

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Endbericht zum Projekt
regio pro –
Etablierung eines Frühinformationssystems zur
Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen
(aktualisierte Fassung)

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

Mai 2011

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft und Landesentwicklung aus dem europäischen Sozialfonds und Landesmitteln

HESSEN



Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Inhalt

1	Einführung	11
2	Aktueller Forschungsstand.....	13
3	Wichtigste Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung in hessischen Regionen.....	16
3.1	Gesamter Arbeitsmarkt nach Regionen.....	16
3.1.1	Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose.....	16
3.1.2	Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose.....	17
3.1.3	Matching der sozialversicherungspflichtigen Gesamtarbeitsnachfrage und des Gesamtarbeitsangebots.....	18
3.2	Qualifikationen	19
3.2.1	Nachfrage nach Qualifikationen	19
3.2.2	Angebot nach Qualifikationen.....	21
3.2.3	Mismatch nach Qualifikationen.....	23
3.3	Berufsgruppen.....	24
3.3.1	Arbeitsnachfrage nach Berufsgruppen	24
3.3.2	Arbeitsangebot nach Berufen	26
3.3.3	Mismatch nach Berufen.....	27
3.4	Ergebnisse der Expertenbefragung und der Expertenworkshops	29
4	Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsregionen.....	33
4.1	Regierungsbezirk Darmstadt	35
4.1.1	Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Darmstadt.....	35
4.1.2	Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt.....	36
4.1.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	36
4.1.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	37
4.1.2.3	Mismatch nach Qualifikation	38
4.1.3	Berufe im Regierungsbezirk Darmstadt.....	39
4.1.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage.....	39
4.1.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots	44
4.1.3.3	Mismatch der Berufsgruppen.....	45
4.1.4	Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Darmstadt.....	46
4.1.4.1	Berufsgruppen.....	46
4.1.4.2	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	48
4.1.4.3	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	50
4.1.5	Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Darmstadt	51
4.1.5.1	Aus- und Weiterbildung	52
4.1.5.2	Bildungspolitik.....	53
4.1.5.3	Soziale Infrastruktur.....	54
4.1.5.4	Regionale Kooperation	54

4.2	Regierungsbezirk Gießen.....	55
4.2.1	Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Gießen	55
4.2.2	Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Gießen	56
4.2.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	56
4.2.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	57
4.2.2.3	Mismatch nach Qualifikation	58
4.2.3	Berufe im Regierungsbezirk Gießen.....	59
4.2.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage.....	59
4.2.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots	63
4.2.3.3	Mismatch der Berufe.....	64
4.2.4	Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Gießen	66
4.2.4.1	Berufsgruppen.....	66
4.2.4.2	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	67
4.2.4.3	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	69
4.2.5	Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Gießen	70
4.2.5.1	Fachkräftesicherung	72
4.2.5.2	Geringqualifizierte Arbeitskräfte	74
4.3	Regierungsbezirk Kassel.....	75
4.3.1	Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Kassel	75
4.3.2	Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Kassel	76
4.3.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	76
4.3.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	77
4.3.2.3	Mismatch nach Qualifikation	78
4.3.3	Berufe im Regierungsbezirk Kassel.....	79
4.3.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage.....	79
4.3.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots	83
4.3.3.3	Mismatch der Berufe.....	84
4.3.4	Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Kassel	86
4.3.4.1	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	86
4.3.4.2	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	87
4.3.4.3	Zukunftsszenarien	88
4.3.5	Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Kassel	91
4.3.5.1	Berufsorientierung	91
4.3.5.2	Ausbildung.....	93
4.3.5.3	Weiterbildung.....	93
4.3.5.4	Stille Reserve	94
4.3.5.5	Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen Regionen	94

4.4	Stadt Frankfurt am Main	95
4.4.1	Die wichtigsten Ergebnisse für Frankfurt am Main.....	95
4.4.2	Qualifikationen in Frankfurt am Main	96
4.4.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	96
4.4.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	97
4.4.2.3	Mismatch nach Qualifikation	98
4.4.3	Berufe in Frankfurt am Main.....	99
4.4.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage.....	99
4.4.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots	103
4.4.3.3	Mismatch der Berufe.....	105
4.4.4	Ergebnisse der Expertenbefragung in Frankfurt am Main.....	106
4.4.4.1	Berufsgruppen	106
4.4.4.2	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	109
4.4.4.3	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	111
4.4.5	Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf für Frankfurt am Main	112
4.5	Landeshauptstadt Wiesbaden	115
4.5.1	Die wichtigsten Ergebnisse für die Landeshauptstadt Wiesbaden.....	115
4.5.2	Qualifikationen in Wiesbaden	116
4.5.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	116
4.5.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	117
4.5.2.3	Mismatch nach Qualifikation	118
4.5.3	Berufe in Wiesbaden	119
4.5.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Berufen.....	119
4.5.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots nach Berufen	122
4.5.3.3	Mismatch der Berufe.....	124
4.5.4	Ergebnisse der Expertenbefragung in Wiesbaden.....	125
4.5.4.1	Berufsgruppen	125
4.5.4.2	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	126
4.5.4.3	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	127
4.5.5	Handlungsfelder für Wiesbaden	128
4.5.5.1	Zusätzliche Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitslosen	129
4.5.5.2	Fachkräfte für den Gesundheitsbereich	130
4.5.5.3	Verbesserung der Struktur zur schnelleren Vermittlung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	131
4.6	Main-Taunus-Kreis.....	133
4.6.1	Die wichtigsten Ergebnisse für den Main-Taunus-Kreis.....	133
4.6.2	Qualifikationen im Main-Taunus-Kreis.....	134

4.6.2.1	Arbeitsnachfrage nach Qualifikation	134
4.6.2.2	Arbeitsangebot nach Qualifikation	135
4.6.2.3	Mismatch nach Qualifikation	136
4.6.3	Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis	137
4.6.3.1	Entwicklung der Arbeitsnachfrage.....	137
4.6.3.2	Entwicklung des Arbeitsangebots	140
4.6.3.3	Mismatch der Berufe im Main-Taunus-Kreis	141
4.6.4	Ergebnisse der Expertenbefragung im Main-Taunus-Kreis.....	143
4.6.4.1	Berufsgruppen	143
4.6.4.2	Zukünftige Entwicklung der Branchen.....	144
4.6.4.3	Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen	148
4.6.5	Handlungsfelder für den Main-Taunus-Kreis	148
4.6.5.1	Gesundheitsbranche.....	149
4.6.5.2	Ausbildungsreife	150
5	Methodik	151
5.1	Quantitativer Teil	151
5.1.1	Methodischer Ansatz zur Prognose der Arbeitsnachfrage	151
5.1.1.1	Daten.....	152
5.1.1.2	Graphische Analyse.....	154
5.1.1.3	Methodenwahl	156
5.1.1.4	Modellspezifikation	157
5.1.1.5	Prognose der Qualifikationsentwicklung	162
5.1.1.6	Plausibilitätsprüfung der Prognose bis 2014	162
5.1.1.7	Ersatzbedarf	163
5.1.2	Methodischer Ansatz zur Projektion des Arbeitsangebots	163
5.1.2.1	Daten.....	164
5.1.2.2	Methodik zur Berechnung der Basiswerte.....	164
5.1.2.3	Methodik zur Berechnung der Prognosewerte	166
5.1.3	Identifizierung der Überschüsse und Defizite der Berufs- und Qualifikationsgruppen	167
5.1.3.1	Berufsgruppen.....	167
5.1.3.2	Qualifikationsgruppen.....	169
5.2	Expertenbefragung und Expertenworkshops	170
6	Resümee	172
7	Literaturverzeichnis.....	173
8	Anhang	176

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsnachfrage 2009 bis 2014 in den drei Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel sowie in den Städten Frankfurt am Main und Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis insgesamt, Angaben in Prozent	16
Abbildung 2: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in den Regierungsbezirken insgesamt, Angaben in Prozent	17
Abbildung 3: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in Frankfurt, dem Main-Taunus-Kreis, Wiesbaden und dem Regierungsbezirk Darmstadt - Angaben in Prozent	18
Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in Frankfurt, dem Main-Taunus-Kreis, Wiesbaden und dem Regierungsbezirk Darmstadt - Angaben in Prozent	18
Abbildung 5: Qualifikationsstruktur der Nachfrage in den hessischen Regierungsbezirken insgesamt 2014, Angaben in Prozent	20
Abbildung 6: Qualifikationsstruktur im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main insgesamt 2014, Angaben in Prozent	21
Abbildung 7: Berufliche Qualifikation des Arbeitsangebots 2014 in den Regierungsbezirken insgesamt Angaben in Prozent.....	22
Abbildung 8: Berufliche Qualifikation des Arbeitsangebots 2014 in Frankfurt am Main, Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis insgesamt Angaben in Prozent.....	23
Abbildung 9: Mismatchprognose der Qualifikationsentwicklung in den hessischen Regierungsbezirken bis 2014, Angaben in Prozent	23
Abbildung 10: Mismatchprognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main bis 2014, Angaben in Prozent	24
Abbildung 11: Nachfrage nach ausgewählten Berufsgruppen in den hessischen Regierungsbezirken insgesamt 2014, Angaben in Prozent	25
Abbildung 12: Entwicklung ausgewählter Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main insgesamt 2014, Angaben in Prozent	26
Abbildung 13: (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	37
Abbildung 14: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent	38
Abbildung 15: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt 2014, Angaben in Prozent	39
Abbildung 16: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben in Prozent	41

Abbildung 17: (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Gießen zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	57
Abbildung 18: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Gießen nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent	58
Abbildung 19: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Gießen 2014, Angaben in Prozent	59
Abbildung 20: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben in Prozent	61
Abbildung 21: (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Kassel zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	77
Abbildung 22: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent	78
Abbildung 23: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Kassel 2014, Angaben in Prozent	79
Abbildung 24: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben in Prozent	81
Abbildung 25: (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	97
Abbildung 26: Arbeitsangebot in Frankfurt nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent	98
Abbildung 27: Prognose der Qualifikationsentwicklung in der Stadt Frankfurt am Main 2014, Angaben in Prozent	99
Abbildung 28: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben in Prozent	100
Abbildung 29: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	117
Abbildung 30: Arbeitsangebot in Wiesbaden nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent	118
Abbildung 31: Prognose der Qualifikationsentwicklung in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2014, Angaben in Prozent	118
Abbildung 32: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben in Prozent	120
Abbildung 33: (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Main-Taunus-Kreis zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent	135
Abbildung 34: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis nach Qualifikation in 2014, Anteile in Prozent	136
Abbildung 35: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Main-Taunus-Kreis 2014, Angaben in Prozent	136

Abbildung 36:	Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben in Prozent.....	138
Abbildung 37:	Beispiele für Berufsgruppen mit geringer konjunktureller Komponente	154
Abbildung 38:	Beispiele für Berufsgruppen mit starker konjunktureller Komponente	155
Abbildung 39:	Beispiele für Berufsgruppen mit einem Strukturbruch.....	155
Abbildung 40:	Beispiel für Berufsgruppen mit einem schwer modellierbaren Strukturbruch	156
Abbildung 41:	Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und nach Regierungsbezirken 1987 - 2009, normierte absolute Zahlen	159
Abbildung 42:	Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen sowie in Frankfurt am Main, Wiesbaden und Main-Taunus-Kreis 1987 - 2009, normierte absolute Zahlen	159
Abbildung 43:	Darstellung hohe Korrelation 1987-2009, normierte absolute Zahlen.....	160
Abbildung 44:	Darstellung niedrige Korrelation 1987-2009, normierte absolute Zahlen.....	160
Abbildung 45	Definition von Erwerbspersonen und Auswahl der verwendeten Daten	165

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wichtigste Angebotsdefizite und –überschüsse für die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen	28
Tabelle 2: Wichtigste Angebotsdefizite und –überschüsse für den Main-Taunus-Kreis, die Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen.....	29
Tabelle 3: Wichtigste Ergebnisse der schriftlichen Befragung für die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen	30
Tabelle 4: Wichtigste Ergebnisse der schriftlichen Befragung und der Workshops für den Main-Taunus-Kreis, die Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main und für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, Berufsgruppen.....	31
Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten	37
Tabelle 6: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	40
Tabelle 7: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	42
Tabelle 8: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual	43
Tabelle 9: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt (Wohnortkonzept)	44
Tabelle 10: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt nach Berufsgruppen	44
Tabelle 11: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen	46
Tabelle 12: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten.....	56
Tabelle 13: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual	60
Tabelle 14: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	62
Tabelle 15: Erweiterungs- und Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	62
Tabelle 16: Arbeitsangebot in Gießen (Wohnortkonzept)	63
Tabelle 17: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Gießen nach Berufsgruppen	64
Tabelle 18: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Gießen bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen.....	65
Tabelle 19: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten.....	77

Tabelle 20: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	80
Tabelle 21: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	82
Tabelle 22: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	82
Tabelle 23: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel (Wohnortkonzept).....	83
Tabelle 24: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel nach Berufsgruppen.....	84
Tabelle 25: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Kassel bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen.....	85
Tabelle 26: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten.....	96
Tabelle 27: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	100
Tabelle 28: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	102
Tabelle 29: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	102
Tabelle 30: Arbeitsangebot in Frankfurt (Wohnortkonzept).....	103
Tabelle 31: Arbeitsangebot in Frankfurt nach Berufsgruppen.....	104
Tabelle 32: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen.....	106
Tabelle 33: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten.....	116
Tabelle 34: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	120
Tabelle 35: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	121
Tabelle 36: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	122
Tabelle 37: Arbeitsangebot in Wiesbaden (Wohnortkonzept).....	123
Tabelle 38: Arbeitsangebot in Wiesbaden nach Berufsgruppen.....	123
Tabelle 39: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Landeshauptstadt Wiesbaden bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen.....	125
Tabelle 40: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten.....	134

Tabelle 41: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual.....	137
Tabelle 42: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual	139
Tabelle 43: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual	139
Tabelle 44: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis (Wohnortkonzept)	140
Tabelle 45: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen	141
Tabelle 46: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen	142
Tabelle 47: Überblick über prognostizierte Berufsgruppen und Berufsordnungen	153

1 Einführung

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

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

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

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

Als Grundlage dient ein Konzept, das im Rahmen eines Modellprojekts entwickelt wurde und Frühinformationen mit regionalem Zuschnitt für das Jahr 2014 generiert. Dazu wird ein zweistufiges Verfahren eingesetzt, das die Beschäftigungsentwicklung sowohl nach Berufen als auch nach Qualifikationen auf Regierungsbezirksebene und auf kommunaler Ebene vorher sagt. Im quantitativen Teil werden Nachfrage- und Angebotsprognosen generiert und Mismatches identifiziert. Im qualitativen Teil werden die Prognoseergebnisse durch Experten und Expertinnen bewertet. Darüber hinaus zeigen die Experten und Expertinnen neuere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auf, die durch eine statistische Prognose nicht eruiert werden können. Weiterhin analysieren sie Handlungsfelder, in denen die regionalen Arbeitsmarktakteure ihre Arbeit gemeinsam gestalten können, wie z.B. den Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Im Rahmen dieses Projektes werden Prognosen für die drei Regierungsbezirke in Hessen, Darmstadt, Gießen und Kassel sowie für die Städte Frankfurt am Main und Wiesbaden und den Main-Taunus-Kreis durchgeführt. Die Projektpartner sind für Frankfurt am Main die Wirtschaftsförderung der Stadt, für Wiesbaden das Amt für Wirtschaft und Liegenschaften und für den Main-Taunus-Kreis das Amt für Arbeit und Soziales.

Der vorliegende Endbericht dokumentiert die Ergebnisse des Projektes regio pro. Zunächst werden einige aktuelle Forschungsentwicklungen aufgezeigt. Im anschließenden dritten Kapitel sind die wichtigsten Ergebnisse der Gesamtuntersuchung dargestellt. Zunächst erfolgt eine Analyse der allgemeinen Arbeitsnachfrage- und Angebotsentwicklung. Im Anschluss

werden nach Qualifikationen und Berufen getrennt die interessantesten Resultate gezeigt. Als Ergebnis lassen sich neben einigen Gemeinsamkeiten zwischen den Regionen durchaus Unterschiede festhalten. Schließlich werden die wichtigsten Expertenaussagen aus den Regionen verglichen.

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

Im fünften Kapitel wird die gewählte Methodik beschrieben. Die quantitative Prognose umfasst die Projektion¹ der Nachfrage und des Angebots sowie der Identifikation von Mismatches. Die Nachfrageentwicklung wird mit Hilfe der Zeitreihenanalyse, getrennt nach Berufen und Qualifikationen prognostiziert, um den zukünftigen Bedarf der Unternehmen detailliert festzustellen. Um detailliert Aussagen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung zu machen, wird das Angebot projiziert. Das Angebot an Arbeitskräften wird aus der regionalen Bevölkerungsprognose und der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung abgeleitet. Aus der Gegenüberstellung von Nachfrage und Angebot werden Überschüsse oder Defizite abgeleitet. Der qualitative Teil beinhaltet eine Expertenbefragung und einen Expertenworkshop. Die Experten und Expertinnen werden speziell für jede Region ausgewählt und geben zunächst schriftlich eine Einschätzung zur Entwicklung der Berufe ab, für die sie sich als Experten eingeschätzt haben, ebenso zur Entwicklung der Branchen, neuer Berufe und Qualifikationen. Weiterhin bewertet eine Expertenrunde auf einem regionalen Workshop die statistischen Prognoseergebnisse, entwickelt Zukunftsszenarien für die einzelnen Regionen Hessens und diskutiert und konkretisiert regionale Handlungsfelder.

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

¹ Prognose und Projektion wird in diesem Bericht synonym verwendet.

2 Aktueller Forschungsstand

Neuere Untersuchungen zur Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung finden sich sowohl auf der internationalen als auch der nationalen und regionalen Ebene.² Auf europäischer Ebene beschäftigt sich eine Gruppierung innerhalb von CEDEFOP, skillsnet, mit dieser Fragestellung. Hier wird mit Hilfe eines makroökonomischen Gesamtmodells, das für jedes der 27 EU-Länder angewendet wird, die Beschäftigung nach Berufen und Qualifikationen bis 2020 vorhergesagt.³ In diesem Projekt wird die Nachfrage nach sowie das Angebot an Beschäftigten prognostiziert und gegenübergestellt. Diese quantitativen Prognosen sind aus Sicht der EU regionale Prognosen, da sie für die einzelnen Mitgliedsländer erstellt werden. Aus nationaler Sicht sind diese Prognosen jedoch nicht regional. Über diese rein quantitativen Prognosen hinaus ist auf europäischer Ebene auch eine Entwicklung hin zu kurzfristigen qualitativen Prognosen zu beobachten. Es gibt immer mehr Untersuchungen über Kompetenzen, die Beschäftigte aus Sicht der Unternehmen mitbringen sollen.⁴

Auf nationaler Ebene gibt es seit letztem Jahr eine Untersuchung vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)⁵, die ähnlich wie CEDEFOP vorgeht. Auch hier wird aufgrund eines gesamtwirtschaftlichen Modells die Beschäftigung in Wirtschaftszweigen bis 2025 geschätzt. Diese Beschäftigungsprognose wird als Grundlage für die Projektion der Berufsfelder genommen. Die Berufsfelder sind vom BIBB als Zusammenstellung von Berufsgruppen (Zweisteller) und Berufsordnungen (Dreisteller) mit ähnlichen Tätigkeiten definiert worden. Zusätzlich wird aufgrund zwei verschiedener Bevölkerungsprognosen das Angebot an Beschäftigten prognostiziert. Weiterhin entwickelt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gerade einen Jobmonitor, der Daten zum aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen, Branchen und Regionen bereit halten wird.⁶ Hier fehlen allerdings die Berufe. Auf konzeptioneller Ebene findet eine Diskussion über verschiedene Prognoseverfahren zu regionaler Beschäftigungsentwicklung statt, die auf Neuronalen Netzen basieren.⁷ Allerdings gibt es bisher keine Fachkräfteprognosen auf nationaler und regionaler Ebene, die mit diesem Verfahren systematisch durchgeführt wurden. Außerdem wurde eine Fachkräftestudie vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) verfasst, die sich vor allem auf die Untersuchung von naturwissenschaftlich-technischen Berufen und auf Facharbeiterqualifikationen konzentriert.⁸ Sie nutzt die Indikatoren bisherige Lohnentwicklung, bisherige Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Arbeitslosen sowie die bisherige Entwicklung der offenen Stellen in diesen Berufen, um Schlüsse auf die zukünftige Entwicklung zu ziehen. Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft beschäftigt sich mit den MINT-Berufen.⁹

² Der Forschungsstand zur Prognose von Beschäftigung, Qualifikationen und Berufen bis zum Jahr 2008 ist bereits in der Dokumentation des Modellprojektes ausführlich dargelegt (vgl. Knobel et al. 2009). Deshalb finden sich hier nur neuere Entwicklungen.

³ Vgl. CEDEFOP 2008, 2009b, 2010b.

⁴ Vgl. CEDEFOP 2009a, 2010a.

⁵ Vgl. Helmrich u.a. 2010.

⁶ Vgl. BMBF 2011.

⁷ Vgl. Patuelli u.a. 2010.

⁸ Vgl. Brenke 2010.

⁹ Vgl. o.V. 2009.

Methodisch wird eine Kombination aus Unternehmensumfragen und Daten der Bundesagentur für Arbeit gewählt, die das Angebot und die Nachfrage erfassen. So wird mit Hilfe der Unternehmensbefragung die Nachfrage erfasst. Das Angebot wird der Zahl der registrierten Arbeitslosen in dem entsprechenden Beruf gleichgesetzt. Für alle bisher genannten Fachkräfteuntersuchungen gilt, dass ein regionaler Bezug fehlt.

Nicht nur auf nationaler, sondern auch auf regionaler Ebene führt das IAB Beschäftigungsprognosen durch. So ist an dieser Stelle der Regionale Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit zu nennen.¹⁰ Die Prognosen dieses Instruments beziehen sich auf Kreise und kreisfreie Städte, allerdings auf einen Prognosehorizont von nur einem Jahr. Diese Informationen sind für kurzfristige Maßnahmen geeignet. Weiterhin gibt es in Baden-Württemberg, Bayern und in einigen Bezirken Hessens für IHK Regionen Fachkräfteprognosen für Berufe und Qualifikationen.¹¹ Diese beruhen neben Beschäftigungsprognosen der Prognos AG auf Konjunkturdaten der IHK's und gelten nur für die IHK Bezirke. Für die gemeinsame Fachkräftestudie von Berlin und Brandenburg werden quantitative und qualitative Verfahren eingesetzt.¹² So wird der quantitative Fachkräftebedarf bis 2030 mit Hilfe des makroökonomischen Prognosemodells der Prognos AG bestimmt und mit Fallstudien zu den Branchenkompetenzfeldern unterlegt, die auf Auswertungen von Sekundärstatistiken, Unternehmensinterviews sowie Branchenworkshops basieren. In Thüringen wurde eine Fachkräftestudie im Jahr 2010 durchgeführt.¹³ Neben dem zukünftigen Arbeitskräftebedarf werden in dieser Untersuchung auch bestimmte Zielgruppen des Arbeitsmarktes gesondert betrachtet. Bereits im Jahr 2008 wurde eine Fortschreibung einer früheren Fachkräftestudie in Thüringen durch das Institut für Wirtschaftsforschung (IWH) verfasst und veröffentlicht.¹⁴ Hier wurde der thüringische Fachkräftebedarf bis zum Jahr 2015 nach detaillierten Qualifikationen prognostiziert. Weiterhin wurden Unternehmen interviewt, um zu erwartende Probleme bei der Suche nach Fachkräften zu eruieren.

Die Entwicklung der Studien im Bereich der Berufs- und Qualifikationsprognosen zeigt, dass eine Regionalisierung der Prognosen auch in anderen Bundesländern stattgefunden hat. Das Modellprojekt regio pro, das bereits 2007 initiiert wurde, hatte insofern einen innovativen Charakter, als zum ersten Mal auf regionaler Ebene Berufe vorhergesagt wurden. In den letzten vier Jahren haben immer mehr Regionen die Notwendigkeit solcher regionaler Prognosen erkannt und durchgeführt. Außerdem wird auf europäischer Ebene deutlich, dass Kompetenzen und Qualifikationsanforderungen immer wichtigere Themen werden. Neben der reinen quantitativen Analyse wird ein qualitativer Teil, der zukünftige fachliche und personale Qualifikationsanforderungen eruiert, notwendig.

An beiden Punkten setzt regio pro bereits seit vier Jahren an. Aber es geht auch darüber hinaus, indem es den Aspekt der Handlungsorientierung mit aufnimmt. Das Frühinformativinstrument regio pro generiert nicht nur Daten für die Arbeitsmarkt- und arbeitsmarktpoli-

¹⁰ Vgl. Unveröffentlichte Folien 2010.

¹¹ Vgl. www.fachkraefte-hessen.de/

¹² Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg und Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin 2010.

¹³ Vgl. Freistaat Thüringen – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie 2010.

¹⁴ Vgl. Buscher u.a. 2009.

tischen Akteure, sondern diskutiert mit den regionalen Akteuren vor Ort Handlungsfelder, die sich aus den prognostizierten Daten ableiten lassen. Aus diesen Handlungsfeldern heraus werden regionalspezifische Maßnahmenschwerpunkte entwickelt und vor Ort umgesetzt.

3 Wichtigste Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung in hessischen Regionen

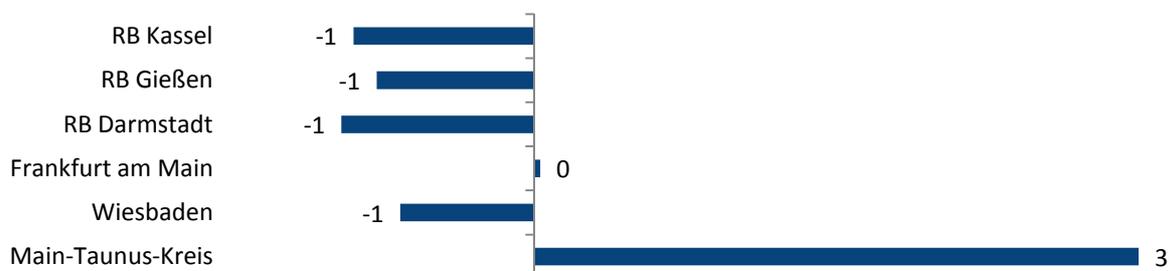
Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Qualifikations- und Beschäftigungsprognose bis 2014 dargestellt. Zunächst wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Gesamtarbeitsnachfrage, des Gesamtarbeitsangebots und des sich durch die Gegenüberstellung ergebenden Mismatches in den drei Regierungsbezirken sowie den Städten Frankfurt am Main, Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis gezeigt. Diese Prognosen berücksichtigen keine zukünftigen Anpassungsprozesse. Bereits bei der Betrachtung der drei Regierungsbezirke wird deutlich, dass sich die Ergebnisse in den Regionen zum Teil ähneln, zum Teil aber auch unterschiedlich ausfallen. Nach der Darstellung der Gesamtbeschäftigung wird die Entwicklung der Qualifikationen und der einzelnen Berufsgruppen separat dokumentiert. Die Prognose nach der Qualifikationsstruktur zeigt in allen untersuchten Regionen mittelfristig kaum Veränderungen. Die zukünftige Berufsgruppenentwicklung hingegen zeigt in Teilen durchaus Unterschiede bis 2014. Schließlich werden die Ergebnisse der Expertenbefragung und des Expertenworkshops analysiert, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum einen zwischen den Regierungsbezirken und zum anderen zwischen den Kommunen herauszuarbeiten.

3.1 Gesamter Arbeitsmarkt nach Regionen

3.1.1 Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose

Die Arbeitsnachfrage¹⁵ wird von 2009 bis 2014 in allen drei Regierungsbezirken Hessens um ca. -1% sinken. Innerhalb des Regierungsbezirks Darmstadt entwickelt sich die Beschäftigung allerdings unterschiedlich. Besonders auffallend ist die positive Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage im Main-Taunus-Kreis (3%). In Frankfurt am Main bleibt die Nachfrage ungefähr gleich. In der Landeshauptstadt Wiesbaden hingegen wird die Nachfrage im gleichen Umfang wie der Regierungsbezirkdurchschnitt fallen. Somit wird der Arbeitsmarkt in allen Regionen bis auf den Main-Taunus-Kreis mehr oder weniger stagnieren.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsnachfrage 2009 bis 2014 in den drei Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel sowie in den Städten Frankfurt am Main und Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis insgesamt, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Eigene Berechnungen

¹⁵ Mit Arbeitsnachfrage ist hier der Erweiterungsbedarf gemeint.

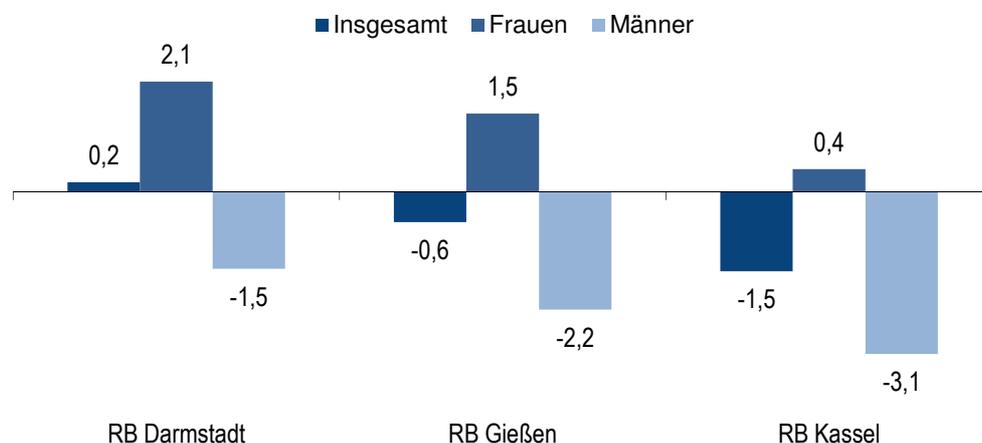
3.1.2 Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose

Bei der Angebotsprognose bestimmt die unterschiedliche alters- und geschlechtsspezifische Zusammensetzung des jeweiligen Angebots zum Ausgangszeitpunkt die mittelfristigen Prognoseergebnisse. So ist z.B. mit einer relativ starken Angebotssteigerung in frauendominierten Berufszweigen zu rechnen, wenn für die Frauenerwerbsquote eine Zunahme prognostiziert wird.

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

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

Abbildung 2: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in den Regierungsbezirken insgesamt, Angaben in Prozent



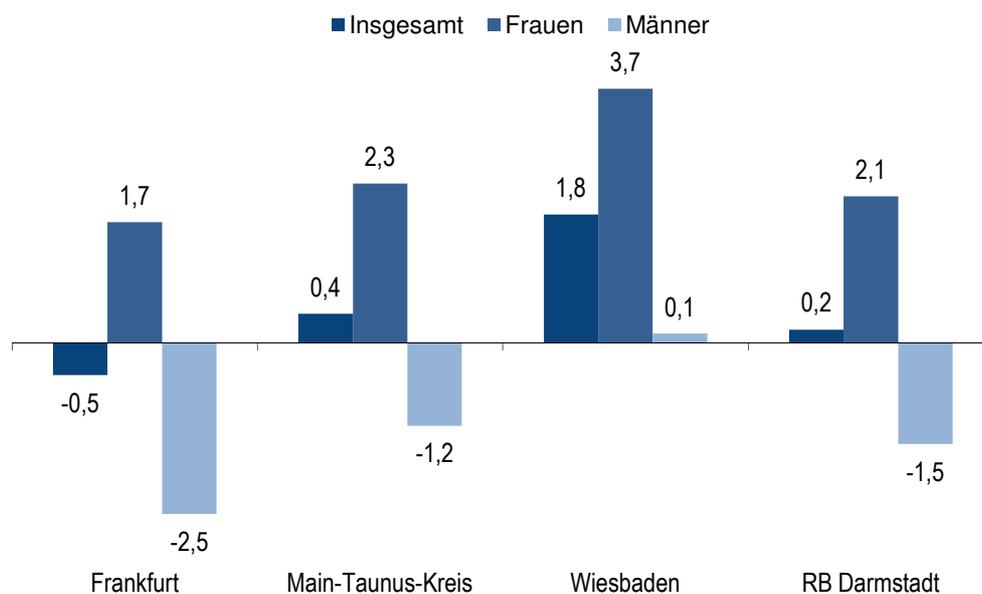
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

Insgesamt wird sich mit Ausnahme Frankfurts das Arbeitsangebot auf lokaler Ebene positiv entwickeln. In Frankfurt am Main wird das Arbeitsangebot um -0,5% leicht sinken. In allen anderen Kommunen wird es wie im Durchschnitt des Regierungsbezirks Darmstadt leicht steigen.

Wie bereits auf regionaler Ebene im vorherigen Abschnitt gezeigt, entwickelt sich wie auch auf lokaler Ebene das Arbeitsangebot von Männern und Frauen in konträre Richtungen.

Während das Arbeitsangebot von Frauen weiterhin steigen wird (+1,7 %), ist bei Männern eine sinkende Tendenz zu erwarten (-2,5 %). Im Main-Taunus-Kreis entwickelt sich die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in gleicher Weise, allerdings überkompensiert das Arbeitsangebot der Frauen (2,3%) das der Männer (-1,2%) und ist somit insgesamt positiv. In Wiesbaden hingegen ist sowohl die Angebotsentwicklung der Frauen als auch die der Männer positiv, wenn auch nicht im gleichen Maße. Während das Arbeitsangebot der Frauen um 3,7% steigt, liegt die Steigerung bei den Männern nur bei 0,1%.

Abbildung 3: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in Frankfurt, dem Main-Taunus-Kreis, Wiesbaden und dem Regierungsbezirk Darmstadt - Angaben in Prozent



Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

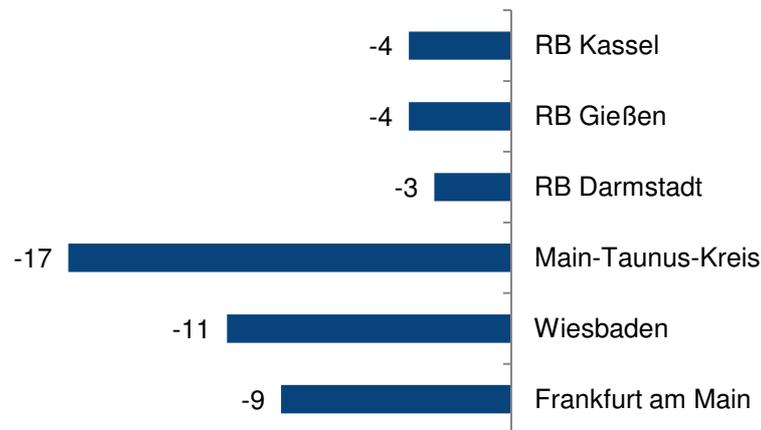
3.1.3 Matching der sozialversicherungspflichtigen Gesamtarbeitsnachfrage und des Gesamtarbeitsangebots

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

Ein deutliches Defizit an Arbeitskräften wird bis 2014 in den Regierungsbezirken und den Kommunen auftreten. Das Defizit an Arbeitskräften ist in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen mit -4% und im Regierungsbezirk Darmstadt mit -3% ähnlich hoch.

Insbesondere im Main-Taunus-Kreis liegt der Mismatch an Beschäftigten mit 17% deutlich höher als im Durchschnitt im Regierungsbezirk Darmstadt. Diese Entwicklung ist damit zu erklären, dass im Kreis zwar das Arbeitsangebot leicht steigt, aber die Nachfrage nach Arbeitskräften noch deutlich höher ausfallen wird. Auch in Wiesbaden sowie in Frankfurt am Main liegt das Defizit an Arbeitskräften über dem Durchschnitt (-11% in Wiesbaden, -9% in Frankfurt am Main)

Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitsangebots 2009 bis 2014 in Frankfurt, dem Main-Taunus-Kreis, Wiesbaden und dem Regierungsbezirk Darmstadt - Angaben in Prozent



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

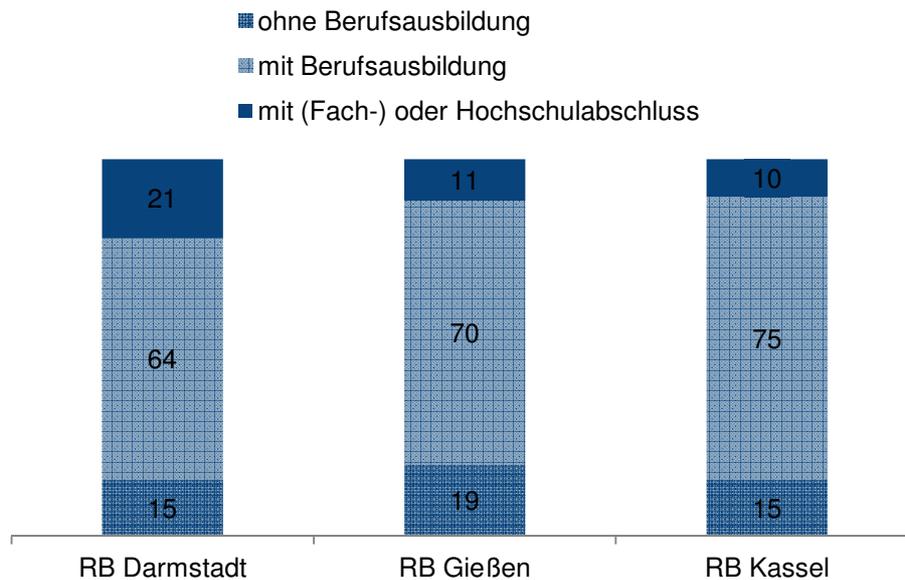
3.2 Qualifikationen

3.2.1 Nachfrage nach Qualifikationen

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

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

Abbildung 5: Qualifikationsstruktur der Nachfrage in den hessischen Regierungsbezirken insgesamt 2014, Angaben in Prozent

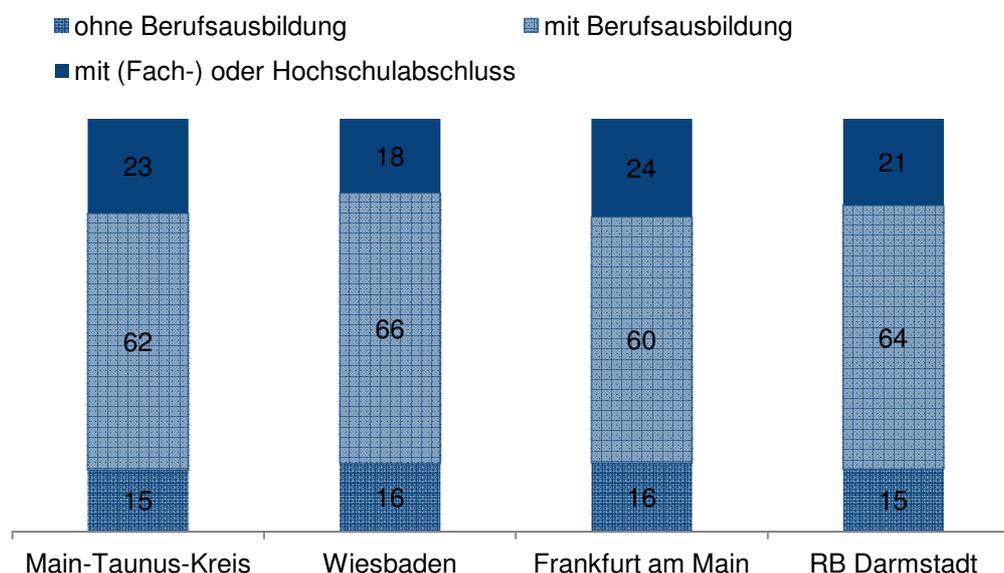


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

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

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

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main insgesamt 2014, Angaben in Prozent



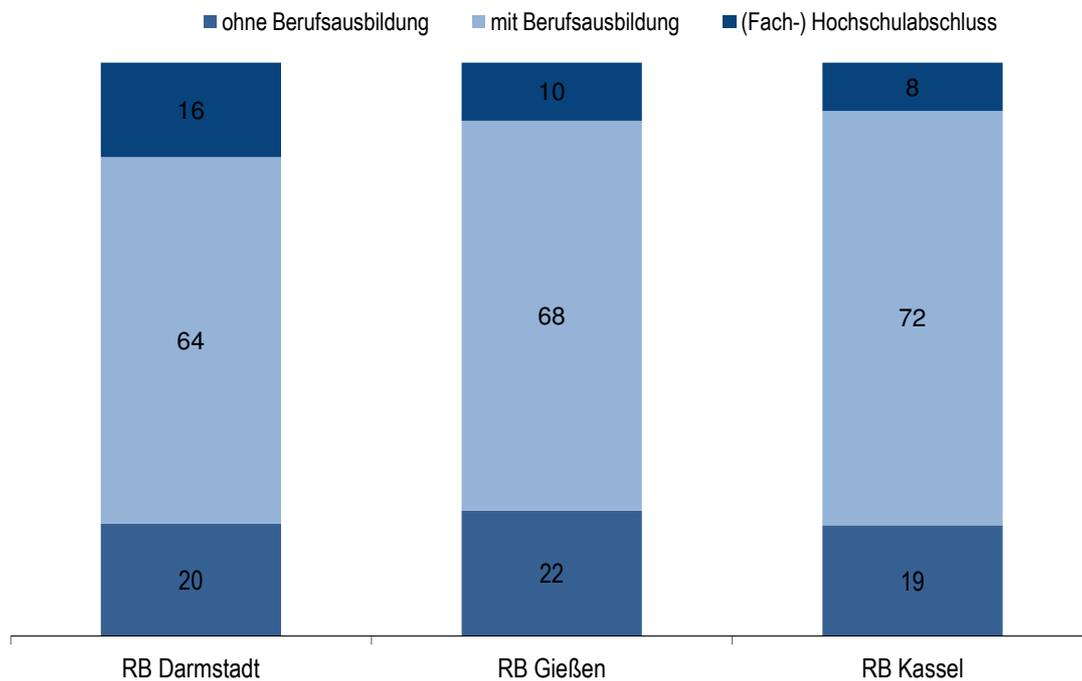
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

3.2.2 Angebot nach Qualifikationen

Nach den Ergebnissen der Angebotsprognose wird die Verteilung der beruflichen Qualifikation bis 2014 weitestgehend konstant bleiben. Betrachtet man die bisherige Entwicklung der Qualifikationsstruktur, lässt sich ein leichter Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten erkennen. Allgemein wird angenommen, dass sich dieser Trend über 2014 hinaus langfristig weiter fortsetzen wird. Das bedeutet, der Anteil der Hochschulabsolventen wird weiter zunehmen und der Anteil Ungelernter dagegen zurückgehen. Die Entwicklung wird vermutlich zulasten von Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung gehen, die aber auch weiterhin mit einem Anteil von rund zwei Drittel die dominierende Qualifikationsstufe stellen.

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

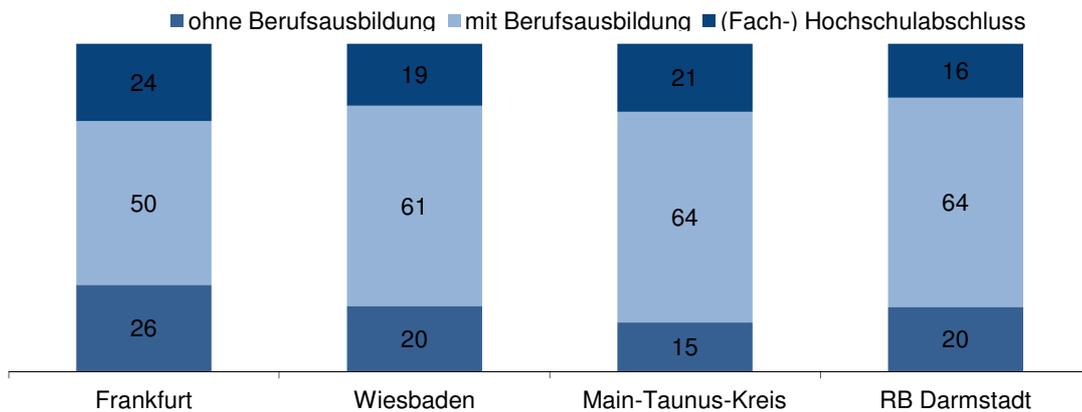
Abbildung 7: Berufliche Qualifikation des Arbeitsangebots 2014 in den Regierungsbezirken insgesamt Angaben in Prozent



Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

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

Abbildung 8: Berufliche Qualifikation des Arbeitsangebots 2014 in Frankfurt am Main, Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis insgesamt Angaben in Prozent

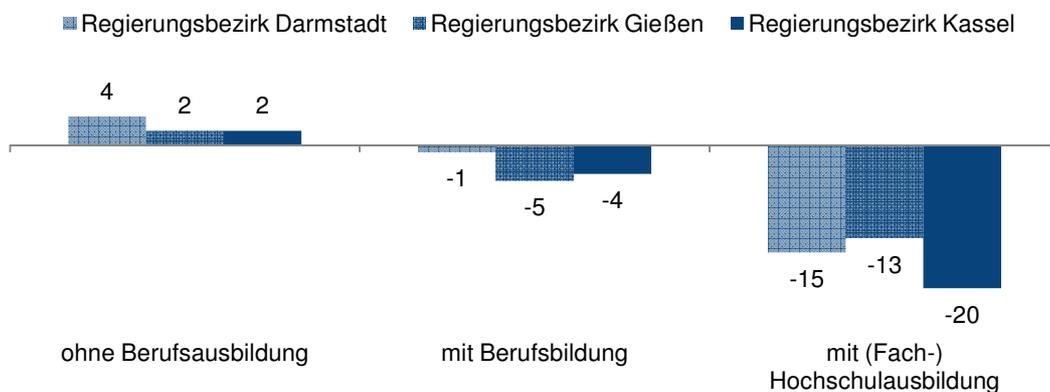


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

3.2.3 Mismatch nach Qualifikationen

Zur Ermittlung des qualifikatorischen Mismatches werden zunächst die Ergebnisse der Angebots- denen der Nachfrageprognose gegenübergestellt und die Pendlerströme berücksichtigt. Bei den zukünftigen Mismatches bis zum Jahr 2014 ist die Entwicklung des Akademikermangels im Regierungsbezirk Kassel besonders dramatisch. Im Vergleich zu den beiden anderen Regierungsbezirken werden hier mit 20% deutlich mehr Akademiker fehlen (RB Darmstadt: -15%, RB Gießen: -13%). Überschüsse wird es bei den Geringqualifizierten geben. Insbesondere im Regierungsbezirk Darmstadt wird er mit +4% doppelt so hoch liegen wie in den beiden anderen Regierungsbezirken (jeweils +2%). Insgesamt bestätigen die Prognosen den schon lange diskutierten Fachkräftemangel. Interessant ist dabei, dass relativ vor allem Akademiker und nicht Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung fehlen werden. Im RB Darmstadt liegt der Mangel an Akademikern sogar absolut gesehen höher. Der Mangel an Fachkräften liegt im RB Kassel mit -5% höher als im RB Gießen (-4%). In Darmstadt wird es bis 2014 nur ein leichtes Defizit von -1% geben.

