	985	8%	7%	14%	20%	120	-60	180	80	-40	-4%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.872	3%	4%	29%	37%	260	-110	370	150	-110	-6%
Metallbearbeitung	882	3%	3%	34%	38%	110	-50	160	70	-40	-5%
Metallbau und Schweißtechnik	541	*	7%	21%	27%	90	-30	120	50	-40	-7%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.456	4%	5%	28%	50%	200	-80	280	130	-70	-5%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	956	4%	5%	32%	54%	130	-70	200	90	-40	-4%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	500	4%	5%	22%	41%	70	-10	80	30	-40	-8%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.146	5%	6%	31%	47%	110	-90	200	60	-50	-4%
Energietechnik	513	2%	8%	31%	45%	40	-40	80	10	-30	-6%
Elektrotechnik	524	8%	6%	34%	51%	70	-30	100	50	-20	-4%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	821	11%	3%	35%	57%	90	-40	130	20	-70	-9%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.146	33%	24%	18%	42%	270	20	250	90	-180	-16%
Speisenzubereitung	763	38%	27%	18%	30%	180	30	150	90	-90	-12%
Hoch- und Tiefbauberufe	698	6%	5%	15%	46%	40	-80	120	40	0	0%
Hochbau	573	7%	6%	15%	40%	40	-60	100	40	0	0%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.067	7%	30%	19%	37%	350	-60	410	150	-200	-19%
Gebäudetechnik	598	10%	43%	14%	34%	280	-20	300	110	-170	-28%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	2.603	12%	45%	22%	49%	510	-130	640	-90	-600	-23%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.426	12%	48%	21%	46%	470	-130	600	-100	-570	-23%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.484	8%	25%	29%	48%	530	-30	560	270	-260	-18%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.298	*	28%	32%	48%	10	-30	40	-230	-240	-18%
Reinigungsberufe	1.774	35%	49%	18%	33%	630	30	600	330	-300	-17%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	798	12%	5%	45%	62%	90	-50	140	40	-50	-6%
Einkauf und Vertrieb	579	12%	5%	50%	67%	70	-40	110	30	-40	-7%
Verkaufsberufe	2.879	39%	31%	23%	39%	540	-20	560	140	-400	-14%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.912	38%	34%	24%	36%	350	-10	360	130	-220	-12%
Verkauf von Lebensmitteln	506	41%	28%	26%	39%	100	-10	110	20	-80	-16%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.068	24%	54%	24%	38%	240	50	190	0	-240	-22%
Gastronomie	836	22%	61%	19%	30%	170	30	140	-20	-190	-23%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.802	32%	16%	27%	45%	700	-140	840	250	-450	-12%
Unternehmensorganisation und -strategie	1.049	25%	5%	29%	56%	120	-60	180	30	-90	-9%
Büro und Sekretariat	2.507	35%	22%	26%	36%	520	-80	600	240	-280	-11%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.201	35%	4%	28%	48%	230	-10	240	80	-150	-12%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	752	36%	3%	30%	48%	130	0	130	40	-90	-12%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.067	42%	10%	16%	41%	200	-40	240	40	-160	-15%
Verwaltung	972	41%	9%	15%	39%	180	-40	220	40	-140	-14%
Medizinische Gesundheitsberufe	2.761	50%	7%	25%	37%	530	60	470	90	-440	-16%
Arzt- und Praxishilfe	756	50%	12%	18%	34%	120	10	110	0	-120	-16%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.348	51%	4%	22%	35%	250	30	220	30	-220	-16%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.066	40%	12%	19%	38%	200	10	190	60	-140	-13%
Altenpflege	709	44%	7%	16%	36%	140	10	130	60	-80	-11%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	2.833	50%	12%	23%	26%	740	50	690	310	-430	-15%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.184	50%	7%	25%	27%	470	30	440	180	-290	-13%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	505	60%	16%	13%	20%	170	20	150	90	-80	-16%

Tabelle 87: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Vogelsbergkreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	618	130	-10	140	50	-80	-13%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	80	20	0	20	10	-10	-13%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	896	180	-20	200	70	-110	-12%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.053	150	-70	220	80	-70	-7%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2303	380	-120	500	170	-210	-9%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.622	220	-120	340	120	-100	-6%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	4.118	530	-330	860	300	-230	-6%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	519	110	-10	120	40	-70	-13%
Baugewerbe	2.409	170	-310	480	160	-10	0%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	796	170	-10	180	60	-110	-14%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.321	160	-110	270	90	-70	-5%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.190	740	10	730	250	-490	-15%
Verkehr und Lagerei	1.568	320	-30	350	120	-200	-13%
Gastgewerbe	1.576	470	90	380	130	-340	-22%
Information und Kommunikation	183	40	0	40	10	-30	-16%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	909	210	0	210	70	-140	-15%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	104	20	0	20	10	-10	-10%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1332	330	20	310	110	-220	-17%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.256	370	70	300	100	-270	-21%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.373	360	-150	510	170	-190	-8%
Erziehung und Unterricht	833	260	60	200	70	-190	-23%
Gesundheits- und Sozialwesen	7.508	1900	160	1740	600	-1.300	-17%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	260	70	10	60	20	-50	-19%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1074	270	20	250	90	-180	-17%
Private Haushalte	312	110	30	80	30	-80	-26%