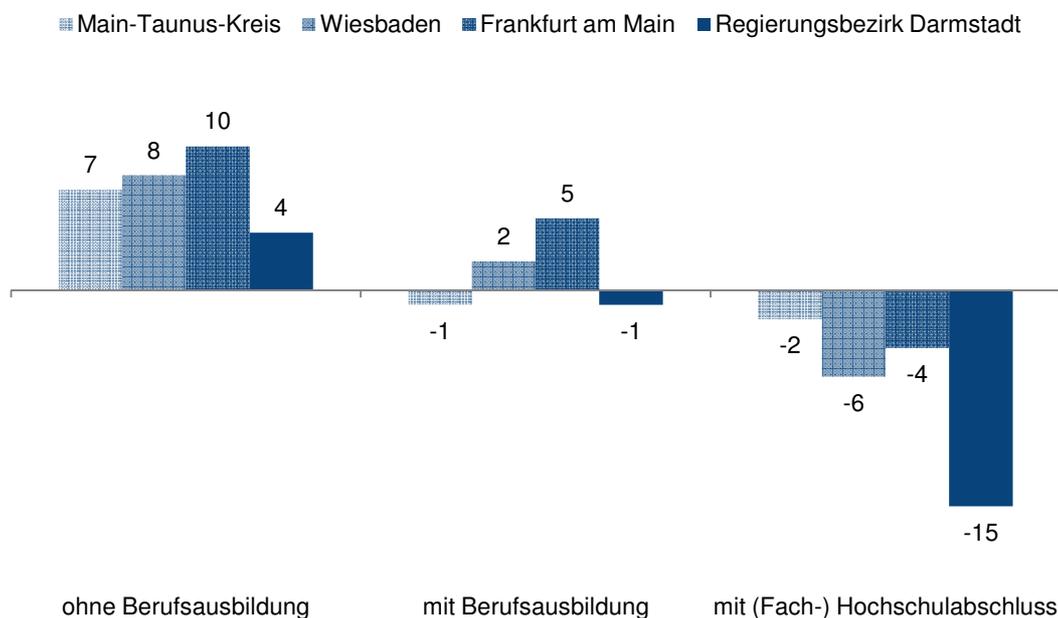
Abbildung 9: Mismatchprognose der Qualifikationsentwicklung in den hessischen Regierungsbezirken bis 2014, Angaben in Prozent



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

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

Abbildung 10: Mismatchprognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main bis 2014, Angaben in Prozent



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

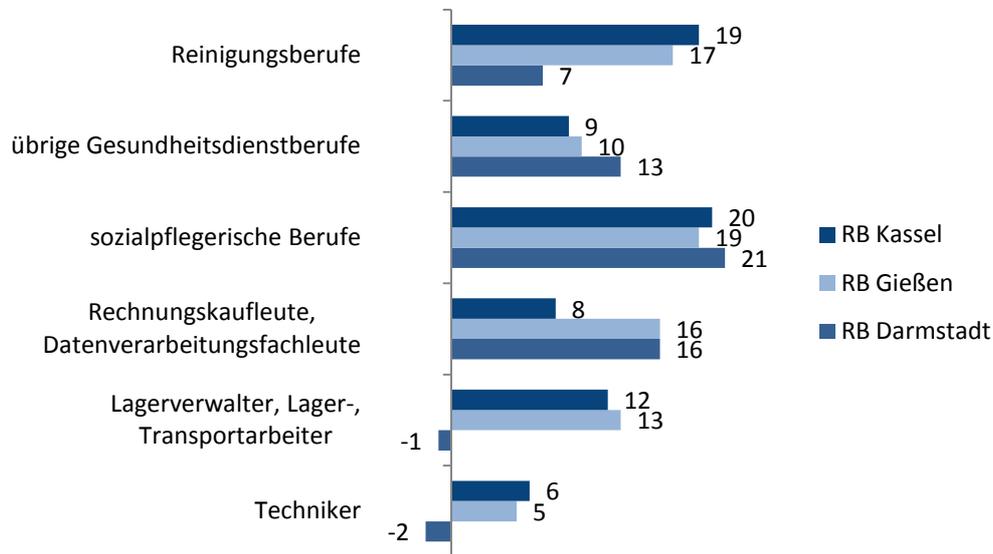
3.3 Berufsguppen

3.3.1 Arbeitsnachfrage nach Berufsguppen

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

Nachfrage nach Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern (RB Gießen 13%, RB Kassel 12%). Außerdem wird in Nord- und Mittelhessen der Bedarf an Reinigungsberufen sehr hoch sein (RB Gießen 17%, RB Kassel 14%).

Abbildung 11: Nachfrage nach ausgewählten Berufsgruppen in den hessischen Regierungsbezirken insgesamt 2014, Angaben in Prozent

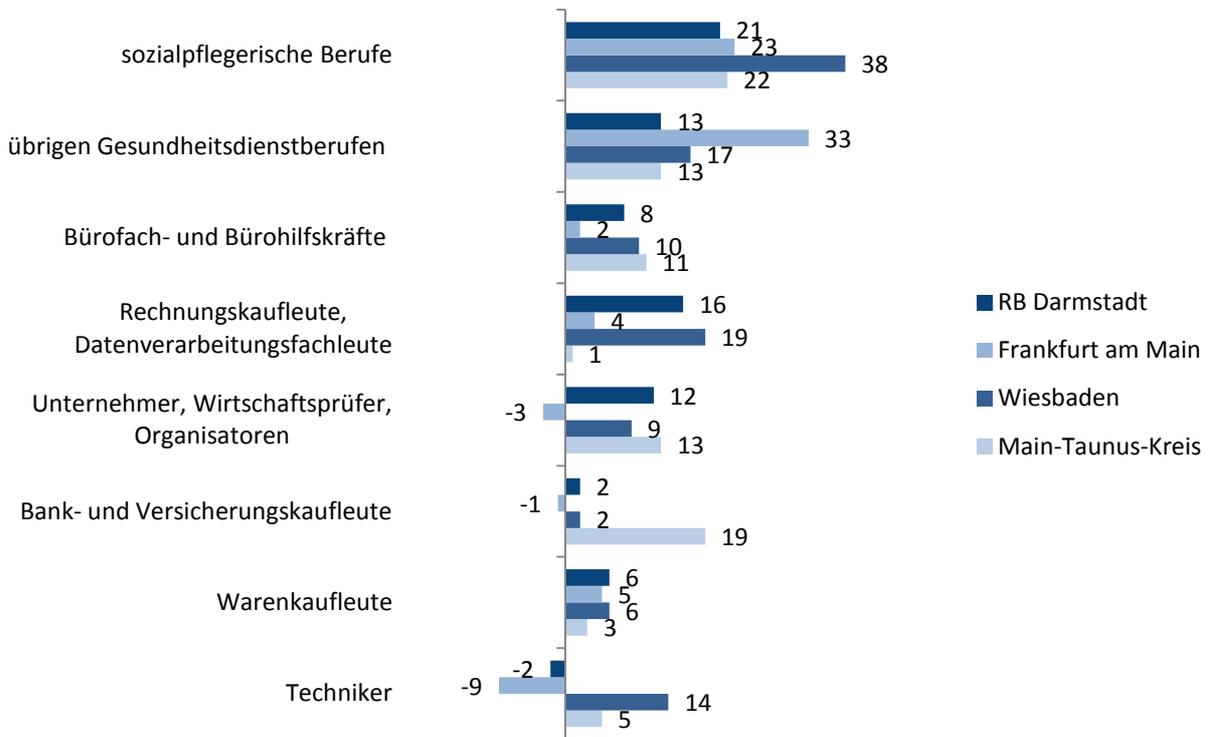


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

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

Diese Ergebnisse dokumentieren exemplarisch die teilweise unterschiedliche Entwicklung auf regionaler und lokaler Ebene und verdeutlichen damit die Notwendigkeit regionaler Prognosen.¹⁶

Abbildung 12: Entwicklung ausgewählter Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis, in den Städten Wiesbaden und Frankfurt am Main insgesamt 2014, Angaben in Prozent



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

3.3.2 Arbeitsangebot nach Berufen

In den einzelnen Berufsgruppen spiegelt sich die geschlechtsspezifische Entwicklung in den Regierungsbezirken wider. So ist mit einer relativ starken Angebotssteigerung in frauendominierten Berufszweigen zu rechnen, wie bspw. Reinigungsberufe mit einem Zuwachs des Arbeitsangebots von +1,9% sowie sozialpflegerische Berufe (Sozialpädagogen, Kindergärtnerinnen) mit +2,4% im Regierungsbezirk Darmstadt. Betrachtet man ausschließlich Frauen, fällt die Veränderungsquote noch deutlicher aus: Das Arbeitsangebot der Frauen wächst in sozialpflegerischen Berufen um 2,9% und in Reinigungsberufen um +4,1%. Bei den Reinigungsberufen sieht es in den beiden anderen Regierungsbezirken ähnlich aus. Der Zuwachs des Arbeitsangebots in dieser Berufsgruppe liegt im RB Kassel bei 2,7% und im RB Gießen bei 4,1%. Das Arbeitsangebot der Frauen wächst noch deutlich stärker, im RB Kassel bei 4,0% und in Gießen sogar bei 5,5%.

¹⁶ Die Ergebnisse der 10 größten Berufsgruppen finden sich detailliert im Kapitel 5. Alle Ergebnisse finden sich im Anhang.

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

Mit einem steigenden Arbeitsangebot vor allem in den Berufen mit einem hohen Frauenanteil zeigen die einzelnen Regierungsbezirke ein ähnliches Bild.¹⁷

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

3.3.3 Mismatch nach Berufen

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

Angebotsüberschüsse sind je nach Region bei ganz unterschiedlichen Berufsgruppen zu finden. So sind im Regierungsbezirk Darmstadt eher Fertigungs- und technische Berufe betroffen, während im Regierungsbezirk Gießen und Kassel auch Dienstleistungsberufe Angebotsüberschüsse bis 2014 aufweisen. Damit wird deutlich, dass durchaus Unterschiede zwischen den Regionen in Hessen bestehen.

¹⁷ Die Ergebnisse der 10 größten Berufsgruppen finden sich im Kapitel 5. Die einzelnen Ergebnisse aller Berufsgruppen finden sich in der Gesamtübersicht im Anhang.

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Ergebnisse der Expertenbefragung und der Expertenworkshops

Regierungsbezirke

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

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

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

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

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

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

Quelle: Erhebungen des IWAK

Handlungsfelder

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

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

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

adäquate Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildungspolitik sowie die Aktivierung der Stillen Reserve. In Nord- und Südhessen gibt es somit Überschneidungen bei der Auswahl der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

Kommunen

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

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

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

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

Quelle: Erhebungen des IWAK

Handlungsfelder

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

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

Im Main-Taunus-Kreis liegt ein Handlungsschwerpunkt in der Vermeidung eines Fachkräftemangels in der Gesundheitsbranche sowie in der Erhöhung der Ausbildungsreife. In der Gesundheitsbranche sollten zum einen die Fachkräfte durch Imageverbesserung gehalten und zum anderen neue Arbeitskräfte für den Bereich gewonnen werden. Die Ausbildungsreife kann durch eine verbesserte Berufsorientierung erhöht werden. Alle Maßnahmen des Main-Taunus-Kreises sollen an OloV¹⁸ angegliedert werden, um Parallelstrukturen zu vermeiden.

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

¹⁸ OloV ist seit 2005 die landesweite Strategie zur "Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen". (vgl. <http://www.olv-hessen.de/>)

4 Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsregionen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Prognosen detailliert und differenziert nach den untersuchten Regionen dargestellt. Alle Prognosen werden unter den gegebenen Bedingungen aus heutiger Sicht und ohne zukünftige Anpassungsprozesse berechnet. Zunächst werden nach Berufsgruppen und Berufsordnungen sowie Qualifikationen getrennt statistische Prognosen erstellt. Diese quantitativen Prognosen bewerten in einem zweiten Schritt Experten und Expertinnen. Im Folgenden werden die Nachfrageprojektionen bis 2014, die mit der Zeitreihenanalyse gemacht wurden, ausführlich dargestellt. Nicht nur der Bedarf der Betriebe allein bestimmt ein zukünftiges Defizit oder einen zukünftigen Überschuss: Die Analyse des Angebotes ist notwendig, um exakte Aussagen zu den Mismatches machen zu können. Deshalb werden sowohl die Nachfrageprojektionen als auch die Angebotsprognosen einzeln dargelegt und in einem zweiten Schritt gegenüber gestellt und somit der absolute und relative Mismatch bis 2014 pro Berufsgruppe bzw. Berufsordnung und pro Qualifikationsstufe errechnet. Bei beiden Prognosen werden die Pendlerzahlen berücksichtigt. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse berücksichtigen bereits die Einschätzungen der Experten und Expertinnen.

Diese quantitative Prognose wird durch eine qualitative ergänzt. Die Experten und Expertinnen schätzen zunächst in einer schriftlichen Befragung die zukünftige Nachfrageentwicklung der Berufsgruppen (ohne Wissen der statistischen Prognose) bis 2014. Dadurch können die Experten und Expertinnen sich ohne Beeinflussung vorgegebener Antworten ihre Meinung bilden. Weiterhin erläutern sie die Branchenentwicklung in der Region sowie neue Entwicklungen am regionalen Arbeitsmarkt, neue Berufe und neue Qualifikationsanforderungen.

Im Rahmen eines Expertenworkshops werden den Experten und Expertinnen die Ergebnisse der statistischen Prognose zur Bewertung vorgelegt. Auf die Befragung nach Qualifikationen wird weitestgehend verzichtet, da die Entwicklung in diesem Bereich sehr konstant verläuft und somit mittelfristig nur unwesentliche Veränderungen zu erwarten sind. Deshalb wird die Prognose mit hoher Wahrscheinlichkeit sichere Werte liefern. Des Weiteren konkretisieren die Experten und Expertinnen ihre Aussagen der schriftlichen Befragung zu den Themen zukünftige Branchen-, Berufs- und Qualifikationsentwicklungen für einige wenige Branchen. Auch wird danach gefragt, ob sich aus den Ergebnissen der Prognose Handlungsfelder für die Region ergeben. Handlungsfelder werden nicht einzelnen Berufsgruppen zugeordnet, sondern sind aus Sicht der Experten und Expertinnen allgemein für bestimmte Bereiche der Aus- und Weiterbildungspolitik sinnvoll, und zeigen allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren Ansatzpunkte für die Aus- und Weiterbildungspolitik sowie für die Standortpolitik .

Die Ergebnisse der schriftlichen Expertenbefragung und des Expertenworkshops werden thematisch zusammengefasst und getrennt nach Kommentierung der Berufsgruppen, zukünftiger Branchenentwicklung, zukünftigen Berufs- und Qualifikationsanforderungen sowie Handlungsfeldern dargestellt.

Im Text werden nur für die Qualifikationen alle Ergebnisse behandelt. Aufgrund der großen Anzahl der vorhandenen Berufsgruppen und Berufsordnungen wird auf eine komplette Darstellung aller Prognosen in diesem Kapitel verzichtet. Stattdessen werden nur die Ergebnisse

für die zehn größten Berufsgruppen¹⁹ ausgewiesen und diskutiert. Die Prognosen für die übrigen Berufsgruppen und Berufsordnungen werden gesondert im Anhang aufgelistet.

Zunächst werden die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel einzeln analysiert. Danach werden die Ergebnisse für die Städte Frankfurt am Main, Wiesbaden sowie den Main-Taunus-Kreis dargestellt.

¹⁹ Die Größe der Berufsgruppen bemisst sich an der realisierten Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe im Jahr 2009.

4.1 Regierungsbezirk Darmstadt

Der Regierungsbezirk Darmstadt ist im Vergleich zu den anderen beiden Regierungsbezirken in Hessen mit 1.455.000 Beschäftigten der deutlich Größte. Er hat 3,5 Mal so viele Beschäftigte wie der Regierungsbezirk Kassel und fast viermal so viele Beschäftigte wie der Regierungsbezirk Gießen. Damit können auftretende Mismatches von Berufen und Qualifikationen auf größere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt als in den beiden anderen Regierungsbezirken hinweisen.

Die Wirtschaftsstruktur des Regierungsbezirks Darmstadt unterscheidet sich auch von der der anderen Regierungsbezirke. In Südhessen ist die Dienstleistungsbranche besonders stark. Vor allem im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen“ sind im Jahr 2009 über ein Fünftel der Beschäftigten tätig, davon gut 70% für die wirtschaftsnahen Dienstleistungen. 14% der Beschäftigten arbeiten im gleichen Jahr in der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“. Immerhin 18% der Beschäftigten im Jahr 2009 sind im verarbeitenden Gewerbe tätig. Im Folgenden werden die Ergebnisse für den Regierungsbezirk Darmstadt dargestellt.

4.1.1 Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Darmstadt

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von Geringqualifizierten in Höhe von 4% vorausgesetzt. Für Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung wird ein leichtes Defizit von -1% prognostiziert. Der Mangel an Höherqualifizierten wird -8% deutlich höher liegen.

Folgende Berufsgruppen sind die zehn größten im Regierungsbezirk Darmstadt:

- Bürofach-, Bürohilfskräfte
- Warenkaufleute
- Bank-, Versicherungskaufleute
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
- Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren
- Techniker
- Sozialpflegerische Berufe
- Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
- Ingenieure

Der Fachkräftemangel im Regierungsbezirk Darmstadt wird bei der Betrachtung der 10 größten Berufsgruppen bis zum Jahr 2014 insbesondere bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen und sozialpflegerischen Berufen hoch sein. Dagegen wird es bei Technikern und im Bereich der Logistik Überschüsse an Arbeitskräften geben. Fast ausgeglichen wird der Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2014 für die Warenkaufleute sowie Bürofach- und Bürohilfskräfte sein.

In allen Branchen werden laut Expertenmeinung Verdichtungstendenzen zu beobachten sein. Außerdem sind in allen Branchen logistische Dienstleistungen zur Angebotsoptimierung erforderlich. Waren- und Verkehrsströme, Veranstaltungen, Besprechungen, Kommu-

nikation innerhalb von Unternehmen und Verbänden – alles sollte aus Sicht der Experten und Expertinnen optimiert, schneller und kostengünstiger gestaltet werden.

In der Produzierenden Industrie gibt es einen neuen Ausbildungsberuf: den Produktionstechnologen. Bei den erneuerbaren Energien und der Umwelttechnik wird es energieberatende Berufe für Endverbraucher und Firmen geben. Die hier benötigten Qualifikationen sind vor allem technische, ökologische, wirtschaftliche, fachrechtliche Kenntnisse sowie Beratungskompetenz.

Bei der Pflege wird es personenbegleitende Berufe geben wie Seniorenbegleiter, Gesundheitslotsen, Hauswirtschaftliche Unterstützung etc. Zugehörige Qualifikationserfordernisse sind Kenntnisse über Psychologie, hauswirtschaftliche Kenntnisse, Fähigkeit zu strukturiertem Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit, Wahrnehmungsbereitschaft sowie Zuwendungs- und Hilfsbereitschaft.

In Südhessen wird vor allem das Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung als wichtig angesehen. Daneben sollen noch die Handlungsfelder Bildungspolitik, soziale Infrastruktur und Regionale Kooperation bearbeitet werden.

4.1.2 Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt

4.1.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort beträgt im Regierungsbezirk im Jahr 2009²⁰ rund 1.445.000 Personen. Von diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 24% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 60% eine Berufsausbildung und 16% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.²¹

Bis 2014 wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um ca. 1% zurückgehen. Die Anteile nach Qualifikationen werden sich bis dahin leicht zugunsten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +3 Prozentpunkte) verändern. Der Anteil der Geringqualifizierten wird ungefähr in derselben Höhe abnehmen (ca. -2 Prozentpunkte). Dagegen ist ein etwas geringerer Rückgang der Nachfrage nach Beschäftigten mit einer Berufsausbildung zu beobachten (ca. -1 Prozentpunkte).

Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation im Regierungsbezirk Darmstadt zwischen 2009 und 2014 dar.

²⁰ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

²¹ Bei 25,7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

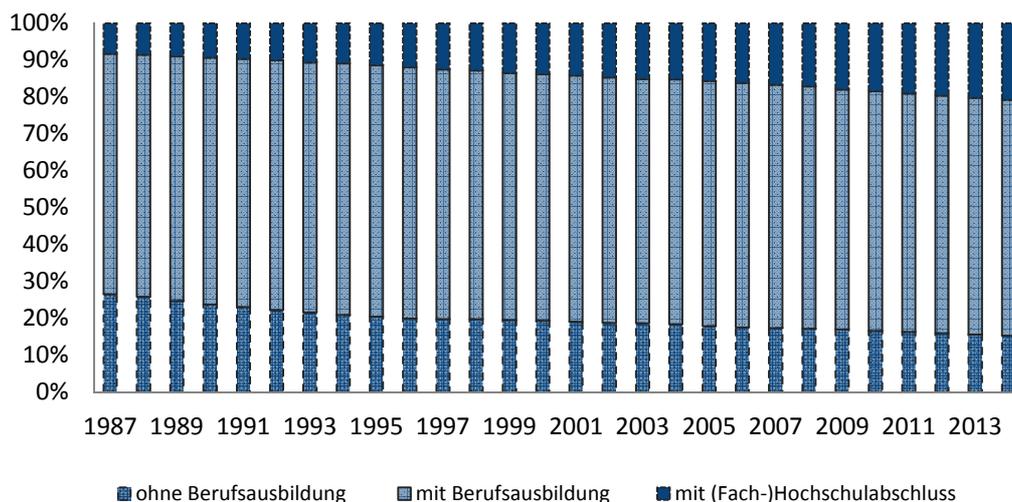
Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	18	21	3
Berufsausbildung	65	64	-1
Keine Ausbildung	17	15	-2

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

Die nachfolgende Grafik zeigt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt zwischen 1987 und 2014. Der Verlauf der einzelnen Grafiken zeigt deutlich, dass die Nachfrage nach Beschäftigten mit akademischem Hintergrund die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Ausbildung bzw. mit Berufsausbildung verdrängt.

Abbildung 13: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.1.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Das Arbeitsangebot²² am Wohnort Regierungsbezirk Darmstadt umfasst 2009 rund 1.388.240 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 2.560 Personen zu. Der Rückgang bei Männern (-10.940) wird durch einen Anstieg des Arbeitsangebots der Frauen im

²² Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

Umfang von rund 13.500 überkompensiert. Damit verändert sich das Arbeitsangebot zwischen 2009 und 2014 minimal um rund 0,2%.²³

Von allen Erwerbspersonen im Regierungsbezirk Darmstadt weisen im Basiszeitpunkt

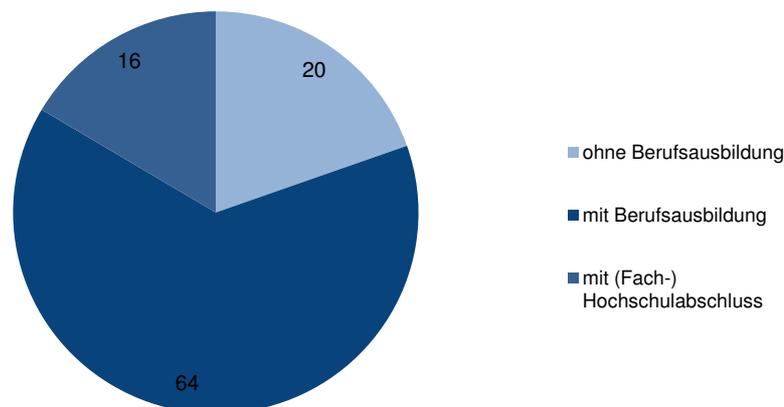
- 19% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 64% eine Berufsausbildung und
- 17% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.²⁴

Bei Frauen ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung (67%) etwas höher als bei Männern (61%). Umgekehrt ist es bei den (Fach-) Hochschulabschlüssen: Mit 13% liegt er bei Frauen etwas niedriger als bei Männern (20%).

Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Kategorie „keine abgeschlossene Ausbildung“ ist bei beiden Geschlechtern gleich (19%).

Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.²⁵

Abbildung 14: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessenagentur

4.1.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Stellt man nun der Nachfrage nach Beschäftigten das Angebot der Beschäftigten nach Qualifikationen gegenüber und berücksichtigt noch die Pendlerströme, so wird bis zum Jahr 2014 für die Geringqualifizierten ein Überschuss von etwa 9.990 prognostiziert. Bei den Fachkräf-

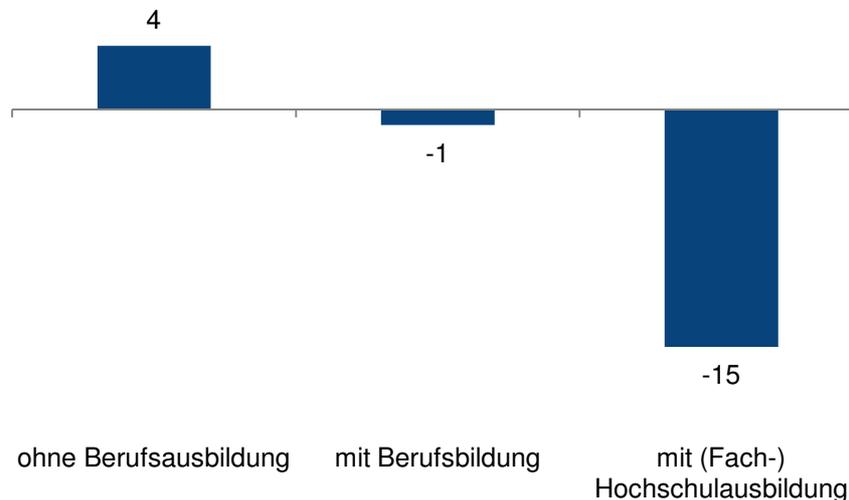
²³ Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Kapitel 4.3.2.

²⁴ Bei 19% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

²⁵ Siehe die Erläuterungen in Kapitel 3.2.3 Entwicklung des Arbeitsangebots in Hessen und den Regierungsbezirken.

ten und Akademikern hingegen wird ein Angebotsdefizit erwartet. Insgesamt werden 37.400 Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und 8.800 Beschäftigte mit Ausbildung fehlen. Damit wird ein eindeutiger Trend zur Höherqualifizierung bestätigt.

Abbildung 15: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Darmstadt 2014, Angaben in Prozent



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

4.1.3 Berufe im Regierungsbezirk Darmstadt

4.1.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst die 59 Berufsgruppen, die rund 1.413.620 Beschäftigte und etwa 97% der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung ausmachen.²⁶ Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert werden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei 122 Berufsordnungen der Fall, so dass einige Berufsgruppen detaillierter betrachtet werden können. Bis 2014 wird in den 59 untersuchten Berufsgruppen die Arbeitsnachfrage um etwa -6.350 Personen sinken. Die Arbeitskräftenachfrage wird zwischen 2009 und 2014 in diesen 59 Berufsgruppen somit nur leicht um rund 0,5% fallen. Die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung wird im fast gleichen Maß um rund -1% zurückgehen.²⁷

Für den Regierungsbezirk Darmstadt wird die Entwicklung der zehn größten Berufsgruppen, gemessen an der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, betrachtet. Die Nachfrageprognosen aller anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.7. Die zehn größten Berufsgruppen sind:

²⁶ Die Angebotsprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt ist in Kapitel 4.3.2 dargestellt.

²⁷ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Da im Regierungsbezirk Darmstadt mit 59 Berufsgruppen insgesamt 97% der Beschäftigung erklärt wird, liegen beide Werte sehr nah beieinander.

-
- Bürofach-, Bürohilfskräfte
 - Warenkaufleute
 - Bank-, Versicherungskaufleute
 - Übrige Gesundheitsdienstberufe
 - Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
 - Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren
 - Techniker
 - Sozialpflegerische Berufe
 - Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
 - Ingenieure
-

Die größte Berufsgruppe im Regierungsbezirk Darmstadt wird im Jahr 2014 die Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte mit rund 283.000 Personen sein. Die zweitgrößte Berufsgruppe stellen im gleichen Jahr die Warenkaufleute mit rund 104.050 Beschäftigten, also fast einem Drittel der größten Berufsgruppe.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Darmstadt mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

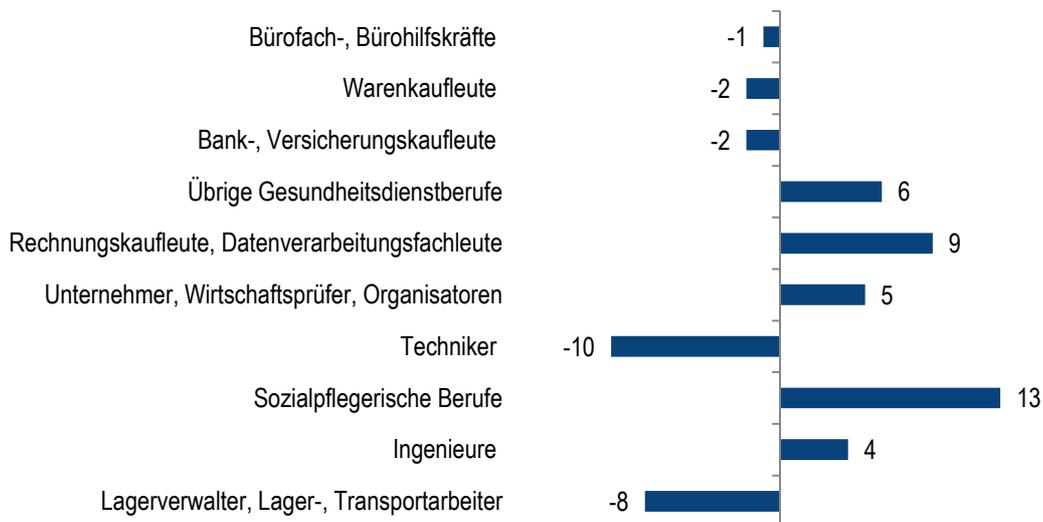
Tabelle 6: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am	Veränderung im Vergleich zum	
	Arbeitsort 2014	Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	283.000	-2.750	-1
Warenkaufleute	104.050	-2.010	-2
Bank-, Versicherungskaufleute	85.920	-2.070	-2
Übrige Gesundheitsdienstberufe	79.150	4.270	6
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	77.850	6.670	9
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	57.780	2.780	5
Techniker	46.540	-5.190	-10
Sozialpflegerische Berufe	59.590	6.880	13
Ingenieure	43.880	1.850	4
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	37.000	-3.230	-8

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

Zur Verdeutlichung der relativen Veränderungen werden diese im Folgenden grafisch dargestellt.

Abbildung 16: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für den Regierungsbezirk Darmstadt lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt wird für fünf Berufsgruppen ein Rückgang der Nachfrage und für die anderen fünf Berufsgruppen ein Anstieg der Nachfrage prognostiziert.
- Bei den Berufsgruppen mit einem Nachfragerückgang ist die Entwicklung der Techniker mit einem absoluten Rückgang von rund 5.190 Beschäftigten und einem relativen Rückgang von ca. 10% besonders drastisch. Für die Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sind die Ergebnisse mit einem Rückgang von 3.230 Beschäftigten (ca. -8%) ebenfalls sehr stark, während die Entwicklung der anderen drei Berufsgruppen, die der Bank- und Versicherungskaufleute, die der Warenkaufleute und die der Bürofach- und Hilfskräfte, weniger stark verlaufen wird.
- Die Berufsgruppen mit den stärksten relativen und absoluten Zunahmen sind die Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe mit einem Plus von 6.880 Beschäftigten (etwa 13%) und die der Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute mit einem Plus von rund 6.670 Beschäftigten (ca. 9%). Weitere Nachfragezuwächse sind bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen (4.270 Personen, 6%) und den Unternehmern, Wirtschaftsprüfern und Organisatoren sowie den Ingenieuren zu erwarten.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser bewegt sich im Regierungs-

bezirk Darmstadt in einer insgesamt kleineren Bandbreite als der Erweiterungsbedarf, kann diesen aber in einigen Berufsgruppen übersteigen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Darmstadt mit der prognostizierten Höhe des Ersatzbedarfs sowie dessen absolute und relative Veränderung dargestellt.

Tabelle 7: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	283.000	25.470	9
Warenkaufleute	104.050	8.770	8
Bank-, Versicherungskaufleute	85.920	4.160	5
Übrige Gesundheitsdienstberufe	79.150	5.410	7
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	77.850	4.470	6
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	57.780	3.810	7
Techniker	46.540	4.390	8
Sozialpflegerische Berufe	59.590	3.990	8
Ingenieure	43.880	2.720	6
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	37.000	2.810	7

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 8: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Darmstadt 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	283.000	22.720	8
Warenkaufleute	104.050	6.760	6
Bank-, Versicherungskaufleute	85.920	2.090	2
Übrige Gesundheitsdienstberufe	79.150	9.680	13
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	77.850	11.140	16
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	57.780	6.590	12
Techniker	46.540	-800	-2
Sozialpflegerische Berufe	59.590	10.870	21
Ingenieure	43.880	4.570	11
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	37.000	-420	-1

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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für den Regierungsbezirk Darmstadt lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Dadurch, dass der Ersatzbedarf immer positiv ist, werden eventuelle negative Tendenzen der Erweiterungsbedarfe abgemildert bzw. positive Tendenzen verstärkt, d.h. der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften fällt weniger stark aus, wohingegen der Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften größer wird.
- Aus den gerade beschriebenen Effekten folgt, dass die Gesamtnachfrage nach Technikern um nur noch 800 Personen (ca. -2 %) zurückgeht. Die Gesamtnachfrage nach Beschäftigten in der Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sinkt ebenfalls schwächer um nur noch 420 Personen (ca. -1 %). Die Nachfrage nach Bürofach- und Hilfskräften dreht sich sogar von -1 % hin zu +8%. Die gleichen Effekte gelten für Warenkaufleute (von -2 auf +6%) und für die Bank- und Versicherungskaufleute (von -2% auf +2%).
- Bei den Berufsgruppen, deren Erweiterungsbedarf bereits positiv ist, erhöht der Ersatzbedarf insbesondere bei der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe die Gesamtnachfrage um 10.870 Beschäftigte (ca. 21%). Eine ähnliche Entwicklung gilt für die Berufsgruppe der Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (16%). Die Zunahme der Gesamtnachfrage der anderen Berufsgruppen pendelt zwischen 13% (9.680 Beschäftigte) in der Berufsgruppe der übrigen Gesundheitsdienstberufe und 11% (4.570 Beschäftigten) der Berufsgruppe der Ingenieure.

4.1.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots

In 2009 umfasst das Arbeitsangebot am Wohnort Regierungsbezirk Darmstadt rund 1.366.600 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 2.100 Personen zu (Männer: -11.000, Frauen: +13.100). Relativ bedeutet dies eine Zunahme um 0,2% (Männer: -1,5%, Frauen: +2%). Auffällig ist der relativ starke Rückgang des Arbeitskräfteangebots bei Männern, der durch den Anstieg des Arbeitsangebots bei Frauen überkompensiert wird.

Tabelle 9: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	735.500	631.100	1.366.600
Prognosewert 2014	724.500	644.200	1.368.700
Differenz	-11.000	13.100	2.100
Differenz in %	-1,5	2	0,2

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe im Regierungsbezirk Darmstadt stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort in dieser Berufsgruppe rund 270.350 Erwerbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies eine Zunahme um rund 2.750 Erwerbspersonen, dies entspricht einem Wachstum von rund 1%.

In der nachfolgenden Tabelle sind die nach dem Umfang des Arbeitsangebots wichtigsten Berufsfelder im Regierungsbezirk Darmstadt mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Alle anderen Angebotsprognosen sind im Anhang A.13 zu finden.

Tabelle 10: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Darmstadt nach Berufsgruppen

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	270.350	2.740	1,0
Warenkaufleute	105.730	830	0,8
Bank-, Versicherungskaufleute	73.340	-1.060	-1,4
Übrige Gesundheitsdienstberufe	74.230	1.270	1,7
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	60.980	-620	-1,0
Sozialpflegerische Berufe	51.520	1.210	2,4
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	47.500	-655	-1,4
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	43.940	-370	-0,8
Techniker	43.740	-170	-0,4
Reinigungsberufe	43.200	820	1,9

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur, gerundete Absolutwerte

Folgende Ergebnisse der Prognose bis 2014 lassen sich zusammenfassen:

- In den folgenden Berufsgruppen ist das Arbeitsangebot rückläufig: Bank- und Versicherungskaufleute, Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute, Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter sowie Technikern.
- Ein steigendes Arbeitsangebot ist bis 2014 in folgenden Berufsbereichen zu erwarten: Bürofach- und Bürohilfskräfte, Warenkaufleute, Reinigungsberufe, übrige Gesundheitsdienstberufe (z.B. Krankenpfleger, Sprechstundenhelfer etc) sowie sozialpflegerische Berufe (z.B. Sozialarbeiter, Kindergärtner/innen). In letzterem Bereich ist die Zunahme des Arbeitsangebots mit +2,4% relativ stark ausgeprägt, da hier der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in besonderem Maße Wirkung zeigt.

4.1.3.3 Mismatch der Berufsgruppen

In den beiden vorherigen Kapiteln wurden die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen am Arbeitsort und die Entwicklung des Angebots an Berufen am Wohnort für die 10 größten Berufsgruppen dargestellt. In diesem Kapitel werden nun beide Größen zusammengeführt, um den Mismatch zu identifizieren. Dazu werden die Pendlerströme berücksichtigt.²⁸

Im Regierungsbezirk Darmstadt wird es in 7 der 10 größten Berufsgruppen zu einem (teilweise leichten) Angebotsdefizit kommen. Der Fachkräftemangel wird bis zum Jahr 2014 insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im Bereich der Informatik hoch sein. Bei den Gesundheitsdienstberufen wird er bei -6% (-4.370) und bei den sozialpflegerischen Berufen sogar doppelt so hoch bei -12% (-6.130) liegen. Insgesamt werden -6.180 Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute (-9%) fehlen. Bei den Unternehmern, Wirtschaftsprüfern und Organisatoren liegt das Angebotsdefizit immerhin noch bei -5% und damit bei -2.680 Personen. Bis 2014 werden außerdem 2.240 Ingenieure (-5%) fehlen. Bei den Warenkaufleuten (0%), den Bank- und Versicherungskaufleuten (-1%) und den Bürofach- und Bürohilfskräften (-1) wird der Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2014 eher ausgeglichen sein; allerdings bedeutet das bei der zuletzt genannten Berufsgruppe noch ein Defizit von -1.560 Personen. Dagegen wird insbesondere bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern (5%) und bei den Technikern ein Überschuss von 6% und 3.020 Personen auftreten.

²⁸ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

Tabelle 11: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen²⁹

Berufsgruppe	Sozialversicherungs-pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss// Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Bürofach-, Bürohilfskräfte	285.744	18.530	16.970	-1.560	-1
Warenkaufleute	106.061	5.200	5.490	290	0
Bank-, Versicherungskaufleute	87.996	1.630	1.210	-420	-1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	74.875	8.570	4.200	-4.370	-6
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	71.178	7.970	1.790	-6.180	-9
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	54.995	4.410	1.730	-2.680	-5
Techniker	51.730	-800	2.200	3.020	6
Sozialpflegerische Berufe	52.709	9.580	3.450	-6.130	-12
Ingenieure	42.023	3.060	820	-2.240	-5
Lagerverwalter, Lager-Transportarbeiter	40.228	-420	1.400	1.820	5

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

4.1.4 Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Darmstadt

Die Expertenbefragung diente dazu, zum einen die Prognoseergebnisse zu bewerten und zum anderen neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen und Handlungsfelder zu definieren. Dies erfolgte zunächst durch eine schriftliche Expertenbefragung und zum zweiten durch einen Workshop vor Ort.

4.1.4.1 Berufsgruppen

Im Regierungsbezirk Darmstadt wurden insgesamt zehn Experten und Expertinnen schriftlich befragt. Einige Akteure haben ihre Expertenmeinung zu der Nachfrageentwicklung verschiedener Berufsgruppen gegeben. Andere Berufsgruppen wurden nicht abgedeckt. Von den zehn größten Berufsgruppen wurden immerhin sechs von der Expertenbefragung kommentiert. Somit ergeben sich für die folgenden Berufsgruppen die gezeigte Anzahl von Experten und Expertinnen:

²⁹ Alle anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.1.

05	Gartenbauer	1
14	Chemiearbeiter	1
15	Kunststoffverarbeiter	1
17	Drucker	1
22	Metallverformer (spanend)	1
26	Feinblechner, Installateure	1
27	Schlosser	1
28	Mechaniker	1
29	Werkzeugmacher	1
31	Elektriker	2
32	Montierer und Metallberufe	2
44	Maurer, Betonbauer	1
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	1
47	Bauhilfsarbeiter	1
60	Ingenieure	1
69	Bank-, Versicherungskaufleute	1
71	Berufe des Landverkehrs	1
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	1
77	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	1
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	1
86	Sozialpflegerische Berufe	4
87	Lehrer	2
88	Geistes- u. naturwissenschaftliche Berufe	2

Auf dem Workshop diskutierte die Expertenrund nicht die Nachfrageentwicklung, sondern das Ergebnis der Prognose, also der (Mis-)Match. Für den Workshop wurden nur die 10 größten Berufsgruppen sowie die Berufe vorgestellt, bei denen die Erstellung eines Modells besonders schwierig war. (59 Berufsgruppen zu diskutieren hätte den Rahmen des Workshops gesprengt.) Folgende Berufe wurden diskutiert:

04 Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Tierpfleger, 41 Speisebereiter, 50 Tischler, Modellbauer, 60 Ingenieure, 62 Techniker, 63 Technische Sonderfachkräfte, 68 Warenkaufleute, 69 Bank- und Versicherungskaufleute, 70 Andere Dienstleistungskaufleute, 71 Landverkehr, 74 Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter, 75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren, 77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, 78 Bürofach- und Bürohilfskräfte, 79 Dienst-, Wachberufe, 85 Übrige Gesundheitsberufe, 86 Sozialpflegerische Berufe, 87 Lehrer, 92 Hauswirtschaftliche Berufe, 93 Reinigungsberufe.

Nimmt man die Ergebnisse des Workshops, so stimmten die Experten und Expertinnen in 15 von 20 Fällen der quantitativen Prognose zu. Somit erscheint es plausibel, die prognostizierten Mismatches dieser Berufsgruppen als Endergebnis zu übernehmen.³⁰ Bei fünf Berufsgruppen wichen die Einschätzungen der Experten und Expertinnen von der quantitativen Prognose ab. Dies war bei den Berufsgruppen Landwirtschaftlichen Arbeitskräften, Tierpfe-

³⁰ Die Ergebnisse der statistischen Prognosen beinhalten die Expertenmeinungen.

gern (04), Tischlern, Modellbauern (50), Bank- und Versicherungskaufleuten (69), Bürofach- und Bürohilfskräften (78) und Lehrern (87) der Fall.

Diese Prognosen wurden auf dem Workshop diskutiert.

Die Experten und Expertinnen stimmen dem Angebotsdefizit in Höhe von 80 (-3%) der **Landwirtschaftlichen Arbeitskräfte, Tierpfleger** nicht zu. Diese Berufsgruppe umfasst hauptsächlich die Spargelwirtschaft, in der die benötigten Arbeitskräfte aus dem osteuropäischen Ausland rekrutiert werden könnten. Deshalb wird hier eher ein Ausgleich zwischen dem Angebot und der Nachfrage erwartet.

Für die Berufsgruppe der **Tischler, Modellbauer** wurde ein Überschuss von 19% und damit 1.110 Fachkräften prognostiziert. Die Expertenrunde stimmt dieser Prognose nicht zu. Beschäftigte aus dieser Berufsgruppe lassen sich flexibel auch in anderen Berufen einsetzen, weshalb der Überschuss als zu hoch eingeschätzt wird.

Das zukünftige Defizit von 3% (-2.690) **Bank- und Versicherungskaufleuten** bis zum Jahr 2014 wurde von den Experten und Expertinnen als nicht plausibel eingestuft. Durch Rationalisierungsmaßnahmen und dem Abbau von Überkapazitäten, die in der Fusion zwischen der Dresdner Bank und der Commerzbank begründet sind, wird die Nachfrage eher sinken. Der Arbeitsmarkt ist überregional, weshalb sich auch inter- sowie intranationale Arbeitskräfte um Stellen bewerben. Ein Defizit erscheint vor diesem Hintergrund eher fraglich.

Auch bei den **Bürofach- und Bürohilfskräften** wurde ein Angebotsdefizit in Höhe von -1.560 (-1%) prognostiziert. Die Experten und Expertinnen des Workshops stimmen der Prognose nicht zu. Es wird eher ein Überschuss erwartet, der aber aufgrund der Größe des Marktes nicht gravierend ausfallen wird.

Für die Berufsgruppe der **Lehrer** (nicht Beamte) wurde mit -2.520 Arbeitskräften und 14% aufgrund der statistischen Prognose ein hohes Defizit vorhergesagt. Die Expertenrunde stimmt diesem Ergebnis nicht zu. Die Anzahl der Schüler hat ihren Höhepunkt bereits überschritten und nimmt in Folge dessen eher ab. Des Weiteren benötigen neue Unterrichtsformen (z.B. E-learning) weniger Lehrpersonal. Deshalb ist das Defizit insgesamt als zu hoch anzusehen.

4.1.4.2 Zukünftige Entwicklung der Branchen

In allen Branchen werden laut Expertenmeinung Verdichtungstendenzen zu beobachten sein. Der Zusammenschluss von Unternehmen erfolgt nicht allein aufgrund von Rationalisierungszwängen in Folge des Kostendrucks, sondern auch aufgrund von Problemen geeigneten Nachwuchses (Akademiker, Fachkräfte) zu bekommen. Routinemäßige manuelle Tätigkeiten im Bereich der Maschinenbedienung sowie Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich werden zunehmend durch entsprechende Computersysteme erledigt. Typische Fließbandarbeiten in den unterschiedlichsten Branchen werden zunehmend ins Ausland ausgelagert. Dies wird dazu führen, dass hochwertige Technologien entwickelt werden, für die wiederum Meister, Techniker, Fachschulabsolventen, Ingenieure, Maschinenbauer und Naturwissenschaftler benötigt werden. Außerdem werden in allen Branchen logistische Dienstleistungen zur Angebotsoptimierung erforderlich. Waren- und Verkehrsströme, Veranstaltungen, Bespre-

chungen, Kommunikation innerhalb von Unternehmen und Verbänden – alles muss optimiert, schneller und kostengünstiger gestaltet werden. Die Notwendigkeit hierzu resultiert einerseits aus Kostendruck, andererseits aus der Tatsache, dass die Unternehmen um Fachkräfte konkurrieren. Die demografische Entwicklung wird in diesem Zusammenhang für die Unternehmen eine größere Rolle spielen. Berufsmäßige Netzwerker, Lobby-Arbeit als Dienstleistungsangebot sowie innovative Marketing- und Werbestrategien sind nachgefragt.

In der Region ist mittel- bis langfristig mit einem Rückgang des **produzierenden Gewerbes** zu rechnen. Daher wird der Fachkräftemangel hier vermutlich nicht so ausgeprägt auftreten. Die Entwicklung geht in Richtung innovative Produkte für die Hochqualifizierte nötig sind, und weg von Massenproduktion. Die Autoproduktion wendet sich vom Verbrennungsmotor ab. Dagegen werden im Bereich der regenerativen Energien sowohl bei der Installation als auch der Produktion Innovationen eingeführt.

Der Regierungsbezirk verliert durch Schließungen von Autowerken (z.B. das Opelwerk in Rüsselsheim) langsam seinen Status als **Automobilstandort**. Es wird sogar über einen Umzug der Internationalen Automobil Ausstellung (IAA) aus Frankfurt diskutiert.

Die eventuelle Schließung von Biblis wird den Bereich der **alternativen Energien** fördern. Diese Entwicklung ist explizit von der Regierung gewollt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird in diesem Sektor ansteigen, weil die Abwicklung und Stilllegung von Biblis auch mittelfristig Arbeitskräfte binden wird, zusätzlich zu denjenigen, die durch den Ausbau der alternativen Energien benötigt werden.

Im Bereich der **pharmazeutischen Industrie** sind weitere strukturelle Änderungen aufgrund der gesundheitspolitischen Eingriffe in den Markt zu erwarten. Die Pharmabranche befindet sich derzeit in einem Schrumpfungsprozess: vor allem die Mitarbeiter im Außendienst werden wegrationalisiert, weil deren Einfluss auf die Medikamentenvergabe zurückgeht, d.h. der Arzt entscheidet nicht mehr direkt über die einzunehmenden Arzneien, sondern der Apotheker. Deren Entscheidungen werden durch direkte Verhandlungen mit den Krankenkassen beeinflusst.

Der **Chemiestandort** ist laut Expertenmeinung relativ gut aufgestellt. Die Investitionsquote in diesem Sektor ist seit Jahren konstant hoch und die Anzahl der Ausbildungsplätze steigt seit der Krise wieder an. Allerdings steigen auch die Anforderungen an die Auszubildenden in der Chemiebranche.

Im **Handwerk** wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften zunehmen, gleichzeitig werden aber geringer qualifizierte Menschen eingestellt, da ausreichend qualifizierte Fachkräfte fehlen werden. Das Handwerk wird somit große Nachwuchs- und Qualitätsprobleme bekommen. Deshalb werden dort verstärkt Verbände – nicht nur für die Ausbildung – zustande kommen.

Im gesamten **Dienstleistungsbereich** ist mit einer positiven Entwicklung zu rechnen, verbunden mit einem stark zunehmenden Mangel an (Fach-)kräften. So wandeln sich die Gastronomie und der klassische Fremdenverkehr zu einer erlebnisorientierten Freizeitwirtschaft.

Auch werden im Bereich der flughafennahen Dienstleistungen neue Angebote entstehen. Frankfurt profitiert sehr stark von dem Ausbau des Flughafens und wird seine Rolle als Logistikstandort weiter festigen. Das Speditionsgeschäft wird entsprechend ausgebaut.

Die Fusion zwischen der Deutschen Börse AG und der NY-StockExchange wird als negativ für Frankfurt bzw. Eschborn empfunden, so dass Frankfurt in seiner Rolle als internationaler Finanzstandort geschwächt wird.

Im Personalwesen wird der Frauenanteil weiter ansteigen.

Das Verlagswesen und die öffentliche Verwaltung werden langfristig nach Berlin abwandern.

Die Personaldienstleister werden weiter wachsen, dabei aber ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Kostensteigerungen einbüßen. Hier wird es letztendlich zu einem Konzentrationsprozess kommen.

Im **Einzelhandel** werden ein Schrumpfen der klassischen Geschäfte und eine weitere Konzentration auf große Ketten sowie Märkte außerhalb der Innenstädte bzw. zentralörtlichen Lagen stattfinden. Somit schreitet ein räumlicher Konzentrationsprozess (kleine Filialen schließen) fort. Gleichzeitig wird eine gewisse Stärkung des qualitätsorientierten Einzelhandels (exquisite Mode, Bio-Läden u.ä.) zu beobachten sein. An Bedeutung werden Angebote gewinnen, die eine Basisversorgung der Konsumenten ermöglichen (Discounter, Do-it-yourself-Läden/Werkstätten, Abholmärkte usw.) und gleichzeitig diejenigen, die einen auch hochpreisigen Full-Service anbieten.

Das **Gesundheits- und Sozialpfl egewesen** inklusive Erzieher/innen wird erheblichen Arbeitskräftebedarf haben. Es werden mittelfristig mehrere Altenpflegeheime gebaut, die einen Personalbedarf nach sich ziehen werden. Dies wird u.a. von der Politik forciert. Aktuell werden zwei neue Pflegeheime im Regierungsbezirk Darmstadt gebaut und der demografische Wandel lässt auf eine noch stärkere Nachfrage in der Zukunft schließen. Das Angebot ist aber zu niedrig, weil Rahmenbedingungen wie Bezahlung und Arbeitszeit (Schichtdienst) schlecht sind. Die Ausbildung ist außerdem relativ teuer, weil das Gehalt der Auszubildenden vergleichsweise hoch ist und viel Zeit im Unterricht verbracht wird. Des Weiteren ist die Abbrecherquote relativ hoch. Folglich werden weniger Arbeitskräfte ausgebildet als notwendig wären. Bereits bestehende Maßnahmen helfen nicht, strukturelle Probleme zu beseitigen. Gleichzeitig wird es laut Expertenmeinung für die jeweiligen Einrichtungen schwieriger werden, eine entsprechende Entlohnung anzubieten, da mit steigenden Löhnen (Mindestlohn-debatte) die Bezahlbarkeit der Leistungen in Frage gestellt ist. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird dies zu einem erforderlichen, politisch motivierten, Umdenken führen. Der 3. Arbeitsmarkt sei als Stichwort genannt. Als weitere verschärfende Veränderung wird der Ausfall von Zivildienstleistenden hinzukommen.

4.1.4.3 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Die Experten und Expertinnen haben auch Angaben dazu gemacht, in welchen Bereichen sich neue Berufe entwickeln und welche neuen Berufe und Qualifikationen benötigt werden.

Bei typischen Berufsbildern sind dramatische Veränderungen zu erwarten. Ältere werden neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten (Verlängerung der Lebensarbeitszeit).

In der Produzierenden Industrie gibt es einen neuen Ausbildungsberuf: den Produktionstechnologen. Neuordnungsbemühungen laufen zurzeit im Bereich Maschinenanlagenführer, wodurch jedoch keine neuen Berufe entstehen werden bzw. keine neuen Qualifikationsanforderungen zu erwarten sind. Bei den erneuerbaren Energien und der Umwelttechnik wird es energieberatende Berufe für Endverbraucher und Firmen in Form von Energieeffizienzberater/innen geben. Die hier benötigten Qualifikationen sind vor allem technische, ökologische, wirtschaftliche, fachrechtliche Kenntnisse sowie Beratungskompetenz.

Im Bereich Kommunikation sind neue Berufsentwicklungen zu erwarten: Mediatoren und Kommunikatoren, Koordinationsberufe sowie Globalisierungsberater für das In- und Ausland (wg. der Internationalisierung von Berufstätigkeit, Kultur, Sprache, Arbeitsrecht). Für Mediatoren und Kommunikatoren sind Qualifikationen wie Kenntnisse in Kommunikationswissenschaften, Feldkenntnisse, Projektmanagementkenntnisse, Konfliktfähigkeit, Fairness, Haltung und Selbstbewusstsein wichtig. Für Globalisierungsberater sind vor allem geographische, religiös-kulturelle, sprachliche und rechtliche Kenntnisse unabdingbar.

Weiterhin sind nach Einschätzung der Experten und Expertinnen Allround-Dienstleister auf hohem Niveau, die sich unterschiedlichsten Themenfeldern, Branchen und Produkten anpassen können, wie Key Accounter, Logistiker, Konzeptionierer, Networker nachgefragt. Dazu benötigt werden vor allem Kenntnisse über Veranstaltungsmanagement, Logistik von Dienstleistungen, Networking-Kompetenzen und Kommunikationsstärke.

Bei der Pflege wird es personenbegleitende Berufe geben wie Seniorenbegleiter, Gesundheitslotsen, hauswirtschaftliche Unterstützung etc. Zugehörige Qualifikationserfordernisse sind Kenntnisse über Psychologie, hauswirtschaftliche Kenntnisse, Fähigkeit zu strukturiertem Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit, Wahrnehmungsbereitschaft sowie Zuwendungs- und Hilfsbereitschaft. Aufgrund der zukünftigen Mangelsituation im Pflegebereich, insbesondere der Altenpflege, könnte sich ein Berufsbild unterhalb des Altenhelfers entwickeln.

Bei den Berufen werden sich zwei Tendenzen herausbilden: Zum einen ist Spezialisierung gefragt – für Spitzenleistungen in Forschung und Entwicklung, aber auch in der Montage, der Fertigung, der Beratung usw. Zum anderen ist die Kommunikation wichtig – zur Vermittlung von Wissen zwischen Spezialisten (verschiedener Disziplinen untereinander) und zwischen Spezialisten und „Verbrauchern“ (anwendenden Handwerkern, Produktionsbetrieben, Konsumenten usw.) mit dem Ziel, die Spitzenleistungen auf breiter und damit wirtschaftlicher Basis umsetzen zu können.

4.1.5 Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Darmstadt

Es gibt eine starke räumliche Polarisierung zwischen den Ballungsgebieten (hauptsächlich das Rhein-Main-Gebiet) und den ländlichen Regionen, weil sich der Bevölkerung in den Ballungsgebieten mehr Möglichkeiten (Job, Freizeit, Kinderbetreuung) bieten als in den ländlichen Regionen. Sie führt u.a. dazu, dass die Frauenbeschäftigungsquote in den ländlichen Gebieten signifikant geringer ist als in den Ballungsgebieten. Mangelnde öffentliche Infrastruktur in den ländlichen Gebieten und der „Flächenlandcharakter“ des Regierungsbezirkes

verstärken die Polarisierung noch zusätzlich. Vor diesem Hintergrund sind eine arbeitsmarktbezogene Analyse von Metropolregionen und eine Landesgrenzen übergreifende Kooperation der Akteure sinnvoll.

Allerdings gibt es einige Hürden. Hessen ist das Bundesland mit den meisten optierenden Kommunen, die wegen hoher administrativer und politischer Hürden eine kommunenübergreifende Vermittlung von Arbeitslosen erheblich beeinträchtigen. Auch die sonstige Vernetzung der Kommunen ist auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung sehr schlecht, was nicht zuletzt dadurch sichtbar ist, dass kein „interkommuneller“ Adressat für den Arbeitsmarkt in Südhessen existiert.

Insgesamt sind die Probleme auf dem Arbeitsmarkt in Südhessen nicht gravierend, weshalb der Drang zu einer Kooperation der Kommunen bzw. zu gemeinsamen Aktionen in einem flächendeckenden Netzwerk, die erfahrungsgemäß für eine Kooperation benötigt wird, nicht sehr hoch ist.

Insgesamt wurden die folgenden vier Handlungsfelder für Südhessen identifiziert:

- Aus- und Weiterbildung
- Bildungspolitik
- Soziale Infrastruktur
- Regionale Kooperation.

4.1.5.1 Aus- und Weiterbildung

Aus Sicht der Experten und Expertinnen stellt sich die **Ausgangssituation** folgendermaßen dar: Aus- und Weiterbildung stehen noch nicht stark genug auf der Agenda der Unternehmen, weshalb viele Unternehmen, hauptsächlich die kleinen und mittleren Betriebe, keine ausreichenden Kenntnisse über die Qualifikationsstruktur ihrer Beschäftigten haben.

Die Betreuung der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind bisher suboptimal und sollen verbessert werden. Hier muss das Bewusstsein gestärkt werden, dass Aus- und vor allem Weiterbildung sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter notwendig und sinnvoll sind. Insbesondere die über 50-Jährigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen stärker an das Konzept des „lebenslangen Lernens“ herangeführt werden. Denn die meisten Beschäftigten sind sich der Tatsache bewusst, dass Weiterbildung die Karriere und die Sicherung des Arbeitsplatzes fördert, jedoch sind sie häufig nicht bereit, dafür ihre Freizeit zu opfern. Es tritt zusätzlich noch das Phänomen auf, dass sie sich sogar während der Arbeitszeit nicht weiterbilden wollen, aus Furcht, etwas Wichtiges bei der Arbeit zu verpassen. Das Weiterbildungsverhalten wird also maßgeblich davon bestimmt, wie die Weiterbildungsmaßnahme in der aktuellen (beruflichen) Situation wirkt.

Schlussendlich ist Aus- und Weiterbildung auch eine Sache der Eigenverantwortung. Deshalb ist es schwierig, junge Menschen, die sich nicht ausbilden lassen wollen, mit staatlichen Instrumenten zu erreichen.

Ziel ist eine erhöhte Aus- und Weiterbildung in Südhessen zu erreichen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Verschiedene **Maßnahmen** können ergriffen werden, um dieses Ziel zu erreichen. Die Transparenz über die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten soll erhöht werden. Allerdings ist die Expertenrunde über die Instrumente zur Erzielung der geforderten Transparenz uneinig: auf der einen Seite werden verbindliche Regeln und Ziele durch den Gesetzgeber bzw. die Exekutive gefordert, weil ohne diesen externen Druck die Unternehmen sich nicht in die gewünschte Richtung bewegen. Auf der anderen Seite werden gesetzliche Regeln rigoros abgelehnt, da sie nur weiteren bürokratischen Aufwand generierten und man den Unternehmen nicht die Anzahl der zukünftigen Auszubildenden vorschreiben könne. Tarifvertragliche Regelungen seien hier der bessere Lösungsweg.

Man soll Beratungsstellen einrichten, die Informationsmaterial und Hilfestellung in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten bereitstellen. Die bereits existierenden staatlichen Fördermaßnahmen und Finanzierungsleistungen müssen ebenfalls besser kommuniziert werden. Allerdings muss man aufpassen, dass keine Doppelstrukturen entstehen, da die IHK's bereits ein ähnliches Angebot anbieten.

Ein Negativ-Beispiel für eine misslungene bzw. nicht angenommene Hilfemaßnahme kommt aus der Zeit mit einer besonders hohen Zahl an Kurzarbeitern. Hier wurde den Arbeitskräften das Angebot gemacht, ihr Arbeitsentgelt auf das volle Gehalt aufzustocken, wenn sie sich in der Phase der Kurzarbeit weiterbilden würden. Dieses Angebot wurde jedoch kaum angenommen.

Folgende Akteure müssen in das Handlungsfeld einbezogen werden: Tarifparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände), Unternehmer, Beschäftigte.

4.1.5.2 Bildungspolitik

Für eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung ist unter anderem die Verbesserung der Ausbildungsreife der Jugendlichen notwendig, weil sie seit Jahren trendmäßig rückläufig ist (was durch objektive Tests gemessen wird). Insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund gibt es kaum Chancen und sie fallen immer noch zu häufig durch das Raster der Bildungspolitik.

Für die **Erhöhung der Ausbildungsreife** muss drei bis vier Jahre vor dem Schulabschluss in der Schule ein Mentalitätswechsel bei den Schülern und Schülerinnen erreicht werden. Insbesondere soll den Schülern und Schülerinnen deutlich gemacht werden, wie wichtig eine berufliche Ausbildung ist. Dafür ist eine stärkere Verzahnung zwischen den Schulen und der Unternehmen notwendig. Die Wirtschaft hat hier eine „Bringschuld“.

Die bildungsrelevanten Akteure müssen das **Problembewusstsein der Eltern** und der übrigen Familienmitglieder der Schüler wecken, da sie immer noch einen großen Anteil bei der Entscheidung über den zukünftigen Bildungsweg der Schüler haben.

Berufsorientierungsveranstaltungen hingegen scheinen nicht der richtige Weg zu sein, weil sie keine Wirkung auf das Verhalten der Schüler zeigen.

Folgende Akteure sollten eingebunden werden:

- Jugendliche (hier wird von der sog. „Holschuld“ gesprochen)
- Unternehmen/Wirtschaft
- Eltern
- Schuldezernat (kann Personal einsetzen, um Berufsorientierung zu fördern).

4.1.5.3 Soziale Infrastruktur

Ziel dieses Handlungsfeldes ist die Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für bestimmte Zielgruppen wie z.B. Alleinerziehende oder Migranten durch eine soziale Infrastruktur. Dazu gehören z.B. Ganztagschulen oder Kita-Plätze.

Dafür sollen alle Beteiligten des Arbeitsmarktes miteinander vernetzt werden. Als ein bereits existierendes Beispiel wurde ein Netzwerkkordinator für alleinerziehende Mütter genannt, der für den Kreis Darmstadt-Dieburg tätig ist. Träger dieses Koordinators sind private Frauenverbände. Außerdem sollte der sogenannte "dritte Arbeitsmarkt" weiter ausgebaut werden, um Migranten ohne sonstige Chance eine Arbeitsperspektive zu geben.

Kommunen (Ausbau der Kindergartenbetreuung), Kreise (Schulen) und Städte sollten dieses Handlungsfeld umsetzen.

4.1.5.4 Regionale Kooperation

Ziel ist eine themenzentrierte, regionale Kooperation der Arbeitsmarktakteure. Schwierigkeiten ergeben sich hierbei durch die politischen Grenzen und damit bestehenden Machtverhältnissen, die nicht geändert werden sollen.

Darüber hinaus soll eine administrative Kooperation (z.B. Datenaustausch zwischen den Arbeitsmarktakteuren) eingeführt werden.

Interessierte am konkreten Themenfeld, Arbeitsagentur, Kommunen, Unternehmen, Träger, Bundesagentur, Politik sind hier die Akteure.

4.2 Regierungsbezirk Gießen

Der Regierungsbezirk Gießen ist im Vergleich zum Regierungsbezirk Darmstadt deutlich stärker auf das Verarbeitende Gewerbe fokussiert. Von den insgesamt rund 315.100 Beschäftigten im Jahr 2009 sind knapp 40% aller Beschäftigten in dieser Branche tätig. Insbesondere in der Herstellung von Metallerzeugnissen (20%) sind die Arbeitskräfte beschäftigt. Gefolgt wird diese Branche durch Handel, Instandhaltung von Kfz und Gebrauchsgütern. Immerhin sind noch 16% der Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig tätig. An dritter Stelle und damit deutlich wichtiger als im Regierungsbezirk Darmstadt liegt das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 14% der Beschäftigten.

4.2.1 Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Gießen

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 2% an Geringqualifizierten prognostiziert. Für die Qualifikationsstufe der Fachkräfte und den Höherqualifizierten wird es ein deutliches Defizit von -5% (mit Berufsausbildung) und -9% (Akademiker) geben.

Die zehn größten im Regierungsbezirk Gießen sind:

- Bürofach-, Bürohilfskräfte
- Warenkaufleute
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Sozialpflegerische Berufe
- Reinigungsberufe
- Techniker
- Landverkehr
- Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
- Schlosser
- Elektriker.

Der Fachkräftemangel im Regierungsbezirk Gießen wird bei Betrachtung der zehn größten Berufsgruppen bis zum Jahr 2014 insbesondere bei den sozialpflegerischen Berufen und bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern hoch sein. Bei allen anderen Berufen wird der Arbeitsmarkt fast ausgeglichen sein.

Praktisch alle Branchen werden sich mit der zunehmenden Überalterung der Bevölkerung befassen müssen und hier neue Zielgruppen erschließen. In der Automobilindustrie findet aktuell die Wendung zu immer mehr elektronischen Hilfsmitteln, aber auch zu einer verstärkten Ausrichtung auf Umweltverträglichkeit statt. Außerdem wird es im Bereich der Gesundheitsdienstleistungen große Veränderungen im Bereich der ambulanten Versorgung geben. Der Markt der ambulanten Versorgungsleistungen wird boomen.

Viele Fragestellungen in Forschung und Entwicklung werden zukünftig nur interdisziplinär zu lösen sein. Im Gesundheitswesen werden neue Berufsbilder entwickelt: Anästhesietechnischer Assistent, Physical Assistance. Es werden vermutlich mehr Assistenzberufe im Gesundheitswesen in den Krankenhäusern entstehen, ebenso wie Hauswirtschaftler/in mit Schwerpunkt „Altenhilfe“. Im Gesundheits- und Pflegebereich sind neue Qualitätsanforderungen vor allem auf IT-Technologien, molekulare und genetische Kenntnisse etc. ausge-

richtet. Darüber hinaus wird aber auch soziale Kompetenz wieder eine zunehmende Rolle spielen müssen.

Als Handlungsfelder wurden für den Regierungsbezirk Gießen die Fachkräftesicherung durch Ältere Arbeitnehmer und Stille Reserve sowie Geringqualifizierte identifiziert.

4.2.2 Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Gießen

4.2.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort beträgt im Regierungsbezirk Gießen im Jahr 2009³¹ rund 315.100 Personen. Von diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 10% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 70% eine Berufsausbildung und 20% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.³²

Bis zum Jahr 2014 wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung leicht um 0,8% zurückgehen. Die Anteile nach Qualifikationen werden sich bis dahin leicht zugunsten Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +1 Prozentpunkt) verändern. Der Anteil der Geringqualifizierten wird leicht abnehmen (ca. -1 Prozentpunkt), der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung dementsprechend gleich bleiben.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation im Regierungsbezirk Gießen zwischen 2009 und 2014 dar.

Tabelle 12: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	10	11	1
Berufsausbildung	70	70	0
Keine Ausbildung	20	19	-1

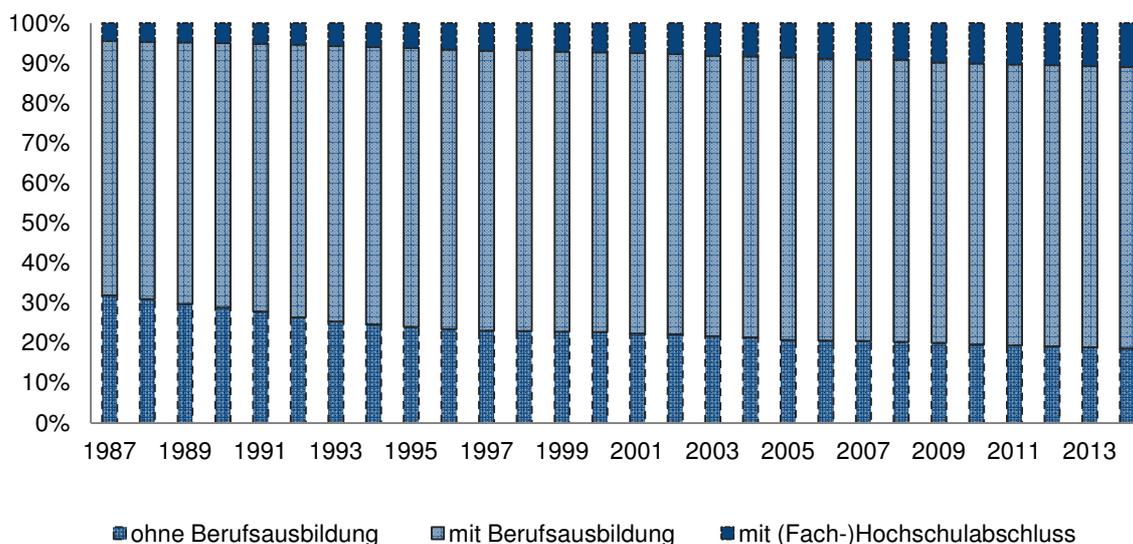
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Die nachfolgende Grafik stellt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Gießen zwischen 1987 und 2014 dar. Der Verlauf der einzelnen Grafiken zeigt deutlich, dass auch im Regierungsbezirk Gießen die Nachfrage nach Beschäftigten mit akademischem Hintergrund steigt, während die Nachfrage nach Geringqualifizierten sinkt. Die Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsausbildung bleibt im Zeitablauf relativ stabil.

³¹ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

³² Bei 12,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Abbildung 17: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Gießen zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.2.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Das Arbeitsangebot³³ am Wohnort Regierungsbezirk Gießen umfasst 2009 rund 371.625 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 2.134 Personen ab. Der Rückgang bei Männern (-4.617) wird durch einen Anstieg des Arbeitsangebots der Frauen im Umfang von rund 2.483 teilweise kompensiert. Damit verändert sich das Arbeitsangebot zwischen 2009 und 2014 minimal um rund -0,2%.³⁴

Von allen Erwerbspersonen im Regierungsbezirk Gießen weisen im Basiszeitpunkt

- 10% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 68% eine Berufsausbildung und
- 10% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.³⁵

Bei den Männern ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung (67%) fast genauso hoch wie bei den Frauen (68%). Bei den Geringqualifizierten hingegen liegt der Anteil der Frauen um 2 Prozentpunkte höher (Frauen: 23%, Männer 21%). Umgekehrt ist es bei den (Fach-)Hochschulabschlüssen: Mit 9% liegt er bei Frauen etwas niedriger als bei Männern (12%).

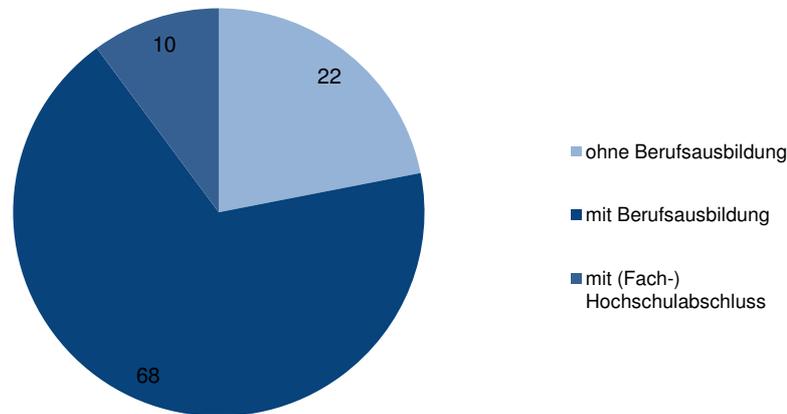
³³ Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

³⁴ Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationen wird in Kapitel 4.3.2 dargestellt.

³⁵ Bei 12% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.³⁶

Abbildung 18: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Gießen nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent



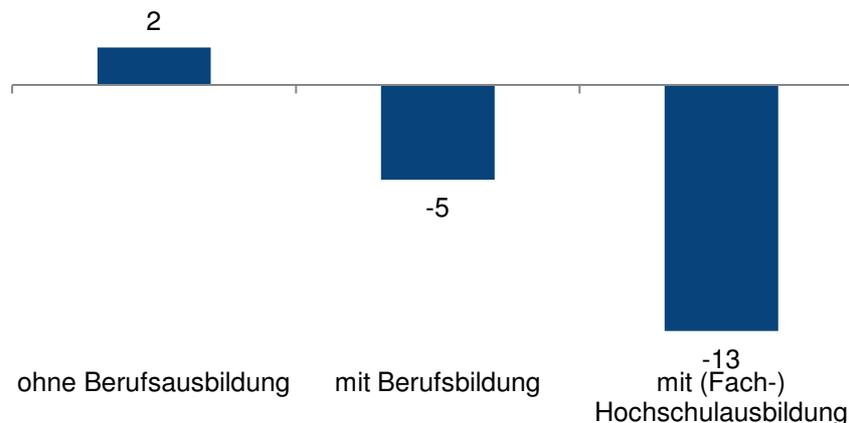
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

4.2.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Um den Mismatch beziffern zu können, stellt man nun der Nachfrage nach Beschäftigten das Angebot der Beschäftigten nach Qualifikationen gegenüber und berücksichtigt noch die Pendlerströme. Bis zum Jahr 2014 wird für die Geringqualifizierten ein Überschuss von 1.310 Beschäftigten prognostiziert. Dagegen werden Angebotsdefizite bei den qualifizierten Fachkräften und Akademikern auftreten. Bei den Beschäftigten mit einem (Fach-) Hochschulabschluss wird ein Angebotsdefizit von -3.910 vorliegen, bei den Fachkräften wird das Defizit sogar bei -10.020 sein. Wie auch im Regierungsbezirk Darmstadt wird auch hier der hohe Bedarf an Hochqualifizierten deutlich.

³⁶Siehe die Erläuterungen in Kapitel 3.2.3 Entwicklung des Arbeitsangebots in Hessen und den Regierungsbezirken.

Abbildung 19: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Gießen 2014, Angaben in Prozent



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

4.2.3 Berufe im Regierungsbezirk Gießen

4.2.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst 43 Berufsgruppen, die rund 285.130 Beschäftigte und damit etwa 90,5% der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Höhe von 315.000 Personen im Regierungsbezirk Gießen ausmachen. Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert werden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei 54 Berufsordnungen der Fall, so dass einige Berufsgruppen detaillierter betrachtet werden. Bis 2014 wird in den 43 untersuchten Berufsgruppen die zusätzliche Arbeitsnachfrage etwa 650 Personen betragen. Die Arbeitskräftenachfrage wird zwischen 2009 und 2014 in diesen 43 Berufsgruppen somit leicht um rund 0,2% steigen. Das bedeutet, dass sie quasi stagniert. Die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung wird um rund -0,8% zurückgehen und sich damit aber kaum verändern.³⁷

Für den Regierungsbezirk Gießen wird die Entwicklung der zehn größten Berufsgruppen, gemessen an der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet. Alle anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.8. Die 10 größten Berufsgruppen sind:

³⁷ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Da im Regierungsbezirk Gießen mit 43 Berufsgruppen insgesamt 90,5% der Beschäftigung erklärt wird, liegen beide Werte sehr nah beieinander.

-
- Bürofach-, Bürohilfskräfte
 - Warenkaufleute
 - Übrige Gesundheitsdienstberufe
 - Sozialpflegerische Berufe
 - Reinigungsberufe
 - Techniker
 - Landverkehr
 - Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
 - Schlosser
 - Elektriker
-

Die größte Berufsgruppe ist im Regierungsbezirk Gießen wie in den anderen Regierungsbezirken die Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte mit rund 46.300 Personen im Jahr 2014. Die zweitgrößte Berufsgruppe stellen im gleichen Jahr die Warenkaufleute mit 25.630 Beschäftigten.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Gießen mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

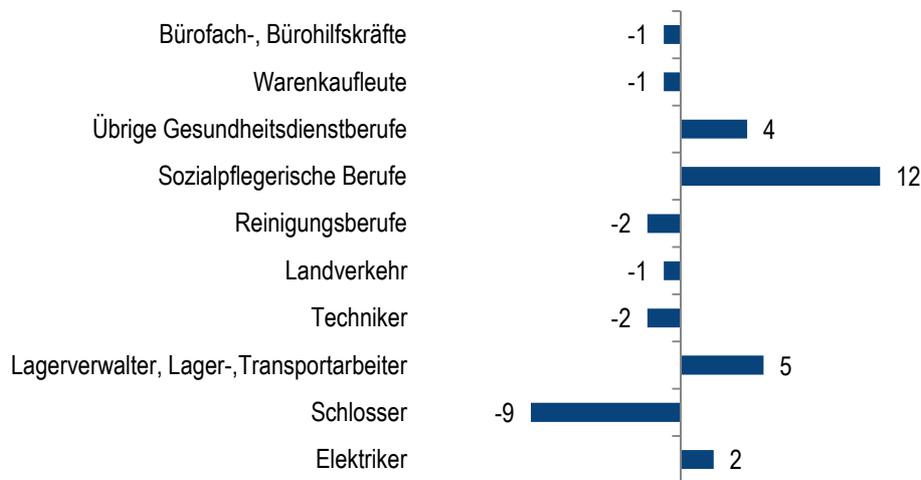
Tabelle 13: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am	Veränderung im Vergleich zum	
	Arbeitsort 2014	Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	46.300	-340	-1
Warenkaufleute	25.630	-200	-1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	26.570	1.110	4
Sozialpflegerische Berufe	17.400	1.820	12
Reinigungsberufe	10.430	-210	-2
Landverkehr	9.940	-110	-1
Techniker	9.840	-200	-2
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	9.800	540	5
Schlosser	7.830	-730	-9
Elektriker	8.220	150	2

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

Zur Verdeutlichung der relativen Veränderungen werden diese im Folgenden grafisch dargestellt.

Abbildung 20: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für den Regierungsbezirk Gießen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt wird für sechs Berufsgruppen ein Rückgang der Nachfrage und für vier Berufsgruppen ein Anstieg der Nachfrage prognostiziert.
- Bei den Berufsgruppen mit einem zu erwartenden Nachfragerückgang, ist die Entwicklung der Schlosser mit einem absoluten Rückgang von rund 730 Beschäftigten und einem relativen Rückgang von ca. -9% besonders drastisch. Bei allen anderen Berufsgruppen verläuft der Nachfragerückgang zwischen -1% und -2%.
- Die Berufsgruppe mit der stärksten relativen und absoluten Zunahme ist die Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe mit einem Plus von 1.820 Beschäftigten bzw. etwa 12%. Bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern wird die Nachfrage um 5% und bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen um 4% steigen. Die Nachfrage nach dem Beruf der Elektriker wird auch steigen, allerdings nur um 2%.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser kann den Erweiterungsbedarf aber in einigen Berufsgruppen übersteigen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Gießen mit der prognostizierten Höhe des Ersatzbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

Tabelle 14: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	46.300	4.570	10
Warenkaufleute	25.630	2.030	8
Übrige Gesundheitsdienstberufe	26.570	1.520	6
Sozialpflegerische Berufe	17.400	1.070	7
Reinigungsberufe	10.430	1.730	16
Landverkehr	9.940	780	8
Techniker	9.840	820	8
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	9.800	690	7
Schlosser	7.830	550	6
Elektriker	8.220	150	2

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 15: Erweiterungs- und Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Gießen 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	46.300	4.230	9
Warenkaufleute	25.630	1.830	7
Übrige Gesundheitsdienstberufe	26.570	2.630	10
Sozialpflegerische Berufe	17.400	2.890	19
Reinigungsberufe	10.430	1.520	14
Landverkehr	9.940	670	7
Techniker	9.840	620	6
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	9.800	1.230	13
Schlosser	7.830	-180	-2
Elektriker	8.220	300	4

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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für den Regierungsbezirk Gießen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Dadurch, dass der Ersatzbedarf immer positiv ist, werden eventuelle negative Tendenzen der Erweiterungsbedarfe abgemildert bzw. positive Tendenzen verstärkt, d.h. der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften fällt weniger stark aus, wohingegen der Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften größer wird.
- Aus den gerade beschriebenen Effekten folgt, dass die Gesamtnachfrage nach Schlossern um nur noch 180 Personen (ca. -2%) zurückgeht. Bei allen anderen Berufsgruppen, bei denen der Erweiterungsbedarf negativ war, kehrt sich durch den dazugerechneten Ersatzbedarf die Nachfrage nach Arbeitskräften um und wird positiv, d.h. dass die Nachfrage in den Berufsgruppen bis 2014 steigen wird. Dies trifft für die Techniker, Berufe des Landverkehrs, Reinigungsberufe, Warenkaufleute sowie Bürofach- und Bürohilfskräfte zu.
- Bei den Berufsgruppen, deren Erweiterungsbedarf bereits positiv ist, ist der Ersatzbedarf der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe besonders hoch, so dass sich die Gesamtnachfrage um 2.890 Beschäftigte (ca. 19%) erhöhen wird. Eine ähnliche Entwicklung gilt für die Berufsgruppe der Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (13%) und übrigen Gesundheitsdienstberufen (10%). Die Zunahme der Gesamtnachfrage der Elektriker liegt bei 4% und ist damit doppelt so hoch wie beim Erweiterungsbedarf.

4.2.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots

In 2009 umfasst das Arbeitsangebot am Wohnort Regierungsbezirk Gießen rund 361.630 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 2.140 Personen ab (Männer: -4.620, Frauen: +2.480). Relativ bedeutet dies einen Rückgang um 0,6% (Männer: -2,2%, Frauen: +1,5%). Auffällig ist der relativ starke Rückgang des Arbeitskräfteangebots bei Männern, der durch den Anstieg des Arbeitsangebots bei Frauen nicht kompensiert werden kann.

Tabelle 16: Arbeitsangebot in Gießen (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	205.890	165.740	371.300
Prognosewert 2014	201.270	168.220	369.490
Differenz	-4.620	2.480	2.140
Differenz in %	-2,2	1,5	-0,6

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe im Regierungsbezirk stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort in dieser Berufsgruppe rund 55.980 Erwerbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies eine Zunahme um rund 330 Erwerbspersonen, dies entspricht einem Wachstum von 0,6%.

In der nachfolgenden Tabelle sind die nach dem Umfang des Arbeitsangebots wichtigsten Berufsfelder im Regierungsbezirk Gießen mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Alle anderen Angebotsprognosen sind im Anhang A.14.

Tabelle 17: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Gießen nach Berufsgruppen

	Arbeitsangebot am Wohnort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderungen in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	55.980	330	0,6
Warenkaufleute	29.265	- 76	-0,3
Übrige Gesundheitsdienstberufe	26.980	35	0,1
Sozialpflegerische Berufe	17.600	190	1,1
Reinigungsberufe	12.620	500	4,2
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	11.800	- 230	-1,9
Techniker	11.680	- 260	-2,2
Landverkehr	11.300	- 190	-1,7
Bank-, Versicherungskaufleute	10.170	- 135	-1,3
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	9.800	- 100	-1,0

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur, gerundete Absolutwerte

Folgende Ergebnisse der Prognose bis 2014 lassen sich zusammenfassen:

- Rückläufig ist das Arbeitsangebot in den folgenden Berufsgruppen: Techniker, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter, Berufe des Landverkehrs (z.B. Kraftfahrzeugführer), Bank- und Versicherungskaufleute, Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute sowie Warenkaufleute.
- Ein steigendes Arbeitsangebot ist bis 2014 in folgenden Berufsbereichen zu erwarten: Bürofach- und Bürohilfskräfte, übrige Gesundheitsdienstberufe (z.B. Krankenpfleger, Sprechstundenhelfer etc), sozialpflegerische Berufe (z.B. Sozialarbeiter, Kindergärtner/innen) sowie Reinigungsberufe. In letzterem Bereich ist die Zunahme des Arbeitsangebots mit +4,2% stark ausgeprägt, da hier der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in besonderem Maße Wirkung zeigt.

4.2.3.3 Mismatch der Berufe

In den beiden vorherigen Kapiteln wurden die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen am Arbeitsort und die Entwicklung des Angebots an Berufen am Wohnort für die 10 größten Be-

rufsgruppen dargestellt. In diesem Kapitel werden Nachfrage und Angebot zusammengeführt und um die Pendlerströme bereinigt.³⁸

Im Regierungsbezirk Gießen wird für fast alle Berufsgruppen ein zum Teil allerdings nur leichtes Angebotsdefizit prognostiziert. Der Fachkräftemangel wird bis zum Jahr 2014 insbesondere in den sozialpflegerischen Berufen und bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern hoch sein. Bei den letztgenannten liegt er voraussichtlich bei -9% (-840) und bei den sozialpflegerischen Berufen sogar bei -12% (-1.860). Bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen (-6%) wird ein Fachkräftemangel in Höhe von -1.440 Personen auftreten. Auch bei den Elektrikern liegt das Angebotsdefizit immerhin noch bei -5% und damit bei -410 Personen. Das Defizit der Bürofach- und Bürohilfskräfte ist mit -2% zwar relativ nicht sehr hoch, absolut gesehen liegt es jedoch immer noch bei -1.000. Bei den Reinigungsberufen wird wahrscheinlich ein leichter Überschuss in Höhe von 2% auftreten. Bei allen anderen Berufsgruppen wird der Arbeitsmarkt mehr oder weniger ausgeglichen sein.

Tabelle 18: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Gießen bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen³⁹

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Bürofach-, Bürohilfskräfte	46.638	3.680	2.680	-1.000	-2
Warenkaufleute	25.828	1.410	1.050	-360	-1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	25.460	2.340	900	-1.440	-6
Sozialpflegerische Berufe	15.574	2.620	760	-1.860	-12
Reinigungsberufe	10.642	1.230	1.410	180	2
Landverkehr	10.052	520	310	-210	-2
Techniker	10.036	490	280	-210	-2
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	9.261	1.050	210	-840	-9
Schlosser	8.562	-180	-170	10	0
Elektriker	8.070	250	-160	-410	-5

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

³⁸ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

³⁹ Alle anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.2.

4.2.4 Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Gießen

Die Expertenbefragung diente dazu, zum einen die Prognoseergebnisse zu bewerten und zum anderen neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen und Handlungsfelder zu definieren. Dies erfolgte zunächst durch eine schriftliche Expertenbefragung und zum zweiten durch einen Workshop vor Ort.

4.2.4.1 Berufsgruppen

Im Regierungsbezirk Gießen wurden insgesamt 12 Experten und Expertinnen schriftlich befragt. Einige Akteure haben ihre Expertenmeinung zu der Nachfrageentwicklung verschiedener Berufsgruppen gegeben. Andere Berufsgruppen wurden nicht abgedeckt. Von den zehn größten Berufsgruppen wurden immerhin sieben von den Experten kommentiert. Somit ergeben sich für die folgenden Berufsgruppen die gezeigte Anzahl von Expertinnen und Experten:

05 Gartenbauer	1
15 Kunststoffverarbeiter	3
20 Former, Formgießer	2
22 Metallverformer (spanend)	2
28 Mechaniker	2
29 Werkzeugmacher	2
31 Elektriker	3
32 Montierer und Metallberufe	1
41 Speisenbereiter	1
47 Bauhilfsarbeiter	1
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	1
60 Ingenieure	4
62 Techniker	3
63 Technische Sonderfachkräfte	2
74 Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	1
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	1
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	1
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	1
79 Dienst-, Wachberufe	1
84 Ärzte, Apotheker	2
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	2
86 Sozialpflegerische Berufe	3
88 Geistes- u. naturwissenschaftliche Berufe	2
91 Gästebetreuer	1
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1
93 Reinigungsberufe	1

Auf dem Workshop wurde ausschließlich das Ergebnis der Prognose, also der (Mis-)Match zur Diskussion gestellt. Für den Workshop wurden nur die 10 größten Berufe sowie die Berufe vorgestellt, bei denen die Erstellung eines Modells besonders schwierig war. (43 Berufs-

gruppen zu diskutieren, hätte den Rahmen des Workshops gesprengt.) Folgende Berufe wurden diskutiert:

27 Schlosser, 29 Werkzeugmacher, 31 Elektriker, 43 Übrige Ernährungsberufe, 44 Maurer, Betonbauer, 50 Tischler, Modellbauer, 52 Warenprüfer, 62 Techniker, 63 Technische Sonderfachkräfte, 68 Warenkaufleute, 71 Landverkehr, 73 Nachrichtenverkehr, 74 Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter, 78 Bürofach- und Bürohilfskräfte, 79 Dienst-, Wachberufe, 85 Übrige Gesundheitsberufe, 86 Sozialpflegerische Berufe, 87 Lehrer, 88 Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe, 93 Reinigungsberufe.

Nimmt man die Ergebnisse des Workshops, so stimmten die Experten und Expertinnen in 13 von 20 Fällen der quantitativen Prognose zu. Somit erscheint es plausibel, die prognostizierten Mismatches dieser Berufsgruppen als bestätigt anzusehen und als Endergebnis zu übernehmen. Bei vier Berufsgruppen gab die Expertenrunde keine endgültige Einschätzung. Bei drei Berufsgruppen wichen die Einschätzungen der Experten und Expertinnen von der quantitativen Prognose ab. Dies war bei den Warenprüfern (52), Berufen des Landverkehrs (71) und übrigen Gesundheitsdienstberufen (85) der Fall.

Die Prognose für die Berufsgruppe der **Warenprüfer** in Höhe von 30 Personen erscheint der Expertenrunde nicht plausibel, da das Qualitätsmanagement zu einem zentralen Thema bei den Unternehmen geworden ist, in dem bevorzugt Warenprüfer eingesetzt werden. Deshalb vermuten die Experten und Expertinnen hier eher ein Defizit.

Für die **Berufe des Landverkehrs** (vor allem Kraftfahrzeugführer) wurde ein Angebotsdefizit in Höhe von 210 (-2%) prognostiziert. Dies erscheint tendenziell plausibel, allerdings vom Umfang her als zu klein. Die Nachfrage in dieser Berufsgruppe wird ansteigen. Gleichzeitig wird das Angebot eher zurückgehen, da die Arbeitsbedingungen schlecht sind. So sind die Arbeitszeiten relativ lang, der psychische Druck hoch und die ständige Kontrollmöglichkeiten der Vorgesetzten stressig.

Das prognostizierte Angebotsdefizit von -4% (1.140) bei den **übrigen Gesundheitsdienstberufen** unterschätzt laut Expertenmeinung die zukünftige Entwicklung. Das Defizit sollte eher doppelt so hoch eingeschätzt werden als prognostiziert.

4.2.4.2 Zukünftige Entwicklung der Branchen

Mittelhessen ist durch einen hohen Anteil an **mittelständischen Unternehmen** und Familienunternehmen geprägt, die im Allgemeinen stark in der Region verankert sind. Dies führt einerseits dazu, dass Standortverlegungen aus Kostengründen seltener sind als in anderen Regionen, und andererseits, dass der Ausfall eines Unternehmens keine großen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat.

Praktisch alle Branchen werden sich aus Sicht der Experten und Expertinnen mit der zunehmenden Überalterung der Bevölkerung befassen müssen und hier neue Zielgruppen erschließen. Das Konsumverhalten wird sich damit möglicherweise in zwei Gruppen spalten, die der jungen Verbraucher mit einer hohen Umsatzrate eher schnelllebiger Produkte gegenüber einem zunehmenden Markt älterer Verbraucher mit einem Interesse an hochwertigen

gen und länger haltbaren Investitionen. Dabei ist hochwertig nicht gleichzusetzen mit „Hightech“.

In der **Industrie** wird sich nach Expertenmeinung der Trend zu kleineren Losgrößen bei kürzeren Reaktionszeiten fortsetzen. Das bedeutet, dass die Unternehmen schneller auf kleinere Aufträge reagieren müssen. Die Erhöhung der eigenen Wertschöpfung und die Ausbildung stabiler (regionaler) Zuliefernetzwerke führt zur Senkung des Logistikaufwands und Erhöhung der Problemlösungskompetenz. Die Produktionsbranchen werden weiter rückläufige Tendenzen aufweisen.

Aus Sicht der Experten und Expertinnen findet in der **Automobilindustrie** aktuell die Wendung zu immer mehr elektronischen Hilfsmitteln, aber auch zu einer verstärkten Ausrichtung auf Umweltverträglichkeit statt. Außerdem wird die Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der alternativen Antriebe verstärkt werden. Für den Automotive Bereich bedeuten diese Entwicklungen eine stetige Herausforderung, um mit den Herstellern Schritt zu halten oder eigene innovative Produkte rechtzeitig in deren Entwicklungsabteilungen mit einbringen zu können. Bei den Automobilzulieferern sind folgende Tendenzen zu beobachten: hybridere Produkte, Systemintegration, Verbundwerkstoffe (Leichtbau).

Einen Aufschwung werden Branchen erfahren, die sich mit **erneuerbaren Energien** und besserer Nutzung von Energie-Ressourcen beschäftigen. Die stärkere Nachfrage nach alternativen Energien führt dazu, dass auf diesem Feld zum einen die bestehenden Kapazitäten ausgebaut werden müssen. Zum anderen muss aber auch dem gewaltigen Potential in der Verbesserung von Effektivität und Wirkungsgrad der Energieträger Rechnung getragen werden. Im Bereich der Umwelttechnik findet ein Umbau der Produktpalette in Richtung dezentraler, integrierender Technologien (Energimix) sowie der Bau kleinerer Geräte (weniger Material, mehr Regelungs- und Steuerungstechnik) statt.

Die Herstellung von **pharmazeutischen Präparaten** wird sich von der klassischen chemischen Synthese in Richtung biotechnologische Wirkstoffherstellung verschieben.

In der **Logistikbranche** ist nach Expertenmeinung die Konkurrenz zwischen den Unternehmen in der Region sehr groß, es tummeln sich bis zu 70 verschiedene Unternehmen auf dem Markt. Trotzdem wird er von nur einigen wenigen Anbietern dominiert. Außerdem arbeiten viele Arbeitskräfte in der Industrie, weil der Logistikbereich auf einer untergeordneten Ebene in jedem Unternehmen vorhanden ist.

Wegen der hohen Nachfrage aus der Industrie, der guten infrastrukturellen Anbindung und der zentralen Lage in Deutschland soll in Mittelhessen ein Logistikcluster entstehen, das diese Branche zusätzlich aufwerten wird. Es wird geschätzt, dass dadurch etwa 2000 neue Arbeitsplätze in den nächsten 10 Jahren entstehen sollen. Hier ist also noch ein weiterer Anstieg der Nachfrage zu erwarten.

Des Weiteren wird es bei den **Gesundheitsdienstleistungen** große Veränderungen im Bereich der ambulanten Versorgungen geben. Durch die Sozialgesetzgebung ändern sich hier Beratung und Inanspruchnahme: weg vom stationären zum ambulanten Bereich durch ver-

änderte Abrechnungsvorgaben der Kassen. Dadurch wird der Markt der ambulanten Versorgungsleistungen boomen. Es werden sich neue ambulante Pflegestrukturen sowie altengerechtes und mehrere Generationen umfassendes Wohnen in entsprechenden Gebäuden entwickeln. Gesundheitsdienste nehmen zu, dagegen nehmen ärztliche Versorgungszentren ab. Darüber hinaus sind hier Firmengründungen und Neueinstellungen sowohl auf dem technologischen Sektor (MedTech; BioTech) als auch für die Pflegebereich zu erwarten, nicht zuletzt hervorgerufen durch den demographischen Wandel, der die Region Gießen schon jetzt erfasst hat.

Der Bedarf an Pflegekräften wird aufgrund der demographischen Entwicklung auch im Regierungsbezirk Gießen steigen. Das Angebot an Arbeitskräften kann mit dieser Entwicklung nicht mithalten. Die Auszubildenden werden zwar immer jünger, können aber deswegen oft den psychischen Belastungen der Ausbildung nicht standhalten. Außerdem ist die dreijährige Ausbildungszeit sehr knapp bemessen, vier Jahre wären hier auch im Vergleich zum internationalen Standard wesentlich besser. Das Problem besteht hierbei, dass bereits die dreijährige Ausbildung nicht vollständig finanziert wird, sondern das letzte Ausbildungsjahr von den Auszubildenden selber getragen werden muss. Aufgrund der schlechten Arbeitsverhältnisse und dem relativ geringen Gehalt, wechseln viele Absolventen nach der Ausbildung in einen anderen Beruf. Ein weiteres Problem besteht in der Struktur der Ausbildungseinrichtungen, denn diese haben aktuell ein finanzielles Interesse möglichst viele Auszubildende aufzunehmen, unabhängig davon, ob diese vom Alter oder von der Reife her passen.

Bei den Erziehern wird zukünftig ebenfalls ein starkes Defizit erwartet: ab dem Jahr 2013 soll es eine Garantie geben, dass alle Kinder ab dem 1. Lebensjahr einen Anspruch auf einen Kitaplatz haben, was die Nachfrage nach Erziehern sehr stark erhöhen wird. Außerdem sind die Anforderungen an die Erzieher sehr hoch, so dass die Ausbildung inklusive Praxisjahr fünf Jahre dauert. Das Gehalt ist aber überschaubar und ein großer Teil der Ausbildung muss selbst finanziert werden

4.2.4.3 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Die Experten und Expertinnen haben auch Angaben dazu gemacht, in welchen Bereichen sich neue Berufe entwickeln werden und welche neuen Berufe und Qualifikationsanforderungen benötigt werden.