Tabelle 88: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für kreisfreie Stadt Kassel bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gartenbauberufe und Floristik	970	23%	13%	49%	29%	190	10	180	270	80	8%
Gartenbau	857	22%	12%	48%	29%	180	10	170	270	90	11%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.066	6%	3%	55%	53%	110	-30	140	150	40	4%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	980	26%	10%	48%	25%	120	-50	170	170	50	5%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	3.217	4%	2%	67%	52%	500	-60	560	590	90	3%
Metallbearbeitung	1.963	4%	1%	66%	53%	310	-20	330	380	70	4%
Metallbau und Schweißtechnik	1.012	3%	3%	69%	46%	150	-20	170	160	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.591	4%	2%	71%	62%	740	-140	880	710	-30	-1%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.370	4%	1%	71%	58%	580	-120	700	570	-10	0%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.221	5%	4%	70%	72%	160	-20	180	140	-20	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.091	6%	1%	71%	49%	410	-190	600	470	60	1%
Energietechnik	2.497	4%	1%	72%	53%	210	-160	370	230	20	1%
Elektrotechnik	1.305	10%	3%	69%	38%	170	-40	210	240	70	5%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.072	8%	1%	73%	52%	540	-80	620	510	-30	-1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	879	13%	2%	72%	34%	150	-20	170	150	0	0%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.670	6%	1%	74%	59%	320	-50	370	300	-20	-1%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.728	40%	23%	43%	21%	540	120	420	840	300	11%
Speisenzubereitung	2.355	41%	25%	42%	17%	480	120	360	780	300	13%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1.268	15%	3%	61%	32%	230	-10	240	240	10	1%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.131	16%	3%	59%	33%	190	-10	200	200	10	1%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.627	15%	9%	58%	36%	180	-40	220	280	100	6%
Hochbau	1.262	18%	11%	54%	36%	130	-30	160	210	80	6%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
(Innen-)Ausbauberufe	719	8%	6%	54%	41%	90	-10	100	210	120	17%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.345	9%	17%	56%	23%	670	-10	680	680	10	0%
Gebäudetechnik	1.308	15%	28%	55%	21%	500	10	490	500	0	0%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	569	2%	3%	63%	24%	90	-10	100	80	-10	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	2.192	11%	3%	65%	40%	210	-30	240	230	20	1%
Informatik	727	10%	3%	68%	36%	70	-10	80	80	10	1%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	7.516	22%	23%	57%	48%	1.670	-40	1.710	1.900	230	3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.393	24%	27%	54%	48%	1.520	-30	1.550	1.700	180	3%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.977	10%	32%	68%	50%	2.060	50	2.010	1.760	-300	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.327	11%	36%	67%	52%	1.970	50	1.920	1.580	-390	-9%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.637	26%	27%	62%	31%	430	20	410	450	20	1%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.544	26%	28%	61%	32%	420	20	400	430	10	1%
Reinigungsberufe	4.835	51%	38%	50%	44%	1.510	90	1.420	1.760	250	5%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.796	12%	5%	72%	47%	330	-90	420	310	-20	-1%
Einkauf und Vertrieb	1.943	11%	5%	75%	54%	260	-60	320	240	-20	-1%
Verkaufsberufe	8.578	38%	24%	49%	25%	1.210	-130	1.340	1.830	620	7%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.384	37%	28%	49%	24%	740	-70	810	1.350	610	11%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.832	40%	14%	54%	27%	280	-30	310	250	-30	-2%
Verkauf von Lebensmitteln	932	35%	22%	42%	28%	160	0	160	180	20	2%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.867	29%	43%	40%	23%	560	170	390	790	230	6%
Gastronomie	3.058	30%	49%	36%	18%	410	140	270	610	200	7%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	16.247	32%	8%	63%	31%	2.790	-190	2.980	2.770	-20	0%
Geschäftsführung und Vorstand	524	10%	7%	59%	39%	160	0	160	120	-40	-8%
Unternehmensorganisation und -strategie	4.902	20%	3%	67%	42%	760	-80	840	670	-90	-2%
Büro und Sekretariat	9.884	39%	12%	60%	23%	1.730	-90	1.820	1.890	160	2%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	5.819	27%	2%	71%	26%	930	-80	1.010	830	-100	-2%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	3.299	25%	1%	71%	26%	510	-70	580	450	-60	-2%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.774	28%	4%	72%	28%	300	-10	310	280	-20	-1%
Berufe in Recht und Verwaltung	5.955	36%	2%	67%	16%	1.120	20	1.100	980	-140	-2%
Verwaltung	4.870	37%	2%	68%	16%	950	0	950	810	-140	-3%
Medizinische Gesundheitsberufe	10.354	41%	5%	53%	24%	2.010	560	1.450	1.530	-480	-5%
Arzt- und Praxishilfe	2.622	39%	8%	55%	16%	450	150	300	340	-110	-4%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.821	42%	4%	57%	17%	940	280	660	710	-230	-5%
Human- und Zahnmedizin	1.159	24%	1%	40%	31%	260	70	190	200	-60	-5%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	742	57%	13%	40%	39%	150	40	110	100	-50	-7%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.471	42%	12%	45%	24%	640	100	540	620	-20	-1%
Altenpflege	2.044	53%	8%	40%	24%	470	120	350	420	-50	-2%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	5.402	59%	8%	41%	30%	1.280	310	970	1.130	-150	-3%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.599	60%	7%	40%	30%	1.020	260	760	840	-180	-4%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	643	56%	18%	46%	24%	200	40	160	260	60	9%
Lehrende und ausbildende Berufe	4.360	42%	27%	43%	24%	850	340	510	740	-110	-3%
Lehrtätigkeit an allgemeinbild. Schulen	544	56%	9%	37%	37%	180	40	140	150	-30	-6%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.776	27%	5%	60%	33%	260	-30	290	310	50	3%
Werbung und Marketing	1.064	27%	5%	60%	37%	140	-10	150	170	30	3%
Darstellende, unterhaltende Berufe	733	15%	12%	39%	26%	130	20	110	150	20	3%

Tabelle 89: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für kreisfreie Stadt Kassel bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	davon Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	70	10	0	10	10	0	0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1126	210	0	210	230	20	2%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	447	70	-10	80	90	20	4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.628	170	-110	280	310	140	9%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1035	170	-20	190	210	40	4%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	8.735	1310	-250	1560	1730	420	5%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	4.496	110	-600	710	790	680	15%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	2425	370	-60	430	480	110	5%
Baugewerbe	4.009	600	-110	710	790	190	5%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2287	380	-30	410	460	80	3%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.241	450	-280	730	810	360	8%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	10.236	1660	-180	1840	2050	390	4%
Verkehr und Lagerei	6.530	1350	130	1220	1360	10	0%
Gastgewerbe	5.659	1420	320	1100	1220	-200	-4%
Information und Kommunikation	3256	530	-60	590	650	120	4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3491	530	-90	620	690	160	5%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	1789	320	-10	330	360	40	2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	8243	1590	70	1520	1690	100	1%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11.829	2400	200	2200	2450	50	0%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	7.978	1240	-190	1430	1580	340	4%
Erziehung und Unterricht	7.671	2260	720	1540	1710	-550	-7%
Gesundheits- und Sozialwesen	17.596	4480	1060	3420	3790	-690	-4%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1855	400	50	350	390	-10	-1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4245	880	90	790	880	0	0%
Private Haushalte	635	180	50	130	140	-40	-6%