Es existiert ein Trend hin zu „praktischen Berufen“. Dieser Trend geht einher mit einem über die Jahre sinkenden Bildungsniveau, der in sinkenden Notendurchschnitten zum Ausdruck kommt. Diese Entwicklung zwingt auch die Hochschulen dazu, ihre Zugangshürden zu reduzieren. Gleichzeitig steigen aber in allen Berufen die Qualitätsanforderungen. So verändern sich die **Berufsbilder** von z.B. Kfz-Mechanikern hin zu Mechatronikern oder von Heizungsmonteuren hin zu Energie-Experten für Gebäudetechnik. In anderen Berufsgruppen müssen Instrumente beherrscht werden, die vorher nicht existierten, wie z.B. SAP bei den einfachen Lagerarbeitern.

Einige Experten und Expertinnen waren der Meinung, dass die Berufe bleiben, aber sich die Anforderungen erhöhen werden. Es wird eine Anpassung der Berufsbilder der klassischen dualen Ausbildung an die Anforderungen der Wirtschaft erfolgen. Es wird keine weitere Aus-

differenzierung (Spezialisierung) der Berufsbilder erfolgen, sondern eine stärkere Konzentration auf Basis- und Transferkompetenz sowie Prozesswissen gelegt werden, so die Experten und Expertinnen.

Im Metall- und Elektrobereich findet eine Abkehr von klassisch zweidimensionalen Berufen (technischer Zeichner) hin zu dreidimensionalen Berufen (technischer Produktdesigner) statt. Möglicherweise können so die Vorteile und Erfahrungen aus komplementären Berufen zu einem neuen Berufsbild zusammengezogen werden. Konkrete Berufe, die sich in der Metall und Elektro-Branche in den nächsten Jahren neu entwickeln, sind derzeit aber nicht zu erkennen.

In den letzten Jahren wurden verstärkt **duale Studiengänge** bzw. berufsintegrierende Studiengänge an Dualen Hochschulen/Fachhochschulen aufgebaut um den Bedarf an höher qualifizierten Nachwuchskräften in der Logistik zu decken. Derartige Angebote sind allerdings noch unterrepräsentiert.

Viele Fragestellungen in Forschung und Entwicklung werden zukünftig nur interdisziplinär zu lösen sein. Projektmanagement, welches u.a. Schnittstellen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft schafft und organisiert, wird künftig immer wichtiger werden. Dies gilt für die Ausbildung an den Universitäten und an den Fachhochschulen.

Im **Gesundheitswesen** werden sich laut Expertenmeinung neue Berufsbilder entwickeln: Anästhesie-technische Assistenten (Klinikbereich), Physical Assistance (ambulanter Bereich). Es werden vermutlich mehr Assistenzberufe im Gesundheitswesen in den Krankenhäusern entstehen, außerdem der Beruf der Hauswirtschafter/in mit Schwerpunkt „Altenhilfe“. Der Pflege-Gesichtspunkt kommt während oder nach der Ausbildung zur Hauswirtschafterin hinzu.

Im Gesundheits- und Pflegebereich werden sich die neuen Qualitätsanforderungen vor allem auf IT-Technologien, molekulare und genetische Kenntnisse etc. ausrichten. Darüber hinaus wird aber auch soziale Kompetenz wieder eine zunehmende Rolle spielen. Es erfolgt eine Spezialisierung und stärkere Delegation von Aufgaben: es finden Verschiebungen aus dem ärztlichen Bereich in die neuen Berufe statt. Es entstehen neue Ausbildung wie z.B. bei den operationstechnischen Assistenten im Jahr 2000.

Neben der speziellen ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Ausbildung werden sicher verstärkt betriebswirtschaftliches Wissen und Managementqualitäten gefragt sein.

4.2.5 Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Gießen

Mittelhessen ist ein sehr heterogenes Gebiet mit fünf verschiedenen historischen Kernregionen. Eine Identifikation der Bewohner Mittelhessens mit der Region findet größtenteils nicht statt, so dass ein „Mittelhessen-Gefühl“ fehlt. Es fehlt also eine Art „roter Faden“, der die Regionen miteinander verbinden könnte. Es ist allerdings allen gemeinsam, dass ein Fachkräftemangel erwartet wird, jedoch sind die Strukturen so unterschiedlich, dass Maßnahmen in den verschiedenen Regionen nicht die gleiche Wirkung erzielen. Vor allem in den ländlichen

Regionen besteht dringender Handlungsbedarf, da dort durch die demografische Entwicklung verstärkt Arbeitskräfte fehlen werden. Hier müssen sowohl das Arbeitskräftepotential der Region aktiviert werden, d.h. Frauen, Migranten und ältere Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt integriert werden, als auch Arbeitskräfte von außerhalb angeworben werden. Probleme mit der demografischen Entwicklung haben auch die Städte, jedoch in einem geringeren Ausmaß.

Deshalb soll der Bekanntheitsgrad Mittelhessens gesteigert und die Stärken kommuniziert werden. Hierfür muss zuerst der Lebensraum Mittelhessen definiert und zwischen den Akteuren in der Region abgestimmt werden. Beispielsweise steht die Region im Bereich Bildung mit drei Universitäten exzellent da und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in vielen mittelständischen Unternehmen sind ebenfalls positive Merkmale. Die IHK ist in dem zweiten Thema bereits mit deinem „Bündnis für Familie“ in allen fünf Landkreisen vertreten.

- Zur Steigerung des Bekanntheitsgrades muss ein Kulturwegweiser entwickelt werden, der die einzelnen Regionen miteinander vernetzt. Der Arbeitskreis „Planung“ in Mittelhessen soll in naher Zukunft den Dialog zwischen den Regionen verbessern und eine Flächenplanung durchführen.
- Das Regionalmanagement in Mittelhessen, „Mittehessen e.V.“, setzt bereits erfolgreich Programme zur Steigerung der Transparenz des Leistungsangebotes Mittelhessens um. Dabei bilden die fünf Themen Freizeit, Bildung, Innovation, Arbeit und Mobilität die Schwerpunkte. Außerdem existiert bereits ein Leitbild von Mittelhessen, das mehrfach mit den Akteuren in der Region abgestimmt ist. Die Marketingmaßnahmen zur Verbreitung des Leitbildes beinhalten u.a. die Unterstützung durch prominente Paten aus Sport, Wissenschaft, Medien und Wirtschaft. Ein weiteres Werbemedium ist das Internet, wo Videos und Banner die Kampagne unterstützen.
- Ein vor kurzem vorgestelltes Projekt, das vom Regionalmanagement Mittehessen durchgeführt wurde, ist der sog. „Newcomers Guide“. Er soll neuen Arbeitskräften, die nicht aus der Region Mittelhessen stammen, eine erste Hilfestellung bieten und sie in die Region einführen. Der Guide ist ein Instrument, das die Willkommenskultur in Mittelhessen veranschaulicht.

Langfristiges Ziel ist es, zwischen den Kreisen eine **Struktur zur gemeinsamen Regionalentwicklung** zu schaffen und durchzusetzen, wobei diese Aufgabe von einigen regionalen Akteuren wie dem Regionalmanagement und anderen Institutionen übernommen werden soll.

Weitere Herausforderungen, gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung, stellen die **rechtzeitige Berufsorientierung** der Schüler und die Verhinderung der Abwanderung der Jugend nach abgeschlossener Ausbildung bzw. Studium dar.

Um die **Studierenden in der Region** zu halten, ist es notwendig, eine Verbindung bzw. eine Struktur zwischen Studium, Wohnort und Beruf aufzubauen. Das bestehende Programm „Studium Plus“ soll diese Themenfelder zusammenbringen. Des Weiteren soll der

Entrepreneurship Cluster Mittelhessen (ECM) die Studierenden und Absolventen bei der Neugründung von Unternehmen in der Region unterstützen. Zusätzlich bieten alle drei Hochschulen in Mittelhessen eigene Karriereservice-Portale an.

Weitere Institutionen für den Bereich **Fachkräftesicherung** sind der Arbeitskreis Fachkräftemarketing, Netzwerk Bildung und das Netzwerk Wirtschaft. Als letztes gibt es eine Initiative für einen regionalen Arbeitsmarktmonitor, die zum Ziel hat, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen und die Quote der Schulabgänger ohne Abschluss zu senken.

Insgesamt sind die arbeitsmarktbezogenen Akteure in der Region sehr aktiv, so dass kaum noch Lücken bei der Förderung von Arbeitskräften existieren. Am ehesten sind die Projekte für die älteren Arbeitnehmer (50+) unzureichend. Die Tatsache, dass die heutigen 50-Jährigen noch etwa 17 Jahre arbeiten müssen, ist bei vielen Unternehmern und Beschäftigten noch nicht richtig angekommen, weshalb diese Gruppe nicht positiv berücksichtigt wird.

Aus den vorherigen Überlegungen ergeben sich die beiden folgenden Handlungsfelder, die von der Region Mittelhessen bearbeitet werden sollten:

4.2.5.1 Fachkräftesicherung

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der anhaltenden Nachfrage nach Arbeitskräften aus der Wirtschaft müssen Wege gefunden werden, um

1. ältere Arbeitnehmer in den Unternehmen zu halten und zu fördern,
2. ältere Arbeitnehmer in das Erwerbsleben zurückzuführen und
3. Erwerbsfähige aus der stillen Reserve zu aktivieren.

Unternehmen müssen aus Sicht der Experten und Expertinnen zunächst die **Arbeitsgestaltung und die Arbeitszeitmodelle** zugunsten der älteren Arbeitskräfte verändern, um ältere Arbeitnehmer zu halten bzw. zu aktivieren. Denkbar sei beispielsweise eine bessere Kooperation der Arbeitskräfte verschiedener Altersklassen, damit die Jüngeren von den Stärken der Älteren und umgekehrt profitieren können. Außerdem ist vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten notwendig. Somit sollten auch halbe Schichten möglich werden und die Schichten nicht um sechs Uhr morgens beginnen. Allerdings benötigen diese Maßnahmen einen hohen administrativen Aufwand, so dass erst einmal Kosten entstehen werden. Es wird zudem schwierig werden, bestehendes Prozessdenken aufzubrechen und die festgefahrenen betrieblichen Arbeitsabläufe zu verändern.

Ein Problem besteht laut Expertenmeinung in dem für Deutschland typischen Statusdenken, in dem das Merkmal Alter allein eine höhere Wertschätzung durch das Umfeld verdienen muss. Hier sind z.B. **Mentorenprogramme** denkbar, die den Rang von älteren Arbeitskräften aufwerten können ohne neue finanzielle Belastungen zu generieren.

Es muss verhindert werden, dass das Wissen der älteren Arbeitnehmer veraltet. Deshalb ist eine ständige **Weiterqualifizierung** notwendig. Problematisch ist jedoch, dass Weiterbildungsangebote gerade von den geringqualifizierten älteren Arbeitnehmern kaum nachgefragt und angenommen werden, so die Experten und Expertinnen. Dieses Verhalten ist zum Teil auf negative Lernerfahrungen aus der Vergangenheit zurückzuführen. Hier können mit

niedrig-schwelligen Angeboten die Hemmschwellen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gesenkt werden.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen und steigende Ausfallraten im Alter zu vermeiden, sind die Unternehmen dazu angehalten, ein aktives **betriebliches Gesundheitsmanagement** zu betreiben. Hierzu gehören unter anderem Sportangebote und die Gewährleistung eines gesunden Nahrungsmittelangebots.

Die genannten Maßnahmen fördern auch die Wiedereingliederung der Älteren in das Erwerbsleben, da diese Vorschläge die Attraktivität des Arbeitgebers für die Personengruppe erhöht.

Wiedereinstiegsprogramme sind ein mögliches Instrument, um Erwerbsfähige aus der stillen Reserve wieder in das Berufsleben einzubinden. Allerdings sind Wiedereinstiegsangebote allein für die Personengruppe der Frauen häufig kein richtiger Anreiz, in ihren früher ausgeübten und beispielsweise durch eine Schwangerschaft unterbrochenen Beruf zurückzukehren. Für diese Gruppe ist vor allem entscheidend, wie der Nachwuchs bei der durch die Arbeit verursachten Abwesenheit gut betreut werden kann. Der Ausbau der Kinderrippen und Kindertagesstätten ist deshalb ein wichtiger Baustein für die Reintegration der Frauen. Auch haben viele Unternehmen die demografiebedingten Probleme erkannt und bieten ihren Mitarbeiterinnen von sich aus an, dass sie nach einem längeren nachwuchsbedingten Ausscheiden zu ihrem alten Arbeitsplatz zurückkommen können. Obwohl sich diese Sichtweisen immer weiter verbreiten, könnte man hier einen zusätzlichen Impuls generieren, indem man Awards für entsprechendes Unternehmerverhalten auslobt. Diese könnten einen positiven Wettbewerb unter den Unternehmen entfachen und die Arbeitsbedingungen weiter verbessern.

Trotz der positiven Entwicklungen auf diesem Gebiet ist es notwendig, die Unternehmen weiter auf die gravierenden (zukünftigen) Probleme der demografischen Entwicklung hinzuweisen. Denn vielen Personalverantwortlichen ist zwar die Entwicklung bekannt, es wird ihr wegen dem Tagesgeschäft aber keine Beachtung geschenkt, so dass keine langfristigen Pläne für die Beschäftigtenentwicklung entworfen werden.

Die Arbeitsagenturen in Mittelhessen bieten bereits verschiedene **Mobilisierungsmaßnahmen** an, die arbeitslos Gemeldeten helfen sollen, wieder einen Beruf zu ergreifen. Hierzu gehören Maßnahmen wie Praktika, Einzelberatungen, Vermittlungshilfen und Bewerbungstrainings.

Es gibt im Landkreis Gießen außerdem ein **Netzwerk**, das Frauen nach langer Erziehungszeit mit vier-monatigen Kursen hilft, wieder in die Arbeitswelt einzusteigen.

Unternehmen, Arbeitsagenturen, Weiterbildungsträger, Kommunen (für den Ausbau der Krippen und Kindertagesstätten) sowie IHK und HWK sollten bei der Verwirklichung dieser Maßnahmen zusammenarbeiten.

4.2.5.2 Geringqualifizierte Arbeitskräfte

Die Anzahl der Geringqualifizierten in Mittelhessen ist relativ hoch, weshalb der Bedarf besteht, diese zu fördern und arbeitsmarkttauglich zu machen, um somit dem zukünftigen Fachkräftebedarf zu begegnen.

Es existiert bereits ein **Berufsabschluss-Nachqualifizierungs-Netzwerk** im Lahn-Dill-Kreis, das auf alle Kreise ausgeweitet werden sollte. Außerdem ist das Netzwerk „Nachqualifizierung“ seit sechs Monaten in Gießen und im Lahn-Dill-Kreis aktiv.

Insgesamt gibt es genügend Maßnahmen zur Betreuung von Geringqualifizierten. Jedoch ist die Anerkennung von bisher erbrachten Leistungen oft schwierig, wobei duale Ausbildungsgänge bei dieser Fragestellung generell besser abschneiden als rein schulische Ausbildungsgänge.

Bildungsträger und Bildungsadressaten, Bildungswerk der hessischen Wirtschaft sowie IHK und HWK sollten sich in diesem Netzwerk zusammenschließen. Die Aufgabe der Arbeitsagenturen und Jobcenter liegt hier vor allem bei der Finanzierung.

4.3 Regierungsbezirk Kassel

Der Regierungsbezirk Kassel im Norden Hessens hat mit 395.700 etwa genauso viele Beschäftigte wie der Regierungsbezirk Gießen in Mittelhessen und er weist auch eine ähnliche Wirtschaftsstruktur auf: Wiederum ist die größte Branche das Verarbeitende Gewerbe, in dem 27% aller Arbeitskräfte arbeiten. Die meisten Arbeitskräfte dieser Branche sind mit 18% in der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftwagenteilen beschäftigt. Die Branche Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen hat in Kassel mit 15% der Beschäftigten etwa die gleiche Bedeutung wie in Gießen. An dritter Stelle liegt in Kassel der Bereich Handel, Instandhaltung von Kfz und Gebrauchsgütern mit 14%.

4.3.1 Die wichtigsten Ergebnisse für den Regierungsbezirk Kassel

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 2% an Geringqualifizierten prognostiziert. Für die Qualifikationsstufe der Höherqualifizierten wird ein sehr deutliches Defizit von -20% projiziert. Das liegt deutlich höher als in den beiden anderen Regierungsbezirken. Auch wird ein Mangel für die Fachkräfte in Höhe von -4% vorhergesagt.

Folgende Berufsgruppen sind die zehn größten im Regierungsbezirk Kassel:

- Bürofach-, Bürohilfskräfte
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Warenkaufleute
- Sozialpflegerische Berufe
- Landverkehr
- Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
- Schlosser
- Reinigungsberufe
- Techniker
- Montierer und Metallberufe.

Der Fachkräftemangel im Regierungsbezirk Kassel wird bei Betrachtung der zehn größten Berufsgruppen bis zum Jahr 2014 insbesondere wie in den beiden anderen Regierungsbezirken in den sozialpflegerischen Berufen hoch sein. Auch werden die Unternehmen Probleme haben, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter einzustellen. Unter den 10 größten Berufsgruppen wird wahrscheinlich nur bei den Warenkaufleuten ein Überschuss auftreten.

Die Bedeutung von Teilqualifikationen wird zunehmen, da der Fachkräftemangel zu einer Veränderung bei den Arbeitsprozessen führen wird. Einen gravierenden Abbau werden alle Branchen erleben, in denen durch den Einsatz moderne Technologien erhebliche Produktivitätssteigerungen möglich sind. Produktionsbranchen werden weiter rückläufige Tendenzen aufweisen. Im Logistikbereich findet durch wachsende Transportmengen und knapper werdenden Laderaum eine notwendige Auseinandersetzung mit Alternativen statt.

Experten sehen neue Entwicklungen zwischen MINT- und kaufmännischen Berufen. Verbundberufe von Ingenieuren und kaufmännischen Bereichen werden sich weiterentwickeln. Im Bereich der Elektromobilität werden neue Berufe entstehen, die sich speziell auf diese

Technologien beziehen und damit auch neue Inhalte in der Ausbildung benötigen.

Praxisnahes Studieren wird weiterhin an Bedeutung gewinnen. Außerdem wird es zunehmende Anforderungen an übergreifendes Wissen geben, wobei Sprachen, kaufmännisches Wissen und MS Office-Kenntnisse wichtige Voraussetzungen sein werden.

Das wichtigste Handlungsfeld für den Regierungsbezirk Kassel ist die Fachkräftesicherung im Mittelstand und im Handwerk. Grundsätzlich gibt es zwei Wege, um dies zu erreichen: Aktivierung des bestehenden Arbeitskräftepotentials und Anwerben von Arbeitskräften von außerhalb (der Region und Deutschlands). Konkrete Maßnahmen des ersten Weges müssen sich damit auf die Berufsorientierung, Ausbildung, Weiterbildung und Aktivierung der Stillen Reserve beziehen. Zur Verwirklichung des zweiten Weges sind vor allem politische Maßnahmen notwendig wie z.B. die Anerkennung von Abschlüssen.

4.3.2 Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Kassel

4.3.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort beträgt im Regierungsbezirk Kassel im Jahr 2009⁴⁰ rund 395.700 Personen. Von den 395.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 9% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 75% eine Berufsausbildung und 16% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁴¹

Bis zum Jahr 2014 wird die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung leicht um 1% sinken. Die Arbeitsnachfrage nach Qualifikationsstufen wird sich bis dahin moderat verändern. Die Anteile werden sich bis 2014 leicht zugunsten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +1 Prozentpunkt) verändern. Der Anteil der Geringqualifizierten wird in derselben Höhe abnehmen (ca. -1 Prozentpunkt). Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, wird gleich bleiben.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation im Regierungsbezirk Kassel zwischen 2009 und 2014 dar.

⁴⁰ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

⁴¹ Bei 23,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

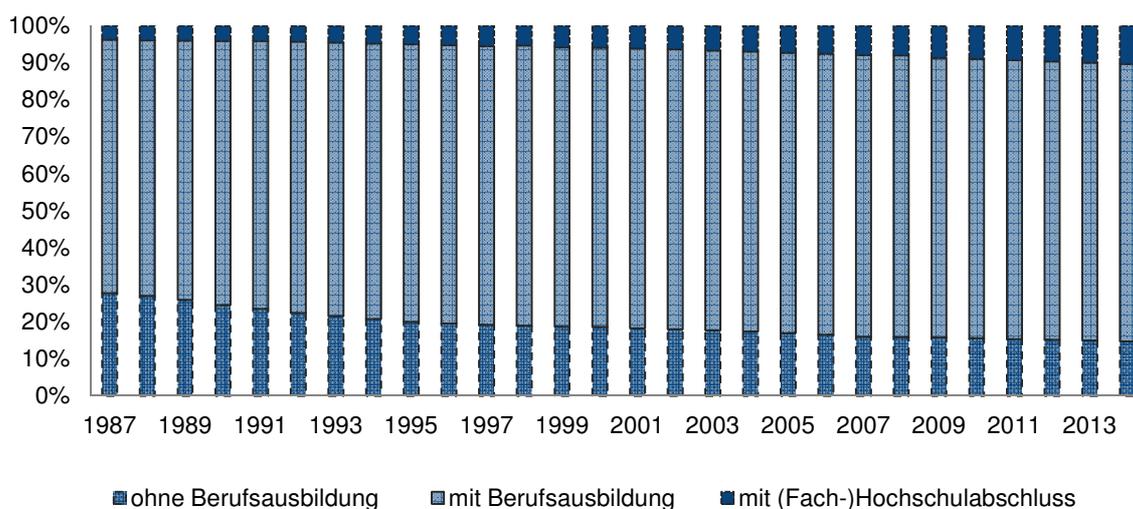
Tabelle 19: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	9	10	1
Berufsausbildung	75	75	0
Keine Ausbildung	16	15	-1

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

Die nachfolgende Grafik stellt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Kassel zwischen 1987 und 2014 dar. Der Verlauf der einzelnen Grafiken zeigt deutlich, dass die Nachfrage nach Beschäftigten mit akademischem Hintergrund steigt, während die Nachfrage nach Geringqualifizierten sinkt. Die Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsausbildung bleibt im Zeitablauf relativ stabil.

Abbildung 21: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Regierungsbezirk Kassel zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.3.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Das Arbeitsangebot⁴² am Wohnort Regierungsbezirk Kassel umfasst 2009 rund 432.000 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 6.500 Personen ab. Der Anstieg bei den Frauen (849) wird durch einen Rückgang des Arbeitsangebots der Männer im Umfang von

⁴² Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

rund 7.398 überkompensiert. Damit verändert sich das Arbeitsangebot zwischen 2009 und 2014 um rund -1,5%.⁴³

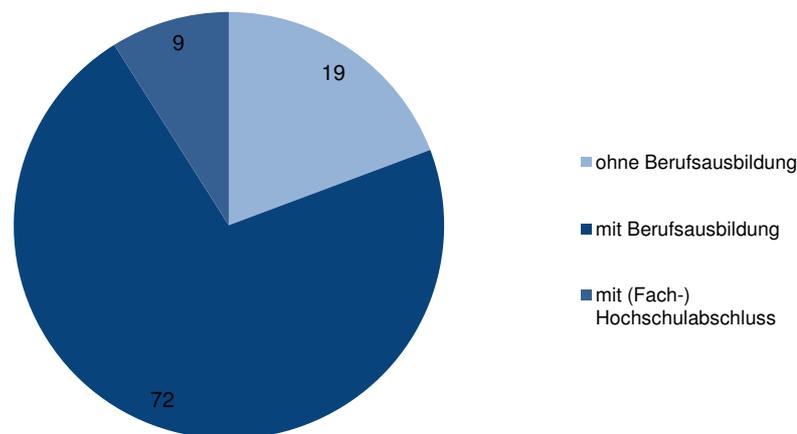
Von allen Erwerbspersonen im Regierungsbezirk Kassel weisen im Basiszeitpunkt

- 9% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 72% eine Berufsausbildung und
- 19% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁴⁴

Bei den Männern ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung genauso hoch wie bei den Frauen (jeweils 72%). Bei den Geringqualifizierten hingegen liegt der Anteil der Frauen um 2 Prozentpunkte höher (Frauen: 20%, Männer 18%). Umgekehrt ist es bei den (Fach-) Hochschulabschlüssen: Mit 8% liegt er bei Frauen niedriger als bei Männern (10%).

Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.⁴⁵

Abbildung 22: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent



Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

4.3.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Um den Mismatch beziffern zu können, stellt man nun der Nachfrage nach Beschäftigten das Angebot der Beschäftigten nach Qualifikationen gegenüber und berücksichtigt noch die

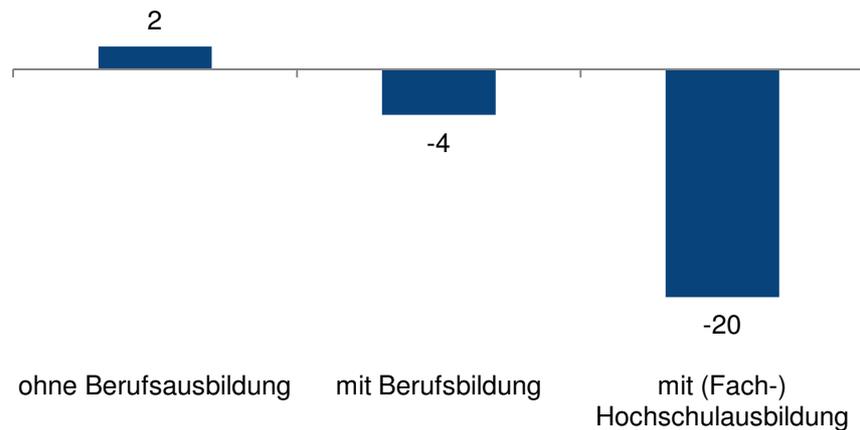
⁴³ Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationen wird in Kapitel 4.3.2 dargestellt.

⁴⁴ Bei 12% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

⁴⁵ Siehe die Erläuterungen in Kapitel 3.2.3 Entwicklung des Arbeitsangebots in Hessen und den Regierungsbezirken.

Pendlerströme. Bis zum Jahr 2014 wird für die Geringqualifizierten (1.110) ein Überschuss prognostiziert. Dagegen wird bei den Fachkräften und Akademikern ein Angebotsdefizit vorhergesagt. Bei den Beschäftigten mit einem (Fach-) Hochschulabschluss wird dieses Defizit bei -6.780 und bei den Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung sogar bei -11.400 liegen. Damit wird auch hier der hohe Bedarf an Hochqualifizierten deutlich.

Abbildung 23: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Regierungsbezirk Kassel 2014, Angaben in Prozent



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

4.3.3 Berufe im Regierungsbezirk Kassel

4.3.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt im Regierungsbezirk Kassel im Jahr 2009⁴⁶ rund 395.700 Personen. Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst die 45 Berufsgruppen, die rund 363.140 Beschäftigte und etwa 92% der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert wurden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei 59 Berufsordnungen der Fall, so dass diese Berufsgruppen detaillierter betrachtet werden können. Bis 2014 wird in den 45 untersuchten Berufsgruppen die zusätzliche Arbeitsnachfrage etwa 3.400 Personen betragen. Die Arbeitskräftenachfrage wird zwischen 2009 und 2014 in diesen 45 Berufsgruppen somit mit rund 1% steigen. Die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung wird um rund -1% zurückgehen. Die beiden Entwicklungen deuten darauf hin, dass in den nicht betrachteten Berufen die Nachfrage stark zurückgeht.⁴⁷

⁴⁶ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

⁴⁷ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Da im Regierungsbezirk Kassel mit 45 Berufsgruppen insgesamt 92% der Beschäftigung erklärt wird, liegen beide Werte sehr nah beieinander.

Für den Regierungsbezirk Kassel wird hier die Entwicklung der zehn größten Berufsgruppen, gemessen an der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, betrachtet. Die zehn größten Berufsgruppen sind⁴⁸:

-
- Bürofach-, Bürohilfskräfte
 - Übrige Gesundheitsdienstberufe
 - Warenkaufleute
 - Sozialpflegerische Berufe
 - Landverkehr
 - Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter
 - Schlosser
 - Reinigungsberufe
 - Techniker
 - Montierer und Metallberufe
-

Die größte Berufsgruppe ist im Regierungsbezirk Kassel die Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte mit rund 58.620 Personen im Jahr 2014. Die zweitgrößte Berufsgruppe stellen im gleichen Jahr die übrigen Gesundheitsdienstberufen mit 32.830.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Kassel mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

Tabelle 20: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

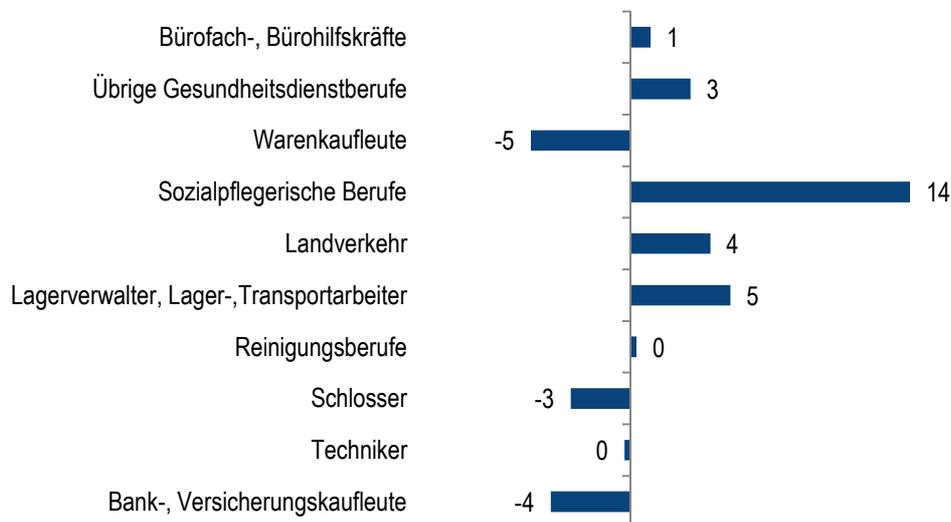
	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	58.620	650	1
Übrige Gesundheitsdienstberufe	32.830	920	3
Warenkaufleute	29.250	-1.640	-5
Sozialpflegerische Berufe	23.130	2.770	14
Landverkehr	16.510	560	4
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	14.150	720	5
Reinigungsberufe	12.970	40	0
Schlosser	12.600	-360	-3
Techniker	12.710	-40	0
Bank-, Versicherungskaufleute	9.420	-360	-4

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

⁴⁸ Alle anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.9.

Die relativen Veränderungen werden grafisch verdeutlicht.

Abbildung 24: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für den Regierungsbezirk Kassel lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt wird für vier Berufsgruppen ein Rückgang der Nachfrage und für die anderen sechs Berufsgruppen ein Anstieg der Nachfrage prognostiziert.
- Bei den Berufsgruppen mit einem Nachfragerückgang, ist die Entwicklung der Warenkaufleute mit einem absoluten Rückgang von rund 1.640 Beschäftigten und einem relativen Rückgang von ca. -5% besonders drastisch. Bei den Schlossern sowie bei den Bank- und Versicherungskaufleuten liegt der absolute Rückgang jeweils bei nur ca. 360 Personen. Allerdings sind dies relativ immer noch -3% bzw. -4%. Die Nachfrage nach Technikern wird nur in sehr geringem Umfang zurückgehen (40 Personen, -0,3%).
- Die Berufsgruppen mit den stärksten relativen und absoluten Zunahmen sind die Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe mit einem Plus von 2.770 Beschäftigten bzw. etwa 14%. Bei den Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern wird die Nachfrage um 5% und bei den Berufen des Landverkehrs um 4% steigen. Auch die Nachfrage nach den übrigen Gesundheitsdienstberufen wird um 3% (920 Personen) steigen. Die Nachfrage nach Reinigungsberufen und nach Bürofach- und Bürohilfskräften wird kaum steigen.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser kann den Erweiterungsbedarf aber in einigen Berufsgruppen übersteigen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen des Regierungsbezirks Kassel mit der prognostizierten Höhe des Ersatzbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

Tabelle 21: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am	Veränderung im Vergleich zum	
	Arbeitsort 2014	Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	58.620	5.290	9
Übrige Gesundheitsdienstberufe	32.830	1.970	6
Warenkaufleute	29.250	2.310	7
Sozialpflegerische Berufe	23.130	1.400	7
Landverkehr	16.510	1.150	7
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	14.150	850	6
Reinigungsberufe	12.970	2.200	17
Schlosser	12.600	280	2
Techniker	12.710	1.000	8
Bank-, Versicherungskaufleute	9.420	690	7

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 22: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Regierungsbezirk Kassel 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am	Veränderung im Vergleich zum	
	Arbeitsort 2014	Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	58.620	5.940	10
Übrige Gesundheitsdienstberufe	32.830	2.890	9
Warenkaufleute	29.250	670	2
Sozialpflegerische Berufe	23.130	4.170	20
Landverkehr	16.510	1.710	11
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	14.150	1.570	12
Reinigungsberufe	12.970	2.240	17
Schlosser	12.600	-80	-1
Techniker	12.710	960	8
Bank-, Versicherungskaufleute	9.420	330	3

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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für den Regierungsbezirk Kassel lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Dadurch, dass der Ersatzbedarf immer positiv ist, werden eventuelle negative Tendenzen der Erweiterungsbedarfe abgemildert bzw. positive Tendenzen verstärkt, d.h. der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften fällt weniger stark aus, wohingegen der Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften größer wird.
- Aus den gerade beschriebenen Effekten folgt, dass die Gesamtnachfrage nach Schlossern um nur noch 80 Personen (ca. -1 %) zurückgeht. Bei allen anderen Berufsgruppen, bei denen der Erweiterungsbedarf negativ war, kehrt sich durch den dazugerechneten Ersatzbedarf die Nachfrage nach Arbeitskräften um und wird positiv, d.h. dass die Nachfrage in die Berufsgruppen bis 2014 steigen wird. Dies trifft für die Warenkaufleute, Bank- und Versicherungskaufleuten und Techniker zu.
- Bei den Berufsgruppen, deren Erweiterungsbedarf bereits positiv ist, ist auch der Ersatzbedarf der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe besonders hoch, so dass sich die Gesamtnachfrage um 4.170 Beschäftigte (ca. 20%) erhöhen wird. Eine ähnliche Entwicklung gilt für die Reinigungsberufe (17%). Die Zunahme der Gesamtnachfrage nach Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern (12%), Berufen des Landverkehrs (11%) und Bürofach- und Bürohilfskräften (10%) liegen noch im zweistelligen Bereich. Auch die Nachfrage nach den übrigen Gesundheitsdienstberufen wird um 9% und die nach Technikern um 8% steigen. Der Bedarf an Bank- und Versicherungskaufleuten sowie an Warenkaufleuten wird nur minimal um 3% bzw. 2% steigen.

4.3.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots

In 2009 umfasst das Arbeitsangebot am Wohnort Regierungsbezirk Kassel rund 432.980 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 6.550 Personen ab (Männer: -7.400, Frauen: +850). Relativ bedeutet dies einen Rückgang um 1,5% (Männer: -3,1%, Frauen: +0,4%). Auffällig ist der relativ starke Rückgang des Arbeitskräfteangebots bei Männern, der durch den Anstieg des Arbeitsangebots bei Frauen nicht kompensiert werden kann.

Tabelle 23: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	239.450	193.530	432.980
Prognosewert 2014	232.050	194.380	426.430
Differenz	-7.400	850	-6.550
Differenz in %	-3,1	0,4	-1,5

Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe im Regierungsbezirk Kassel stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort in dieser Berufsgruppe rund 61.770 Er-

werbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies einen Rückgang um rund 330 Erwerbspersonen, dies entspricht einer Schrumpfung von 0,5%.

In der nachfolgenden Tabelle sind die nach dem Umfang des Arbeitsangebots wichtigsten Berufsfelder in Frankfurt mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Alle anderen Angebotsprognosen sind im Anhang A.15 zu finden.

Tabelle 24: Arbeitsangebot im Regierungsbezirk Kassel nach Berufsgruppen

	Arbeitsangebot am Wohnort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderungen in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	61.770	- 330	-0,5
Warenkaufleute	34.760	- 470	-1,3
Übrige Gesundheitsdienstberufe	32.250	- 190	-0,6
Sozialpflegerische Berufe	21.420	- 10	0,0
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	16.430	- 460	-2,7
Reinigungsberufe	17.130	460	2,7
Landverkehr	14.710	- 430	-2,9
Techniker	12.520	- 450	-3,4
Schlosser	11.290	- 450	-3,8
Montierer und Metallberufe	10.050	- 280	-2,7

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur, gerundete Absolutwerte

Folgende Ergebnisse der Prognose bis 2014 lassen sich zusammenfassen:

- Rückläufig ist das Arbeitsangebot bei fast allen Berufsgruppen. Zu diesen Berufsgruppen zählen: Schlosser, Techniker, Berufe des Landverkehrs (z.B. Kraftfahrzeugführer), Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter, Montierer und Metallberufe, Warenkaufleute (z.B. Verkäufer), übrige Gesundheitsdienstberufe (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger) sowie Bürofach- und Bürohilfskräfte.
- Ein steigendes Arbeitsangebot ist bis 2014 nur bei den Reinigungsberufen zu erwarten. Das Angebot an Personen in sozialpflegerischen Berufen wird konstant bleiben.

4.3.3.3 Mismatch der Berufe

In den beiden vorherigen Kapiteln wurden die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen am Arbeitsort und die Entwicklung des Angebots an Berufen am Wohnort für die 10 größten Be-

rufgruppen dargestellt. In diesem Kapitel werden Nachfrage und Angebot unter Berücksichtigung der Pendlerströme zusammengeführt.⁴⁹

Wie im Regierungsbezirk Gießen wird auch hier in fast allen Berufsgruppen ein Angebotsdefizit auftreten. Der Fachkräftemangel im Regierungsbezirk Kassel steigt bis zum Jahr 2014 insbesondere in den sozialpflegerischen Berufen. Das Defizit wird mit -2.940 bei -14% liegen. Auch werden die Unternehmen Probleme haben, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter einzustellen. Hier wird mit einem Angebotsdefizit von -9% gerechnet (-1.230). Auch beim Landverkehr (-6%, 1.020), bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen (-5%, 1.660), den Technikern (-5%, -580) sowie bei den Bürofach-, Bürohilfskräften (-4%, -2.390) ist mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Bei allen anderen Berufsgruppen ist der Arbeitsmarkt 2014 mehr oder weniger ausgeglichen.

In der nachfolgenden Tabelle ist die prognostizierte Nachfrage nach und das zukünftige Angebot an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der zehn größten Berufsgruppen sowie der absolute und relative Mismatch im Regierungsbezirk Kassel dargestellt. Alle anderen Berufsgruppen und -ordnungen finden sich im Anhang A.3.

Tabelle 25: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Kassel bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, die zehn größten Berufsgruppen

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungs- pflichtig (SVP) Be- schäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Er- satz- und Erwei- terungsbedarf)	Zusätzliche Angebot	Überschus: Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defi- zits an SVP- Beschäftigten 2009
Bürofach-, Bürohilfskräfte	57.974	5.300	2.910	-2.390	-4
Übrige				-	
Gesundheitsdienstberufe	31.910	2.620	960	1.660	-5
Warenkaufleute	30.886	560	1.050	490	2
Sozialpflegerische Berufe	20.365	3.780	840	-2.940	-14
Landverkehr	15.950	1.240	220	-1.020	-6
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	13.428	1.350	120	-1.230	-9
Reinigungsberufe	12.927	2.090	1.770	-320	-2
Schlosser	12.959	- 80	-370	-290	-2
Techniker	12.745	780	200	-580	-5
Bank-, Versicherungskaufleute	9.777	290	270	-20	0

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

⁴⁹ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

4.3.4 Ergebnisse der Expertenbefragung im Regierungsbezirk Kassel

Im Regierungsbezirk wurden insgesamt neun Experten und Expertinnen schriftlich befragt. Die meisten Experten und Expertinnen haben sich nicht zu der Entwicklung der einzelnen Berufe geäußert, sondern nur zu allgemeinen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Somit können die Expertenmeinungen hier zwar zur Modellierung einiger Nachfragemodelle genutzt, aber nicht zur Stützung des Mismatches der Berufsgruppen herangezogen werden. Die Expertenbefragung und auch der Expertenworkshop werden in diesem Regierungsbezirk vorwiegend dazu genutzt, Zukunftsszenarien zu entwerfen und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

4.3.4.1 Zukünftige Entwicklung der Branchen

Die Bedeutung von Teilqualifikationen wird zunehmen, da der Fachkräftemangel zu einer Veränderung bei den Arbeitsprozessen führen wird. Bei einer zukünftigen Reduzierung des Erwerbspotentials wird es gravierende Veränderungen in nahezu allen Berufen geben müssen. Einen gravierenden Abbau werden alle Branchen erleben, in denen durch den Einsatz moderner Technologie erhebliche Produktivitätssteigerungen möglich sind. Die Auswirkungen werden bei den Banken und Versicherungen ebenso spürbar sein, wie zum Beispiel im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern. Bereits jetzt machen moderne Diagnoseverfahren und immer länger werdende Inspektionsintervalle viele Arbeitsplätze in diesem Segment überflüssig und verändern massiv die Anforderungen an die dort tätigen Arbeitnehmer.

Personen mit geringen oder gar keinen Qualifikationen werden schlechtere Integrationsmöglichkeiten haben, weil der Wandel von Technik und Wissenschaft ein „lebenslanges Lernen“ erfordert.

Produktionsbranchen weisen zukünftig weiter rückläufige Tendenzen auf. Im Metallbereich wird eine Steigerung der Leiharbeit auf ein Drittel erwartet; dagegen wird nur ein Fünftel des Personals bei relativ wenigen Kündigungen abgebaut werden (Rente).

In der **Automobilbranche** wird durch den Einfluss der Elektromobilität, den härteren Wettbewerb in etablierten Regionen und den Kampf um neue Regionen (Asien), in denen Wachstumszuwächse noch in höherem Maße möglich sind, der Bedarf gesteigert. Elektromobilität als alternatives Standbein in der Automobilbranche wird wachsen.

Grüne und **erneuerbare Energien** etablieren sich zukünftig weiterhin. Durch die wegfallenden Subventionen und den härteren globalen Wettbewerb werden Energietechnologien dezentralisiert werden. Neben allen Betrieben im Marktsegment der erneuerbaren Energien werden Zeitarbeitsfirmen langfristig die Gewinner sein bzw. bleiben.

Bei einer anhaltenden Bewerbung bzw. Protegieren des Studiums werden **Handwerksberufe** zunehmend Probleme haben, gut vorqualifizierte Bewerber zu finden.

Im **Logistikbereich** findet durch wachsende Transportmengen und knapper werdenden Laderaum eine notwendige Auseinandersetzung mit Alternativen, wie kombinierter Verkehr,

längere LKWs, Verlagerung des Lagers (d.h. der Ware) von der Straße in Regionalläger, statt.

Beratungsdienstleistungen für Unternehmen werden ausgebaut, weil Outsourcing ein Thema für alle Branchen sein wird.

2012 findet in Kassel die Weltkunstausstellung dOCUMENTA (13) statt. In diesem Zusammenhang wird sich vor allem das Hotel- und Gaststättengewerbe positiv weiterentwickeln. Eine starke Zunahme der Tagungen und Kongresse wird zu verzeichnen sein, der Handel- und Dienstleistungssektor wird sich ebenfalls sehr positiv entwickeln. Diese Entwicklungen sind immer zur Dokumenta zu beobachten, die alle fünf Jahre stattfindet.

4.3.4.2 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Einige Experten im Regierungsbezirk Kassel sind der Meinung, dass sich in den letzten Jahren keine neuen Berufe in der Region Kassel etabliert haben. Sie gehen deshalb davon aus, dass sich vermutlich auch zukünftig keine neuen Berufe entwickeln werden.

Andere Experten sehen neue Entwicklungen bei den MINT- und kaufmännischen Berufen. Verbundberufe von Ingenieuren und Berufen aus dem kaufmännischen Bereich werden sich weiterentwickeln. Hochqualifizierte FacharbeiterInnen werden immer stärker gefragt. Ansonsten werden sich wie beim Mechatroniker neue „**Mischberufsbilder**“ ergeben, um eine breitere Einsatzmöglichkeit und eine höhere Flexibilität zu gewährleisten.

Im Bereich der **Umweltechnik** werden sich Berufe, die sich im engeren und weiteren Sinne mit vorausschauendem Umweltschutz beschäftigen, entwickeln wie z.B. Umweltberater oder -gutachter oder Berufe im Bereich der alternativen Antriebe von Fahrzeugen.

Im Bereich der **Elektromobilität** entstehen zukünftig neue Berufe, die sich speziell auf diese Technologien beziehen und damit auch neue Inhalte in der Ausbildung benötigen. Auch der Bereich der Dezentralen Energie hat hier noch Potential, das sich auch mit der eMobilität koppelt, da die Einspeisung und Nutzung der Fahrzeuge als Speicher auch ein Schwerpunktthema sein wird.

In Kassel werden für die dOCUMENTA 100 bis 200 spezielle mehrsprachige Kunstführer und Kunstführerinnen ausgebildet, die den Besuchern die Kunstwerke erläutern. Außerdem werden Gästebetreuer, Auf- und Abbauhelfer und Wachpersonal gebraucht. Die Berufsfelder der Kuratoren, Kunstvermittler, Ausstellungsmacher, Kunsthändler und Galeristen werden sich in diesem Zusammenhang weiterentwickeln. Allerdings ist fraglich, ob sie sich auch längerfristig etablieren können.

Duale Tourismusstudiengänge werden sich zu Lasten der auch noch recht jungen Ausbildung Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit durchsetzen.

Praxisnahes Studieren wird immer mehr an Bedeutung gewinnen. Außerdem wird es zunehmende Anforderungen an übergreifendes Wissen geben, wobei Sprachen, kaufmännisches Wissen und MS Office-Anwendungen wichtige Voraussetzungen sein werden.

Marketing- und Vermittlungskennntnisse sind für alle Berufe im Tourismus und Kulturbereich unerlässlich.

Aufgrund der schnell voranschreitenden Technik und der Wissenschaft werden die Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stetig steigen. Dazu gehört auch Wissen, das über die eigentlichen Kenntnisse des Berufes hinausgeht wie z.B. im Friseurhandwerk neben der Kenntnis des eigentlichen Handwerks auch zusätzliches Wissen über den gesamten Wellnessbereich notwendig ist.

Die **Qualitätsanforderungen** werden erfahrungsgemäß in allen Bereichen, außer bei Hilfstätigkeiten, durch neue Technologien wachsen. Damit sind nicht nur Kenntnisse über neue Technik gemeint, sondern auch in neuer Kombination.

Umfangreiche Kenntnisse in weiteren Fremdsprachen außer Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch wie z.B. Arabisch oder Chinesisch sind aus Sicht der Experten und Expertinnen sicherlich von Vorteil.

Weitere Kompetenzanforderungen sind die Analyse und der Ausbau von Servicequalität sowie Internetkompetenz/Social Web Kompetenz.

Zu den Schlüsselkompetenzen zählen darüber hinaus Mobilität und Flexibilität.

4.3.4.3 Zukunftsszenarien

Die **demografische Entwicklung** ist eine der größten Herausforderung auch im Regierungsbezirk Kassel: bis 2014 steigt die Zahl der Absolventen wegen der Einführung von G8 an, danach wird sie aber stark einbrechen und weiterhin niedrig bleiben. Außerdem ist die Anzahl der Absolventen, die die Schule ohne die notwendigen Qualifikationen verlassen, weiterhin hoch, was das Angebot ausbildungsreifer Arbeitskräfte schmälert. Dies ist vor der Hintergrund stetig steigender Qualifikationsanforderungen besonders problematisch. Des Weiteren lässt die gegenwärtige demografische Struktur in den Unternehmen darauf schließen, dass in naher Zukunft ein hoher Ersatzbedarf in den Betrieben zu erwarten ist.

Großunternehmen sind von dieser Entwicklung in einem geringeren Umfang tangiert, weil sie gegebenenfalls Arbeitskräfte aus anderen Regionen anwerben können und sich bereits auf diese Situation eingestellt haben, u.a. durch erhöhte Ausbildungsquoten. Dafür sind die kleinen und mittleren Unternehmen und Handwerksbetriebe besonders betroffen, da sie die Entwicklung noch nicht in ihren Personalplänen berücksichtigen und kurzfristig auch keine Arbeitskräfte nach Kassel holen können. In dieser Gruppe wird es daher eher zu einem Schrumpfungsprozess kommen.