Tabelle 90: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Fulda bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	546	18%	19%	16%	21%	130	20	110	100	-30	-5%
Gartenbauberufe und Floristik	905	15%	23%	23%	12%	240	30	210	170	-70	-8%
Gartenbau	668	13%	25%	13%	12%	210	20	190	150	-60	-9%
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramikverarbeitung	534	3%	10%	21%	18%	100	0	100	60	-40	-7%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	3.375	3%	3%	19%	10%	450	-80	530	440	-10	0%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	1.544	3%	1%	12%	9%	170	-60	230	200	30	2%
Holzbe- und -verarbeitung	1.295	4%	6%	20%	13%	160	-40	200	150	-10	-1%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.059	7%	12%	16%	15%	140	-30	170	150	10	1%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	3.810	4%	4%	29%	12%	660	-20	680	600	-60	-2%
Metallbearbeitung	2.040	5%	4%	23%	11%	350	-10	360	320	-30	-1%
Metallbau und Schweißtechnik	1.230	3%	4%	43%	15%	230	0	230	220	-10	-1%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	502	2%	2%	17%	7%	70	-10	80	60	-10	-2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.044	4%	3%	24%	13%	1.030	30	1.000	810	-220	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.465	4%	3%	23%	14%	760	-30	790	610	-150	-3%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	1.579	3%	4%	27%	12%	270	50	220	200	-70	-4%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.075	3%	4%	25%	19%	440	-30	470	380	-60	-2%
Energietechnik	1.628	1%	2%	26%	15%	230	-10	240	200	-30	-2%
Elektrotechnik	1.271	6%	6%	24%	25%	200	-20	220	170	-30	-2%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.964	6%	1%	34%	23%	430	70	360	290	-140	-5%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.502	7%	2%	38%	13%	200	60	140	120	-80	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.106	5%	1%	30%	25%	180	0	180	140	-40	-4%
Textil- und Lederberufe	793	8%	9%	14%	14%	160	-30	190	140	-20	-3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.199	26%	17%	19%	11%	750	200	550	590	-160	-5%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	1.234	*	6%	20%	9%	240	60	180	170	-70	-6%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Speisenzubereitung	1.914	37%	25%	18%	11%	510	140	370	420	-90	-5%
Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	758	12%	3%	30%	32%	160	10	150	110	-50	-7%
Bauplanung und -überwachung, Architektur	662	12%	3%	31%	33%	140	10	130	90	-50	-8%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.888	3%	7%	32%	21%	330	0	330	300	-30	-2%
Hochbau	1.478	4%	8%	28%	18%	250	0	250	230	-20	-1%
(Innen-)Ausbauberufe	1.743	3%	5%	34%	12%	240	0	240	250	10	1%
Maler, Stuckateur, Bauwerksabd., Bautenschutz	778	2%	5%	32%	12%	100	0	100	110	10	1%
Aus-, Trockenbau, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	736	4%	6%	37%	15%	100	-10	110	110	10	1%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.609	6%	24%	30%	13%	920	40	880	650	-270	-10%
Gebäudetechnik	1.239	9%	45%	14%	14%	640	30	610	350	-290	-23%
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	992	1%	4%	45%	11%	190	10	180	160	-30	-3%
Informatik- und andere IKT-Berufe	1.234	7%	4%	28%	42%	140	40	100	100	-40	-3%
Informatik	582	6%	4%	27%	28%	50	10	40	40	-10	-2%
Verkehr- u. Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	7.214	16%	25%	24%	19%	1.550	80	1.470	1.400	-150	-2%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.188	17%	29%	22%	16%	1.380	60	1.320	1.300	-80	-1%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	556	9%	3%	22%	20%	80	10	70	70	-10	-2%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.580	7%	16%	31%	17%	1.370	60	1.310	1.030	-340	-7%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.775	8%	19%	30%	16%	1.200	60	1.140	870	-330	-9%
Bau- und Transportgeräteführung	748	*	3%	33%	13%	160	0	160	160	0	0%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	891	16%	30%	33%	30%	320	30	290	250	-70	-8%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	803	14%	33%	34%	33%	300	30	270	230	-70	-9%
Reinigungsberufe	4.765	34%	55%	19%	16%	1.760	160	1.600	1.180	-580	-12%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.004	8%	3%	50%	38%	420	-40	460	330	-90	-3%
Einkauf und Vertrieb	2.335	8%	2%	58%	46%	350	-40	390	290	-60	-3%
Verkaufsberufe	8.491	38%	25%	23%	13%	1.560	160	1.400	1.310	-250	-3%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.849	38%	28%	22%	15%	910	50	860	850	-60	-1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.466	32%	15%	20%	12%	300	30	270	220	-80	-5%
Verkauf von Lebensmitteln	1.868	40%	28%	31%	7%	300	70	230	230	-70	-4%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.303	24%	45%	16%	16%	700	250	450	330	-370	-11%
Hotellerie	637	28%	22%	20%	21%	160	50	110	90	-70	-11%
Gastronomie	2.425	22%	52%	14%	13%	490	190	300	240	-250	-10%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12.892	29%	13%	20%	20%	2.540	270	2.270	1.500	-1.040	-8%
Unternehmensorganisation und -strategie	4.648	19%	3%	23%	24%	680	60	620	390	-290	-6%
Büro und Sekretariat	7.174	37%	21%	16%	15%	1.610	180	1.430	930	-680	-9%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.240	29%	4%	17%	26%	670	110	560	390	-280	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.756	28%	3%	13%	28%	340	50	290	170	-170	-10%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.005	30%	7%	22%	27%	230	30	200	150	-80	-8%
Berufe in Recht und Verwaltung	2.268	38%	5%	16%	19%	500	60	440	320	-180	-8%
Verwaltung	1.790	42%	3%	15%	19%	410	30	380	260	-150	-8%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.128	39%	7%	18%	16%	1.330	420	910	610	-720	-10%
Arzt- und Praxishilfe	2.187	32%	13%	13%	8%	360	130	230	120	-240	-11%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.949	47%	4%	19%	16%	600	180	420	300	-300	-10%
Human- und Zahnmedizin	653	23%	2%	23%	22%	130	40	90	70	-60	-9%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	636	40%	13%	24%	25%	100	30	70	60	-40	-6%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.981	39%	12%	20%	11%	570	140	430	370	-200	-7%
Altenpflege	1.759	50%	7%	19%	8%	360	100	260	230	-130	-7%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.465	52%	12%	16%	18%	1.100	220	880	640	-460	-10%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.444	54%	8%	12%	19%	700	160	540	380	-320	-9%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	670	57%	20%	18%	12%	230	40	190	160	-70	-10%
Lehrende und auszubildende Berufe	1.614	39%	27%	29%	25%	400	80	320	340	-60	-4%
Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	1.134	27%	3%	37%	30%	120	20	100	90	-30	-3%
Werbung und Marketing	917	30%	2%	37%	30%	80	10	70	70	-10	-1%