Eine mögliche Linderung des Angebotsproblems könnten die Arbeitskräfte sein, die der sog. „**Stillen Reserve**“ zugerechnet werden, also Personen im arbeitsfähigen Alter, die derzeit nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Diese Gruppe wird von einem hohen Frauenanteil geprägt, aber auch viele ältere Menschen gehören dieser Gruppe an. Hier hat Kassel wegen seiner niedrigen Beschäftigungsquote noch ein relativ großes Potenzial.

Generell entwickelt sich der **Arbeitsmarkt** im Regierungsbezirk Kassel sehr **heterogen**, wobei ein Gefälle zwischen der Stadt Kassel und dem übrigen ländlichen Raum (vor allem Nordhessen mit den Kreisen Waldeck-Frankenberg und Korbach) zu beobachten ist. Einer der Gründe hierfür ist die schlechte infrastrukturelle Anbindung Nordhessens zu den restli-

chen Gebieten. Dies führt dazu, dass Unternehmen im ländlichen Raum größere Schwierigkeiten haben, geeignete Arbeitskräfte zu finden und ein höheres Gehalt im Vergleich zu den Ballungsgebieten anbieten müssen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich feststellen, dass sich die Stadt Kassel in den letzten fünf Jahren entgegen früherer Prognosen überdurchschnittlich gut entwickelt hat und die arbeitsmarktrelevanten Kennzahlen daher erfreulich sind. Wesentlich zu der positiven Entwicklung beigetragen haben der Automobilbereich, der Logistikbereich und der Bereich der alternativen/erneuerbaren Energien.

In der **Automobilbranche** hat Volkswagen sein Werk um 1000 Arbeitskräfte erweitert, so dass von dieser Seite kein weiteres Wachstum mehr zu erwarten ist. Auch bei anderen Unternehmen aus der Automobilindustrie werden keine signifikanten Änderungen bei den Mitarbeiterzahlen mehr erwartet.

Der **Logistikbereich** zählt wegen der zentralen Lage Kassels in Deutschland zu den großen Gewinnern. Der Ausbau des Flughafens Kassel-Calden wird dem Logistikbereich einen zusätzlichen Impuls geben. Außerdem generiert der Ausbau Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften in flughafennahen Berufen wie zum Beispiel im Facility Management, Sicherheitstechnik, Reinigung, etc. und ermöglicht eine Umnutzung des alten Flughafengeländes.

Im Kreis Frankenberg ist die Logistikbranche ebenfalls stark vertreten, was hauptsächlich durch die Präsenz zweier Großunternehmen zur erklären ist. Diese beiden Unternehmen beschäftigen ca. 15% der Arbeitskräfte (ca. 7.000 Beschäftigte) in der Region und sie sind die größten Auftragsgeber der Speditionsbranche. Aufgrund der konstant hohen bzw. wachsenden Nachfrage und der negativen demografischen Entwicklung wird es in den nächsten Jahren zu einem Defizit an Berufskraftfahrern kommen.

Der Bereich der **erneuerbaren Energien** entwickelt sich sehr positiv, wobei sogar Großunternehmen ihre offenen Stellen bereits heute nicht mehr besetzen können, d.h. es zeichnet sich schon jetzt ein (deutlicher) Arbeitskräftemangel ab.

Der **Tourismus-, Hotel- und Gastronomiebereich** ist sowohl in der Stadt Kassel als auch in der Umgebung ein wichtiger Arbeitgeber. In Kassel gibt vor allem die fünfjährig stattfindende Documenta wichtige Impulse für den Arbeitsmarkt, da sowohl in der Vorbereitung kulturwissenschaftliches Personal als auch während der Veranstaltung Sicherheitspersonal benötigt wird. Allerdings wird das Sicherheitspersonal überwiegend aus der ansässigen Studentenschaft rekrutiert, so dass keine direkten langfristigen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu verzeichnen sind. Indirekt wirkt die Documenta jedoch sehr förderlich auf das Image der Stadt und der Umgebung und hilft damit benötigte Arbeitskräfte in die Region zu holen.

Die Tourismusbranche im Kreis Waldeck-Frankenberg profitiert von der Nachbarschaft mehrerer Naturparks. Die touristische Nachfrage könnte aber auf ein Angebotsproblem stoßen, weil es der Hotel- und Gaststättenbranche nicht gelingt, genügend Arbeitskräfte in die Region zu holen und auszubilden.

Ein weiteres Standbein im Kreis Waldeck-Frankenberg ist ein gut aufgestelltes Heiztechnikcluster mit vielen Herstellern aus der Kunststofftechnik. Diese Unternehmen sind typisch mittelständisch geprägt und haben selten mehr als 200 Beschäftigte.

Der **Einzelhandel** ist derzeit sehr gut aufgestellt. Da die Ausbildung als Einzelhandelskaufmann zu den beliebtesten Ausbildungsgängen gehört, wird es mittelfristig kein Defizit an Arbeitskräften geben. Kurzfristiges Wachstum wird durch die Umwandlung von Teilzeitstellen in Vollzeitstellen kompensiert. Trotzdem kann es aber aufgrund von Neuansiedlungen größerer Einzelhandelsketten zu einem kurzfristigen Defizit von Arbeitskräften kommen. Diese Wachstumsschübe sind zumindest kurz- bis mittelfristig dauerhaft, weil bestehende Geschäfte nicht kurzfristig wegen der neuen Konkurrenz schließen. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wird keine negativen Effekte auf die Situation des Arbeitsmarktes hervorrufen, weil die Unternehmen dann bereits bestehende Arbeitsverhältnisse mit nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umwandeln werden.

Probleme gibt es eher beim Angebot an geeignetem Personal für das höher vergütete Management, in dem ein akademischer Hintergrund vorausgesetzt wird. Hier sind viele ausgebildete Einzelhandelskaufleute nicht bereit, sich weiterbilden zu lassen oder sich privat weiterzubilden.

Ein Mangel an Arbeitskräften wird bei den **sozialpflegerischen Berufen**, hauptsächlich in den Behinderten-, Altenpflege- und Krankenpflegeeinrichtungen, auftreten. Dies ist überwiegend auf die demografische Entwicklung in der Region mit einer entsprechend hohen Nachfrage und auf ein mangelndes Arbeitskräfteangebot zurückzuführen. Die dort vertretenen Ausbildungsberufe sind für Auszubildende unattraktiv, da die physischen und psychischen Belastungen sehr hoch, das Gehalt vergleichsweise niedrig und die Arbeitszeiten belastend sind. Eine Gehaltserhöhung allein reicht nicht aus, um dem Angebotsmangel adäquat entgegenzuwirken.

Das **medizinische Handwerk** hat eine gute Wachstumsperspektive. Aufgrund von sehr hohen Ausbildungszahlen wird es jedoch zu einem Überschuss kommen, so dass man möglicherweise die ausgebildeten medizinischen Handwerker zur Schließung des Defizits in den klassischen sozialpflegerischen Berufen heranziehen könnte

Die Universität **Kassel** übt, sowohl direkt als auch indirekt, einen sehr positiven Einfluss auf den Kasseler Arbeitsmarkt aus: einerseits expandiert die Universität durch gestiegene Studierendenzahlen, so dass mehr Personal in der Administration benötigt wird. Andererseits wird durch sie der Bereich der (angewandten) Forschung und Entwicklung gestärkt z.B. mit dem Institut für dezentrale Energietechnologie (IdE), was für viele Unternehmen Anreize setzt, sich in dieser Region niederzulassen. Deshalb sind in den angrenzenden Regionen viele Weltmarktführer in Nischenprodukten vertreten. Das Wachstum ist somit nicht nur quantitativer Natur, sondern auch qualitativer. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass ein durch Forschung und Entwicklung induziertes Wachstum sehr volatil ist und stark von der industriellen Produktion abhängt.

Die öffentliche Verwaltung ist ein wichtiger Arbeitgeber in Kassel, dem es mittelfristig problemlos gelingen wird, Arbeitskräfte anzuwerben.

Große, hauptsächlich demografisch bedingte Probleme hat der **Werra-Meisner-Kreis**. Der starke Bevölkerungsrückgang senkt die Attraktivität für Unternehmen erheblich, so dass viele

Betriebe schließen oder wegziehen müssen. Die schlechte infrastrukturelle Anbindung und die Konkurrenz aus dem benachbarten Thüringen sind weitere Faktoren für die derzeitige schlechte Situation in der Region.

4.3.5 Handlungsfelder für den Regierungsbezirk Kassel

Als wichtigstes Handlungsfeld für den Regierungsbezirk Kassel wurde die **Sicherung des Fachkräftebedarfs im Mittelstand und im Handwerk** identifiziert.

Die demografische Entwicklung fordert die Unternehmen im Regierungsbezirk Kassel bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften zunehmend heraus. Vor allem mittelständische Unternehmen und Handwerksbetriebe müssen unter dieser Entwicklung leiden, weil sie nicht über den (Marken-)Namen und den Bekanntheitsgrad der Großunternehmen verfügen.

Im Handwerk gibt es aus Sicht der Experten und Expertinnen zusätzlich noch das Problem, dass die Quote derjenigen, die die Ausbildung vor Abschluss beenden, relativ hoch ist (20% eines Jahrgangs). Einer der Gründe für diese Situation ist der unfreundliche Umgang zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern/Meistern. Des Weiteren hat das Handwerk bei Teilen der Bevölkerung ein eher negatives Image, das allerdings hauptsächlich selbst verschuldet ist. Der Wandel des Berufsbildes zum Dienstleister ist in vielen Unternehmen noch nicht vollständig präsent und die Komplexität der Berufe wird nicht hinreichend in die Gesellschaft und Schülerschaft kommuniziert. Die vermeintlich leichte und monotone Arbeit schreckt viele Absolventen ab, sich für eine Ausbildung im Handwerk zu entscheiden. Schließlich fällt es den Betrieben im Handwerk oft schwer, alle Aufgaben wie Marketing, Rekrutierung, Ausbildung und die eigentliche Arbeit gleichzeitig zu meistern, weil aufgrund der kleinen Betriebsgrößen kein geeignetes Personal zur Verfügung steht. Hier wäre eine Kampagne zur Aufbesserung des Images ein erster wichtiger Schritt, der jedoch nicht zur Behebung der Probleme ausreicht.

Insgesamt ist es daher notwendig, frühzeitig Lösungen zu finden, die den Arbeitskräftemangel in der Region zurückführen und das bestehende Arbeitskräftepotenzial optimal ausnutzen.

Es gibt laut Expertenmeinung generell zwei Wege, die Anzahl der Arbeitskräfte in die Region zu erhöhen: durch eine **Aktivierung des bestehenden Arbeitskräftepotenzials** und durch das **Anwerben von Arbeitskräften** von außerhalb, sei es aus anderen Teilen Deutschlands oder aus dem Ausland. Eine Aktivierung findet durch Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung sowie Aktivierung der Stillen Reserve statt.

4.3.5.1 Berufsorientierung

Zur Aktivierung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftepotenzials muss als erstes eine frühe Berufsorientierung der Schüler erfolgen, so die Experten und Expertinnen. Hier ist eine Kooperation zwischen den Schulen und den Unternehmen aus der Region notwendig, um die Schüler besser auf die Ausbildung und auf das Berufsleben vorzubereiten und dadurch die Abbrecherquoten in der Ausbildung zu senken.

Die Schulen können bei der Berufsorientierung erhebliche Unterstützungsarbeit leisten, indem sie zum Beispiel mit Hilfe von Stärken/Schwächen-Analysen die Qualitäten der Schüler bestimmen und sie dementsprechend fördern und beraten.

Die Unternehmen müssen sich nach Ansicht der Experten und Expertinnen stärker für die Schüler öffnen und Praktikumsplätze anbieten. Da sich das Anbieter-Bewerber-Verhältnis umgedreht hat, müssen die Unternehmen sehr viel stärker für sich werben als das noch vor ein paar Jahren der Fall war, was durch frühzeitige Praktika ermöglicht wird. Ein Problem besteht aber darin, dass viele Unternehmen die oben beschriebenen Probleme weiterhin verdrängen und derzeit noch keine Anreize sehen, sich an solchen Projekten und Kooperationen zu beteiligen. Hier sind unter anderem die Kammern gefragt, die nötige Aufklärungsarbeit in dieser Sache zu leisten.

Die Eltern der Schüler müssen ebenfalls in den Prozess der Berufsorientierung eingebunden werden, was bisher bei den verschiedenen existierenden Berufsorientierungsmaßnahmen noch nicht durchgängig der Fall ist.

Es bestehen im Regierungsbezirk Kassel für die Umsetzung der oben genannten Punkte bereits verschiedene Maßnahmen:

In den Haupt- und Realschulen wird das Instrument KomPo7 zur Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung eingesetzt. Hierbei soll Schülern und Lehrkräften in der Jahrgangsstufe sieben ein Instrument zur Selbst-Evaluation angeboten werden, um die Entscheidung für einen Ausbildungsgang zu erleichtern. KomPo7 ist ein Teil der hessenweiten Strategie „OloV“ zur "Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen" (siehe <http://www.olov-hessen.de/>), die seit Ende 2008 umgesetzt wird. Sie beinhaltet zusätzlich zu KomPo7 einen für Haupt- und Realschüler verpflichtenden Berufswahlpass sowie Übergangsmanager, die den Schülern beim Übergang von der Schule in die Ausbildung unterstützend zur Seite stehen.

In Kassel und in Frankenberg sollen sogenannte Probierwerkstätten Schülern und Schülerinnen praxisnahe Erfahrungen aus dem handwerklichen Bereich vermitteln.

Trotz der vielen Angebote sind noch nicht alle Aufgaben gelöst. Beispielsweise ist die Menge der Akteure und Institutionen, die in dem Feld der Berufsorientierung handeln, schwer zu durchschauen, so dass Doppelstrukturen beinahe unvermeidbar sind. Trotz der vielen Angebote werden die Eltern bei der Berufsorientierung der Schüler bisher unzureichend eingebunden.

Außerdem sind die Maßnahmen regional nicht ausgeglichen, so dass einige Schulen sehr viel Unterstützung erhalten und andere Schulen gar keine. Auch werden Schüler in manchen Fällen unnötig auf das Gymnasium verwiesen, um von der Politik ausgerufenen Quoten zu erfüllen, obwohl ein Realschulabschluss gepaart mit einer Fachausbildung generell ausreichend ist, um sich kurz- und langfristig auf dem Arbeitsmarkt etablieren zu können. Außerdem fehlt es noch an der nötigen Kooperation und Koordinierung der einzelnen Beratungsinstitutionen. So sind z.B. die Berufsberatung und die Abiturberatung nicht in einem Netzwerk eingebunden. Die einzelnen Berufsorientierungsmaßnahmen sollen unter Einbeziehung der

Schüler, Auszubildenden, Betriebe und Eltern zu einem übergeordneten Instrument gebündelt werden.

4.3.5.2 Ausbildung

Als zweites muss die Ausbildung der Schulabsolventen sowohl quantitativ als auch qualitativ an die Nachfrage aus der Wirtschaft angepasst werden. Das Handwerk hat beispielsweise in den letzten Jahren die Anzahl der Ausbildungsplätze aufgestockt, um so dem Mangel an Arbeitskräften zu begegnen. Da eine möglichst breite Ausbildung von den Handwerksbetrieben gewünscht wird, müssen die Unternehmen ihre Mitarbeiter adäquat betriebsintern weiterbilden.

Zur Unterstützung von Auszubildenden existiert die von der IHK Kassel durchgeführte Maßnahme der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH). Diese Maßnahme wird von der Arbeitsverwaltung finanziert und ist daher für den Auszubildenden kostenlos. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen sollen gefährdeten Auszubildenden beim Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten helfen und das Erlernen von Fachpraxis und Fachtheorie unterstützen, um letzten Endes die Abbrecherquoten zu senken. Allerdings gibt es bei diesem Konzept das Problem, dass die persönlichen Betreuer nur für drei Jahre besetzt werden dürfen und die Stelle dann neu ausgeschrieben werden muss. Das führt zu einer unerwünschten Fluktuation der Betreuer, die sich negativ auf den Erfolg dieser Maßnahme auswirkt.

Messen zur Berufsorientierung sind ebenfalls ein beliebtes Mittel, um den Kontakt zwischen den Unternehmen und den Schülern bzw. Absolventen herzustellen. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass diese Messen im Allgemeinen nicht besonders erfolgreich bei der Vermittlung von Arbeitskräften sind und den Fokus zu wenig auf die Möglichkeiten im gesamten Regierungsbezirk Kassel legen. Das führt dazu, dass sich die Absolventen bei ihren Bewerbungen zu sehr auf das nahe Umfeld festlegen und die übrigen Regionen im Regierungsbezirk nicht in Erwägung ziehen.

4.3.5.3 Weiterbildung

Die Weiterbildung von Geringqualifizierten ist ebenfalls ein Instrument zur Steigerung der Anzahl der Arbeitskräfte. Hier bietet die Arbeitsagentur verschiedene Maßnahmen an, wie die modulare Teilqualifizierung, die gegebenenfalls später bei einer vollen Ausbildung angerechnet werden kann, die Umschulung und das Projekt WeGeBau für geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte. Die Arbeitsagentur hat hier den Vorteil, dass sie durch die Rückmeldung der Verbände und durch eigene Prognosen auf 6-Monats-Basis relativ gut abschätzen kann, in welchen Berufen kurzfristig Arbeitskräfte benötigt werden, so dass sie an Hand dieser Ergebnisse ausbilden kann. Allerdings sind diese Maßnahmen bei den Unternehmen nicht genug bekannt, so dass sie zu wenig genutzt werden. Hier müsste eine Aufklärungskampagne die Maßnahmen stärker bekannt machen.

Betriebsinterne Weiterbildung ist wichtig, weil einerseits die Tätigkeitsfelder in den Berufen an Komplexität zunehmen und die Unternehmen das Know-How benötigen, um mittelfristig mit anderen Unternehmen konkurrieren zu können. Andererseits sind Weiterbildungsmaßnah-

men auch für die Beschäftigten nützlich, da sie die Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöhen und Karrieremöglichkeiten offenlegen. Beispielsweise erlaubt ein im Handwerk erlangter Meisterbrief den Zugang zu einem Hochschulstudium.

Außerdem profitieren die Unternehmen stark von einer frühen Kontaktaufnahme mit den Studierenden an den regionalen Universitäten, z.B. durch Praktika oder dualen Studienplätzen. So können auch kleinere und mittelständische Unternehmen geeignete Arbeitskräfte akquirieren. Wichtig hierbei ist auch ein entsprechendes Marketing der Stärken der kleinen und mittelständischen Betriebe, wie z.B. eine familiäre Atmosphäre und eine größere Rücksichtnahme auf familiäre/private Bedürfnisse der Mitarbeiter.

4.3.5.4 Stille Reserve

Es müssen Möglichkeiten gefunden werden, um Frauen, die einen hohen Anteil der „Stillen Reserve“ ausmachen, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierzu gibt es noch keine endgültigen Lösungsansätze, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine Änderung der Schichtsysteme für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Nachwuchs scheinen ein erster richtiger Schritt zu sein.

4.3.5.5 Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen Regionen

Der zweite Weg, wie Unternehmen im Regierungsbezirk Kassel Arbeitskräfte sichern können, ist die Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands oder aus dem Ausland. Für diesen Weg ist ein gutes Standortmarketing entscheidend, das die Region für Arbeitskräfte von außerhalb bekannt und attraktiv macht. Denn die Lebensqualität in einer Region ist für die Entscheidung über den Zuzug in diese Region ein bestimmender Faktor. Deshalb werden im Kreis Frankenberg bereits Programme zu Erhöhung der Lebensqualität umgesetzt und in Kassel gibt es sogar einen sog. „relocation-service“, der außerregionalen Arbeitskräften helfen soll, sich in Kassel zurechtzufinden z.B. indem geeignete Wohnungen gesucht oder bürokratische Arbeiten vereinfacht werden. Allerdings ist der relocation-service bei den Unternehmen kaum bekannt, so dass die Nachfrage relativ gering ist.

Ein großes Problem besteht bei diesen Maßnahmen darin, dass eine Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften zur Zeit politisch nicht gewollt ist und somit hohe Hürden für die Anwerbung existieren. Teilweise wird dieses Problem schon angegangen, vor allem im hoch defizitären Gesundheitsbereich. Hier werden bereits Arbeitskräfte (vor allem Frauen) aus Osteuropa rekrutiert, um den Mangel an Pflegekräfte zu senken.

Hauptadressaten bei der Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen sind Schüler und Eltern, Unternehmen, Verbände und Kammern, Arbeitsagenturen und das Regionalmanagement sowie die Bildungsträger.

4.4 Stadt Frankfurt am Main

Die Stadt Frankfurt am Main ist durch einen starken Dienstleistungssektor gekennzeichnet. Der Finanzplatz Frankfurt und die hohe Konzentration von wirtschaftsnahen Dienstleistungen definieren diese Stadt. 27% aller Beschäftigten arbeiten im Jahr 2009 im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen“, davon 73% für wirtschaftsnahe Dienstleistungen. 14% der Beschäftigten sind im Kredit- und Versicherungsgewerbe tätig, davon 81% ausschließlich im Kreditgewerbe. Außerdem besitzt die Stadt eine starke Branche im Bereich „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, 15% aller Beschäftigten sind im gleichen Jahr in diesem Wirtschaftszweig tätig.

4.4.1 Die wichtigsten Ergebnisse für Frankfurt am Main

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 10% Geringqualifizierten und von 5% Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung prognostiziert. Für die Qualifikationsstufe der Höherqualifizierten wird ein deutliches Defizit von -4% projiziert.

Die 10 größten Berufsgruppen aus Sicht der Nachfrage sind in der Stadt Frankfurt am Main:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte
- Bank- und Versicherungskaufleute
- Warenkaufleute
- Rechnungskaufleut, Datenverarbeitungsfachleute
- Gästebetreuer
- Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Andere Dienstleistungskaufleute
- Techniker
- Landverkehr.

Der Fachkräftemangel in Frankfurt am Main wird bis zum Jahr 2014 insbesondere bei den Dienstleistungsberufen im Gesundheits- und Pflegebereich hoch sein. Dagegen wird es vor allem in den Fertigungs- und technischen Berufen Überschüsse an Fachkräften geben. Besonders von Arbeitslosigkeit bedroht ist die Berufsgruppe der Techniker.

Die Experten und Expertinnen sahen insbesondere die Gesundheitsbranche, den Bereich „Speedition, Logistik und Verkehr“ und die Energiebranche als expandierende Branchen, dagegen das produzierende Gewerbe als schrumpfenden Wirtschaftszweig.

In der Gesundheitsbranche wird das Berufsbild des „Paramedic“ und des Gesundheitsökonom verankert. In den anderen Dienstleistungen werden sich neue Berufe etablieren, da viele Betriebe nur noch ihre Kernkompetenzen abbilden und andere Dienstleistungen extern einkaufen. Neue Berufe werden Allround-Dienstleister auf hohem Niveau sein und es wird eine Professionalisierung von Assistenzdiensten stattfinden.

Zu den Qualifikationsanforderungen gehören Sprachen und IT-Kenntnisse (MS Office). Bei den technischen Berufen werden zum einen kaufmännische Kenntnisse und zum anderen Spezialisierungswissen wichtig. Soft Skills gewinnen weiter an Bedeutung.

Das aus Sicht der Expertenrunde wichtigste Handlungsfeld ist die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf.

4.4.2 Qualifikationen in Frankfurt am Main

4.4.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt in Frankfurt am Main im Jahr 2009⁵⁰ rund 489.800 Personen. Von diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 24% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 60% eine Berufsausbildung und 16% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁵¹

Die sozialversicherungspflichtige Gesamtnachfrage wird bis zum Jahr 2014 um 0,03% leicht steigen. Damit kann auch von einer Stagnation gesprochen werden. Diese Anteile werden sich bis dahin nur moderat zugunsten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +3,2 Prozentpunkte) verändern. Die Anteile der anderen beiden Qualifikationsgruppen werden ungefähr in derselben Höhe abnehmen (ca. -1,7 bzw. ca. 1,5 Prozentpunkte).

Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation in Frankfurt am Main zwischen 2009 und 2014 dar.

Tabelle 26: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	23,8	27	3,2
Berufsausbildung	59,7	58	-1,7
Keine Ausbildung	16,5	15	-1,5

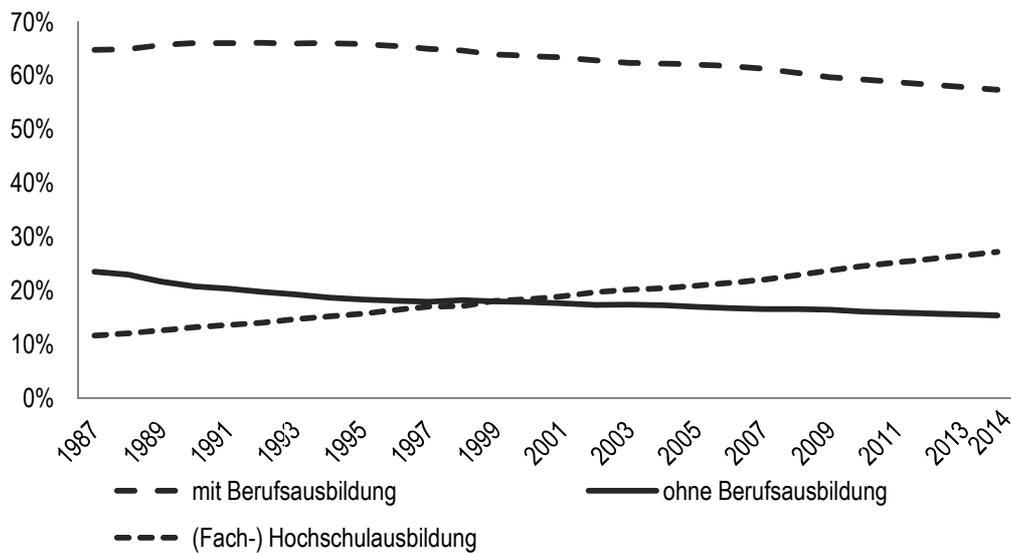
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Die nachfolgende Grafik stellt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main zwischen 1987 und 2014 dar. Der Verlauf der einzelnen Grafiken zeigt deutlich, dass die Nachfrage nach Beschäftigten mit akademischem Hintergrund die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Ausbildung bzw. mit Berufsausbildung verdrängt.

⁵⁰ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

⁵¹ Bei 23,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Abbildung 25: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.4.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Das Arbeitsangebot⁵² am Wohnort Frankfurt am Main umfasst 2009 rund 260.410 Personen. Von allen Erwerbspersonen mit Wohnort Frankfurt weisen 2009

- 24% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 50% eine Berufsausbildung und
- 26% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁵³

Im Vergleich zu Hessen insgesamt fällt der in Frankfurt deutlich höhere Anteil der Erwerbspersonen mit einer (Fach-)Hochschulausbildung auf. Mit 24 % liegt er rund 10 Prozentpunkte über dem hessischen Durchschnittswert und 8 Prozentpunkte über dem Wert für den RB Darmstadt. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen ohne abgeschlossene Ausbildung 5 Prozentpunkte höher als in Hessen insgesamt und der Anteil mit einer Berufsausbildung ist um 16 Prozentpunkte geringer.

Bei Frauen ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung (53%) um 6 Prozentpunkte höher als bei Männern (47%). Umgekehrt ist es bei den Fach-, Hochschulabschlüssen: Mit 22% liegt er bei Frauen etwas niedriger als bei Männern (26%). Die geschlechtsspezifische

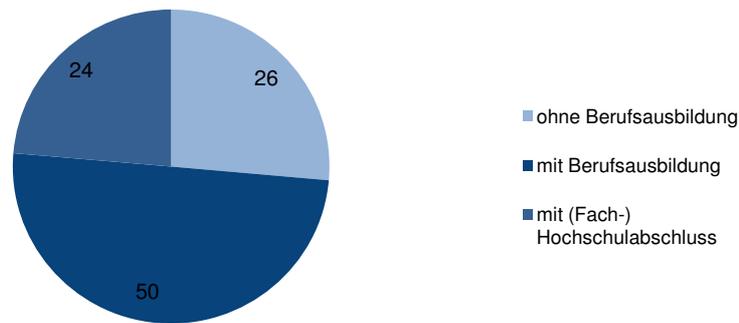
⁵² Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

⁵³ Bei 23% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Verteilung in der Kategorie „keine abgeschlossene Ausbildung“ zeigt für Frauen mit 25 % einen etwas geringeren Anteil als für Männer (27 %).

Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.⁵⁴

Abbildung 26: Arbeitsangebot in Frankfurt nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent



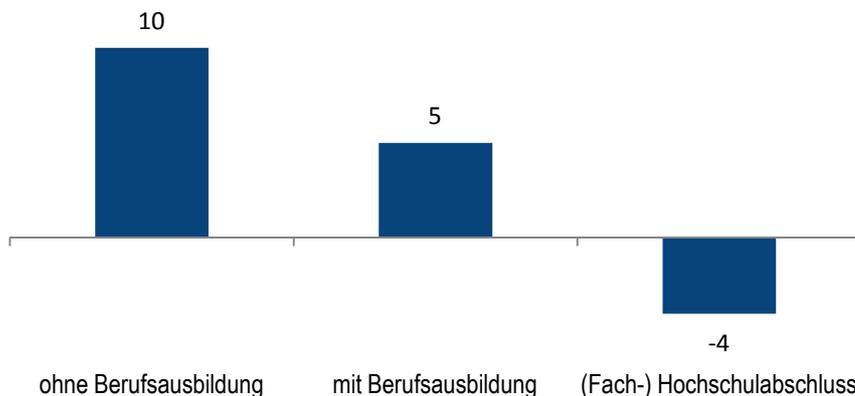
Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

4.4.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Um die zukünftigen Mismatches zu erhalten, wird die Nachfrage dem Angebot nach Qualifikationen gegenübergestellt und um die Pendlerströme bereinigt. Bis zum Jahr 2014 wird sowohl für die Geringqualifizierten (5.950) als auch für die Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (10.890) ein Überschuss prognostiziert. Nur bei den Beschäftigten mit einem (Fach-) Hochschulabschluss wird ein Angebotsdefizit von -3.260 vorliegen. Das Angebotsdefizit an Hochqualifizierten ist in Frankfurt am Main nicht ganz so ausgeprägt wie im gesamten Regierungsbezirk Darmstadt (-8%). Das lässt darauf schließen, dass Frankfurt nicht ganz so große Probleme haben wird, seinen Bedarf an Hochqualifizierten zu decken.

⁵⁴Siehe die Erläuterungen in Kapitel 3.2.3 Entwicklung des Arbeitsangebots in Hessen und den Regierungsbezirken.

Abbildung 27: Prognose der Qualifikationsentwicklung in der Stadt Frankfurt am Main 2014, Angaben in Prozent



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

4.4.3 Berufe in Frankfurt am Main

4.4.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt in Frankfurt am Main im Jahr 2009⁵⁵ rund 489.800 Personen. Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst die 37 Berufsgruppen, die rund 463.800 Beschäftigte und etwa 95% der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert werden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei 59 Berufsordnungen der Fall. Somit können einige Berufsgruppen detaillierter betrachtet werden. Bis 2014 wird in den 37 untersuchten Berufsgruppen die zusätzliche Arbeitsnachfrage etwa 10.540 Personen betragen. Die Arbeitskräftenachfrage wird zwischen 2009 und 2014 in diesen 37 Berufsgruppen somit um knapp 3% steigen. Die Gesamtbeschäftigung wird aufgrund der zum Teil rückläufigen Entwicklung in anderen Berufsgruppen nicht in diesem Umfang, sondern lediglich um rund 0,03% steigen bzw. in etwa stagnieren.⁵⁶

Die mit großem Abstand größte Berufsgruppe stellen im Jahr 2014 auch in der Kommune Frankfurt mit rund 104.640 Beschäftigten die Bürofach- und Bürohilfskräfte. Sie ist fast doppelt so groß wie die nächst-größere Berufsgruppe der Bank- und Versicherungskaufleute mit rund 53.570 Beschäftigten. Das ungewöhnlich große Gewicht der zweiten Berufsgruppe spiegelt den besonderen Status Frankfurts als Finanz- und Wirtschaftszentrum in Deutschland wider, während die Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte in jeder prognostizierten Region an erster Stelle steht. In der kleinsten der zehn Berufsgruppen, dem Landverkehr, sind immerhin noch rund 13.500 Personen beschäftigt.

⁵⁵ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden

⁵⁶ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Daher können sich teils deutliche Abweichungen von dieser Prognose ergeben.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen der Stadt Frankfurt am Main mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt. Alle weiteren Ergebnisse der Nachfrageprognosen finden sich im Anhang A.10.

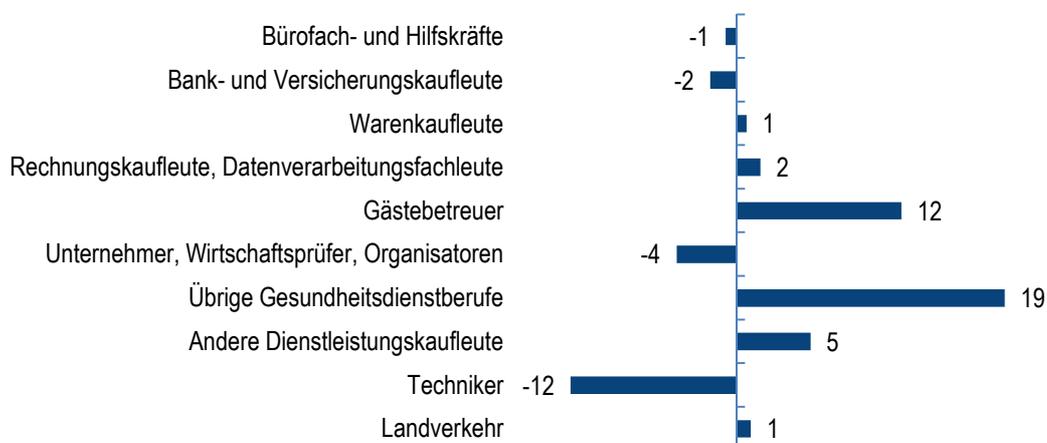
Tabelle 27: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Bürohilfskräfte	104.640	-800	-1
Bank- und Versicherungskaufleute	53.570	-1.060	-2
Warenkaufleute	25.320	180	1
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	24.910	410	2
Gästebetreuer	23.660	2.490	12
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	19.880	-890	-4
Übrige Gesundheitsdienstberufe	21.500	3.460	19
Andere Dienstleistungskaufleute	17.960	910	5
Techniker	11.840	-1.600	-12
Landverkehr	13.500	130	1

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

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die relativen Veränderungen.

Abbildung 28: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für Frankfurt am Main lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt wird für vier Berufsgruppen ein Rückgang der Nachfrage und für sechs Berufsgruppen ein Anstieg der Nachfrage prognostiziert.
- Bei den Berufsgruppen mit einem Nachfragerückgang, ist die Entwicklung der Techniker mit einem absoluten Rückgang von rund 1.600 Beschäftigten und einem relativen Rückgang von fast 12% besonders drastisch. Für die Berufsgruppe der Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren sind die Ergebnisse mit einem Rückgang von 890 Beschäftigten (ca. 4%) ebenfalls sehr stark, während die Entwicklung der anderen beiden Berufsgruppen, die der Bank- und Versicherungskaufleute und die der Bürofach- und Hilfskräfte, zumindest relativ (-2% und -1%) weniger stark verlaufen wird.
- Die Berufsgruppen mit den stärksten relativen und absoluten Zunahmen sind die Berufsgruppe der übrigen Gesundheitsfachberufe mit einem Plus von 3.460 Beschäftigten bzw. etwa 19% und die der Gästebetreuer mit einem Plus von rund 2.490 Beschäftigten (ca. 12%). An dritter Stelle sind die anderen Dienstleistungskaufleute, deren Arbeitsnachfrage noch um 910 Beschäftigte (ca. 5%) ansteigen wird. Die relativen Nachfrageänderungen in den drei Berufsgruppen Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute, Landverkehr und Warenkaufleute werden mit 2%, 1% und 1% eher gering ausfallen.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser bewegt sich in Frankfurt am Main in einer insgesamt kleineren Bandbreite als der Erweiterungsbedarf, kann diesen aber in einigen Berufsgruppen übersteigen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen der Stadt Frankfurt am Main mit der prognostizierten Höhe des Ersatzbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt.

Tabelle 28: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
		Insgesamt	Absolut
Bürofach- und Hilfskräfte	104.640	3.430	3
Bank- und Versicherungskaufleute	53.570	590	1
Warenkaufleute	25.320	990	5
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	24.910	520	2
Gästebetreuer	23.660	250	1
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	19.880	370	2
Übrige Gesundheitsdienstberufe	21.500	690	4
Andere Dienstleistungskaufleute	17.960	230	1
Techniker	11.840	430	3
Landverkehr	13.500	520	4

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 29: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen in der Stadt Frankfurt am Main 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
		Insgesamt	Absolut
Bürofach- und Hilfskräfte	104.640	2.630	3
Bank- und Versicherungskaufleute	53.570	-470	-1
Warenkaufleute	25.320	1.170	5
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	24.910	930	4
Gästebetreuer	23.660	2.740	13
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	19.880	-520	-3
Übrige Gesundheitsdienstberufe	21.500	4.150	23
Andere Dienstleistungskaufleute	17.960	1.140	7
Techniker	11.840	-1.170	-9
Landverkehr	13.500	650	5

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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für Frankfurt am Main lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Dadurch, dass der Ersatzbedarf immer positiv ist, werden eventuelle negative Tendenzen der Erweiterungsbedarfe abgemildert bzw. positive Tendenzen verstärkt, d.h. der Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften fällt weniger stark aus, wohingegen der Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften größer wird.
- Aus dem ersten Absatz folgt, dass die Gesamtnachfrage nach Technikern um nur noch 1.170 Personen (ca. 9%) zurückgeht. Die Gesamtnachfrage nach Beschäftigten in der Berufsgruppe der Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren sinkt ebenfalls schwächer um nur noch 520 Personen (ca. 3%). Die Nachfrage nach Bürofach- und Hilfskräften dreht sich sogar von minus 1% hin zu plus 3%.
- Bei den Berufsgruppen, deren Erweiterungsbedarf bereits positiv ist, ist der Ersatzbedarf der Berufsgruppe der übrigen Gesundheitsdienstberufe besonders hoch, so dass sich die Gesamtnachfrage um 4.150 Beschäftigte (ca. 23%) erhöhen wird. Die Gästebetreuer sind von dieser Entwicklung weniger betroffen, trotzdem ist die Nachfrage durch den hohen Erweiterungsbedarf mit einem Plus von insgesamt 2.740 Beschäftigten (ca. 13%) auch sehr hoch. Die Zunahme der Gesamtnachfrage der anderen Berufsgruppen pendelt zwischen 4% (930 Beschäftigte) in der Berufsgruppe der Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute und 7% (1.140 Beschäftigten) der Berufsgruppe der anderen Dienstleistungskaufleute.

4.4.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots

In 2009 umfasst das Arbeitsangebot am Wohnort Frankfurt rund 260.400 Personen. Diese Zahl berücksichtigt keine Pendlerströme, sondern gibt alle Erwerbspersonen mit Wohnort Frankfurt an. Somit sind keine Einpendler erfasst. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 1.200 Personen ab (Männer: -3.400, Frauen: +2.100). Relativ bedeutet dies einen Rückgang um 0,5% (Männer: -2,5 %, Frauen: +1,7%). Auffällig ist der relativ starke Rückgang des Arbeitskräfteangebots bei Männern, der durch den Anstieg des Arbeitsangebots bei Frauen nicht kompensiert werden kann.

Tabelle 30: Arbeitsangebot in Frankfurt (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	136.480	123.930	260.410
Prognosewert 2014	133.110	126.080	259.190
Differenz	-3.380	2.150	1.230
Differenz in %	-2,5	1,7	-0,5

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe in Frankfurt stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort in dieser Berufsgruppe rund 49.220 Erwerbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies eine Zunahme um rund 210 Erwerbspersonen, dies entspricht einem Wachstum von 0,4%.

In der nachfolgenden Tabelle sind die nach dem Umfang des Arbeitsangebots wichtigsten Berufsfelder in Frankfurt mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Die gesamten Ergebnisse der Angebotsprognose sind im Anhang A.16 zu finden.

Tabelle 31: Arbeitsangebot in Frankfurt nach Berufsgruppen

	Arbeitsangebot am Wohnort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderungen in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	49.220	210	0,4
Bank-, Versicherungskaufleute	18.580	- 400	-2,1
Warenkaufleute	17.310	- 70	-0,4
Übrige Gesundheitsdienstberufe	11.810	90	0,8
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	11.310	- 180	-1,5
Reinigungsberufe	11.280	150	1,3
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	10.740	- 320	-2,9
Sozialpflegerische Berufe	9.560	200	2,1
Gästebetreuer	8.200	- 170	-2,1
Andere Dienstleistungskaufleute	7.060	- 150	-2,1

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur, gerundete Absolutwerte

Folgende Ergebnisse der Prognose bis 2014 lassen sich zusammenfassen:

- Rückläufig ist das Arbeitsangebot in den folgenden Berufsgruppen: Bank- und Versicherungskaufleute, Warenkaufleute, Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute, Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren, Gästebetreuer sowie andere Rechnungskaufleute (z.B. Werbefachleute, Speditionskaufleute etc).
- Ebenfalls rückläufig ist das Arbeitsangebot in den Berufsgruppen Bauausstatter (-4,4%), Rechtswahrer/ -berater (-4,0%) sowie Maler und Lackierer (-3,8%).⁵⁷
- Ein steigendes Arbeitsangebot ist bis 2014 in folgenden Berufsbereichen zu erwarten: Bürofach- und Bürohilfskräfte, übrige Gesundheitsdienstberufe (z.B.

⁵⁷ Diese Berufsgruppen sind aufgrund der geringeren Zahl des Arbeitsangebots nicht in der Tabelle mit den zehn wichtigsten Berufsgruppen aufgelistet, aber wegen ihrer recht hohen Veränderungsrate ebenfalls bedeutend.

Krankenpfleger/innen, Sprechstundenhelfer/innen etc) sowie sozialpflegerische Berufe (z.B. Sozialarbeiter/innen, Kindergärtner/innen). In letzterem Bereich ist die Zunahme des Arbeitsangebots mit +2,1% relativ stark ausgeprägt, da hier der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in besonderem Maße Wirkung zeigt. Dieser Zusammenhang gilt auch für das Arbeitsangebot in hauswirtschaftlichen Berufen mit einem Zuwachs von 5,7%.

4.4.3.3 Mismatch der Berufe

Die beiden vorherigen Kapitel zeigen sowohl für die Nachfrage als auch das Angebot die detaillierte Entwicklung der jeweils 10 größten Berufsgruppen. In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse unter Berücksichtigung der Pendlerdaten zusammengeführt.⁵⁸

In Frankfurt am Main gibt es deutlich weniger Angebotsdefizite als im Regierungsbezirk Darmstadt. Der Fachkräftemangel in Frankfurt am Main wird bis zum Jahr 2014 nur in drei Berufsgruppen auftreten. Insbesondere bei den sozialpflegerischen Berufen wird das Defizit an Arbeitskräften hoch sein. Der Fachkräftemangel liegt bei 1.820 Personen und damit bei -14%. Dagegen wird es in den Fertigungs- und technischen Berufen Überschüsse an Fachkräften geben. Besonders von Arbeitslosigkeit bedroht ist die Berufsgruppe der Techniker (10%, 1.360 Personen). Somit hat Frankfurt wahrscheinlich nicht so viele Probleme, seine Fachkräfte zu sichern wie der Durchschnitt im Regierungsbezirk Darmstadt.

In der nachfolgenden Tabelle ist die prognostizierte Nachfrage nach und das zukünftige Angebot an Berufsgruppen und -ordnungen sowie der absolute und relative Mismatch für alle prognostizierten Berufe in der Stadt Frankfurt am Main dargestellt. Die Darstellung aller prognostizierten Berufsgruppen und Berufsordnungen findet sich im Anhang in Tabelle A.4.

⁵⁸ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

Tabelle 32: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Bürofach- und Hilfskräfte	105.440	820	2.010	1.190	1
Bank- und Versicherungskaufleute	54.636	-480	40	520	1
Warenkaufleute	25.141	460	520	60	0
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	24.498	240	120	-120	0
Gästebetreuer	21.174	800	40	-760	-4
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	20.767	-520	-30	490	2
Übrige Gesundheitsdienstberufe	18.034	2.240	530	-1.710	-9
Andere Dienstleistungskaufleute	17.052	320	20	-300	-2
Techniker	13.445	-1.170	190	1.360	10
Landverkehr	13.371	210	260	50	0

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

4.4.4 Ergebnisse der Expertenbefragung in Frankfurt am Main

4.4.4.1 Berufsgruppen

In der Stadt Frankfurt am Main wurden insgesamt 30 Expertinnen und Experten schriftlich befragt. Einige Akteure haben ihre Expertenmeinung zu der Nachfrageentwicklung verschiedener Berufsgruppen gegeben. Andere Berufsgruppen sind nicht abgedeckt.

Auf dem Workshop wurde allerdings nicht die Nachfrageentwicklung, sondern das Ergebnis der Prognose, also der (Mis-)Match zur Diskussion gestellt. Für den Workshop wurden nur die 10 größten Berufe und die Berufe vorgestellt, bei denen die Erstellung eines Modells besonders schwierig war. (37 Berufsgruppen zu diskutieren, hätte den Rahmen des Workshops gesprengt.)

Somit ergibt sich für die folgenden Berufsgruppen die gezeigte Anzahl von Experten und die Kennzeichnung, welche Berufsgruppen auf dem Workshop diskutiert wurden:

Berufsgruppen	Anzahl der Experten in der schriftlichen Befragung	Diskussion der Berufsgruppen auf dem Workshop
05 Gartenbauer	2	X
14 Chemiarbeiter	1	
26 Feinblechner, Installateure	1	
27 Schlosser	2	X
28 Mechaniker	4	
31 Elektriker	4	X
41 Speisenbereiter	1	
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2	X
52 Warenprüfer	0	
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	3	
60 Ingenieure	6	X
61 Chemiker, Physiker, ...	1	X
62 Techniker	4	X
63 Technische Sonderfachkräfte	1	X
68 Warenkaufleute	1	X
69 Bank-, Versicherungskaufleute	3	X
70 Andere Dienstleistungskaufleute	5	X
71 Landverkehr	0	X
72 Wasser- und Luftverkehr	0	
73 Nachrichtenverkehr	1	X
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	2	
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	0	X
76 Abgeordnete	0	
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6	X
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	4	X
79 Dienst-, Wachberufe	1	X
81 Rechtswahrer, -berater	3	X
82 Dolmetscher, Bibliothekare	1	
83 Künstler, verwandte Berufe	0	
84 Ärzte, Apotheker	3	
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	6	X
86 Sozialpflegerische Berufe	6	X
87 Lehrer	1	X
88 Geistes- u. naturwissenschaftliche Berufe	1	
91 Gästebetreuer	1	X
92 Hauswirtschaftliche Berufe	2	
93 Reinigungsberufe	2	

Nimmt man die Ergebnisse des Workshops, so stimmten die Experten und Expertinnen in 19 von 22 Fällen der quantitativen Prognose zu. Somit erscheint es plausibel, die prognostizierten Mismatches dieser Berufsgruppen als bestätigt anzusehen und als Endergebnis zu übernehmen. Nur bei drei Berufsgruppen wichen die Einschätzungen der Expertinnen und Experten von der quantitativen Prognose ab. Dies war bei den Ingenieuren (60), Nachrichtenverkehr (73) und den Übrigen Gesundheitsdienstberufen (85) der Fall.

In den letzten 20 Jahren (seit 1991) haben viele Standortverlagerungen von großen Unternehmen aus Frankfurt hinaus stattgefunden, was den sinkenden Trend bei der Nachfrage nach **Ingenieuren** in dieser Zeit erklärt. Diese Abbautendenz sollte aber in den letzten Jahren gestoppt worden sein. Folglich ist eine Stagnation dieses Marktes realistisch. Der prognostizierte minimale Überschuss von 3% könnte auch als Ausgleich verstanden werden. Eine deutschlandweite Prognose des DIW projiziert bis 2015 kein Defizit für die Berufsgruppe der Ingenieure. Viele Ingenieure werden zurzeit nur kurzfristig oder projektweise beschäftigt. Mittelfristig könnte es eventuell doch zu Überschüssen kommen.

Die **Berufe des Nachrichtenverkehrs** (wie z. B. der wachsende Call-Center Bereich) sind für Beschäftigte nicht sehr attraktiv. Außerdem sind die Gewerbeflächen, die für Call-Center notwendig sind, in Frankfurt zu teuer. Folglich werden diese aus Frankfurt ausgelagert. Es wird also eher ein Überschuss an Personal erwartet.

Der prognostizierte Ausgleich auf dem Krankenpflegemarkt ist weitgehend als nicht plausibel beurteilt worden. Die sinkende Nachfrage und Beschäftigung an **Krankenpflegepersonal** ab 2000 ist mit der Einführung der DRGs (Diagnosis Related Groups) zu erklären. Damit sind die Gelder pro Fall gesunken, so dass Pflegepersonal entlassen werden musste. Das Krankenhaus soll wie ein Wirtschaftsunternehmen handeln, darf das aber aus ethischen Gründen und emotionellen Erwartungen der Patienten nicht. Im Personalbereich hat das in den letzten Jahren zu erhöhten Entlassungen von Krankenpflegern/innen und deren Ersatz mit niedriger qualifizierten und billigeren Hilfskräfte geführt, was aber auf Dauer nicht gut funktionieren kann.

Dazu kommt die Tendenz, in Arztpraxen bevorzugt mehr Sprechstundenhelfer/innen als weitere Ärzte einzustellen. Das führt beim Personal zu immer weniger Erfolgserlebnissen bei der Arbeit, niedrigerer Belohnung, schlechteren Arbeitszeiten und generell zu weniger Zeit für die Patienten. Damit ist auch die extrem kurze Verweildauer der Arbeitskräfte im Beruf zu erklären.

In den letzten zwei bis drei Jahren haben die massiven Beschwerden der Patienten über die Qualität der Behandlung im Gesundheitswesen dazu geführt, dass aktuell wieder mehr Pflegekräfte gesucht und eingestellt werden.

Außerdem gibt es die Tendenz, Ärzte durch **Krankenpfleger/innen** zu ersetzen, indem Krankenpfleger/innen mehr Aufgaben der Ärzte übernehmen sollen. Doch haben die Personalsparmaßnahmen auf der Angebotsseite des Pflegemarkts Schäden hervorgerufen. Ausbildungsplätze sind massiv abgebaut worden, da das Pflegepersonal nach der Einführung

der Fallpauschale auch abgebaut wurde und damit ein sinkender Bedarf angenommen wurde. Zudem sind die Bewerber oft nicht genug qualifiziert. Also entsteht sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Problem Arbeitskräfte zu finden. Für die Zukunft werden demnach insgesamt weitaus mehr Pflegekräfte gebraucht als zurzeit ausgebildet werden. Besonders stark und schwer zu decken ist und wird der Mangel bei höher qualifizierten Pflegefachkräften sein. Außerdem werden vermehrt Arbeitskräfte mit übergreifendem Wissen und Erfahrungen benötigt, die nicht nur auf ganz bestimmte Bereiche spezialisiert sind. (Frankfurt hat rein rechnerisch auf Grund der hohen Krankenhausdichte 1.500 Betten zu viel. Das führt zu einem Wettbewerb um Patienten, die sich rechnen.)

4.4.4.2 Zukünftige Entwicklung der Branchen

Frankfurt am Main ist eine der größten und dicht bewohntesten Städte Deutschlands, die auch weiterhin wachsen und Menschen anziehen wird, so die Experten und Expertinnen. Das Image Frankfurts innerhalb Deutschlands entwickelt sich nach Expertenmeinung positiv und bringt der Stadt somit Wettbewerbsvorteile, die für Unternehmen attraktiv sind. Aufgrund der Attraktivität der Stadt als Wohn- und Arbeitsort wird die demografische Entwicklung Frankfurt nicht so stark wie andere Städte treffen.

Weiterhin ist Frankfurt mehr als andere deutsche Großstädte von **internationalen Entwicklungen** abhängig. Die Bevölkerung selbst ist stark multikulturell geprägt, was interkulturelle Kompetenzen unabdingbar macht und weitere Chancen mit sich bringt. Frankfurt ist aus Sicht einiger Experten für Ausländer und Ausländerinnen sogar anziehender als für Deutsche. Diese Multikulturalität hat zur Folge, dass ein entsprechendes Angebot für die Bevölkerung vorhanden sein muss (z.B. Mehrsprachigkeit, Toleranz und Zusammenbringen von unterschiedlichen Kulturen etc.).

Aus Sicht der Experten und Expertinnen werden in allen Branchen Verdichtungstendenzen zu beobachten sein. Aufgrund von Rationalisierungszwängen kommt es zu Zusammenschlüssen von Unternehmen. Diese Rationalisierungszwänge sind nicht allein auf erhöhte Kosten zurückzuführen, sondern auch darauf, dass Fachkräfte nicht die geeigneten Qualifikationen besitzen. Außerdem werden in allen Branchen logistische Dienstleistungen zur Angebotsoptimierung erforderlich. Waren- und Verkehrsströme, Veranstaltungen, Besprechungen sowie Kommunikation innerhalb von Unternehmen und Verbänden müssen schneller und kostengünstiger gestaltet werden.

Das klassische Arbeitnehmer–Arbeitgeber Verhältnis nimmt immer weiter ab. Der Arbeitsmarkt wird immer flexibler und die häusliche Arbeit nimmt stetig zu (Beispiel: Bankensektor).

Frankfurt am Main wird sich laut Expertenrunde weitgehend zum **Dienstleistungszentrum** entwickeln (z.B. in den Bereichen Medien- und Informationstechnologie, Banken u. Versicherungen usw.); dagegen wird die Industriebranche weiter schrumpfen. Allerdings sollte bei der wirtschaftlichen Entwicklung auf eine größere Vielfalt in der Dienstleistungsbranche geachtet werden. Auch wenn die Industriebranche schrumpft, wird absolut gesehen der Anteil der Beschäftigten im Industriesektor eine große Anzahl darstellen.

Die Experten und Expertinnen sehen insbesondere die Gesundheitsbranche, den Bereich „Spedition, Logistik und Verkehr“ sowie die Energiebranche als expandierende Wirtschaftszweige.

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird die Anzahl der Zielgruppe der Älteren zunehmen. Die **Pflege** und Versorgung mit Dienstleistungen der älteren Menschen wird zukünftig eine Hauptaufgabe darstellen. Hier gilt es die notwendigen Qualifikationen ausreichend zu vermitteln und zu fördern. In dieser Branche wird laut Expertenmeinung eine Ökonomisierung der medizinischen Versorgung stattfinden. Es werden Gesundheitszentren mit deutlich ausgeweitetem Berufsspektrum und zentralem Management statt Einzelpraxen entstehen. Eine Aufgabe der Kommunen wird die Berücksichtigung von Gesundheitsförderungsaspekten in sämtlichen kommunalpolitischen Entscheidungen sein. Aus Sicht der Expertenrunde wird das Gesundheitswesen zurzeit von den Ausbildungsinstitutionen nicht gut bedient. Es muss und wird dazu übergegangen, mehr Ausbildungsplätze in erster Linie für die Krankenpflege zu schaffen, eventuell auch für die Altenpflege. Das ist aber kein rein regionales, sondern ein deutschlandweites Problem. Außerdem wird eventuell eine Aufstockung der Ausbildungsplätze auf drei Ebenen angestrebt: Die erste Ebene sind die Hochqualifizierten, die die Qualität vorgeben; die zweite Ebene stellen die weniger gut Qualifizierten da, die die Arbeit umsetzen; und die dritte Ebene der Geringqualifizierten, die den Servicebereich bedienen.

Es wird auf Dauer einen erhöhten Bedarf an **Erzieher/-innen** geben. Diese Tendenz ist mit dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind verbunden. Frankfurt befindet sich in diesem Bereich auf einem guten Weg, es muss aber noch weiter gefördert werden. Außerdem ist die Fluktuation bei diesem Beruf wegen der psychischen Beanspruchung stark.

In den nächsten Jahren wird in der **Logistikbranche** mit der Fortsetzung bzw. Intensivierung folgender Entwicklungen zu rechnen sein:

- (1) **Sicherheit von Transport- und Logistikketten (Safety und Security Management):** Im Zuge der Terroranschläge vom 11. September 2001 in New York setzte eine intensive Diskussion über die Sicherheit von Transport- und Logistikketten ein, die sich zunächst auf den Bereich der Luftfracht und Seefracht konzentrierte. In diesem Bereich wurden bereits einige Gesetze und Verordnungen in Kraft gesetzt und Standards etabliert (bspw. Luftsicherheitsgesetz). Es werden nun auch verstärkt die Verkehrsträger Straße, Schiene und Binnenschifffahrt in die Überlegungen zur Sicherheit von Transport- und Logistikketten einbezogen. Es in den nächsten Jahren ist mit steigenden Sicherheitsanforderungen (Security-Standards) an Transport- und Logistikunternehmen zu rechnen, die durch Zertifizierungen u.Ä. nachzuweisen sein werden.
- (2) **Informationstechnologien – RFID:** Im Rahmen von Liefer- und Transportketten spielen Informationstechnologien eine immer wichtigere Rolle zur Identifikation von Ladungseinheiten (Paletten und Container) bzw. einzelnen Sendungen. Eine wichtige

Technologie in diesem Zusammenhang ist RFID (Radio Frequency Identification). Informationstechnologien spielen weiter eine Rolle bei der Automatisierung und Rationalisierung von Abläufen und Prozessen in der Logistik.

- (3) **Green Logistics:** Transport- und Logistikketten werden verstärkt unter dem Gesichtspunkt ihrer ökologischen Verträglichkeit bzw. den entstehenden Emissionen und Umweltbelastungen betrachtet. Industrie- und Handelsunternehmen organisieren ihre Logistikketten verstärkt unter diesen Gesichtspunkten. Mitarbeiter in Speditions- und Logistikunternehmen benötigen deshalb verstärkt Kenntnisse in diesem Bereich.

In der **Energiebranche** kommt es zu Weiterentwicklungen neuer Technologien und Materialien aufgrund knapper Ressourcen. Erneuerbare Energien wie Fotovoltaik und Windkraft werden expandieren. Auch hier werden sich neue Unterbranchen etablieren.

Im **EDV-Bereich** können eventuell Probleme auftreten, weil die Arbeitskräfte über erweiterte Kenntnisse wie z.B. Prozessverläufe verfügen müssen. Andererseits steigt auch der Bedarf an EDV-Kenntnissen bei den restlichen Berufsgruppen an.

Der Bereich der Telekommunikation wird wachsen, da derzeit eine verstärkte Nachfrage und die entsprechende Ausbildung von Beschäftigten in diesem Bereich stattfinden.

4.4.4.3 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Die Experten und Expertinnen haben auch Angaben dazu gemacht, wie sich die Berufe entwickeln, in welchen Bereichen sich neue Berufe entwickeln werden und welche neuen Berufe und Qualifikationen benötigt werden.

Die Schere zwischen gering- und hochqualifizierten Arbeitskräften wird sich weiter auseinander entwickeln. Das wird die Arbeit des Personalsektors erschweren und innerhalb der Betriebe die Wahrscheinlichkeit für soziale Spannungen erhöhen. In vielen Bereichen (z.B. Netzwerktechnik, Gesundheitswesen usw.) ist ein weiter steigender Bedarf nach Fachkräften abzusehen.

In der **Gesundheitsbranche** wird sich das Berufsbild des „paramedic“ etablieren, der Lotse, Berater und Dienstleister für Patienten und zwischen Arzt und Pflegepersonal (Studium: Gesundheitswesen) ist. Gesundheitsökonominnen und Praxismanager entlasten die Ärzte bei den „nicht-ärztlichen“ Tätigkeiten. Auch Ingenieure werden sich auf Medizintechnik spezialisieren.

In den **anderen Dienstleistungen** werden sich neue Berufe etablieren, da viele Betriebe nur noch ihre Kernkompetenzen abbilden und andere Dienstleistungen extern einkaufen, z.B.: Banken oder Versicherungen beschränken sich nur auf den Vertrieb und die Verwaltung ihrer Produkte. Materialverwaltung, Küche, Hausmeister, Bewachung, Poststelle, Schulung, Buchhaltung, Gehaltsbüro etc. werden extern „eingekauft“.

Neue Berufe werden Allround-Dienstleister auf hohem Niveau sein, die sich unterschiedlichsten Themenfeldern, Branchen, Produkten anpassen können: Key Accounter, Logistiker, Konzeptionierer, Networker. Dazu gehören auch die Berufsbilder „Personaldienstleistungsfachmann/-fau“ sowie „Servicefachkraft Dialogmarketing“.

Eine Professionalisierung von Assistenzdiensten z.B. für Menschen mit Behinderung oder Menschen mit sonstigen Einschränkungen in der Mobilität wird in den nächsten Jahren erfolgen.

Außerdem werden Verbundberufe von Ingenieuren und kaufmännischen Berufen erwartet.

Aus diesen neuen und teilweise bereits bestehenden, aber sich verändernden Berufsbildern, werden neue Qualifikationsanforderungen entstehen. Die Spezialisierung der Branchen, ein neues Dienstleistungsspektrum und fortschreitende Internettechnologien verstärken die Veränderung der Qualifikationsanforderungen zusätzlich.

Im Gesundheitsbereich sind dies die **Qualifikationen** „psychologische Schulung“ und „pädagogische Kenntnisse“ sowie Qualifikationen zur kultursensiblen Dienstleistung und Kenntnisse in der Nutzung von neuen Medien. Da die Berufe psychisch und physisch anstrengend sind, sollte eine Reflexion vor Antritt der Ausbildung stattfinden, für Haupt- und Realschüler sollte eine bessere Aufklärung und Berufsberatung erfolgen. Außerdem sollte aus Sicht der Experten und Expertinnen eine höhere Wertschätzung durch die Gesellschaft für diese Berufe erfolgen.

Zu den Qualifikationsanforderungen gehören Sprachen und IT-Kenntnisse (MS Office). Bei den technischen Berufen werden zum einen kaufmännische Kenntnisse und zum anderen Spezialisierungswissen (insbesondere Elektronik) an Gewicht zunehmen. Ebenso gewinnen Qualifikationen im Bereich der Kundenorientierung an Bedeutung. Weitere Qualifikationsanforderungen sind hohe Flexibilität, Kreativität, Networking-Kompetenzen, Veranstaltungsmanagement, sowie Kommunikationsstärke.

4.4.5 Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf für Frankfurt am Main

Ein einziges Handlungsfeld wurde für Frankfurt am Main intensiv diskutiert. Der **Übergang Schule – Beruf** ist für die Experten und Expertinnen in Frankfurt ein dringliches Problem. Als problematisch wird von Vielen aus der Expertenrunde die Ausbildungsreife der Jugendlichen nach der Schule gesehen. Die Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsplätze bleiben zwar konstant, aber die Jugendlichen bringen immer weniger die benötigten Kompetenzen mit und die Plätze sind immer schwerer zu besetzen. Teilweise mangelt es an Sprach- und Mathematikkenntnissen sowie Motivation und Zuverlässigkeit. Außerdem herrscht große Ahnungslosigkeit nach dem Schulabschluss, was ein konkreter Beruf genau bedeutet, womit man sich dabei beschäftigt und wie das Arbeitsleben grundsätzlich aussieht. Hierfür sind verstärkte und effektivere Maßnahmen der beruflichen Erprobung und Hinführung zur Ausbildung und zum Beruf notwendig.

Zunächst wurde überlegt, wie der Übergang von der Schule in den Beruf für die Schüler und Schülerinnen einfacher zu gestalten ist:

- **Berufsorientierung** für Schüler und Schülerinnen: Vermittlung des konkreten Inhalts des Berufes: was bedeutet das Arbeitsfeld, was für Chancen eröffnen sich für sie, was muss man an Kompetenzen mitbringen und was sind Folgen bei Nichteignung für einen Beruf.
- **Verbesserung der Qualifikationen**, Sozialkompetenzen und der interkulturellen Kompetenz der Schüler und Schülerinnen: Damit es mit den interkulturellen Unterschieden im Berufsleben gut funktioniert, müssen als Grundlage drei Kompetenzen geschaffen werden: gemeinsame Sprache zur Verständigung, Leistungswille und faire Verlässlichkeit.

Dies kann aus Sicht der Experten und Expertinnen durch folgende **Maßnahmen** erreicht werden:

- Sensibilisierung der Lehrer – Die Lehrer sind mit dem Auftrag der Berufsorientierung überlastet, weil es für sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist, für die sie eigentlich nicht geschult worden sind.
- Es muss eine bessere Vernetzung und Abstimmung zwischen den Schulen und den Arbeitgebern hergestellt werden.
- Schulen sollten in die Betriebe eingeladen werden. Aber auch die Wirtschaft sollte verstärkt in die Schulen gehen; Beschäftigte (z.B. Manager) sollen selbst den Schülern die Bedeutung der Berufe vermitteln.
- Außerdem wäre ein besseres Briefing der Arbeitgeber hilfreich, worauf die Schüler bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz- und Praktikantenplatz achten müssen.
- An jeder Schule, nicht nur an Haupt- und Realschulen, sollte Arbeitslehre zur Vorbereitung auf das Berufsleben als Fach in den letzten beiden Schuljahren eingeführt werden. Es sollte kontinuierlich, einmal wöchentlich stattfinden und von Dozenten, die von außen kommen, durchgeführt werden, damit die regulären Lehrer nicht zusätzlich belastet werden (gesteuert von den IHK's).
- Eine andere oder ergänzende Möglichkeit wäre ein Mentorensystem einzuführen – Dabei nehmen Beschäftigte Schüler und Schülerinnen an die Hand und begleiten sie. Wichtig ist hier auch die Beziehungsarbeit zwischen dem Beschäftigten und dem Schüler bzw. der Schülerin. Am besten wird ein solches System zentral gesteuert, damit es kostengünstig und effizient ist. Es sollte am besten auf ehrenamtlicher Ebene aufgebaut werden, damit es nicht an fehlender Finanzierung scheitert. Dieses Projekt sollte mit den Unternehmen gestartet werden, die sich schon immer in der Berufsorientierung engagieren. Ein solches Projekt sollte von der Stadt Frankfurt am Main initiiert und konzipiert werden. Für die Funktionsfähigkeit des Projektes ist ein kommunaler Zuschnitt wichtig. Somit können sich Arbeitgeber besser mit dem Projekt identifizieren als bei einem

hessenweiten Projekt. Der Zeitpunkt, ein solches Projekt zu starten, ist günstig, da momentan die Schulen eine höhere Bereitschaft zur Berufsorientierung haben. Die Erfahrung zeigt, dass ähnliche Projekte schon mal gestartet worden sind, aber aus diversen Gründen nicht mehr existieren. Im Workshop haben die dort anwesenden Experten beschlossen, mit der Umsetzung des gemeinsam erarbeiteten Vorschlags anzufangen.

Die Akteure für diese Maßnahmen sind die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammern, Schulen und Lehrer, Unternehmen und die Stadt Frankfurt am Main.

Außer bei den Absolventen und Absolventinnen von Schulen und Hochschulen ist die passende Qualifizierung und Versorgung mit Jobs auch bei drei weiteren **Zielgruppen des Arbeitsmarktes** problematisch und sollte verbessert werden: Bei der Gruppe der Arbeitslosen sollten vor allem alleinerziehende Frauen, Migranten (60% davon sogar Akademiker) und ältere Arbeitnehmer gefördert werden. Die Praxis zeigt, dass in diesen Gruppen sehr viel Potenzial liegt, die Gesetzeslage aber sehr unbeweglich ist und eine effektive Vermittlung behindert.

4.5 Landeshauptstadt Wiesbaden

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist durch eine hohe Konzentration von Verwaltung und Ministerien gekennzeichnet. 12% aller Beschäftigten arbeiten im Jahr 2009 in der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung. Außerdem besitzt sie eine starke Dienstleistungsbranche, insbesondere bei der Erbringung wirtschaftsnaher Dienstleistungen (14% aller Beschäftigten arbeiten im gleichen Jahr dort). Allerdings sind noch ca. 12 % aller Beschäftigten im Jahr 2009 im Verarbeitenden Gewerbe tätig.

4.5.1 Die wichtigsten Ergebnisse für die Landeshauptstadt Wiesbaden

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 8% an Geringqualifizierten und von 2% an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung prognostiziert. Für die Qualifikationsstufe der Höherqualifizierten wird ein deutliches Defizit von -6% projiziert.

Folgende Berufsgruppen sind die 10 größten in der Stadt Wiesbaden:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte
- Warenkaufleute
- Bank- und Versicherungskaufleute
- Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Sozialpflegerische Berufe
- Techniker
- Reinigungsberufe
- Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren
- Ingenieure.

Besonders schwierig für Unternehmen in Wiesbaden gestaltet sich zukünftig die Suche nach Fachkräften aus sozialpflegerischen Berufen. Hier wird ein besonders hohes Angebotsdefizit im Jahr 2014 erwartet. Auch bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen sowie bei den Reinigungskräften wird die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich über ihrem Angebot liegen. Datenverarbeitungsfachleute und Bürofachleute werden fehlen. Überschüsse sind dagegen bei den 10 größten Berufsgruppen nicht zu erwarten.

Die Experten und Expertinnen sehen vor allem die Gesundheitsbranche sowie den Bereich „Lager, Logistik und Transport“ als expandierende Branchen, dagegen das produzierende Gewerbe und den Einzelhandel als schrumpfende Wirtschaftszweige.

Bei der Gesundheitsvorsorge und der Altenbetreuung sowie bei der Unterstützung und Pflege von anderen Hilfebedürftigen werden neue Berufsbilder entstehen. Im Bereich Gesundheit könnte sich das Berufsbild des Fitnesskaufmanns erweitern und einen neuen Schwerpunkt bekommen.

Qualifikationen im Bereich der Kunden- und Serviceorientierung werden an Bedeutung gewinnen. Weitere Qualifikationsanforderungen sind hohe Mobilität, Einsatzbereitschaft, hohe Problemlösungskompetenzen sowie gute fachliche Kenntnisse.

Drei große Handlungsfelder sind für Wiesbaden interessant: Neben der zusätzlichen Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitskräften beurteilen die Experten und Expertinnen

die Akquise von Gesundheitsfachkräften als besonders dringlich. Außerdem sehen sie noch Handlungsmöglichkeiten für eine Verbesserung der Struktur zur schnelleren Vermittlung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

4.5.2 Qualifikationen in Wiesbaden

4.5.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt in Wiesbaden im Jahr 2009⁵⁹ rund 122.200 Personen. Von diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 18% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 66% eine Berufsausbildung und 16% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁶⁰

Die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung wird bis zum Jahr 2014 um 0,5% fallen. Die Anteile nach Qualifikationen werden sich bis dahin nur moderat zugunsten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +3 Prozentpunkte) verändern. Die Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsausbildung wird dabei anteilmäßig stärker zurückgehen als die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Ausbildung (ca. -1,6 Prozentpunkte gegenüber ca. -1,4 Prozentpunkten). Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation in Wiesbaden zwischen 2009 und 2014 dar.

Tabelle 33: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	18,0	21	3,0
Berufsausbildung	65,6	64	-1,6
Keine Ausbildung	16,4	15	-1,4

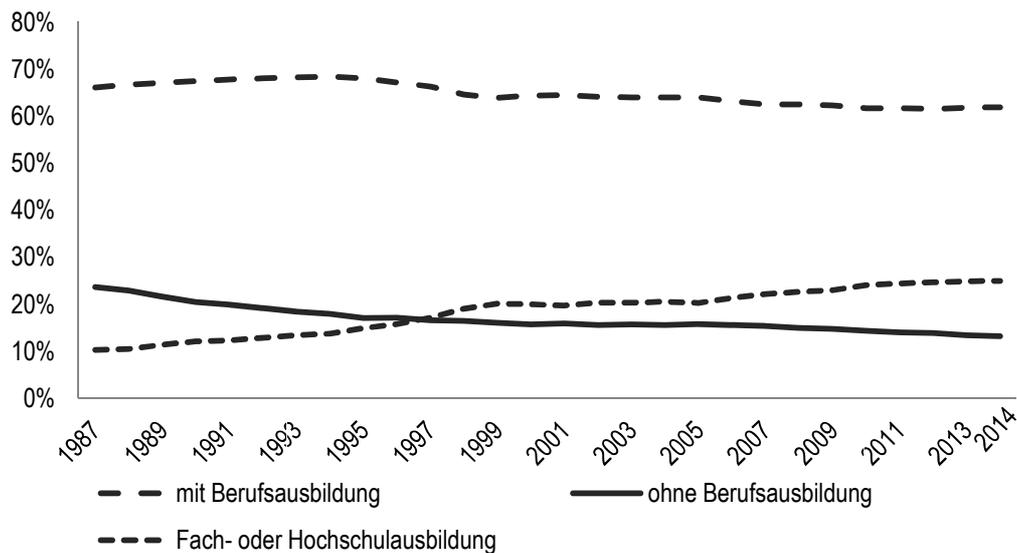
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Die nachfolgende Grafik stellt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden zwischen 1987 und 2014 dar. Der Verlauf der einzelnen Grafiken zeigt, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften mit akademischem Hintergrund trendmäßig ansteigt, während die Nachfrage nach Arbeitskräften ohne Ausbildung trendmäßig sinkt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer Ausbildung bleibt relativ konstant auf einem hohen Niveau.

⁵⁹ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

⁶⁰ Bei 18,9% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Abbildung 29: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.5.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Das Arbeitsangebot⁶¹ am Wohnort Wiesbaden umfasst 2009 rund 93.190 Personen. Von allen Erwerbspersonen in Wiesbaden weisen im Basiszeitpunkt

- 19% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 61% eine Berufsausbildung und
- 20% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁶²

Bei Frauen ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung (64%) etwas höher als bei Männern (57%). Umgekehrt ist es bei den (Fach-) Hochschulabschlüssen: Mit 17% liegt er bei Frauen etwas niedriger als bei Männern (22%).

Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Kategorie „keine abgeschlossene Ausbildung“ ist bei Frauen (19%) etwas geringer als bei Männern (21%).

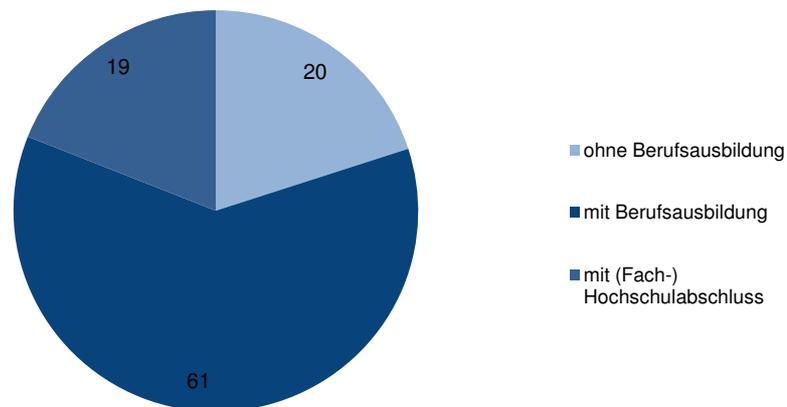
Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.⁶³

⁶¹ Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

⁶² Bei 21% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

⁶³ Siehe die Erläuterungen in Kapitel 3.2.3 Entwicklung des Arbeitsangebots in Hessen und den Regierungsbezirken.

Abbildung 30: Arbeitsangebot in Wiesbaden nach Qualifikation in 2014, Angaben in Prozent

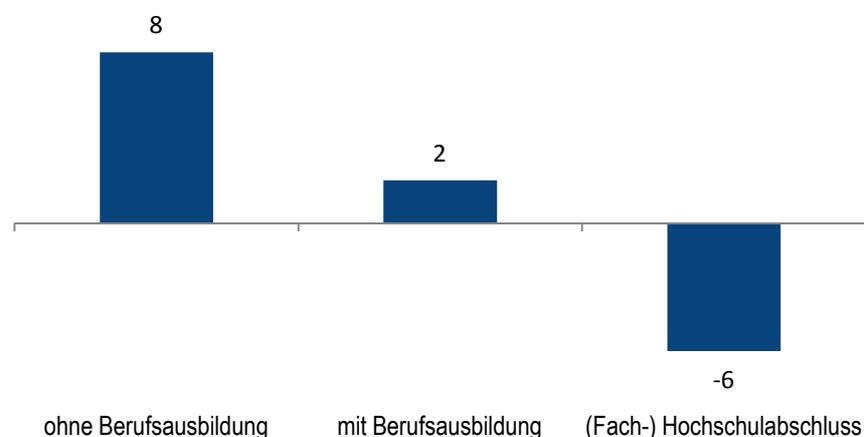


Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

4.5.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Werden nun die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot nach Qualifikationen gegenübergestellt und die Pendlerströme berücksichtigt, erhält man die sogenannten Mismatches. Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 1.260 Geringqualifizierten und von 1.430 Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung prognostiziert. Dieser Überschuss ist mit 2% nicht sehr hoch. Nur der Bedarf an Hochqualifizierten kann in Zukunft nicht gedeckt werden, deren Defizit mit -1.040 prognostiziert wird. Das Defizit in der Stadt Wiesbaden liegt etwas unter dem Durchschnitt im Regierungsbezirk Darmstadt (-8%). Damit ist für andere Regionen in Südhessen die Deckung des Fachkräftebedarfs noch schwieriger.

Abbildung 31: Prognose der Qualifikationsentwicklung in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2014, Angaben in Prozent



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

4.5.3 Berufe in Wiesbaden

4.5.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Berufen

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt in Wiesbaden im Jahr 2009⁶⁴ rund 122.200 Personen. Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst 18 Berufsgruppen, die rund 95.800 Beschäftigte und etwa 78% der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert werden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei 16 Berufsordnungen der Fall, so dass diese Berufe detaillierter betrachtet werden können. Bis 2014 wird in den 18 untersuchten Berufsgruppen die zusätzliche Arbeitsnachfrage etwa 4.220 Personen betragen. Die Arbeitskräftenachfrage steigt zwischen 2009 und 2014 in diesen 18 Berufsgruppen um rund 4%. Die Gesamtbeschäftigung wird aufgrund der rückläufigen Entwicklung in anderen Berufsgruppen nicht steigen, sondern um rund 0,5% sinken und somit fast stagnieren.⁶⁵

Wiesbaden zeichnet sich durch einen starken öffentlichen Sektor aus. Aufgrund der hohen Anzahl an Ministerien und Verwaltungseinrichtungen arbeiten im Jahr 2009 12% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Außerdem besitzt sie eine starke Dienstleistungsbranche, insbesondere bei der Erbringung wirtschaftsnaher Dienstleistungen, wo 14% aller Beschäftigten arbeiten. Das verarbeitende Gewerbe umfasst insgesamt ebenfalls 12% der Beschäftigten.

Die größte Berufsgruppe im Jahr 2014 werden mit etwa 25.580 Arbeitskräften die Bürofach- und Hilfskräfte sein, wohingegen die Ingenieure mit ungefähr 3.170 Beschäftigten die kleinsten der zehn größten Berufsgruppen sind. Die hohe Anzahl an Arbeitskräften in den übrigen Gesundheitsdienstberufen und den sozialpflegerischen Berufen (ca. 8.610 und 6.660 Beschäftigte) spiegelt außerdem die wachsende Bedeutung der Gesundheitsbranche und des Kurortcharakters Wiesbadens wider.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind diese zehn Berufsgruppen der Landeshauptstadt Wiesbaden mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt. Die gesamten Ergebnisse der Nachfrageprognose finden sich im Anhang A.11.

⁶⁴ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden

⁶⁵ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Daher können sich teils deutliche Abweichungen von dieser Prognose ergeben.

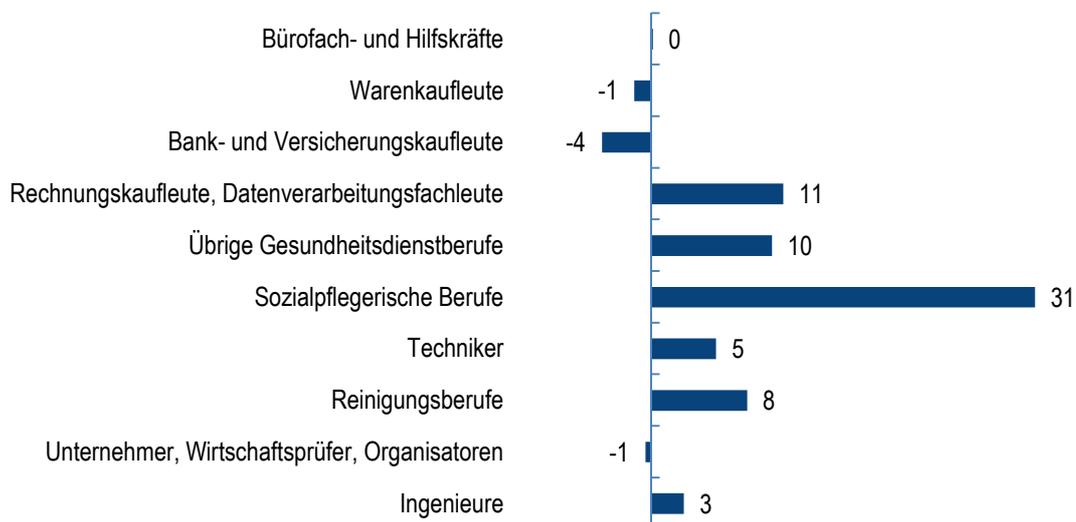
Tabelle 34: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	25.580	30	0
Warenkaufleute	9.560	-140	-1
Bank- und Versicherungskaufleute	8.750	-360	-4
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	9.260	890	11
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.610	760	10
Sozialpflegerische Berufe	6.660	1.570	31
Techniker	4.280	210	5
Reinigungsberufe	4.080	290	8
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	3.630	-20	-1
Ingenieure	3.170	80	3

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

Die relativen Veränderungen verdeutlichen die Entwicklung des Erweiterungsbedarfs.

Abbildung 32: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für Wiesbaden lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Wie auch in Frankfurt zeigen die Prognosen ein eher heterogenes Bild, allerdings wird für Wiesbaden nur in drei Berufsgruppen ein Nachfragerückgang erwartet. Die

übrigen sieben Berufsgruppen erfahren entweder einen Nachfrageanstieg oder wenigstens eine Stagnation der Nachfrage.

- Die Berufsgruppe der Bank- u. Versicherungskaufleute ist die am stärksten schrumpfende Berufsgruppe mit einem Nachfragerückgang von 360 Beschäftigten (ca. 4%). Die zu erwartenden Nachfragerückgänge für die Berufsgruppe der Warenkaufleute und der Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren sind hingegen mit 140 Beschäftigten (ca. 1%) und 20 Beschäftigten (ca. 1%) relativ klein.
- Bei den Berufsgruppen mit einer Zunahme der Nachfrage stechen die sozialpflegerischen Berufe mit einem Plus von fast 1.570 Beschäftigten (ca. 31%) heraus. Aber auch für die Berufsgruppen der Rechnungskauf- und Datenverarbeitungsfachleute, der übrigen Gesundheitsdienstberufe, der Reinigungsberufe und der Techniker wird eine Zunahme der Nachfrage zwischen 5% und 11% prognostiziert. Die Nachfrage nach Ingenieuren wird mit einem Plus von etwa 80 Beschäftigten (3%) nur leicht zunehmen.
- Bei der zweitgrößten Berufsgruppe der Warenkaufleute wird das hohe Nachfrageniveau gehalten.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser ist in Wiesbaden deutlich größer als etwa in Frankfurt am Main und bewegt sich zwischen rund 6% für die Bank- u. Versicherungskaufleute und rund 13% für die Reinigungsberufe.

Tabelle 35: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	25.580	2.620	10
Warenkaufleute	9.560	750	8
Bank- und Versicherungskaufleute	8.750	550	6
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	9.260	700	8
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.610	560	7
Sozialpflegerische Berufe	6.660	340	7
Techniker	4.280	360	9
Reinigungsberufe	4.080	480	13
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	3.630	330	9
Ingenieure	3.170	230	7

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 36: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen in der Landeshauptstadt Wiesbaden 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	25.580	2.650	10
Warenkaufleute	9.560	610	6
Bank- und Versicherungskaufleute	8.750	190	2
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	9.260	1.590	19
Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.610	1.320	17
Sozialpflegerische Berufe	6.660	1.910	38
Techniker	4.280	570	14
Reinigungsberufe	4.080	770	20
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	3.630	310	9
Ingenieure	3.170	310	10

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

Die wichtigsten Prognoseergebnisse des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für Wiesbaden lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der hohe Ersatzbedarf an Arbeitskräften führt dazu, dass die Arbeitskräftenachfrage für alle zehn Berufsgruppen steigt. In sechs der zehn Berufsgruppen wird sogar ein Anstieg im zweistelligen Bereich erwartet.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt für die Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe am stärksten an: es wird erwartet, dass 2014 rund 1.900 Beschäftigte (ca. 38%) mehr nachgefragt werden als im Jahr 2009. Aber auch bei den anderen Berufsgruppen wie bei den Reinigungsberufen (ca. 20%), den Rechnungskauf- und Datenverarbeitungsfachleuten (ca. 19%), den übrigen Gesundheitsdienstberufen (ca. 17%), den Technikern (ca. 14%) und den Büro- und Hilfskräften (ca. 10%) wird die Nachfrage stark ansteigen.
- Einzig bei den Bank- und Versicherungskaufleuten nimmt die Nachfrage bis 2014 nur leicht um 190 Beschäftigte (ca. 2%) leicht zu.

4.5.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots nach Berufen

Das Arbeitsangebot am Wohnort Wiesbaden umfasst zum Basiszeitpunkt 2009 rund 93.190 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 1.720 Personen zu (Männer: +60, Frauen:

+1.660). Auffällig im Vergleich zu den anderen beiden Untersuchungsregionen ist hier ein Zuwachs des Arbeitsangebots nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern, wenngleich dieser auch sehr gering ausfällt.

Tabelle 37: Arbeitsangebot in Wiesbaden (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	47.880	45.320	93.190
Prognosewert 2014	47.940	46.980	94.910
Differenz	60	1.660	1.720
Differenz in %	0,1	3,7	1,8

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe in Wiesbaden stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort in dieser Berufsgruppe rund 18.310 Erwerbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies eine Zunahme um rund 520 Erwerbspersonen, dies entspricht einem Wachstum von 2,9%. In der nachfolgenden Tabelle sind die 10 wichtigsten Berufsfelder in Wiesbaden mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Die gesamten Ergebnisse der Angebotsprognose sind im Anhang A.17.

Tabelle 38: Arbeitsangebot in Wiesbaden nach Berufsgruppen

	Arbeitsangebot am Wohnort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt	
	Insgesamt	Absolut	Veränderungen in %.
Bürofach-, Bürohilfskräfte	18.310	520	2,9
Warenkaufleute	7.340	120	1,7
Übrige Gesundheitsdienstberufe	5.620	140	2,6
Bank-, Versicherungskaufleute	4.910	60	1,3
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	4.750	60	1,3
Reinigungsberufe	3.970	170	4,3
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	3.330	0	0,0
Sozialpflegerische Berufe	3.330	120	3,8
Gästebetreuer	2.500	10	0,4
Landverkehr	2.420	30	1,2

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

Folgende Ergebnisse lassen sich zusammenfassen:

- Auffällig im Vergleich zu den beiden anderen Regionen ist das durchgehend positive Vorzeichen bei der Veränderung des Arbeitsangebots für die zehn beschäftigungsstärksten Berufsgruppen.
- Absolut wird es den größten Zuwachs bei Bürofach- und Bürohilfskräften geben (+520).
- Den relativ stärksten Zugewinn im Arbeitsangebot verzeichnen die Reinigungsberufe mit einer Veränderung von +4,3%.
- Stabil bleibt das Arbeitsangebot von Unternehmern, Wirtschaftsprüfern, Organisatoren mit insgesamt 3.330 Personen.

4.5.3.3 Mismatch der Berufe

In den beiden vorherigen Kapiteln wurden die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen am Arbeitsort und die Entwicklung des Angebots an Berufen am Wohnort für die 10 größten Berufsgruppen dargestellt. In diesem Kapitel werden Nachfrage und Angebot unter Berücksichtigung der Pendlerströme zusammengeführt.⁶⁶

In 7 von 10 Berufsgruppen ist mit einem Angebotsdefizit im Jahr 2014 zu rechnen. Besonders schwierig für Unternehmen in Wiesbaden wird die Suche nach Fachkräften aus sozialpflegerischen Berufen sein. Hier wird das Angebotsdefizit im Jahr 2014 bei -650 Personen und damit bei -13% liegen. Bei den übrigen Gesundheitsdienstberufen (-390) und bei den Reinigungskräften (-200) liegt dieses Defizit immerhin noch bei jeweils ca. -5%. Diese werden dicht von den Rechnungskaufleuten, Datenverarbeitungsfachleuten gefolgt, (-300, -4%). Bei den restlichen Berufsgruppen entspricht der Bedarf der Unternehmen mehr oder weniger der Anzahl der Arbeitskräfte, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt sowie unter Berücksichtigung des prognostizierten Pendlerverhaltens zur Verfügung stehen.

In der nachfolgenden Tabelle ist die prognostizierte Nachfrage nach und das zukünftige Angebot an Berufen sowie der absolute und relative Mismatch für die 10 größten Berufsgruppen aus Sicht der Nachfrage in der Landeshauptstadt Wiesbaden dargestellt. Dabei wurden auch die Pendlerströme berücksichtigt. Die Darstellung aller prognostizierten Berufsgruppen und Berufsordnungen findet sich im Anhang in Tabelle A.5.

⁶⁶ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

Tabelle 39: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Landeshauptstadt Wiesbaden bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Arbeitsangebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Bürofach- und Hilfskräfte	25.548	1.100	1.100	0	0
Warenkaufleute	9.694	270	290	20	0
Bank- und Versicherungskaufleute	9.108	60	170	110	1
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	8.371	470	170	-300	-4
Übrige Gesundheitsdienstberufe	7.846	700	310	-390	-5
Sozialpflegerische Berufe	5.088	860	210	-650	-13
Techniker	4.075	150	100	-50	-1
Reinigungsberufe	3.789	500	300	-200	-5
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	3.646	90	70	-20	-1
Ingenieure	3.088	70	10	-60	-2

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

4.5.4 Ergebnisse der Expertenbefragung in Wiesbaden

4.5.4.1 Berufsgruppen

In der Landeshauptstadt Wiesbaden wurden insgesamt 25 Expertinnen und Experten schriftlich befragt. Einige Akteure haben ihre Expertenmeinung zu verschiedenen Berufsgruppen gegeben. Somit ergeben sich für die folgenden Berufsgruppen die gezeigte Anzahl von Experten und Expertinnen:

14 Chemiarbeiter	1
28 Mechaniker	2
31 Elektriker	2
41 Speisenbereiter (Köche)	3
60 Ingenieure	6
62 Techniker	3
68 Warenkaufleute	2
69 Bank- und Versicherungskaufleute	4
70 andere Dienstleistungskaufleute	4
71 Landverkehr (KFZ-Führer)	4

74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	4
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	4
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	3
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	5
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	2
86 Sozialpflegerische Berufe	8
91 Gästebetreuer	4
93 Reinigungsberufe	2

Auf dem Workshop wurden alle 18 prognostizierten Berufsgruppen diskutiert. Es stimmten die Experten und Expertinnen in 16 von 18 Fällen der quantitativen Prognose zu. Somit erscheint es plausibel, die prognostizierten Mismatches dieser Berufsgruppen als bestätigt anzusehen und als Endergebnis zu übernehmen. Nur bei zwei Berufsgruppen wichen die Einschätzungen der Expertinnen und Experten von der quantitativen Prognose ab. Dies war bei den Berufen des Landverkehrs (71) und den Bürofach- und Bürohilfskräften der Fall.

Diese beiden Prognosen wurden intensiv diskutiert. Der Prognose des Überschusses bei den **Berufen des Landverkehrs** wird eher nicht zugestimmt, da der Bedarf an Arbeitskräften im Öffentlichen Nahverkehr wegen des rückläufigen Individualverkehrs weiter steigen werde. Im Transportverkehr scheint der Trend der letzten Jahre, den Bedarf durch halblegale Unternehmen aus dem Ausland zu decken, gestoppt zu sein. Der Wegfall der Wehrpflicht kann zukünftige Defizite weiter verstärken, da es keine Möglichkeit mehr geben werde, günstig einen LKW-Führerschein zu erwerben. Insgesamt scheint der Arbeitsmarkt aber noch stabil zu sein und zu bleiben.

Der Prognose des Defizits für die **Bürofach- und Bürohilfskräfte** wird nicht zugestimmt, da es nach Meinung aller Experten einen Überschuss geben wird. Es bestehe eine Überausbildung, gerade bei den Hauptschulabgängern (es sei bereits jetzt einer der wenigen Berufe, bei denen es heute schon einen starken Überhang gäbe). Problematisch ist, dass die Ausbildung zu wenig fokussiert ist und dass aufgrund der gestiegenen Anforderungen ehemals typischer Ausbildungsberufe wie Sekretariat-/Assistenzberufe diese heute von Bachelor-Studierenden gemacht werden.

4.5.4.2 Zukünftige Entwicklung der Branchen

Es existiert ein strukturelles Defizit hinsichtlich des Branchenmixes: Wiesbaden ist stark durch einen **Dienstleistungsbereich** mit kaufmännische Beschäftigten geprägt und hat im Gegenzug relativ wenig produzierendes Gewerbe, das geringqualifizierte Arbeitnehmer beschäftigen könnte. Kennzeichnend für das produzierende Gewerbe in Wiesbaden ist ein hohes Maß an Qualität, so dass eher gut ausgebildete Fachkräfte gesucht werden. Der öffentliche Sektor bleibt in absehbarer Zukunft stabil.

Alle Branchen werden laut Expertenmeinung durch die Zunahme von Zeitarbeits- und befristeten Stellen sowie von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gekennzeichnet sein. Insbesondere Stellen für Geringqualifizierte werden aus Sicht der Experten und Expertinnen abgebaut. Technische Anforderungen an die Beschäftigten nehmen zukünftig ebenso wie psychische Belastungen (z.B. Zeitdruck) zu.

Die Experten und Expertinnen sehen insbesondere die **Gesundheitsbranche** sowie den Bereich „Lager, Logistik und Transport“ als expandierende Branchen. Die Stadt Wiesbaden wird aus Sicht der Experten und Expertinnen von der Politik als Gesundheitsstandort positioniert. Außerdem steigt das Gesundheits- und Fitnessbewusstsein und die Gesundheitsvorsorge bekommt einen größeren Stellenwert. Im Gesundheitswesen wird der Dienstleistungsaspekt stärker in den Vordergrund rücken. Dazu gehören neben der Altenpflege und anderen Pfllegetätigkeiten vor allem auch medizinische Dienstleistungen und Gesundheitsmanagement. Nicht zu vergessen ist der Bereich Wellness und Schönheit. Der zunehmende Bedarf an Fachkräften als auch an Hilfspersonal wird hier durch die Öffnung der Arbeitsmärkte nach Osteuropa und durch Nachbarländer zum Teil gedeckt werden. Insbesondere in den niedrigqualifizierten Berufen werden die Berufsbilder und Tätigkeitsfelder weiter differenziert. Die **Logistikbranche** erhält insbesondere durch den Flughafenausbau, der sich nicht nur auf die Stadt Frankfurt am Main, sondern auf das gesamte Rhein-Main-Gebiet auswirkt, einen positiven Schub. Auch die Ansiedlung von Großmärkten trägt dazu bei.

Erneuerbare Energien werden sich als ernst zu nehmender Wirtschaftszweig etablieren.

Dagegen betrachten viele Experten und Expertinnen das produzierende Gewerbe und den Einzelhandel als schrumpfende Wirtschaftszweige. Der Internethandel wird dem Facheinzelhandel zusätzlich Konkurrenz machen. Im produzierenden Gewerbe wird die Nachfrage nach Hilfsarbeitern fallen. Eine negative Kostenstruktur im Vergleich mit dem Ausland und ein hoher Automatisierungsgrad führen zum Rückgang der Nachfrage nach ungelernten Hilfskräften. Auch Banken und Versicherungen werden in Zukunft in Wiesbaden schrumpfen.

4.5.4.3 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Die Experten und Expertinnen haben auch Angaben dazu gemacht, in welchen Bereichen sich neue Berufe entwickeln werden und welche neuen Berufe und Qualifikationen benötigt werden.