Tabelle 91: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Fulda bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	460	130	40	90	70	-60	-13%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	975	180	0	180	150	-30	-3%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	4296	1040	220	820	670	-370	-9%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	3.483	440	-160	600	500	60	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2484	420	-30	450	370	-50	-2%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	3.295	590	-10	600	490	-100	-3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	7.328	800	-450	1250	1030	230	3%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	1182	180	-30	210	170	-10	-1%
Baugewerbe	7.100	1300	10	1290	1060	-240	-3%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3055	760	170	590	480	-280	-9%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.098	680	-210	890	730	50	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	8.867	1730	100	1630	1340	-390	-4%
Verkehr und Lagerei	6.772	1400	140	1260	1030	-370	-5%
Gastgewerbe	4.567	1300	400	900	740	-560	-12%
Information und Kommunikation	1666	400	80	320	260	-140	-8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2179	470	60	410	340	-130	-6%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	668	120	0	120	100	-20	-3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6705	1800	490	1310	1080	-720	-11%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.783	1650	200	1450	1190	-460	-6%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4.988	950	40	910	750	-200	-4%
Erziehung und Unterricht	2.804	700	160	540	440	-260	-9%
Gesundheits- und Sozialwesen	13.793	3530	860	2670	2190	-1.340	-10%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	764	150	10	140	120	-30	-4%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3382	780	140	640	530	-250	-7%
Private Haushalte	580	160	50	110	90	-70	-12%

Tabelle 92: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Hersfeld-Rotenburg bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Rohstoffgewinn, Glas- und Keramik-verarbeitung	1.108	2%	0%	47%	20%	100	-20	120	30	-70	-6%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	565	5%	7%	30%	36%	50	-40	90	40	-10	-2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.246	4%	4%	28%	41%	190	-30	220	140	-50	-4%
Metallbearbeitung	540	7%	5%	22%	45%	80	-10	90	50	-30	-6%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.679	6%	3%	26%	25%	520	-90	610	340	-180	-5%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.953	7%	3%	27%	25%	450	-70	520	290	-160	-5%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	726	3%	3%	21%	25%	60	-20	80	40	-20	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.452	4%	3%	29%	36%	190	-50	240	140	-50	-3%
Energietechnik	835	2%	2%	31%	32%	100	-30	130	70	-30	-4%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.181	6%	1%	32%	41%	180	-30	210	120	-60	-5%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	748	5%	1%	27%	38%	130	-20	150	90	-40	-5%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.357	39%	23%	19%	20%	300	30	270	180	-120	-9%
Speisenzubereitung	1.112	44%	23%	19%	15%	270	40	230	170	-100	-9%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	511	6%	2%	54%	48%	80	-20	100	60	-20	-4%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.339	2%	4%	49%	28%	140	-90	230	150	10	1%
Hochbau	835	3%	6%	41%	20%	90	-60	150	110	20	2%
Tiefbau	504	1%	0%	61%	42%	50	-30	80	40	-10	-2%
(Innen-)Ausbauberufe	508	3%	7%	32%	27%	40	-30	70	60	20	4%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.222	6%	22%	20%	16%	360	-30	390	220	-140	-11%
Gebäudetechnik	668	9%	36%	13%	12%	280	-10	290	160	-120	-18%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- u. Physikberufe	512	9%	1%	26%	44%	60	-30	90	40	-20	-4%
Informatik- und andere IKT-Berufe	543	7%	1%	44%	48%	40	-10	50	20	-20	-4%
Verkehr- u. Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	7.281	21%	8%	37%	21%	1.150	-20	1.170	1.150	0	0%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.610	23%	9%	36%	19%	1.050	-20	1.070	1.110	60	1%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.964	6%	15%	58%	35%	890	10	880	720	-170	-6%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.399	*	18%	57%	35%	780	20	760	620	-160	-7%
Reinigungsberufe	2.269	44%	46%	14%	19%	830	30	800	490	-340	-15%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	676	12%	6%	48%	62%	100	-30	130	60	-40	-6%
Einkauf und Vertrieb	514	11%	5%	56%	69%	90	-20	110	60	-30	-6%
Verkaufsberufe	4.004	41%	26%	24%	21%	660	-40	700	480	-180	-4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	2.419	42%	31%	25%	19%	430	-20	450	390	-40	-2%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	654	33%	14%	24%	20%	90	-10	100	50	-40	-6%
Verkauf von Lebensmitteln	710	42%	26%	23%	27%	110	-10	120	40	-70	-10%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.551	27%	43%	19%	17%	350	60	290	170	-180	-12%
Gastronomie	1.015	25%	54%	16%	19%	220	50	170	70	-150	-15%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5.100	26%	13%	26%	30%	910	-90	1.000	500	-410	-8%
Unternehmensorganisation und -strategie	2.093	18%	5%	27%	32%	270	-60	330	120	-150	-7%
Büro und Sekretariat	2.659	34%	21%	23%	26%	560	-20	580	330	-230	-9%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.502	28%	5%	24%	30%	290	10	280	150	-140	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	915	25%	3%	21%	24%	180	20	160	80	-100	-11%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.084	39%	7%	18%	30%	240	-10	250	120	-120	-11%
Verwaltung	928	40%	5%	17%	28%	210	-10	220	110	-100	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.022	43%	5%	23%	19%	720	140	580	240	-480	-12%
Arzt- und Praxishilfe	1.113	46%	11%	13%	11%	180	40	140	30	-150	-13%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.746	44%	2%	25%	21%	320	60	260	110	-210	-12%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.737	51%	12%	17%	17%	330	50	280	130	-200	-12%
Altenpflege	1.154	61%	6%	16%	16%	240	50	190	100	-140	-12%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	1.880	59%	13%	17%	22%	450	60	390	220	-230	-12%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.529	60%	8%	17%	21%	310	40	270	150	-160	-10%

Tabelle 93: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Hersfeld-Rotenburg bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	420	70	-10	80	50	-20	-5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3507	680	0	680	460	-220	-6%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	651	90	-30	120	80	-10	-2%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.230	60	-150	210	140	80	7%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1042	190	-10	200	130	-60	-6%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	2.315	360	-80	440	290	-70	-3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	2.110	250	-140	390	260	10	0%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	430	60	-20	80	50	-10	-2%
Baugewerbe	3.282	340	-250	590	400	60	2%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1045	180	-20	200	130	-50	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.041	240	-130	370	250	10	0%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7.427	1400	-40	1440	960	-440	-6%
Verkehr und Lagerei	5.163	1140	110	1030	690	-450	-9%
Gastgewerbe	2.420	600	110	490	330	-270	-11%
Information und Kommunikation	648	130	0	130	80	-50	-8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1085	240	20	220	140	-100	-9%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	335	50	-10	60	40	-10	-3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1679	330	0	330	220	-110	-7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.606	590	70	520	350	-240	-9%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.361	380	-70	450	300	-80	-3%
Erziehung und Unterricht	1.244	330	70	260	170	-160	-13%
Gesundheits- und Sozialwesen	7.546	1820	290	1530	1020	-800	-11%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	381	90	10	80	50	-40	-10%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1097	260	40	220	150	-110	-10%
Private Haushalte	333	90	20	70	50	-40	-12%

Tabelle 94: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Kassel bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	673	17%	25%	20%	30%	150	-10	160	110	-40	-6%
Gartenbauberufe und Floristik	763	21%	23%	32%	48%	160	0	160	130	-30	-4%
Gartenbau	683	19%	23%	33%	47%	150	0	150	130	-20	-3%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.561	25%	5%	56%	49%	220	-70	290	210	-10	-1%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	1.018	36%	3%	61%	43%	140	-50	190	120	-20	-2%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	4.270	2%	3%	55%	49%	510	-70	580	420	-90	-2%
Metallbearbeitung	2.353	2%	3%	60%	54%	250	-20	270	210	-40	-2%
Metallbau und Schweißtechnik	1.078	3%	4%	47%	51%	170	-30	200	140	-30	-3%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	627	2%	1%	45%	26%	60	-20	80	40	-20	-3%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	11.214	6%	1%	57%	40%	1.680	-270	1.950	1.380	-300	-3%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	7.302	4%	1%	57%	43%	690	-230	920	510	-180	-2%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	3.912	9%	1%	59%	30%	990	-40	1.030	860	-130	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.816	4%	2%	59%	55%	300	-160	460	240	-60	-2%
Energietechnik	2.988	4%	1%	61%	49%	220	-130	350	160	-60	-2%
Elektrotechnik	593	5%	9%	53%	70%	0	-20	20	-20	-20	-3%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.198	9%	2%	56%	55%	370	-90	460	230	-140	-4%
Technische Forschung und Entwicklung	523	4%	2%	68%	52%	60	-20	80	60	0	0%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	503	12%	4%	49%	65%	60	-10	70	40	-20	-4%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.499	9%	1%	57%	48%	300	-70	370	180	-120	-5%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.823	32%	23%	30%	44%	390	50	340	280	-110	-6%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	508	13%	16%	31%	38%	80	-10	90	50	-30	-6%
Speisenzubereitung	1.256	41%	26%	29%	47%	290	40	250	210	-80	-6%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.036	11%	10%	43%	50%	100	-50	150	90	-10	-1%
Hochbau	901	12%	10%	42%	44%	80	-40	120	80	0	0%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
(Innen-)Ausbauberufe	846	8%	8%	34%	39%	80	-50	130	120	40	5%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.065	10%	20%	27%	40%	600	-20	620	390	-210	-10%
Gebäudetechnik	1.201	13%	30%	18%	36%	500	10	490	290	-210	-17%
Informatik- und andere IKT-Berufe	625	6%	3%	54%	79%	50	-10	60	40	-10	-2%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	6.950	12%	13%	51%	51%	1.330	130	1.200	1.330	0	0%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.160	12%	14%	51%	49%	1.210	100	1.110	1.280	70	1%
Kaufleute - Verkehr und Logistik	599	9%	2%	55%	51%	80	20	60	50	-30	-5%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.311	10%	17%	64%	58%	1.410	150	1.260	1.120	-290	-7%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.012	10%	18%	64%	57%	1.350	160	1.190	1.060	-290	-7%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	635	18%	20%	48%	64%	120	-10	130	130	10	2%
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	602	15%	20%	50%	64%	120	0	120	130	10	2%
Reinigungsberufe	4.348	50%	40%	37%	36%	1.530	70	1.460	1.190	-340	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.067	11%	5%	56%	81%	150	-30	180	110	-40	-4%
Einkauf und Vertrieb	772	11%	4%	60%	83%	110	-20	130	70	-40	-5%
Verkaufsberufe	6.315	37%	31%	35%	52%	1.250	-40	1.290	710	-540	-9%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.890	37%	36%	34%	52%	770	-30	800	490	-280	-7%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	1.032	29%	21%	46%	63%	220	0	220	130	-90	-9%
Verkauf von Lebensmitteln	1.175	41%	29%	25%	39%	210	-10	220	60	-150	-13%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.866	21%	50%	36%	58%	390	50	340	160	-230	-12%
Gastronomie	1.330	22%	60%	33%	57%	260	50	210	40	-220	-17%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	8.199	25%	15%	44%	65%	1.540	-100	1.640	860	-680	-8%
Unternehmensorganisation und -strategie	3.059	14%	3%	52%	63%	340	-50	390	180	-160	-5%
Büro und Sekretariat	4.605	34%	25%	36%	64%	1.080	-50	1.130	530	-550	-12%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.749	31%	7%	32%	73%	370	-10	380	210	-160	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	905	29%	3%	29%	74%	160	-10	170	90	-70	-8%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Rechnungswesen, Controlling und Revision	513	32%	11%	43%	76%	140	0	140	90	-50	-10%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.467	41%	7%	22%	73%	290	-20	310	130	-160	-11%
Verwaltung	1.268	40%	5%	20%	71%	260	-10	270	120	-140	-11%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.863	44%	8%	36%	61%	1.050	240	810	490	-560	-12%
Arzt- und Praxishilfe	1.547	44%	13%	27%	54%	290	80	210	90	-200	-13%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.952	41%	5%	34%	64%	440	110	330	210	-230	-12%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	648	50%	12%	50%	52%	140	30	110	90	-50	-8%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.026	46%	11%	36%	43%	620	100	520	390	-230	-8%
Altenpflege	2.132	54%	6%	36%	36%	480	120	360	300	-180	-8%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	3.724	67%	8%	36%	45%	800	110	690	550	-250	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.004	69%	5%	38%	46%	570	80	490	360	-210	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	650	65%	18%	24%	35%	190	30	160	170	-20	-3%
Lehrende und ausbildende Berufe	604	51%	16%	44%	72%	150	30	120	130	-20	-3%

Tabelle 95: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Kassel bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	705	110	-20	130	100	-10	-1%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	72	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1607	290	-20	310	230	-60	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.573	170	-110	280	210	40	3%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	2530	430	-50	480	350	-80	-3%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	19.096	3020	-580	3600	2630	-390	-2%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	3.825	350	-330	680	500	150	4%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	839	190	20	170	120	-70	-8%
Baugewerbe	3.381	420	-200	620	450	30	1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2033	560	140	420	310	-250	-12%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.567	390	-90	480	350	-40	-2%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.599	1210	-60	1270	930	-280	-4%
Verkehr und Lagerei	5.394	1440	330	1110	810	-630	-12%
Gastgewerbe	2.721	670	120	550	400	-270	-10%
Information und Kommunikation	821	160	0	160	120	-40	-5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1126	220	0	220	160	-60	-5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	313	70	10	60	50	-20	-6%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2685	520	0	520	380	-140	-5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5.346	1110	60	1050	770	-340	-6%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3.878	620	-110	730	530	-90	-2%
Erziehung und Unterricht	1.669	440	100	340	250	-190	-11%
Gesundheits- und Sozialwesen	11.889	3110	670	2440	1780	-1.330	-11%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	585	130	10	120	80	-50	-9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1740	340	0	340	250	-90	-5%
Private Haushalte	610	180	50	130	90	-90	-15%