Es zeichnet sich ab, dass Generalisten in allen Berufszweigen weniger gebraucht werden, und sie nach und nach durch Spezialisten ersetzt werden.

In den Augen Außenstehender gilt Wiesbaden als wenig aufregend, so die Experten und Expertinnen. Dies wirkt insbesondere auf junge Fachkräfte aus kreativen Berufsfeldern wie der Kommunikations- oder der Designbranche wenig anziehend. Die Ansiedlung der European Business School könnte die Studentenquote in Wiesbaden erhöhen und das Image in dieser Hinsicht aufbessern. Im Medienbereich und im Bereich der Dienstleistungen werden neue Angebote und Produkte entstehen, die neue Mitarbeiter/innen und Ausbildungen erfordern.

In den **technischen Bereichen** werden sich neue Spezialisten-Berufe entwickeln. Techniker und Ingenieure, vor allem diejenigen mit Spezialwissen, werden in der Zukunft eine größere Rolle spielen, weil auch in den nicht-technischen Berufen wie z.B. der Logistik- und Transportbranche ein grundsätzliches Technikwissen zur Bedienung neuester Maschinen ent-

scheidend sein wird. Hier gibt es jedoch das Problem, dass Wiesbaden kein Technikstandort ist und nicht über ein technisches Image verfügt. Das Fehlen einer Technischen Hochschule und andere Themenschwerpunkte als technisches Wissen in den weiterführenden Schulen führen dazu, dass die benötigten Arbeitskräfte nur schwer zu bekommen sind. Junge Schulabgänger können sich aufgrund von fehlender Information unter den technischen Berufen und deren Aufgabenfeldern teilweise nichts vorstellen. Der Mangel bei diesen Berufen/Tätigkeiten ist insofern gravierend, weil technische Spitzenkräfte nicht nur für die Durchführung ihrer eigentlichen Aufgaben benötigt werden, sondern auch um Fachkräfte in den mittleren und unteren Unternehmensebenen einzusetzen und zu halten.

Bei der **Gesundheitsvorsorge** und der Altenbetreuung sowie bei der Unterstützung und Pflege von anderen Hilfebedürftigen werden neue Berufsbilder entstehen. Im Bereich Gesundheit wird sich das Berufsbild des Fitnesskaufmanns erweitern und einen neuen Schwerpunkt bekommen.

Im sozialpflegerischen Bereich fehlt es vor allem an männlichen Erziehern als Rollenvorbilder. Dies ist jedoch kein Problem, das sich alleine auf Wiesbaden beschränkt.

In vielen Branchen wurden bereits neue Berufsbilder geschaffen, um benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit eines Berufsabschlusses zu ermöglichen (z.B. Baugewerbe-Hochbaufacharbeiter). Diese Ausbildungsberufe sind anerkannt, können mit einem niedrigeren Bildungsabschluss absolviert werden und haben eine verkürzte Ausbildungsdauer. Das Arbeitsentgelt liegt demzufolge auch unter dem eines Facharbeiters, d.h. diese Arbeitskräfte sind günstiger und somit für Arbeitgeber auch attraktiver als der klassische Facharbeiter.

Bei den technischen Berufen werden kaufmännische Kenntnisse an Gewicht zunehmen. Ebenso werden Qualifikationen im Bereich der Kunden- und Serviceorientierung an Bedeutung gewinnen. Weitere Qualifikationsanforderungen sind hohe Mobilität, Einsatzbereitschaft, hohe Problemlösungskompetenzen sowie gute fachliche Kenntnisse.

Wiesbaden ist sehr engagiert auf dem Themengebiet der Nachqualifizierung von Arbeitskräften über 40 Jahre und Quereinsteiger. Vorbild ist hier Frankfurt, mit einer modularen, selbstständigen und betreuten Weiterbildung zur Sicherung des Arbeitsplatzes, zur Personalentwicklung und zur Durchsetzung einheitlicher bundesweiter Standards.

4.5.5 Handlungsfelder für Wiesbaden

Insgesamt wurden für Wiesbaden drei Handlungsfelder identifiziert, die aus Sicht der Expertenrunde für die Landeshauptstadt besonders wichtig ist:

- Zusätzliche Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitslosen,
- Fachkräfte für den Gesundheitsbereich,
- Verbesserung der Struktur zur schnelleren Vermittlung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

4.5.5.1 Zusätzliche Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitslosen

Generell erschweren eine restriktive Flächenpolitik und zum Teil bürokratische Vorgaben die Ansiedlung von produzierendem Gewerbe, insbesondere für einfache Tätigkeiten.

Das vorherrschende Preisniveau (z.B. bei den Grundstücks- und Häusermieten) und die geringe Anzahl an geeigneten Gewerbeflächen in Wiesbaden behindern die Ansiedlung von kleineren und mittleren Gewerbebetrieben zusätzlich. Die hohen Preise und der Mangel an günstigem Wohnraum führen auch dazu, dass es für Arbeitnehmer unattraktiv ist, in die Region zu ziehen, weil der Reallohn hier niedriger ist als in anderen Regionen.

In Wiesbaden gibt es nach Meinung der Experten einen Mismatch zwischen der von der Arbeitgeberseite nachgefragten Qualifikation und der vorhandener Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt, u.a. weil das allgemeine Qualifikationsniveau steigt („einfachere“ Arbeiten werden vermehrt von Hochschulabsolventen oder von älteren erfahrenen Arbeitnehmern erledigt) und weil Wiesbaden ein Hochtechnologiestandort ist, der vor allem gut ausgebildete Techniker und Ingenieure benötigt. Gleichzeitig beherrschen viele junge potentielle Arbeitskräfte Grundfähigkeiten wie saubere Deutsch- und Mathematikkenntnisse nicht, die über lang andauernde Qualifikationsketten gelehrt werden müssen. Darüber hinaus fehlen bei den einfachen Tätigkeiten häufig die benötigten Soft-Skills, die kurzfristig nur schwer vermittelt werden können.

Es besteht das Problem einer möglichen Verfestigung der Jugendsockelarbeitslosigkeit. Hauptschulabgänger haben weniger Möglichkeiten bei der Berufsauswahl und werden ungewollt in geringqualifizierte Beschäftigungen gedrängt, obwohl sie aufgrund ihrer Kompetenzen höher qualifizierte Tätigkeiten ausüben könnten.

In der nahen Zukunft scheiden viele gutausgebildete Arbeitskräfte altersbedingt aus ihrem Beruf aus. Gleichzeitig sind die absoluten Zahlen der Ausgebildeten relativ gering und die der Schulabgänger rückläufig.

Unternehmen wollen geringqualifizierte Arbeitskräfte aufgrund der Kosten des temporären Arbeitsausfalls und der teureren Weiterbeschäftigung teilweise nicht weiterbilden, sondern lassen eher potentielle Aufträge liegen.

Wiesbaden steuert dem Problem bereits heute durch eine frühe Vorbereitung zukünftiger Schulabgänger (2-3 Jahre vor dem erwarteten Abschluss werden bereits Informationstage veranstaltet und mehrwöchige Praktika durchgeführt) und durch Förderung der Elternbildung entgegen.

Das Ziel dieses Handlungsfelds ist die **zusätzliche Beschäftigung von geringqualifizierten Arbeitslosen**.

Folgende Wege zur Erreichung dieses Ziels wurden vorgeschlagen:

- Verbesserung des Branchenmixes

- Umverteilung auf andere Arbeitsmärkte in der Region (z.B. auf den Flughafen)

Die folgenden **Maßnahmen** können dazu führen, dass der Branchenmix verbessert wird und eine Umverteilung auf andere Arbeitsmärkte in der Region stattfindet:

- Ausweisung von neuen Gewerbeflächen für Branchen mit Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften wie z.B. Speditions- und Logistikgewerbe. Notfalls ist ein Ankauf bestehender, nicht genutzter Gewerbeflächen durch die Stadt und der Weiterverkauf oder die Weitervermietung dieser Flächen unter Wert zu überlegen.
- Unterstützung mittelgroßer Handwerksbetriebe (hier könnten geringqualifizierte Arbeitskräfte als Zuarbeiter gebraucht werden). Problem: außer geringeren Grundstücksmietens sind keine anderen Faktoren bekannt, die eine Expansion/Ansiedlung von Handwerksbetrieben fördern bzw. die Investitionstätigkeiten auslösen würden. Hierzu wäre eine Studie möglicherweise sinnvoll.
- Verbesserung der S-Bahn-Anbindung zum Frankfurter Flughafen (hauptsächlich sollte die Taktfrequenz in den frühen Morgenstunden erhöht werden).

Hauptakteure bei diesen Maßnahmenvorschlägen wäre die Politik, Unternehmen und der RMV.

4.5.5.2 Fachkräfte für den Gesundheitsbereich

Durch jahrzehntelange Pflege des Gesundheitssektors ist Wiesbaden in dieser Branche mit vielen Institutionen und Unternehmen in allen Größen und Kategorien breit aufgestellt. Dies gilt auch für den Bereich der Medizintechnik. Die politische Führung fördert den Standort zudem als Wellness- und Gesundheitsstandort mit traditionellen Einrichtungen und gesundheitsfördernden Heilquellen. Gemeinhin gilt die Gesundheitsbranche wegen der demographischen Entwicklung und dem relativen Wohlstand in der Region als Wachstumstreiber.

Das Hauptproblem sind die (zukünftig) fehlenden Arbeitskräfte in der Branche. Der Gesundheits- und Pflegebereich ist bei jungen Absolventen nicht beliebt. Die Abbrecherquote der Auszubildenden ist im Vergleich zu anderen Berufen relativ hoch, weil die ursprüngliche Motivation „Menschen helfen“ langfristig nicht belastbar ist. Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gestaltet sich schwierig und Folgeprobleme wie mangelnde Deutschkenntnisse sind nur mühsam zu beheben. Trotzdem liegt in der Öffnung der Grenzen hin zu Osteuropa eine potentielle Chance.

Durch die relativ hohe Kaufkraft hat Wiesbaden den Standortvorteil, dass private Gesundheitsdienstleister tendenziell leichter Fuß fassen können.

In der Gesundheitsbranche gilt der obige Punkt besonders. Es werden viele ungelernete Arbeitskräfte beschäftigt, die von ihren Arbeitgebern nicht weitergebildet werden wollen.

Wiesbaden fördert den Ausbildungsbereich bereits mit einer Altenpflegeschule und einer Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Ziel dieses Handlungsfeldes ist eine **Zunahme von Fachkräften für den Gesundheitsbereich**. Folgende Wege sind aus Sicht der Experten und Expertinnen dazu geeignet, dieses Ziel zu erreichen:

- Anwerbung aus dem Ausland,
- Imageverbesserung,
- (Nach-)Qualifizierung von vorhandenen Arbeitslosen, Geringqualifizierten und 400-Euro-Jobbern,
- Reintegration von Frauen nach der Schwangerschaft bzw. nach der frühkindlichen Erziehung.

Dieses bedeutet im Einzelnen:

- Genauere/bessere Darstellung der Möglichkeiten in der Gesundheitsbranche und der Gründe für eine Arbeit in der Gesundheitsbranche (wie z.B. Spaß an der Arbeit, vielfältige Arbeitsmöglichkeiten, niedrige Einstiegsschwellen) für die Zielgruppe Jugendliche, Migranten, Arbeitslose und Frauen nach der Familienphase. Mögliche Instrumente zur Erreichung sind (regionale) Imagekampagnen, gegebenenfalls im Fernsehen mit Hilfe von Dailysoaps, und Informationsveranstaltungen.
- Verbesserung der Lohnstruktur,
- Attraktivere Rahmenbedingungen schaffen z.B. in der Kinderbetreuung (längere Öffnungszeiten der Kindergärten),
- Sozialpsychologische Betreuung zur Verringerung der Abbrecherquoten bei den Auszubildenden.

Akteure dieses Handlungsfeldes wären Berufsverbände, Arbeitsagentur, Schulen, Unternehmen, Gewerkschaften sowie die Marketingabteilung der Stadt.

4.5.5.3 Verbesserung der Struktur zur schnelleren Vermittlung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Die bestehenden Strukturen zum Austausch von Informationen zwischen Arbeitgebern, Weiterbildungsinstitutionen und Arbeitsagenturen wie z.B. die Koordinierungsstelle in den Arbeitsagenturen, scheinen für die beteiligten und potentiellen Partner nicht genügend bekannt zu sein und für eine schnelle und effiziente Arbeit nicht auszureichen.

Die aktuelle Infrastruktur erlaubt keine schnelle Reaktion auf Verschiebungen in der Arbeitsnachfrage. Bürokratische Verfahren verhindern die Möglichkeit eines schnellen Jobwechsels oder Arbeitseintritts.

Deshalb wird eine Verbesserung des Matchings angestrebt. Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage könnte durch folgende Maßnahmen optimiert werden:

- Bestehende Strukturen optimieren und bekannt machen,
- Netzwerk/Plattform schaffen für schnelleren u. effektiven Austausch von Informationen zum bestehenden Angebot und Bedarf zwischen Unternehmen und Arbeits-/Weiterbildungsagenturen. Allerdings könnten hier datenschutzrechtliche Probleme auftreten.

Die Hauptakteure für dieses Feld sind die Stadt Wiesbaden, die Arbeitsagentur sowie die Kammern (Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammer). Bei den Kammern muss jedoch berücksichtigt werden, dass Informationen nur bestimmten Akteuren zur Verfügung stehen.

4.6 Main-Taunus-Kreis

Der Main-Taunus-Kreis zeichnet sich durch eine heterogene Wirtschaftsstruktur mit einer hohen Bedeutung des Handwerks aus. Das produzierende Gewerbe hat daher einen besonders hohen Anteil an Nischenanbietern, die den Arbeitsmarkt des Landkreises vor starken konjunkturbedingten Schwankungen schützen.

4.6.1 Die wichtigsten Ergebnisse für den Main-Taunus-Kreis

Bis zum Jahr 2014 wird ein Überschuss von 7% der Geringqualifizierten prognostiziert. Für die Qualifikationsstufe der Höherqualifizierten wird dagegen ein Defizit von -1% (Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung) und von -2% für diejenigen mit einer (Fach-)Hochschulausbildung projiziert.

Die 10 größten Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis sind:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte
- Warenkaufleute
- Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
- Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren
- Bank- und Versicherungskaufleute
- Techniker
- Übrige Gesundheitsdienstberufe
- Sozialpflegerische Berufe
- Ingenieure
- Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter.

Unternehmen im Main-Taunus-Kreis werden in den kommenden Jahren besondere Probleme haben, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter und Mitarbeiter in sozialpflegerischen Berufen zu finden, da hier gravierende Defizite vermutet werden. Ebenso wird ein Defizit bei den Bürofach- und Bürohilfskräften bis 2014 eintreten. Ein nennenswerter Überschuss wird wahrscheinlich bei den Warenkaufleuten zu beobachten sein.

Die zwei gravierenden Handlungsfelder für den Main-Taunus-Kreis sind die Gesundheitsbranche und die Ausbildungsreife.

Die Gesundheitsbranche wird als wachsende Branche gesehen, in der zukünftig ein besonderer Fachkräftemangel herrschen wird. Eine Maßnahme gegen Fachkräftemangel besteht darin, die schon vorhandenen Arbeitskräfte in ihrem Beruf zu halten. Eine weitere Maßnahme im Bereich Pflege ist die Anwerbung neuer Arbeitskräfte sowie einer ausreichend großen Anzahl an Kandidaten für die Ausbildung.

Ein großes Problem für den Arbeitsmarkt Main-Taunus-Kreis ist die häufig fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen. Das führt dazu, dass auf der einen Seite Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen, auf der anderen Seite aber Fachkräfte in vielen Berufen fehlen. Somit ist ein Handlungsfeld für den Landkreis, die Jugendlichen zum Absolvieren einer erfolgreichen Ausbildung zu führen. Dies erfolgt insbesondere durch niedrigschwellige An-

gebote an die Jugendlichen, Soft Skills zu erwerben. Alle Maßnahmen des Main-Taunus-Kreises zur Ausbildungsreife sollten an das Programm OloV⁶⁷ angegliedert werden.

4.6.2 Qualifikationen im Main-Taunus-Kreis

4.6.2.1 Arbeitsnachfrage nach Qualifikation

Die realisierte Nachfrage nach Arbeitskräften beträgt im Main-Taunus-Kreis im Jahr 2009⁶⁸ rund 81.600 Personen. Von diesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen 23% eine (Fach-)Hochschulausbildung, 62% eine Berufsausbildung und 15% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁶⁹

Bis zum Jahr 2014 sind keine gravierenden Veränderungen zu erwarten. Die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung wird um 3% steigen. Die Anteile nach Qualifikation werden sich bis zum Jahr 2014 nur moderat zugunsten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulausbildung (ca. +2 Prozentpunkte) verändern. Die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Berufsausbildung wird dabei anteilmäßig stark zurückgehen (ca. -1,8 Prozentpunkte), während die Nachfrage nach Beschäftigten mit Berufsausbildung annähernd gleich bleibt (ca. -0,3 Prozentpunkte)

Die nachfolgende Tabelle stellt die Nachfrage an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach deren Qualifikation im Main-Taunus-Kreis zwischen 2009 und 2014 dar.

Tabelle 40: Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikation im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

Qualifikation	Arbeitsnachfrage in 2009 in Prozent	Arbeitsnachfrage in 2014 in Prozent (gerundet)	Veränderung in Prozentpunkten
(Fach-)Hochschulausbildung	22,96	25	2,04
mit Berufsausbildung	62,28	62	-0,28
Keine Ausbildung	14,76	13	-1,76

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

Die nachfolgende Grafik zeigt die (prognostizierte) Entwicklung der Nachfrage nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den drei Qualifikationsgruppen im Main-Taunus-Kreis zwischen 1987 und 2014. Die Verläufe der einzelnen Grafiken ähneln denjenigen aus Frankfurt am Main. Sie zeigen, dass die Nachfrage nach Beschäftigten mit akademischem Hinter-

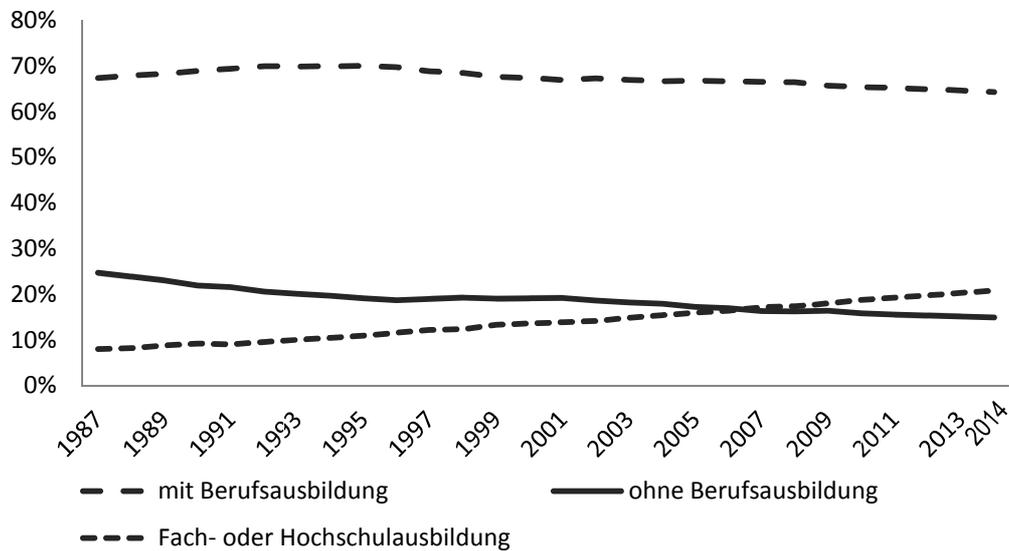
⁶⁷ OloV ist seit 2005 die landesweite Strategie zur "Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen". (vgl. <http://www.olov-hessen.de/>)

⁶⁸ Es handelt sich um Daten über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zum zweiten Quartal (30.06.), die gute Näherungswerte für die durchschnittliche Beschäftigung in einem Jahr bilden.

⁶⁹ Bei 22,6% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

grund die Nachfrage nach Beschäftigten ohne Ausbildung bzw. mit Berufsausbildung verdrängt, dies aber schon viel eher.

Abbildung 33: Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationsgruppen im Main-Taunus-Kreis zwischen 1987 und 2014, Angaben in Prozent



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

4.6.2.2 Arbeitsangebot nach Qualifikation

Von allen 84.600 Erwerbspersonen⁷⁰ im Main-Taunus-Kreis weisen im Basiszeitpunkt 2009

- 21% eine (Fach-)Hochschulausbildung,
- 64% eine Berufsausbildung und
- 14% keine abgeschlossene Berufsausbildung auf.⁷¹

Bei Frauen ist der Anteil derjenigen mit einer Berufsausbildung (70%) etwas höher als bei Männern (60%). Umgekehrt ist es bei den (Fach-) Hochschulabschlüssen: Mit 16% liegt er bei Frauen etwas niedriger als bei Männern (26%). Die geschlechtsspezifische Verteilung in der Kategorie „keine abgeschlossene Ausbildung“ ist nahezu ausgeglichen (Frauen:15 %, Männer: 14 %).

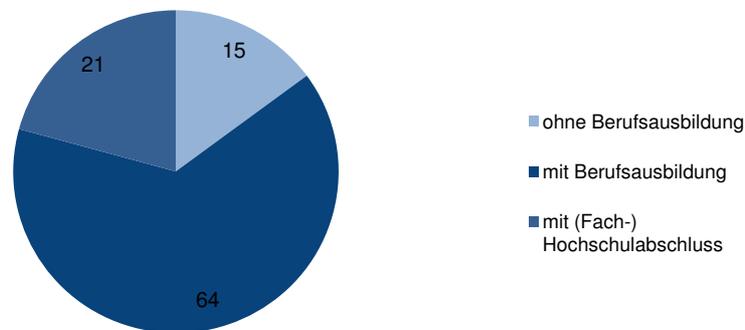
Im Main-Taunus-Kreis ist der Anteil der Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung deutlich höher als in den anderen Untersuchungsregionen. Frankfurt mit 50% und Wiesbaden mit 61%. Der Anteil an Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Ausbildung ist mit 14 % hingegen vergleichsweise niedrig.

⁷⁰ Unter dem Arbeitsangebot wird die Zahl der Erwerbspersonen (hier die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) verstanden.

⁷¹ Bei 19% der Erwerbspersonen fehlen Angaben zur beruflichen Qualifikation. Der Anteil fehlender Angaben ist seit einigen Jahren steigend und verursacht dadurch Vorbehalte bei der Verarbeitung dieser Daten. In den Berechnungen wurde davon ausgegangen, dass es keine Unterschiede bei der Qualifizierungsstruktur der gemeldeten Fälle und der Fälle „ohne Angabe“ gibt.

Bis 2014 ist keine wesentliche Veränderung der Qualifikationsstruktur zu erwarten, so dass sich die Prognoseergebnisse kaum von der Ausgangssituation unterscheiden.⁷²

Abbildung 34: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis nach Qualifikation in 2014, Anteile in Prozent

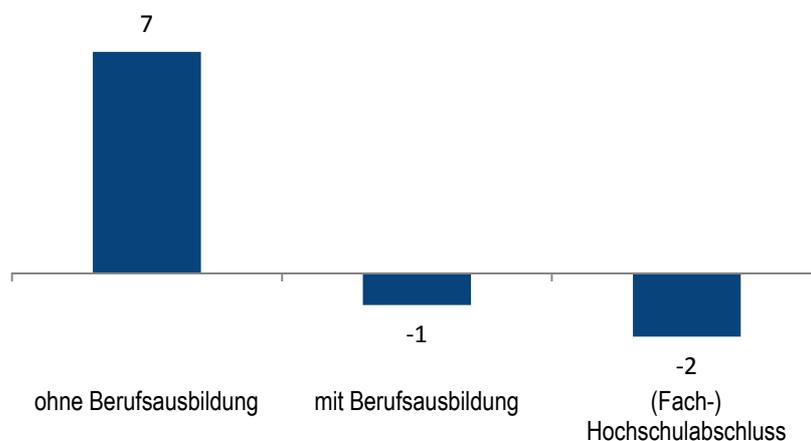


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Hessen Agentur

4.6.2.3 Mismatch nach Qualifikation

Um den Mismatch zu definieren, werden die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot unter Berücksichtigung der Pendlerströme gegenüber gestellt. Bis zum Jahr 2014 wird nur ein deutlicher Überschuss für Beschäftigte ohne Berufsausbildung (850) prognostiziert. Bei den Fachkräften wird ein geringes Defizit auftreten. Dabei wird dies bei den Hochqualifizierten mit (Fach-) Hochschulabschluss (-360) deutlicher ausfallen als bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung (-260).

Abbildung 35: Prognose der Qualifikationsentwicklung im Main-Taunus-Kreis 2014, Angaben in Prozent



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

⁷²Siehe die Erläuterungen in Kapitel 4.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots in den Regierungsbezirken.

4.6.3 Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis

4.6.3.1 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Prognose der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort umfasst 11 Berufsgruppen, die rund 58.600 Beschäftigte und etwa 72% der Gesamtbeschäftigung ausmachen. Einige Berufsgruppen haben so viele Beschäftigte, dass dort auch einzelne Berufsordnungen (Untergruppe der Berufsgruppe) prognostiziert werden, wenn sie mindestens 1.500 Beschäftigte haben. Dies ist insgesamt bei neun Berufsordnungen der Fall, so dass diese Berufe detaillierter betrachtet werden können. Bis 2014 wird in den 11 untersuchten Berufsgruppen die zusätzliche Arbeitsnachfrage etwa 1.670 Personen betragen. Die Arbeitskräftenachfrage wird zwischen 2009 und 2014 in diesen 11 Berufsgruppen um knapp 3% steigen. Die Gesamtbeschäftigung wird in etwa dem gleichen Umfang mit gut 3% steigen.⁷³

Die Berufsgruppe der Bürofach- und Hilfskräfte ist mit rund 20.520 Beschäftigten im Jahr 2014 die größte Berufsgruppe im Main-Taunus-Kreis. Als zweites folgt mit großem Abstand die Berufsgruppe der Warenkaufleute mit annähernd 8.030 Beschäftigten. Das Schlusslicht unter den 10 größten Berufsgruppen bilden die Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter mit etwas mehr als 2.190 Beschäftigten.

Erweiterungsbedarf

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis mit der prognostizierten Höhe des Erweiterungsbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt. Alle Prognosen der Nachfrage finden sich im Anhang A.12.

Tabelle 41: Erweiterungsbedarf nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

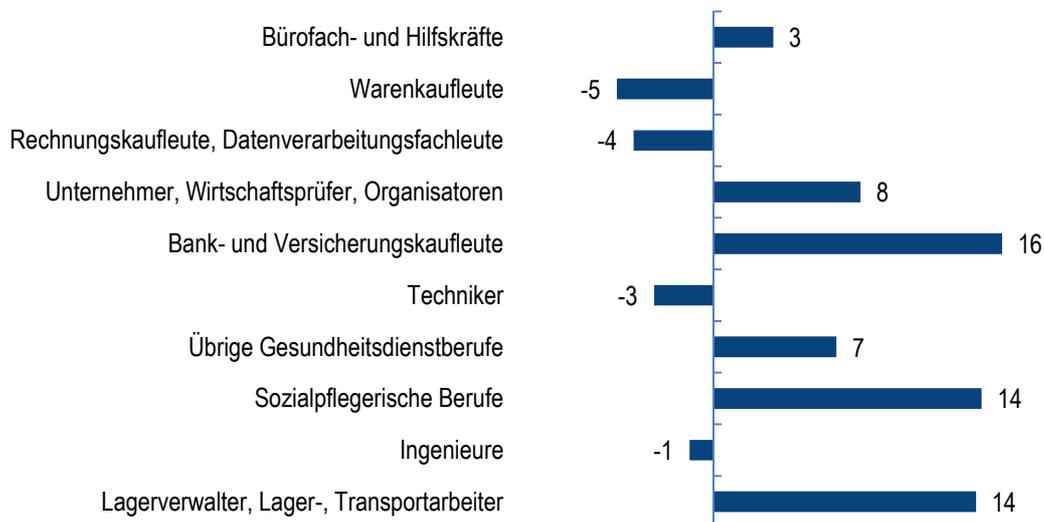
	Arbeitsnachfrage am	Veränderung im Vergleich zum	
	Arbeitsort 2014	Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	20.520	640	3
Warenkaufleute	8.030	-440	-5
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6.010	-270	-4
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	5.610	410	8
Bank- und Versicherungskaufleute	4.330	580	16
Techniker	3.300	-110	-3
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.380	210	7
Sozialpflegerische Berufe	2.940	370	14
Ingenieure	2.320	-30	-1
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.190	270	14

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

⁷³ Für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ist die schwer voraussagbare gesamtwirtschaftliche Entwicklung ein entscheidender Faktor. Daher können sich teils deutliche Abweichungen von dieser Prognose ergeben.

Die relativen Veränderungen des Erweiterungsbedarfs werden verdeutlicht.

Abbildung 36: Veränderung des Erweiterungsbedarfes nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben in Prozent



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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungsbedarfes für den Main-Taunus-Kreis lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt wird für vier Berufsgruppen ein Rückgang der Nachfrage und für sechs eine Zunahme der Nachfrage prognostiziert.
- Absolut und relativ sinkt die Nachfrage nach Warenkaufleuten mit etwas mehr als 5% (ca. 440 Beschäftigte) am stärksten. Allerdings beträgt auch der Rückgang der Nachfrage an Rechnungskauf-, Datenverarbeitungsfachleuten und an Technikern etwa 4% bzw. 3% (ca. 270 bzw. 110 Beschäftigte). Dagegen sinkt der Bedarf an Ingenieuren nur leicht um rund 1% (ca. 30 Beschäftigte).
- Die Nachfrage nach Bank- und Versicherungskaufleuten wird bis 2014 mit einem Zuwachs von über 15% (ca. 580 Beschäftigte) am höchsten sein, dicht gefolgt von der Berufsgruppe der sozialpflegerischen Berufe mit rund 14% (ca. 370 Beschäftigte) und der Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter mit ebenfalls rund 14% (ca. 270 Beschäftigte). Die Nachfrage nach den übrigen Berufsgruppen pendelt sich zwischen rund 3% (ca. 640 Beschäftigte) für die Bürofach- und Hilfskräfte und rund 8% (ca. 410 Beschäftigte) für die Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren ein.

Ersatzbedarf

Ein wesentlicher Teil der zusätzlichen Arbeitsnachfrage bis 2014 besteht aus dem Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte. Dieser ist Main-Taunus-Kreis größer

als etwa in Frankfurt am Main jedoch kleiner als in Wiesbaden und bewegt sich zwischen rund 2% für die Ingenieure und etwa 9% für die Techniker.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zehn größten Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis mit der prognostizierten Höhe des Ersatzbedarfs sowie dessen absoluter und relativer Veränderung dargestellt

Tabelle 42: Ersatzbedarf nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	20.520	1.560	8
Warenkaufleute	8.030	710	8
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleuten	6.010	310	5
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	5.610	260	5
Bank- und Versicherungskaufleute	4.330	140	4
Techniker	3.300	290	9
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.380	200	6
Sozialpflegerische Berufe	2.940	200	8
Ingenieure	2.320	50	2
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.190	150	8

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

Gesamtbedarf

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf und damit die gesamte Nachfrage nach Arbeitskräften ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 43: Gesamtbedarf (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) nach Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis 2009 bis 2014, Angaben absolut und prozentual

	Arbeitsnachfrage am Arbeitsort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basiszeitpunkt 2009	
	Insgesamt	Absolut	Veränderung in %
Bürofach- und Hilfskräfte	20.520	2.200	11
Warenkaufleute	8.030	270	3
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6.010	40	1
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	5.610	670	13
Bank- und Versicherungsfachleute	4.330	720	19
Techniker	3.300	180	5
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.380	410	13
Sozialpflegerische Berufe	2.940	570	22
Ingenieure	2.320	20	1
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.190	420	22

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

Die Ergebnisse für die Prognosen des Erweiterungs- und Ersatzbedarfes für den Main-Taunus-Kreis lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Insgesamt verzeichnen alle zehn Berufsgruppen eine Zunahme der Arbeitskräftenachfrage, wobei die Nachfrage nach Rechnungskauf-, und Datenverarbeitungsfachleuten und nach Ingenieuren nur gering ansteigt.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften in den sozialpflegerischen Berufen und nach Lagerverwaltern, Lager-, und Transportarbeitern wächst mit rund 22% (ca. 570 und 420 Beschäftigte) am stärksten. An zweiter Stelle liegen die Bank- und Versicherungskaufleute mit einer Nachfrage von 720 Beschäftigten (ca. 19%). Die Nachfrage nach Arbeitskräften in den übrigen Gesundheitsdienstberufen und nach Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren steigt mit jeweils 13% (ca. 420 und 670 Beschäftigte) ebenfalls zweistellig. Nur die Berufsgruppe der Techniker und der Warenkaufleute wächst mit rund 5% und 3% (ca. 180 und 270 Beschäftigte) einstellig, was auf den sehr hohen Ersatzbedarf in diesen beiden Berufsgruppen zurückzuführen ist.

4.6.3.2 Entwicklung des Arbeitsangebots

Das Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis (Wohnort) umfasst zum Basiszeitpunkt 2009 rund 85.100 Personen. Bis 2014 nimmt es um insgesamt rund 380 Personen zu. Der Rückgang bei Männern (-550) wird durch einen Anstieg des Arbeitsangebots von Frauen im Umfang von rund 930 überkompensiert. Damit steigt das Arbeitsangebot zwischen 2006 und 2014 um rund 0,4%.

Tabelle 44: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis (Wohnortkonzept)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Basiswert	45.160	39.940	85.100
Prognosewert 2014	44.610	40.870	85.480
Differenz	- 550	930	380
Differenz in %	-1,2	2,3	0,4

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur

Anmerkung: Rundungsbedingt können in der Differenzenbildung Abweichungen entstehen.

Die größte Berufsgruppe im Main-Taunus-Kreis stellen die Bürofach- und Bürohilfskräfte. In 2014 wird das Arbeitsangebot am Wohnort rund 19.290 Erwerbspersonen umfassen. Im Vergleich zum Basiszeitpunkt bedeutet dies eine Zunahme um rund 180 Erwerbspersonen, dies entspricht einem Wachstum von 1,0%.

In der nachfolgenden Tabelle sind die nach dem Umfang des Arbeitsangebots wichtigsten Berufsfelder im Main-Taunus-Kreis mit der prognostizierten Höhe des Arbeitsangebots sowie der absoluten und relativen Veränderung dargestellt. Die gesamten Ergebnisse der Angebotsprognose sind im Anhang A.18 zu finden.

Tabelle 45: Arbeitsangebot im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen

	Arbeitsangebot am Wohnort 2014	Veränderung im Vergleich zum Basis- zeitpunkt	
	Insgesamt	Absolut	Veränderungen in %
Bürofach-, Bürohilfskräfte	19.110	180	1,0
Warenkaufleute	6.250	110	1,8
Bank-, Versicherungskaufleute	6.330	-170	-2,7
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	4.750	-80	-1,6
Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.020	120	2,9
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	4.110	-70	-1,6
Techniker	3.190	0	0,0
Sozialpflegerische Berufe	2.570	100	3,8
Ingenieure	2.590	-70	-2,9
Andere Dienstleistungskaufleute	1.810	-10	-0,7

Quelle: Berechnungen der Hessen Agentur, gerundete Absolutwerte

Folgende Ergebnisse der Prognose bis 2014 lassen sich zusammenfassen:

- Rückläufig ist das Arbeitsangebot in den folgenden Berufsgruppen: Bank- und Versicherungskaufleute, Rechnungskaufleute und Datenverarbeitungsfachleute, Unternehmer, Wirtschaftsprüfer und Organisatoren, Ingenieure sowie andere Dienstleistungskaufleute.
- Der größte Rückgang des Arbeitsangebots ist bei den Ingenieuren zu verzeichnen. Insgesamt umfasst das Arbeitsangebot 2009 im Main-Taunus-Kreis rund 2.590 Ingenieure. 2014 werden es rund 70 weniger sein, dies bedeutet ein Rückgang um 2,9 %.
- Ein steigendes Arbeitsangebot ist bis 2014 in den folgenden Berufsbereichen zu erwarten: Bürofach- und Bürohilfskräfte, Warenkaufleute, übrige Gesundheitsberufe sowie sozialpflegerische Berufe.
- Keine Veränderung im Arbeitsangebot ergibt sich für die rund 3.170 Techniker im Main-Taunus-Kreis.

4.6.3.3 Mismatch der Berufe im Main-Taunus-Kreis

Die Entwicklung der Nachfrage nach Berufen am Arbeitsort und die Entwicklung des Angebots an Berufen am Wohnort werden nun unter Berücksichtigung der Pendlerströme zusammgeführt, um den Mismatch zu definieren.⁷⁴

⁷⁴ Eine ausführliche Darstellung des Matching-Prozesses findet sich in Kapitel 3.3.

Im Main-Taunus-Kreis werden in 7 von 10 Berufsgruppen zum Teil allerdings nur leichte Angebotsdefizite auftreten. Unternehmen im Main-Taunus-Kreis bekommen in den nächsten Jahren besondere Probleme, Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter und Mitarbeiter in sozialpflegerischen Berufen (jeweils -8%) zu finden, da dort gravierende Defizite vermutet werden. Für Ingenieure, Techniker sowie Rechnungskauf- und Datenverarbeitungsleute dagegen wird der Arbeitsmarkt bis 2014 mehr oder weniger ausgeglichen sein. Ein nennenswerter Überschuss ist wahrscheinlich nur bei den Warenkaufleuten (160, +2%) zu beobachten. Bei allen restlichen Berufsgruppen ist der Bedarf der Unternehmen höher als die Anzahl der Arbeitskräfte, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt sowie unter Berücksichtigung des prognostizierten Pendlerverhaltens zur Verfügung stehen. Auch wenn das prozentuale Defizit bei den Bürofach- und Bürohilfskräften nicht sehr hoch ausfällt, so bedeutet dies absolut dennoch, dass 360 Personen mit dieser Tätigkeit in Zukunft fehlen werden.

In der nachfolgenden Tabelle ist die prognostizierte zusätzliche Nachfrage nach und das zukünftige zusätzliche Angebot an Arbeitskräften in den 10 größten Berufsgruppen unter Berücksichtigung der Pendlerströme sowie der absolute und relative Mismatch für diese aus Sicht der Nachfrage größten Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis dargestellt. Eine Zusammenstellung aller prognostizierten Mismatches, auch der Berufsordnungen findet sich im Anhang Tabelle A.6.

Tabelle 46: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, 10 größte Berufsgruppen

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten in 2009
Bürofach- und Hilfskräfte	19.875	680	320	-360	-2
Warenkaufleute	8.472	90	250	160	2
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	6.275	10	30	20	0
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	5.203	130	40	-90	-2
Bank- und Versicherungsfachleute	3.744	160	0	-160	-4
Techniker	3.411	30	30	0	0
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.168	250	150	-100	-3
Sozialpflegerische Berufe	2.569	320	120	-200	-8
Ingenieure	2.346	10	-10	-20	-1
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	1.921	190	30	-160	-8

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

4.6.4 Ergebnisse der Expertenbefragung im Main-Taunus-Kreis

4.6.4.1 Berufsgruppen

Im Main-Taunus-Kreis wurden insgesamt 14 Experten und Expertinnen schriftlich befragt. Einige Akteure haben ihre Expertenmeinung zu verschiedenen Berufsgruppen gegeben. Somit ergeben sich für die folgenden Berufsgruppen die gezeigte Anzahl von Experten und Expertinnen:

60 Ingenieure	4
62 Techniker	3
68 Warenkaufleute	3
69 Bank- und Versicherungskaufleute	2
71 Landverkehr (KFZ-Führer)	0
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	0
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	2
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	4
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	4
86 Sozialpflegerische Berufe	4

Auf dem Workshop waren hingegen auch Expertinnen und Experten anwesend, die Expertise zu den Berufsgruppen „Landverkehr“ und „Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter“ aufwiesen. Da im Main-Taunus-Kreis nur 11 Berufsgruppen prognostiziert wurden, konnten hier alle Berufsgruppen diskutiert werden. In neun von 11 Fällen stimmten die Experten und Expertinnen der statistischen Prognose zu. Bei diesen Berufsgruppen erscheint es plausibel, die prognostizierten Mismatches als bestätigt anzusehen und als Endergebnis zu übernehmen.

Über die beiden Berufsgruppen im Main-Taunus-Kreis, deren statistische Ergebnisse durch die Expertinnen und Experten nicht bestätigt wurden, wurde beim Workshop intensiv diskutiert. Dies gilt für folgende Berufsgruppen:

Bei den **Bank- und Versicherungskaufleuten** wurde ein Angebotsdefizit von 160 Personen prognostiziert. Aus Sicht der Expertinnen und Experten ist diese Entwicklung aber unwahrscheinlich:

- Bereinigung von Filialen und Zusammenfassung von Kapazitäten ebenso wie
- immer stärkere Automatisierung der Abläufe von Dienstleistungen im Versicherungs- und Banksektor führen zu einem geringeren Bedarf und damit keinem Defizit.

- Zurzeit gibt es wegen der Finanzkrise von 2008 viele arbeitslose Bankkaufleute; folglich ist ein Überkippen dieser Tendenz bis 2014 möglich; längerfristig wird aber eher eine fallende Nachfrage nach Bankkaufleuten vermutet, weshalb es eher kein Defizit geben wird.

Das bedeutet für diese Berufsgruppe, dass hier wahrscheinlich keine Maßnahmen notwendig sein werden.

Bei der Berufsgruppe der **Bürofach- und Bürohilfskräfte** wurde ein Defizit in Höhe von 370 Personen prognostiziert. Die Experten und Expertinnen sehen zukünftig aber eher einen Überschuss für diese Berufsgruppe. Insgesamt haben die Experten und Expertinnen keine einheitlichen Aussagen zur größten und heterogensten Berufsgruppe, die Sachbearbeiter und Assistenten aller Branchen umfasst, treffen wollen:

- der Trend bei der Nachfrage für Sekretär/-innen und Assistent/-in zeigt nach unten,
- die konstante, allerdings konjunkturschwankende Steigerung der Nachfrage in der Vergangenheit kann mit dem Bau vieler Bürohäuser erklärt werden; in der Zukunft wird aber eher eine Senkung und damit ein Überschuss erwartet,
- schwere Vermittelbarkeit der Leute aufgrund fehlender bzw. nicht benötigter Qualifikationen und Fähigkeiten,
- in der Gesundheitsbranche besteht Bedarf, aber es werden andere Qualifikationen gewünscht, wie z.B. Englisch-Kenntnisse,
- im Bankenbereich ist ein Defizit eher richtig, wegen zunehmender Auslagerung der Back Office Bereiche von Bankkaufleuten hin zu Bürofach- und Bürohilfskräften.

Auch bei dieser Berufsgruppe ist die statistische Prognose nur vorsichtig zu betrachten. Maßnahmen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots dieser Berufsgruppe sollten, wenn überhaupt, nur zurückhaltend ergriffen werden.

4.6.4.2 Zukünftige Entwicklung der Branchen

Laut der Experten und Expertinnen verändern sich die Arbeitsprozesse in allen Branchen. Durch die steigende Komplexität und Arbeitsverdichtung und die weiter steigende Geschwindigkeit von Arbeitsprozessen werden in allen Arbeitsfeldern die Anforderungen an fachliche, kommunikative und soziale Fähigkeiten der Beschäftigten steigen. Damit verbunden werden die Themen Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit weiter an Bedeutung in den Betrieben und Unternehmen gewinnen.

Die Experten und Expertinnen sehen insbesondere die Gesundheitsbranche, die IT- und Finanzbranche sowie die Logistik als **expandierende Branchen** im Main-Taunus-Kreis. In der Gesundheitsbranche wird es laut Expertenmeinung zu einer Konzentration der Anbieter kommen, neben einigen Nischenanbietern werden sich zukünftig nur noch große Organisati-

onseinheiten am Markt behaupten. Im Pflegebereich wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigen, der aber aufgrund fehlender oder nicht gesuchter Qualifikationen nicht gedeckt werden kann. Deshalb wird es hier eine weitere Ausdifferenzierung der Berufsbilder und Tätigkeitsfelder geben. Zukünftig wird es spezialisierte Teams geben, in denen die Aufgaben je nach Tätigkeitsfeld und Verantwortung verteilt werden.

Dagegen sehen Experten und Expertinnen das produzierende Gewerbe und den Einzelhandel als **schrumpfende Wirtschaftszweige**. Im Einzelhandel wird eine weitere Verschiebung zu Online-Verkäufen zu beobachten sein, genauso wie im Bereich Gesundheit und Pharma (z.B. Online-Apotheke). Außerdem findet hier ein räumlicher Konzentrationsprozess statt, dem kleine Filialen zum Opfer fallen. Im produzierenden Gewerbe werden immer mehr Hochqualifizierte nachgefragt, da mehr innovative Produkte hergestellt und weniger Massenproduktion angewandt wird.

Auf dem Workshop wurden die Entwicklungen in der Gesundheitsbranche sowie im produzierenden Gewerbe und der Dienstleistungsbranche vertieft diskutiert.

(1) Gesundheitsbranche

Die Nachfrage nach Pflegekräften und Ärzten in der Gesundheitsbranche wird noch stärker steigen. Gründe dafür liegen:

- im Umbau und in der Erweiterung der Kapazitäten bestehender und neuer Kliniken, Altenheime etc. im Main-Taunus-Kreis,
- in der Verstärkung der Technisierung, was zu einem höheren Durchlauf von Patienten und einer Erhöhung der Zahl von ambulanten gegenüber stationären Behandlungen führt. Entsprechend wird der Bedarf an Personal steigen, um die neue Technik und den höheren Patientendurchlauf bedienen zu können.

Das Angebot an Pflegekräften wird nicht ausreichend sein. Gründe dafür liegen darin, dass

- nicht genügend Kandidaten für den Beruf vorhanden sind und es eine hohe Ausstiegsquote während der Ausbildung gibt. Bezahlung, Arbeitsbedingungen, Ausbildungsprozess sind nicht attraktiv gestaltet sind und weithin Anerkennung von der Gesellschaft und Wirtschaft fehlen,
- keine eigene Altenpflegeschule im Main-Taunus-Kreis ansässig ist und der Bedarf von außen gedeckt werden muss, die Pflegekräfte aber eine geringe räumliche Mobilität mitbringen,
- der Fachkräftemangel auf der Führungskräfteebene steigt. Die jungen Menschen bringen Defizite im Vergleich z.B. zu anderen EU-Ländern mit, weil das deutsche System keine Akademiker auf diesen Positionen vorsieht und entsprechend ausbildet und bezahlt,

- es ein sehr problematischer Beruf ist, da er sehr verantwortungsvoll und dafür nicht entsprechend bezahlt ist.

Erhöhung des Bedarfs an ambulanter, häuslicher und mobiler Pflege in der Zukunft:

- Zurzeit werden Pflegehilfskräfte teilweise an Stelle von Fachkräften eingesetzt.
- Tendenz zu mehr verfeinerten Spezialisten in der Zukunft.
- Neu entstandene Berufe sind z.B.:
 - Operationstechnische Assistent/-in,
 - Anästhesie-technische Assistent/-in,
 - Chirurgisch-technische Assistent/-in,
 - Unterschiedliche Manager wie z.B. Ernährungsmanager;

Diese Berufe ersetzen die früher vorausgesetzte 3-jährige Krankenschwesterausbildung, auf die eine 2-jährige Weiterbildung gefolgt ist. Heute sind die Ausbildungsgänge insgesamt kürzer, wobei der Handlungsbereich erweitert wird, so dass teilweise Aufgaben von Ärzten übernommen werden dürfen.

- Es werden verstärkt Kräfte mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen gebraucht.

(2) Produzierendes Gewerbe

Die beiden Themenbereiche Industrie und Handwerk innerhalb des produzierenden Gewerbes wurden getrennt diskutiert.

Industrie

- Im Rhein-Main-Gebiet und Main-Taunus-Kreis wird die Industrie, vor allem die Metallindustrie, nicht wertgeschätzt; als Folge wollen sich immer weniger Unternehmen von außen hier ansiedeln.
- Es gibt im Main-Taunus-Kreis einige Nischenanbieter wie z.B. Weltmarktführer für Tanzschuhe oder Schneidemaschinen; diese bleiben im Kreis, sind aber nicht sehr beschäftigungsintensiv.
- Nicht zuletzt wegen der Nischenanbieter ist die Industrie strukturell gut aufgestellt; sie ist wenig konjunkturabhängig.
- Es gibt im Main-Taunus-Kreis fast keine Schlüsseltechnologien (wie z.B. Nanotechnologien im Saarland).
- In den kommenden Jahren sind keine neuen Berufe in der Chemie und naturwissenschaftlichen Bereichen zu erwarten. In den letzten Jahren sind schon einige neue Berufe eingeführt worden, wie z.B. Mechatroniker.