Tabelle 96: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Schwalm-Eder-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	792	13%	25%	24%	22%	220	-10	230	200	-20	-3%
Landwirtschaft	549	15%	30%	18%	18%	160	-10	170	160	0	0%
Gartenbauberufe und Floristik	586	18%	27%	16%	30%	150	0	150	130	-20	-3%
Gartenbau	518	17%	27%	17%	29%	150	0	150	150	0	0%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.064	8%	6%	22%	29%	140	-40	180	140	0	0%
Holzbe- und -verarbeitung	582	7%	8%	23%	20%	80	-20	100	90	10	2%
Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	770	13%	10%	25%	29%	90	-20	110	100	10	1%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.602	3%	5%	27%	61%	240	-50	290	210	-30	-2%
Metallbearbeitung	785	3%	4%	30%	64%	110	-30	140	120	10	1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.808	6%	4%	25%	66%	350	-80	430	230	-120	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.900	6%	3%	26%	67%	240	-50	290	150	-90	-5%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	908	6%	5%	22%	63%	110	-20	130	80	-30	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.259	5%	4%	31%	64%	140	-50	190	120	-20	-2%
Energietechnik	712	5%	3%	26%	66%	90	-30	120	80	-10	-1%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.360	11%	4%	41%	67%	200	-40	240	120	-80	-6%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	865	10%	4%	39%	69%	140	-30	170	90	-50	-6%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.413	26%	16%	21%	36%	490	40	450	420	-70	-3%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	1.122	*	7%	23%	43%	20	-10	30	20	0	0%
Speisenzubereitung	1.278	43%	24%	19%	25%	280	40	240	240	-40	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	916	6%	9%	24%	34%	80	-60	140	110	30	3%
Hochbau	744	*	10%	20%	26%	80	-40	120	100	20	3%
(Innen-)Ausbauberufe	725	6%	9%	18%	27%	50	-50	100	100	50	7%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.557	10%	25%	14%	33%	480	-40	520	260	-220	-14%
Gebäudetechnik	917	14%	36%	12%	34%	370	-10	380	170	-200	-22%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	2.095	15%	1%	31%	13%	200	-90	290	160	-40	-2%
Chemie	2.049	15%	1%	31%	10%	-30	-90	60	-70	-40	-2%
Informatik- und andere IKT-Berufe	515	11%	2%	44%	67%	50	-20	70	50	0	0%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	4.888	15%	23%	26%	46%	1.040	40	1.000	780	-260	-5%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.365	16%	26%	24%	45%	970	40	930	730	-240	-5%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.824	7%	17%	47%	50%	960	90	870	730	-230	-8%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.610	7%	18%	49%	49%	910	90	820	680	-230	-9%
Reinigungsberufe	3.540	48%	46%	28%	30%	1.180	20	1.160	880	-300	-8%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.323	10%	4%	51%	61%	190	-30	220	130	-60	-5%
Einkauf und Vertrieb	942	10%	3%	61%	68%	150	-20	170	110	-40	-4%
Verkaufsberufe	5.473	41%	28%	21%	30%	1.050	10	1.040	510	-540	-10%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.332	40%	33%	19%	29%	630	10	620	310	-320	-10%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	602	29%	18%	25%	48%	110	0	110	50	-60	-10%
Verkauf von Lebensmitteln	1.335	46%	24%	25%	16%	290	10	280	130	-160	-12%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.517	29%	50%	17%	37%	300	50	250	90	-210	-14%
Gastronomie	1.187	28%	55%	16%	28%	220	40	180	90	-130	-11%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.449	32%	14%	28%	47%	1.340	-100	1.440	770	-570	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	2.218	20%	3%	38%	55%	290	-50	340	160	-130	-6%
Büro und Sekretariat	3.770	41%	22%	20%	40%	940	-40	980	530	-410	-11%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.948	32%	4%	22%	44%	330	-10	340	160	-170	-9%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.106	29%	2%	17%	42%	170	-10	180	90	-80	-7%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	519	34%	8%	34%	50%	100	-10	110	60	-40	-8%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.745	41%	4%	18%	41%	320	-20	340	160	-160	-9%
Verwaltung	1.456	41%	2%	17%	41%	270	-20	290	140	-130	-9%
Medizinische Gesundheitsberufe	4.651	46%	7%	24%	39%	900	100	800	370	-530	-11%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Arzt- und Praxishilfe	1.368	47%	12%	15%	32%	270	30	240	90	-180	-13%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.755	48%	3%	17%	43%	370	50	320	150	-220	-13%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	540	50%	12%	35%	44%	90	10	80	40	-50	-9%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.197	43%	13%	15%	24%	390	40	350	190	-200	-9%
Altenpflege	1.567	49%	8%	13%	19%	300	40	260	150	-150	-10%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	3.899	56%	10%	25%	28%	820	60	760	530	-290	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.076	60%	6%	27%	30%	560	40	520	340	-220	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	694	47%	16%	13%	18%	190	20	170	170	-20	-3%
Lehrende und ausbildende Berufe	770	42%	18%	40%	47%	240	10	230	200	-40	-5%

Tabelle 97: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Schwalm-Eder-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	674	120	-20	140	80	-40	-6%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	225	50	0	50	30	-20	-9%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2233	440	-20	460	280	-160	-7%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.649	160	-150	310	190	30	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1559	300	-20	320	190	-110	-7%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	837	140	-30	170	100	-40	-5%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	8.968	1440	-340	1780	1090	-350	-4%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	503	70	-30	100	60	-10	-2%
Baugewerbe	3.089	370	-220	590	360	-10	0%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1138	190	-40	230	140	-50	-4%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.952	710	-90	800	490	-220	-6%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.347	1140	30	1110	680	-460	-9%
Verkehr und Lagerei	4.123	1150	250	900	550	-600	-15%
Gastgewerbe	2.484	650	110	540	330	-320	-13%
Information und Kommunikation	342	70	0	70	40	-30	-9%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1321	270	0	270	170	-100	-8%
Grundstücks- und Wohnungswesen	355	60	-10	70	40	-20	-6%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3493	820	80	740	450	-370	-11%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.146	440	0	440	270	-170	-8%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	4.264	770	-90	860	530	-240	-6%
Erziehung und Unterricht	1.379	330	40	290	180	-150	-11%
Gesundheits- und Sozialwesen	9.361	2250	260	1990	1210	-1.040	-11%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	432	100	10	90	60	-40	-9%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1673	370	20	350	210	-160	-10%
Private Haushalte	527	160	40	120	70	-90	-17%

Tabelle 98: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen für Kreis Waldeck-Frankenberg bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	750	14%	22%	20%	22%	130	-20	150	100	-30	-4%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	1.907	7%	6%	18%	18%	230	-110	340	310	80	4%
Kunststoff- und Kautschukherstellung /-verarbeitung	854	10%	5%	18%	21%	130	-40	170	170	40	5%
Holzbe- u. -verarbeitung	831	4%	7%	18%	17%	100	-50	150	120	20	2%
Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestaltung	650	5%	6%	37%	23%	30	-50	80	50	20	3%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	4.084	3%	3%	19%	21%	670	-60	730	650	-20	0%
Metallbearbeitung	2.265	3%	4%	21%	21%	350	-20	370	390	40	2%
Metallbau und Schweißtechnik	708	2%	4%	20%	23%	130	-20	150	120	-10	-1%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.300	5%	3%	16%	16%	830	-270	1.100	720	-110	-2%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	5.147	5%	3%	15%	14%	730	-250	980	640	-90	-2%
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	1.153	4%	3%	19%	24%	100	-20	120	80	-20	-2%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.360	3%	5%	22%	36%	160	-50	210	130	-30	-2%
Energietechnik	757	3%	3%	20%	34%	80	-40	120	80	0	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.732	7%	1%	27%	29%	170	-70	240	110	-60	-3%
Technische Produktionsplanung und -steuerung	982	5%	1%	23%	28%	120	-50	170	90	-30	-3%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.508	24%	15%	28%	16%	450	0	450	380	-70	-3%
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	918	8%	7%	48%	20%	130	-10	140	90	-40	-4%
Speisenzubereitung	1.586	34%	20%	15%	13%	310	10	300	260	-50	-3%
Hoch- und Tiefbauberufe	1.131	4%	6%	15%	20%	120	-60	180	140	20	2%
Hochbau	802	6%	7%	15%	21%	90	-40	130	110	20	2%
(Innen-)Ausbauberufe	1.168	4%	6%	23%	15%	90	-60	150	130	40	3%
Aus-, Trockenbau-, Iso-, Zimmer-, Glas-, Rollbau	567	5%	6%	27%	13%	30	-40	70	40	10	2%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.727	8%	21%	12%	16%	500	-50	550	320	-180	-10%
Gebäudetechnik	1.046	10%	31%	9%	12%	410	-20	430	250	-160	-15%
Verkehr- u. Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	3.224	8%	20%	20%	24%	720	-60	780	810	90	3%
Lagerwirtschaft, Post und Zustell-, Güterumschlag	2.935	9%	21%	21%	22%	670	-60	730	800	130	4%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.416	10%	22%	29%	32%	760	-50	810	510	-250	-10%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.012	12%	25%	29%	33%	30	-30	60	-230	-260	-13%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Reinigungsberufe	3.009	43%	47%	9%	27%	1.030	20	1.010	670	-360	-12%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.364	11%	3%	34%	39%	160	-60	220	100	-60	-4%
Einkauf und Vertrieb	900	10%	3%	42%	48%	110	-40	150	70	-40	-4%
Verkaufsberufe	5.689	39%	27%	25%	19%	920	-110	1.030	600	-320	-6%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.178	40%	31%	19%	18%	490	-70	560	390	-100	-3%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	862	31%	17%	25%	25%	170	-20	190	100	-70	-8%
Verkauf v. Lebensmitteln	1.354	42%	26%	39%	14%	220	-10	230	110	-110	-8%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.163	24%	38%	20%	12%	490	30	460	190	-300	-9%
Hotellerie	938	26%	19%	29%	11%	150	10	140	90	-60	-6%
Gastronomie	2.059	24%	47%	15%	11%	300	10	290	50	-250	-12%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.241	29%	14%	21%	24%	1.240	-150	1.390	730	-510	-8%
Unternehmensorganisation und -strategie	1.957	17%	4%	26%	31%	260	-70	330	140	-120	-6%
Büro und Sekretariat	3.730	38%	21%	15%	19%	850	-70	920	490	-360	-10%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen u. Steuerberatung	1.865	30%	4%	16%	27%	360	-20	380	210	-150	-8%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.020	30%	1%	11%	26%	200	0	200	120	-80	-8%
Rechnungswesen, Controlling und Revision	551	27%	8%	25%	32%	120	-10	130	80	-40	-7%
Berufe in Recht u. Verwaltung	1.805	38%	5%	15%	22%	310	-60	370	160	-150	-8%
Verwaltung	1.533	39%	4%	14%	22%	270	-50	320	130	-140	-9%
Medizinische Gesundheitsberufe	7.284	40%	6%	26%	21%	1.380	170	1.210	600	-780	-11%
Arzt- und Praxishilfe	1.505	47%	11%	17%	18%	250	40	210	70	-180	-12%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.524	36%	4%	21%	20%	650	90	560	240	-410	-12%
Human- und Zahnmedizin	627	22%	1%	50%	23%	200	10	190	150	-50	-8%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	1.030	44%	7%	32%	17%	170	20	150	80	-90	-9%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.184	45%	13%	19%	20%	380	30	350	170	-210	-10%
Altenpflege	1.373	56%	6%	17%	18%	250	40	210	120	-130	-9%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	3.219	63%	8%	20%	21%	700	40	660	430	-270	-8%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.535	65%	3%	21%	21%	450	30	420	260	-190	-7%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	543	67%	16%	12%	14%	170	10	160	140	-30	-6%
Lehrende und auszubildende Berufe	705	50%	15%	27%	36%	200	20	180	170	-30	-4%

Tabelle 99: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Kreis Waldeck Frankenberg bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	688	110	-20	130	30	-20	-3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	57	10	0	10	10	0	0%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2302	430	-30	460	300	-130	-6%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	5.955	730	-390	1120	740	10	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	4780	920	-40	960	630	-290	-6%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	2.046	330	-70	400	260	-70	-3%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	4.750	500	-380	880	580	80	2%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	673	100	-30	130	90	-10	-1%
Baugewerbe	4.202	550	-250	800	520	-30	-1%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1169	200	-30	230	150	-50	-4%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.336	300	-140	440	290	-10	0%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.450	990	-90	1080	710	-280	-5%
Verkehr und Lagerei	2.383	450	-30	480	310	-140	-6%
Gastgewerbe	4.300	880	10	870	570	-310	-7%
Information und Kommunikation	371	80	0	80	50	-30	-8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1216	250	0	250	160	-90	-7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	418	100	10	90	60	-40	-10%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1873	390	10	380	250	-140	-7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.813	810	200	610	400	-410	-15%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3.120	380	-210	590	380	0	0%
Erziehung und Unterricht	1.782	400	30	370	240	-160	-9%
Gesundheits- und Sozialwesen	14.881	3440	360	3080	2020	-1.420	-10%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	499	110	10	100	70	-40	-8%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1383	300	20	280	190	-110	-8%
Private Haushalte	388	70	-10	80	50	-20	-5%

Tabelle 100: Beschäftigtenbestand und -prognosen nach Berufsgruppen den Werra-Meißner-Kreis bis 2022

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	633	18%	15%	23%	20%	130	0	130	150	20	3%
Kunststoff- und Holzherstellung/-verarbeitung	703	3%	5%	21%	38%	70	-50	120	80	10	1%
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.296	2%	3%	35%	46%	170	-50	220	160	-10	-1%
Metallbearbeitung	604	2%	3%	44%	56%	90	-20	110	80	-10	-2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.122	4%	4%	28%	62%	150	-50	200	110	-40	-4%
Maschinenbau- und Betriebstechnik	720	5%	3%	29%	68%	100	-40	140	80	-20	-3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	689	4%	4%	27%	58%	90	-40	130	90	0	0%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	555	6%	3%	38%	63%	60	-30	90	40	-20	-4%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.002	38%	21%	14%	26%	230	20	210	170	-60	-6%
Speisenzubereitung	753	45%	22%	14%	21%	180	30	150	140	-40	-5%
Hoch- und Tiefbauberufe	800	3%	5%	38%	36%	70	-60	130	90	20	3%
Hochbau	628	*	6%	35%	29%	40	-50	90	70	30	5%
(Innen-)Ausbauberufe	531	4%	5%	21%	29%	40	-40	80	90	50	9%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	856	10%	20%	14%	29%	240	-40	280	160	-80	-9%
Verkehr- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführer)	1.478	14%	32%	24%	62%	350	-60	410	290	-60	-4%
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.326	16%	36%	25%	62%	330	-60	390	280	-50	-4%
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.231	9%	31%	34%	56%	480	-10	490	270	-210	-17%
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.117	*	33%	34%	55%	30	0	30	-190	-220	-20%
Reinigungsberufe	1.530	45%	48%	10%	28%	590	-10	600	410	-180	-12%
Verkaufsberufe	3.018	44%	25%	24%	32%	350	-200	550	330	-20	-1%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.794	43%	32%	23%	34%	210	-120	330	230	20	1%
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, KFZ, Hartwaren	514	38%	15%	30%	32%	70	-30	100	50	-20	-4%
Verkauf von Lebensmitteln	571	46%	17%	20%	26%	70	-30	100	30	-40	-7%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.101	27%	49%	17%	22%	220	40	180	70	-150	-14%

Berufshauptgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2015					Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2015					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
	Insgesamt	davon		Einpenderquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2015
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
Gastronomie	820	25%	58%	17%	21%	170	30	140	50	-120	-15%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.128	34%	18%	22%	42%	610	-130	740	320	-290	-9%
Unternehmensorganisation und -strategie	936	25%	6%	25%	50%	130	-60	190	80	-50	-5%
Büro und Sekretariat	1.973	39%	25%	20%	35%	430	-70	500	240	-190	-10%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.183	32%	4%	21%	39%	210	-20	230	90	-120	-10%
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	729	30%	1%	19%	34%	130	0	130	50	-80	-11%
Berufe in Recht und Verwaltung	1.063	44%	3%	18%	30%	200	-20	220	90	-110	-10%
Verwaltung	937	45%	3%	16%	28%	170	-20	190	80	-90	-10%
Medizinische Gesundheitsberufe	3.232	50%	6%	27%	31%	580	50	530	220	-360	-11%
Arzt- und Praxishilfe	833	52%	11%	17%	24%	130	20	110	20	-110	-13%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.329	52%	4%	22%	34%	250	30	220	90	-160	-12%
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	537	52%	8%	31%	21%	80	10	70	30	-50	-9%
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.634	56%	9%	19%	26%	270	30	240	100	-170	-10%
Altenpflege	1.191	62%	6%	16%	25%	200	30	170	70	-130	-11%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	2.012	60%	13%	21%	22%	480	50	430	330	-150	-7%
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.527	62%	8%	22%	24%	320	30	290	190	-130	-9%
Lehrende und auszubildende Berufe	504	55%	17%	42%	43%	140	30	110	140	0	0%

Tabelle 101: Beschäftigtenstand und -prognose nach Wirtschaftszweigen für Werra-Meißner-Kreis bis 2022

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2022					
	Beschäftigte 2015	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräfte			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräfte	Mismatch an Arbeits- und Fachkräfte	
		Insgesamt	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2015
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	669	120	-20	140	90	-30	-4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	35	10	0	10	0	-10	-29%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	676	120	-20	140	90	-30	-4%
Herstellung von chem. und pharmaz. Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.463	180	-120	300	180	0	0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	774	160	-10	170	100	-60	-8%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.652	290	-60	350	210	-80	-5%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	1.926	230	-160	390	240	10	1%
Energie- und Wasserversorg.; Abwasser- u. Abfallentsorg. u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	337	40	-30	70	40	0	0%
Baugewerbe	2.460	290	-210	500	300	10	0%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	797	150	-20	170	110	-40	-5%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.047	120	-90	210	130	10	1%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.271	420	-250	670	410	-10	0%
Verkehr und Lagerei	1.123	270	20	250	150	-120	-11%
Gastgewerbe	1.720	480	80	400	240	-240	-14%
Information und Kommunikation	364	80	0	80	50	-30	-8%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	813	180	0	180	110	-70	-9%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	124	0	-20	20	10	10	8%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1024	140	-70	210	130	-10	-1%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.136	250	0	250	150	-100	-9%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers., Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.900	360	-50	410	250	-110	-6%
Erziehung und Unterricht	1.137	350	80	270	160	-190	-17%
Gesundheits- und Sozialwesen	7.231	1790	160	1630	990	-800	-11%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	237	60	10	50	30	-30	-13%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	897	220	20	200	120	-100	-11%
Private Haushalte	355	100	20	80	50	-50	-14%