Handwerk

- hat im Main-Taunus-Kreis sogar eine größere Bedeutung als die Industrie,
- hier sind fehlende Soft Skills bei den Beschäftigten problematisch, diesbezüglich sollten in der Zukunft stärkere Bemühungen in Richtung überbetrieblicher Ausbildung gezeigt werden.

Der IT-Bereich ist und bleibt zukünftig ein wichtiger Wirtschaftszweig, wobei ein Arbeitskräftemangel abzusehen ist. Das IT-Bewusstsein z.B. bei den naturwissenschaftlichen Spezialisten wie Chemielaboranten etc. ist oft schwach ausgeprägt, weswegen in den Unternehmen immer mehr IT-Schnittstellen und Abteilungen gebraucht und eingeführt werden. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Chemiebranche im Main-Taunus-Kreis eine wichtige Rolle spielt.

(3) Dienstleistungssektor

Sicherheitssektor:

- der Sicherheits- und Wachschutzsektors wird durch die Ansiedlung der Deutschen Börse in Eschborn weiter expandieren, und
- neu eingeführte Lehrgänge werden den Empfang und den Wachschutz vereinigen.

IT-Bereich und Bürokräfte:

- Unternehmen wie Arcor und Accenture expandieren,
- Trend der Auslagerung von Dienstleistungen ohne face-to-face Charakter wie (kaufmännische) Sachbearbeitung nach Osteuropa (Polen, Ungarn) oder Ostdeutschland (Dresden).

Wellness und Beauty:

- expandierender Bereich, mit wenigen Mitarbeitern, aber vielen neuen Nischenanbietern in dem ganzen Rhein-Main-Gebiet, insbesondere im Main-Taunus-Kreis,
- in diesem Bereich ist eine Existenzgründung schnell möglich. Die Fluktuation der Beschäftigten (oder Eigentümerwechsel) ist evtl. auch hoch, doch der grundsätzliche Bedarf nach diesen Dienstleistungen besteht.

Bildungsbereich:

- starker Bedarf an Erzieherinnen im Bildungsbereich für Schüler und Kindergartenkinder,
- Trend der Erweiterung vieler Schulen zur Ganztagsbetreuung. Für die pädagogische Betreuung nachmittags werden folglich verstärkt neue Kräfte benötigt. Allerdings be-

steht hier die Gefahr, dass geringfügige Beschäftigung statt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung expandiert.

4.6.4.3 Zukünftige Entwicklung der Berufe und Qualifikationen

Die Expertinnen und Experten haben auch Angaben dazu gemacht, in welchen Bereichen sich neue Berufe entwickeln werden und welche neuen Berufe und Qualifikationen benötigt werden.

Typische Berufsbilder werden sich ihrer Meinung nach dramatisch verändern. Insbesondere im **Sozialbereich** könnte sich zukünftig ein ernstzunehmender Markt im Bereich individueller haushaltsnaher Dienste (Pflege, Einkauf, Betreuung) etablieren. Dies gilt insbesondere für alte Menschen, aber auch für die Versorgung von Kleinstkindern und die Betreuung von Behinderten, wenn die öffentliche Versorgung diese Aufgaben nicht gewährleisten kann. Diese Tätigkeitsfelder werden sich weiter ausdifferenzieren. Das Verantwortungsspektrum für examinierte Pflegekräfte, qualifizierte Erzieherinnen und Sozialarbeiter wird sich erweitern.

Im Rahmen der Altenhilfe entwickelt sich laut Expertenmeinung das Berufsbild der Assistenzkräfte, die eine spezielle Personengruppe betreuen. Diese werden sich aufgrund der zunehmenden Personenzahl durch den demographischen Wandel stärker etablieren. Hier ist z.B. der Bereich der Demenz-Betreuer zu nennen, der bereits als erster Ansatzpunkt im Pflege-Weiterentwicklungsgesetz aufgenommen wurde. Ähnliches könnte sich dann auch für den ambulanten Bereich entwickeln.

Bei den Kommunen entsteht das Berufsbild des/der Fallmanager/in für (Langzeit-) Arbeitslose als qualifizierter Studiengang im Bereich der Sozialen Arbeit, da der Beratungsanteil in der Verwaltung immer mehr zunimmt. Die Koordination der unterschiedlichen gesetzlichen Möglichkeiten benötigt im Case- und Care - Management ein umfangreiches Fachwissen und vernetztes und gestalterisches Wissen.

Soziale Schlüsselqualifikationen wie Fähigkeiten in Kommunikation, Interaktion und Beziehungsarbeit werden aus Sicht der Experten und Expertinnen zukünftig in allen Berufen eine große Rolle spielen. Durch knappe Zeitressourcen und aufgrund des Kostendrucks müssen Reibungsverluste durch negative Interaktionsmuster möglichst vermieden werden. Je konstruktiver die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kunden und untereinander in Beziehung treten können, umso schneller und inhaltlich besser werden sie ihre Aufgaben erfüllen.

4.6.5 Handlungsfelder für den Main-Taunus-Kreis

Insbesondere zwei Handlungsfelder wurden für den Main-Taunus-Kreis benannt und intensiv diskutiert. Gesundheitsbranche und Ausbildungsreife waren aus Sicht der Experten und Expertinnen für den Landkreis besonders wichtige Themen.

4.6.5.1 Gesundheitsbranche

Die Gesundheitsbranche wird als wachsende Branche gesehen, in denen zukünftig ein besonders ausgeprägter Fachkräftemangel herrschen wird. Eine Maßnahme gegen Fachkräftemangel besteht darin, die schon vorhandenen Arbeitskräfte in ihrem Beruf zu halten. Dies soll durch eine Imageverbesserung in den Augen der Bevölkerung und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben erreicht werden. Im Einzelnen gehört dazu:

- Flexible, familienfreundlichere Arbeitszeiten (auch von Seite des Kreises und Gesetzgebers),
- Verbesserung der Entlohnung,
- Einrichtung von Betriebskindergärten mit angepassten Öffnungszeiten.

Eine weitere Maßnahme im Bereich Pflege, um den Fachkräftemangel abzuwehren, ist neue Arbeitskräfte und genügend Kandidaten für die Ausbildung anzuwerben. Dies soll im Einzelnen durch folgende Aktivitäten unterstützt werden:

- Wegen relativ geringer Mobilität der Arbeitskräfte in der Branche ist mehr Ausbildung vor Ort sinnvoll. Kurzfristig sollten Altenpflegelehrgänge angeboten werden und längerfristig evtl. Gründung einer eigenen Altenpflegeschule im Main-Taunus-Kreis überlegt werden,
- mehr Werbung für die Ausbildungsgänge (von Seite des Kreises und der Unternehmen),
- Reorganisation der Pflegeausbildung für Altenpfleger und Krankenpfleger; eine zweijährige statt dreijährige Ausbildung mit viel Praxisanleitung (in anderen Ländern wird die Ausbildung bereits so durchgeführt),
- Verbesserung der Rahmenbedingungen der Ausbildung, um die Nachhaltigkeit in dem Beruf zu gewährleisten,
- Verbesserung der Finanzierung der Ausbildung im ambulanten Bereich durch Klärung der Finanzierungsmodalitäten mit den Krankenkassen und durch Zusammenfassung von ambulanten Diensten zum gemeinsamen Angebot einer Ausbildung zum ambulanten Pflegepersonal,
- sowie Verbesserung des Images und der Arbeitsbedingungen (wie oben).

Hauptakteure bei diesen Maßnahmevorschlägen sind der Gesetzgeber, der Main-Taunus-Kreis sowie die Unternehmen wie z.B. Krankenhäuser und ambulante Pflegedienste und die Krankenkassen.

4.6.5.2 Ausbildungsreife

Ein großes Problem für den Arbeitsmarkt Main-Taunus-Kreis ist die häufig fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen. Dieses führt dazu, dass auf der einen Seite Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen, auf der anderen Seite aber Fachkräfte in vielen Berufen fehlen. Somit ist ein Handlungsfeld für den Landkreis, Jugendliche zum Absolvieren einer erfolgreichen Ausbildung zu führen. Folgende Maßnahmen scheinen aus Sicht der Experten und Expertinnen dafür geeignet:

- Berufsorientierung der Schüler und Schülerinnen, z.B. durch frühzeitige Praktika und Integration in die Berufsstrukturen; Schüler und Schülerinnen sind zunächst als Praktikant/in in einem Weiterbildungsinstitut beschäftigt/untergebracht oder nehmen an deren Kursen zum Erlernen von Soft Skills teil,
- Soft Skills (wie Zuverlässigkeit, Kundenorientierung, Interesse am Beruf etc.) sollten schon in der Schule von den Lehrern vorgelebt werden,
- Maßnahmen des Main-Taunus-Kreises zur Ausbildungsreife sollte an OloV angegliedert und damit Parallelstrukturen verhindert werden,
- Zusammenwirken von schulischen und staatlichen Träger (wie z.B. in Frankfurt am Main).

Akteure bei diesem Handlungsfeld sind insbesondere Schulen, Unternehmen, Weiterbildungsinstitute und der Main-Taunus-Kreis.

Weitere mögliche Handlungsfelder

- Bindung der Jugendlichen als Arbeitskräfte an den Landkreis, indem die Attraktivität des Kreises als Stand- und Arbeitsort noch attraktiver gemacht wird.
- Integration ausländischer Arbeitskräfte.
- Konzept zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in neuen Gebieten bzw. Branchen für den Main-Taunus-Kreis entwickeln, anstatt nur bestehende oder in näherer Zukunft zu erwartende Defizite (Überschüsse) auszugleichen.

5 Methodik

Dieses Kapitel stellt die für die Prognosen verwendete Methodik dar. Für das Frühinformationssystem regio pro wurde ein Methodenmix gewählt. Zunächst wird die quantitative Prognose beschrieben. Dazu gehört sowohl die Methodik der Nachfrageprognose als auch die der Angebotsprognose.⁷⁵ Bei der Erstellung der Prognosen werden keine zukünftigen Anpassungsprozesse berücksichtigt. Außerdem findet die Zusammenführung von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot eine gesonderte Darstellung. Die quantitative Methode reicht aber nicht aus, um Aussagen über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu treffen, wie etwa neue Entwicklungen innerhalb der Branchen oder neuer Berufe und neuer Qualifikationen. Im zweiten Teil dieses Kapitels findet die Beschreibung der qualitativen Methode Eingang.

5.1 Quantitativer Teil

5.1.1 Methodischer Ansatz zur Prognose der Arbeitsnachfrage

Die mittelfristige Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften wird für die hessischen Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel, für die Städte Frankfurt am Main und Wiesbaden sowie den Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2014 prognostiziert. Ausgehend von den Beschäftigten im Jahr 2009 handelt es sich bei dieser Prognose um die zusätzliche Nachfrage nach Beschäftigten für eine große Anzahl von Berufsgruppen und Berufsordnungen, am jeweiligen Arbeitsort, die einen beträchtlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigung darstellen. Diese teilt sich in den Ersatzbedarf, also aus Altersgründen ausscheidende und daher zu ersetzende Beschäftigte, und den Erweiterungsbedarf. Letzterer bildet die strukturellen Veränderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt ab und schreibt den langfristigen Beschäftigungstrend fort. Der Erweiterungsbedarf kann sich sowohl positiv als auch negativ entwickeln und somit entweder einen Beschäftigungszuwachs als auch einen Beschäftigungsrückgang darstellen.

Grundlage sind die heute zur Verfügung stehenden Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt, die ausgewertet und mittels geeigneter Annahmen bis zum Jahr 2014 fortgeschrieben werden. Ihre Grenzen hat diese (und jede andere) Prognose, wenn außergewöhnliche Ereignisse strukturelle Brüche in der langfristigen Entwicklung verursachen. Dies ist gerade auf der kleinräumigen regionalen Ebene möglich, beispielsweise im Falle von unternehmerischen Standortentscheidungen, die bedeutende Betriebsstätten betreffen. Auch die ökonomischen Rahmenbedingungen spielen für die künftige Nachfrage nach Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Die konjunkturelle Entwicklung ist jedoch nur schwer auf mittlere Sicht zu kalkulieren, weshalb diese einen weiteren Unsicherheitsfaktor darstellt. Dennoch gewährt diese mittelfristige Prognose eine sehr gute Informationsbasis für regionale Akteure, da dieser Ansatz die Veränderung regionalspezifischer Faktoren berücksichtigt.

Daher analysieren wir die langfristige Entwicklung anhand der Beschäftigungsstatistik und schreiben im Rahmen von Zeitreihenanalysen die resultierenden Trends auf mittlere Sicht fort. Mittels verschiedener Verfahren der ökonometrischen Zeitreihenanalyse wird der lang-

⁷⁵ Die Prognose der Arbeitsnachfrage wurde vom IWAK und die des Arbeitsangebots von der Hessen Agentur vorgenommen.

fristige Beschäftigungstrend der vergangenen dreiundzwanzig Jahren (von 1987 bis 2009) von allen Berufsgruppen und Berufsordnungen, deren absolute Größe es statistisch erlaubt, herausgearbeitet und in die Zukunft fortgeschrieben. Dabei wird angenommen, dass sich ein stabiler Trend auch in der Zukunft fortsetzt.⁷⁶

Eine Prognose der Qualifikationsentwicklung erfolgt ebenfalls im Rahmen der statistischen Zeitreihenanalyse. Es wird dabei nach Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss, mit Berufsausbildung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung unterschieden.

Nachfolgend werden im ersten Teil zunächst die vorliegenden Daten, die die Grundlage der Prognose des Erweiterungsbedarfs darstellen, beschrieben. Danach erfolgt im zweiten Teil exemplarisch eine graphische Darstellung der bisherigen Entwicklung einiger Berufsgruppen. Diese eröffnet erste Informationen über die langfristige Beschäftigungsentwicklung in den berücksichtigten Berufsgruppen und Berufsordnungen. Darüber hinaus können für die Beurteilung dieser Entwicklung wichtige Informationen über vergangene Strukturbrüche, also außergewöhnliche und singuläre Ereignisse, identifiziert werden. In den folgenden dritten und vierten Teilen dieses Kapitels wird die grundlegende Methodenwahl und im fünften und sechsten Teil die Herangehensweise in Bezug auf die Modellspezifikation dargestellt. Die Prognose wird im siebten Teil einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Im abschließenden achten Abschnitt wird der methodisch eigenständig prognostizierte Ersatzbedarf vorgestellt.

5.1.1.1 Daten

Die für diese Prognose verwendeten Daten stammen aus der amtlichen Statistik über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Für die Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel, die Städte Frankfurt und Wiesbaden sowie für den Main-Taunus-Kreis stehen Zeitreihen der Bundesagentur für Arbeit über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁷⁷ zur Verfügung. Es handelt sich um eine Vollerhebung, die nach Berufsgruppen und -ordnungen⁷⁸ gegliedert ist.

Diese Vollerhebung beinhaltet die Anzahl an Beschäftigten und zwar unabhängig von deren Arbeitszeit. Da die Bedeutung der Teilzeitarbeit stark gestiegen ist⁷⁹, besteht hier die Gefahr, das Wachstum des Arbeitsvolumens zu überschätzen. Methodisch problematischer ist, dass der Anstieg der Teilzeitarbeit nicht kontinuierlich erfolgt und es sich gerade bei den im wirtschaftlichen Aufschwung geschaffenen Arbeitsstellen vorwiegend um Teilzeitbeschäftigten handelt.⁸⁰ Um diese Problematik zu eliminieren, wäre eine Umrechnung der absoluten Beschäftigtenzahl in Vollzeitäquivalente denkbar. Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt jedoch nur in groben Kategorien und ist damit für eine befriedigende Umrechnung nicht ausreichend genau. Es besteht somit die Gefahr, die Daten zusätzlich zu verzerrern, anstatt die

⁷⁶ Angabe von Bade 2007.

⁷⁷ Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten machen ca. 75-80% aller Erwerbstätigen aus. Nicht berücksichtigt sind nicht sozialversicherungspflichtige Beamte, Selbständige, unbezahlt mithelfende Familienangehörige und Personen, die ausschließlich in so genannten Mini-Jobs tätig sind. Vgl. Statistisches Bundesamt 2010.

⁷⁸ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1988.

⁷⁹ Die Teilzeitquote stieg von 15,0% (1991) auf 27,3% (2004). Vgl. IAB Kurzbericht, 2004, Ausgabe Nr.18, S. 1.

⁸⁰ Vgl. Sachverständigenrat: Jahresgutachten 2007/08, S. 329.

Daten um eine Fehlerquelle zu bereinigen. Daher verzichten wir auf eine Umrechnung. Dies ist bei der Interpretation der Prognoseergebnisse zu berücksichtigen.

Wir betrachten in unserer Untersuchung die tatsächlich ausgeübten Berufe, wie sie von den Unternehmen für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeldet werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigten einen entsprechenden Beruf gelernt haben. Der ausgeübte Beruf entspricht somit nicht zwingend dem erlernten Beruf. Tatsächlich folgt aus einer Sonderauswertung einer Studie des BIBB⁸¹, dass eine Übereinstimmung von ausgeübtem und gelerntem Beruf nicht unterstellt werden kann. Diese Untersuchung muss auch als Hinweis auf Substitutionsbeziehungen zwischen den Berufsgruppen bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Die Daten sind in erster Linie nach Berufsgruppen gegliedert, was einer vergleichsweise hohen Aggregationsstufe entspricht. Eine tiefere und damit in der Berufssystematik feinere Gliederungsebene (Berufsordnung) ist möglich und wird, da sie zusätzliche Informationen über die Struktur der jeweiligen Berufsgruppe liefern, zum großen Teil auch ausgewertet. Aufgrund der regional kleinräumigen Differenzierung vor allem bei der Stadt Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis werden die Fallzahlen bei manchen Berufen allerdings so klein, dass aus methodischer Sicht eine Zeitreihenanalyse dafür nicht sinnvoll ist. Für die Prognose bedeutet das eine Berücksichtigung aller Berufsgruppen und -ordnungen, die im Jahr 2009 eine ausreichende Anzahl von mindestens 1.500 Beschäftigten hatten. Somit wurde eine sehr gute Deckung der Gesamtbeschäftigung in den Regionen gewährleistet, über 70% im Main-Taunus-Kreis und der Stadt Wiesbaden und über 90% in den drei Regierungsbezirken und der Stadt Frankfurt. Die folgende Tabelle liefert einen genauen Überblick:

Tabelle 47: Überblick über prognostizierte Berufsgruppen und Berufsordnungen

Region	Anzahl Berufsgruppen	Anzahl Berufsordnungen	Anteil der prognostizierten Berufsgruppen an der Gesamtbeschäftigung in der Region
Regierungsbezirk Darmstadt	59	122	97%
Kreisfreie Stadt Frankfurt	37	59	95%
Regierungsbezirk Kassel	45	59	92%
Regierungsbezirk Gießen	43	54	91%
Kreisfreie Stadt Wiesbaden	18	16	78%
Main-Taunus-Kreis	11	9	72%

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

Die Beschäftigtendaten stehen als Jahrestichtsdaten ab Juni 1987 zur Verfügung. Weiter zurückliegende Daten sind nicht verfügbar. Die Beschäftigungsentwicklung kann somit über einen Zeitraum von 23 Jahren als Basis für die Beschäftigungsprognose analysiert werden.

⁸¹ Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Unveröffentlichte Sonderauswertung für das Modellprojekt regio pro.

Ergänzend zu den Beschäftigtendaten, die auch in Form der Gesamtbeschäftigung in Hessen vorliegen, steht als ökonomischer Indikator die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts in Hessen zur Verfügung.⁸² Da die Beschäftigungsentwicklung der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts verzögert folgt, kann dieses als erklärender Indikator dienen.⁸³

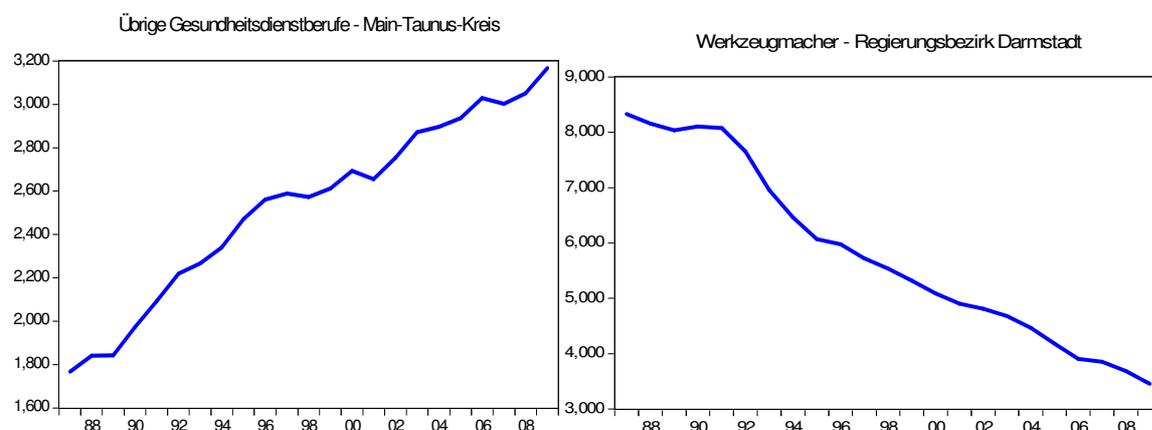
Außerdem liegen die Daten zur Qualifikationsentwicklung analog der Daten für die Berufsgruppen als Jahresstichtagsdaten von 1987 bis 2009 vor. Es wird zwischen Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss, Beschäftigten mit Berufsausbildung und Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung differenziert.

5.1.1.2 Graphische Analyse

Die graphische Darstellung der vorhandenen Zeitreihen ermöglicht einen ersten Blick auf die Daten. Sie zeigt die bisherige Entwicklung der jeweiligen Berufsgruppe und liefert erste Anhaltspunkte für die Existenz eines Trends. Außerdem kann festgestellt werden, ob die Zeitreihe längere Zyklen beinhaltet. So lassen sich für die Zeitreihen der Berufsgruppen deutlich unterschiedliche konjunkturelle Abhängigkeiten erkennen.

In Abbildung 1 ist beispielhaft der Verlauf von zwei Berufsgruppen abgetragen, die einem eigenen stabilen Trend unterliegen und auf die die konjunkturelle Entwicklung einen offenbar nur mäßigen oder gar keinen Einfluss hat.

Abbildung 37: Beispiele für Berufsgruppen mit geringer konjunktureller Komponente



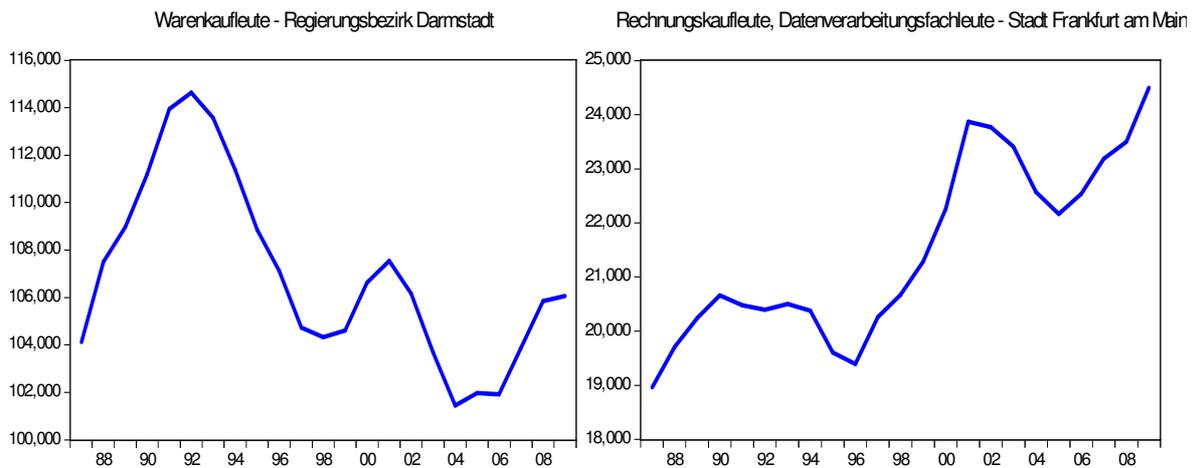
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Andere Berufsgruppen unterliegen dagegen einem mit dem wirtschaftlichen Konjunkturzyklus stark korrelierenden Verlauf, wie die Beispiele in Abbildung 2 zeigen. Hier wird die Einbeziehung einer den konjunkturellen Verlauf erklärenden Variablen notwendig sein, um die trendhafte Entwicklung in diesen Berufsgruppen teilweise zu isolieren.

⁸² Diese Daten wurden vom Hessischen Statistischen Landesamt zur Verfügung gestellt.

⁸³ Vgl. Kapitel 3.1.4

Abbildung 38: Beispiele für Berufsgruppen mit starker konjunktureller Komponente

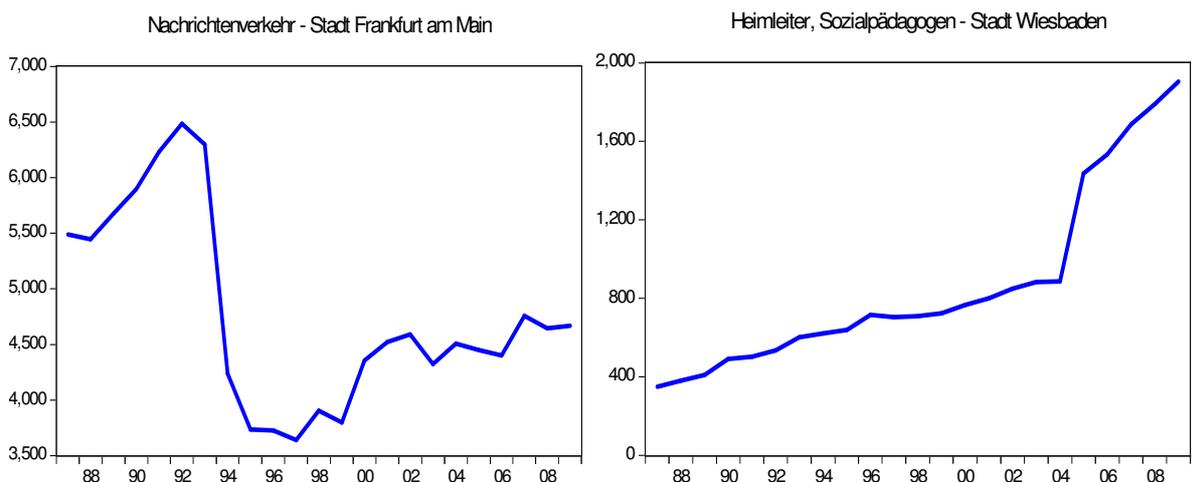


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

An den Beispielen in Abbildung 3 sind Strukturbrüche abzulesen. Würden diese Zeitreihen ohne die Korrektur um deren Strukturbruch analysiert, würde ein langfristig stark negativer Trend bei der Berufsgruppe „Nachrichtenverkehr“ und ein stark positiver Trend bei der Berufsordnung „Heimleiter, Sozialpädagogen“ in die Zukunft fortgeschrieben.

Diese Strukturbrüche müssen jedoch wie die graphische Analyse zeigt, als einmalige Ereignisse, die sich nicht regelmäßig wiederholen, aufgefasst werden. Modelliert werden können sie mittels einer Dummyvariablen, die den negativen bzw. positiven Schock in der entsprechenden Zeitreihe abbildet und für die mittelfristige Prognose neutralisiert.

Abbildung 39: Beispiele für Berufsgruppen mit einem Strukturbruch

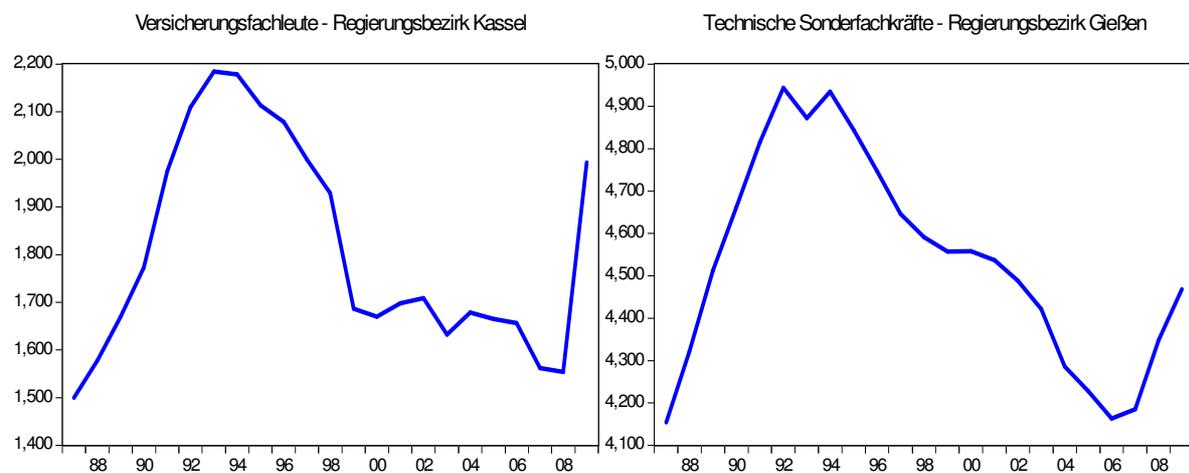


Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Zwei weitere Beispiele für Strukturbrüche sind bei der Berufsordnung „Versicherungsfachleute“ in Regierungsbezirk Kassel und bei der Berufsgruppe „Technische Sonderfachkräfte“ in Regierungsbezirk Gießen in Abbildung 4 zu sehen. Die Strukturbrüche erfolgen hier ganz am Ende der Zeitreihen. Eine Aussage über den weiteren Verlauf erweist sich in dem Falle als ausgesprochen schwierig, da diese Strukturbrüche nicht mittels einer Dummyvariable neutralisiert werden können.

Es ist aus den Daten in diesen Beispielen nicht abzulesen, ob sich der hohe Beschäftigungsaufstieg in den kommenden Jahren fortsetzen wird oder ob der ursprüngliche lang anhaltende negative Trend wieder aufgenommen wird. Ohne weitere Informationen ist in diesen speziellen Fällen eine Prognose nicht möglich.

Abbildung 40: Beispiel für Berufsgruppen mit einem schwer modellierbaren Strukturbruch



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

Daher nutzen wir in diesem Fall das Wissen der arbeitsmarktpolitischen Experten und Expertinnen, die uns im Rahmen eines Workshops zusätzliche Informationen liefern.⁸⁴ Darauf aufbauend kann dann eine mittelfristige Prognose erstellt werden.

5.1.1.3 Methodenwahl

Wir verfolgen für die Nachfrageseite einen regionalspezifischen Ansatz. Die konkrete Methode der Zeitreihenanalyse soll standardisiert anwendbar sein und mit den regional verfügbaren Daten überzeugende Ergebnisse liefern.

Für die kleinräumige regionalisierte Ebene sind adäquate Daten über Indikatoren, die die Entwicklung auf dem regionalen Arbeitsmarkt erklären, jedoch nicht oder nicht ausreichend vorhanden. Daher scheiden komplexe Strukturgleichungsmodelle, die auf einer sachbezogenen Theorie des Variablenzusammenhangs basieren, aus. Da schlichtere Modelle oftmals

⁸⁴ Siehe auch Kapitel 3.4 Plausibilitätsprüfung durch Experten.

ähnlich gute Ergebnisse wie komplexe Ansätze liefern, nutzen wir erprobte univariate Modelle und zwar autoregressive, integrierte moving average Prozesse (ARIMA-Prozess).⁸⁵

Das allgemeine ARIMA-Modell ist von der Form

$$(1) \quad y_{brt} = \phi_0 + \sum_{j=1}^p \phi_j y_{brt-j} + \sum_{i=1}^q \theta_i \varepsilon_{brt-i} + \varepsilon_{brt}$$

Die Beschäftigung y_{brt} wird für die Berufsgruppe b in der Region r im Jahr t durch die Vergangenheitswerte der jeweiligen Zeitreihe erklärt. Die Modellspezifikation der ARIMA-Modelle können sehr flexibel an die konkreten Zeitreihen angepasst werden. Insbesondere mögliche Strukturbrüche können hier, anders als bei exponentiellen Glättungsmodellen, einfach berücksichtigt werden.

Die graphische Analyse erbrachte eine Reihe von Ansatzpunkten für die spätere Modellspezifikation. Je nach Verlauf des Trends unterscheidet sich die Auswahl des Modells. So unterliegt ein Teil der Berufsgruppen einem eigenen langfristigen Trend, der geschätzt und fortgeschrieben wird. Der andere Teil der Berufsgruppen unterliegt einem Trend, der zunächst von der konjunkturellen Entwicklung isoliert werden muss. Zu beachten sind dabei in jedem Fall mögliche Strukturbrüche, die in allen Modellvarianten entsprechend modelliert werden.

Ein einfaches univariates Zeitreihenmodell erklärt die Entwicklung einer Variablen einzig aus deren eigener Vergangenheit. Diese Modelle sind für konjunkturunabhängige Berufsgruppen adäquat. Hier kann unterstellt werden, dass die Beschäftigungsentwicklung einem eigenen Trend unterliegt und Abweichungen von diesem Trend als rein zufällig angenommen werden können. Die daraus resultierende Prognose dient als Referenzwert für sämtliche Erweiterungen, die aufgrund der spezifischen Eigenschaften der Zeitreihen vorgenommen werden.

Aus der graphischen Analyse geht hervor, dass die einzelnen Berufsgruppen recht unterschiedlich auf die konjunkturelle Entwicklung reagieren. Die Prognose der Berufsgruppen, die stark mit der konjunkturellen Entwicklung korrelieren, kann durch die Einbindung einer die Konjunktorentwicklung erklärenden Variable verbessert werden. Dazu wird das einfache univariate zu einem multiplen univariaten ARIMA-Modell erweitert. Neben der historischen Entwicklung der Berufsgruppe werden hier zusätzlich erklärende Variablen in das Modell eingebunden. Hierzu gehören die ARDL-Modelle, die in diesem Sinne eine Erweiterung der ARIMA-Modelle darstellen.⁸⁶

Die gewählten autoregressiven Modelle schreiben die Entwicklung auf der Grundlage der Beobachtungen der Vergangenheit unter der Annahme der Strukturkonstanz fort. Die Prognosegüte ist somit in hohem Maße von der Stabilität der Entwicklung in der Vergangenheit und der Zukunft abhängig.

5.1.1.4 Modellspezifikation

Der Einfluss der wirtschaftlichen Entwicklung und die Dynamik der trendhaften Entwicklung muss für jede Berufsgruppe und Berufsordnung gesondert analysiert werden. Daher wird für

⁸⁵ Für eine ausführliche Darstellung vgl. Hamilton 1994 oder Rinne/Specht 2002.

⁸⁶ ARDL: „autoregressive distributed lags model“.

jede Berufsgruppe/ -ordnung ein Zeitreihenmodell spezifiziert, welches die Grundlage für die spätere Prognose ist. Für alle ausgewählten Berufsgruppen/ -ordnungen in den sechs Regionen (drei Regierungsbezirke und drei Kommunen) handelt es sich demnach um insgesamt 532 Modellspezifikationen.⁸⁷

Die grundlegende Spezifikation

Am Anfang der Modellspezifikation steht die Untersuchung über den grundsätzlichen „Charakter“ der vorliegenden Zeitreihe.⁸⁸ Es ist zu klären, ob zufällige Abweichungen vom Trendverlauf (in der Folge „Schocks“ genannt) einen permanenten oder temporären Charakter haben. Sind sie temporär, werden sie langsam ausklingen und die Beschäftigungsentwicklung wird zum ursprünglichen Trendverlauf zurückgeführt. Sind sie permanent, haben Schocks eine langfristige Wirkung und „ändern“ den langfristigen Trendverlauf. Dem entsprechend wird die grundsätzliche Modellstruktur gewählt.

Anschließend ist zu entscheiden, welche erklärenden Variablen in das Modell aufgenommen werden. Da das Modell die zukünftige Entwicklung aus der vergangenen Entwicklung der Berufsgruppe erklärt, ist eine erklärende Variable die Beschäftigung aus dem jeweiligen Vorjahr. Es können aber neben dem Vorjahr auch die um zwei, drei oder mehr Jahre verzögerten Werte relevante Informationen über die zukünftige Entwicklung liefern. Alle diese verzögerten Werte sind als erklärende Variable mögliche Kandidaten für die Modellspezifikation.

Außerdem wird für jedes Jahr der Zeitreihe die Abweichung des theoretischen Modells von den tatsächlichen Realisationen der Zeitreihe berechnet. Auch die so errechneten Werte können um einige Jahre verzögert als erklärende Variable in das Modell eingehen.

Es gibt zahlreiche unterschiedliche Möglichkeiten diese erklärenden Variablen zu kombinieren. Für die Güte des Modells ist es wichtig, keine Variablen mit Erklärungsgehalt wegzulassen⁸⁹ und gleichzeitig dürfen keine überflüssigen Variablen⁹⁰ in das Modell aufgenommen werden. Um solch eine geeignete Modellspezifikation auszuwählen, werden statistische Tests genutzt. Es ist möglich, dass mehrere Modellspezifikationen durch die statistischen Tests bestätigt werden. In diesem Fall wird unter den Modellspezifikationen diejenige ausgewählt, die mittels eines dafür entwickelten Informationskriteriums am besten bewertet wird.⁹¹ Das so ausgewählte univariate Modell wird für die mittelfristige Prognose genutzt.

Ist die Entwicklung der Zeitreihe nicht nur aus der eigenen Vergangenheit zu erklären, wie es das einfache univariate Modell unterstellt, können nach dem oben beschriebenen Prinzip auch zusätzliche Zeitreihen als erklärende Variablen in die Modellspezifikation aufgenom-

⁸⁷ Für jedes Modell wurde ein Prognose-Korridor geschätzt, so dass drei mögliche Verläufe pro Berufsgruppe und -ordnung prognostiziert wurden. Dieses Vorgehen zeigt, dass die möglichen Prognosewerte innerhalb einer Bandbreite liegen können. Der mittlere Verlauf zwischen den beiden extremen Verläufen wurde als plausibel angenommen und für die Schätzungen von regio pro zugrunde gelegt.

⁸⁸ Erste Hinweise ergeben sich aus der graphischen Analyse. Für die statistischen Tests werden Einheitswurzeltests („Unit-Root-Test“) genutzt.

⁸⁹ Ob eine Variable „fehlt“, wird mit der Q-Statistik und ergänzend mit dem Serial Correlation LM-Test getestet. Vgl. Rinne/Specht 2002, S. 388.

⁹⁰ Ob eine Variable Erklärungsgehalt besitzt und daher in die Modellspezifikation aufgenommen wird, wird mit dem t-Test und dem Schwarz-Bayes-Informationskriterium (SBC) entschieden. Vgl. Rinne/Specht, 2002, S. 413.

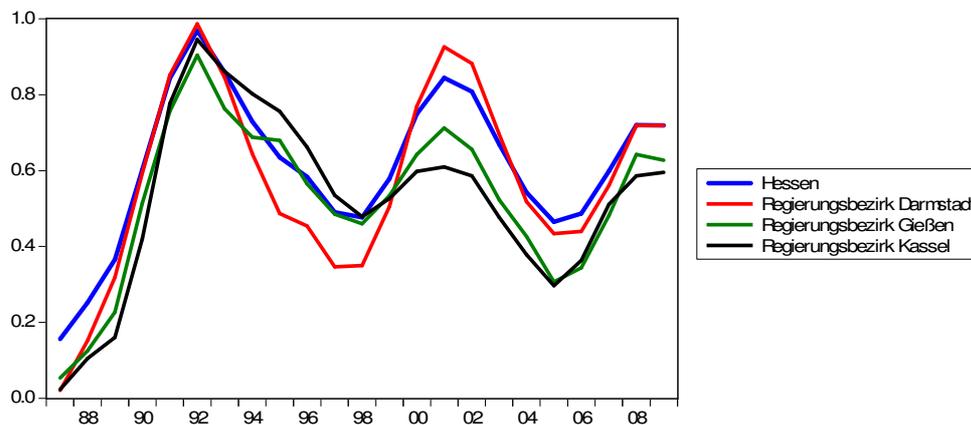
⁹¹ Auch hier wird das Schwarz-Bayes-Informationskriterium (SBC) genutzt sowie auch Expertenmeinungen zur Unterstützung des Entscheidungsprozesses verwendet. Vgl. Rinne/Specht, 2002, S. 413.

men werden. Auf diese Weise kann die Qualität der Prognose verbessert werden. Es handelt sich dann um ein multiples univariates Modell.

Einbindung erklärender Variablen

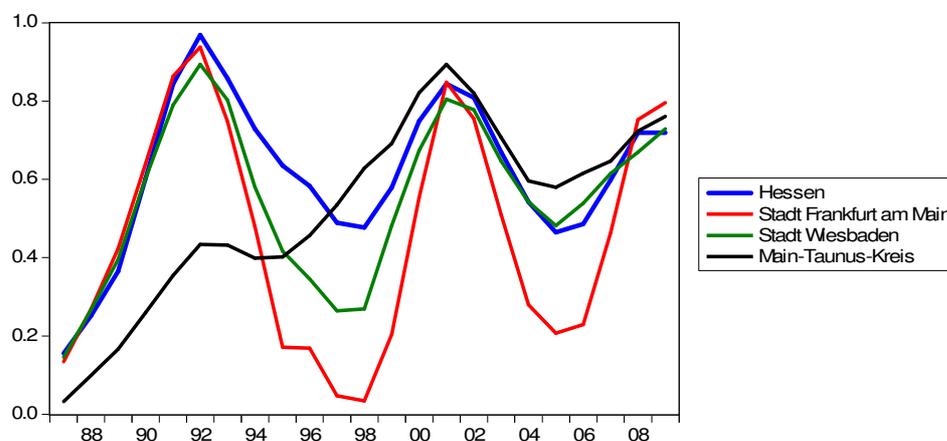
Eine zusätzliche Variable sollte eng mit der Beschäftigungsentwicklung korreliert sein. Da aus der historischen Beschäftigungsentwicklung einer Berufsgruppe keine Prognose über die künftige konjunkturelle Entwicklung ableitbar ist, sollte die zusätzliche Variable genau über diese Entwicklung zusätzliche Informationen liefern. Daher wird ein geeigneter Konjunkturindikator in das Modell aufgenommen. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung z.B. ist stark von der konjunkturellen Entwicklung beeinflusst. So ist die wirtschaftliche Entwicklung mit dem Wiedervereinigungsboom Anfang der 1990er Jahre und dem New-Economy-Boom um das Jahr 2000 an der Beschäftigungsentwicklung deutlich abzulesen, wie auch Abbildung 5 zeigt.

Abbildung 41: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen und nach Regierungsbezirken 1987 - 2009, normierte absolute Zahlen



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

Abbildung 42: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen sowie in Frankfurt am Main, Wiesbaden und Main-Taunus-Kreis 1987 - 2009, normierte absolute Zahlen



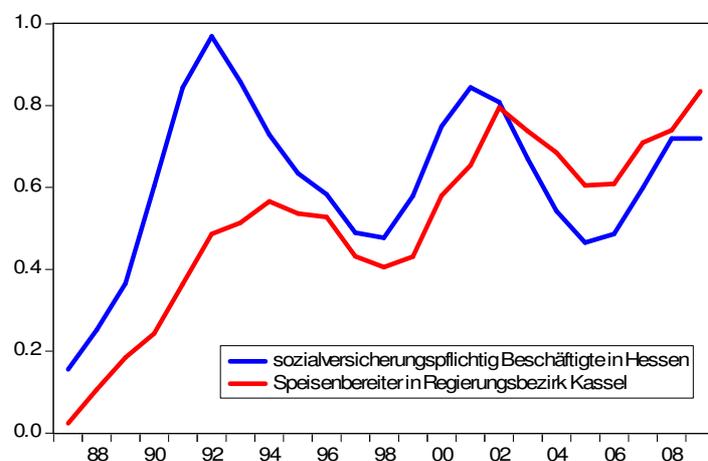
Quelle: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IWAK

Dies gilt sowohl für die Entwicklung in Hessen, als auch für regionale Entwicklungen in den Städten Frankfurt am Main und Wiesbaden, im Main-Taunus-Kreis und in den drei hessischen Regierungsbezirken. Dieser starke Einfluss der konjunkturellen Entwicklung schlägt sich auch in der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung nieder. Somit ist die Gesamtbeschäftigung ein Konjunkturindikator.

Gesamtbeschäftigung in Hessen als erklärende Variable

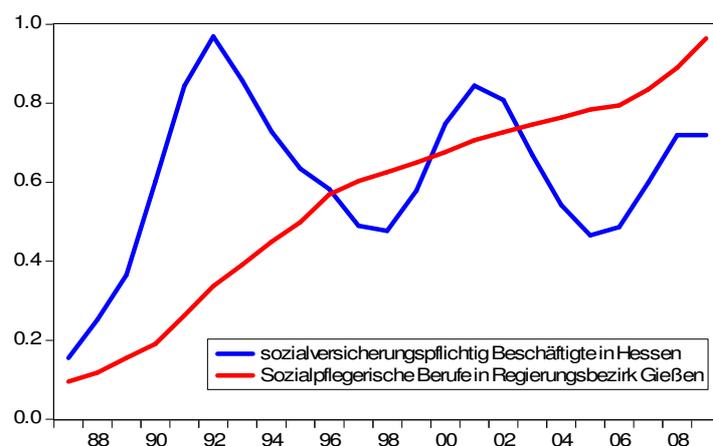
Die Entwicklung zahlreicher Berufsgruppen korreliert eng mit der Gesamtbeschäftigung, wie Abbildung 6 exemplarisch zeigt. Die Berufsgruppen, die keine Korrelation mit der Gesamtbeschäftigung aufweisen, werden allein aufgrund ihrer eigenen Entwicklung prognostiziert. Ein Beispiel liefert Abbildung 7.

Abbildung 43: Darstellung hohe Korrelation 1987-2009, normierte absolute Zahlen



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

Abbildung 44: Darstellung niedrige Korrelation 1987-2009, normierte absolute Zahlen



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

Zum Beginn der Schätzung lagen bereits die Daten für das Jahr 2009 über die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) in Hessen vor. Über die zukünftige Gesamtbeschäftigung, d.h. für die Zeit nach 2009, liegen keine statistischen Daten vor. Hier könnte lediglich eine externe Prognose über die Beschäftigungsentwicklung bis 2014 als erklärende Variable aufgenommen werden. Eine solche externe Prognose für das Jahr 2010 liefert das Hessische Statistische Landesamt in der „Konjunkturprognose Hessen 2010“, die je nach Höhe des Bruttoinlandsproduktes (BIP) in Hessen drei unterschiedliche Szenarien vorsieht.⁹² Für die Jahre nach 2011 liegen allerdings keine solchen externen passgenauen Prognosen vor. Es stehen jedoch andere Prognosen zur Verfügung, die sich in vielerlei Hinsicht der benötigten Prognosen annähern.

Die Prognosen unterscheiden sich nach Bezugsland, Bezugsgröße und Publikationsdatum. Für die Zahl der Gesamtbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Hessen wurde ein jahresdurchschnittliches Wachstum von 0,25% angenommen und auf Basis der drei Prognosezahlen für Jahr 2010 des Hessischen Statistisches Landesamtes entsprechend drei Szenarien bis Jahr 2014 berechnet. Bei der Auswahl der Wachstumsraten wurden vor allem die Aktualität der Quelle und die Passgenauigkeit der prognostizierten Periode berücksichtigt.⁹³ Unterstützend dazu zeigte ein grafischer Vergleich der Wachstumsraten von den in der Tabelle aufgelisteten Bezugsgrößen und Bezugsländern, dass sich in den letzten fünf Jahren die Wachstumsrate der „sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ in Hessen am ähnlichsten der Wachstumsrate der „Arbeitnehmer“ in Deutschland entwickelt hat.

Wirtschaftswachstum in Hessen als erklärende Variable

Aufgrund der hohen Korrelation mit der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung ist das Wirtschaftswachstum (BIP) als erklärende Variable vorzuziehen. Sie steht jedoch nicht zur Verfügung. Ein Konjunkturindikator stellt eine Alternative für die erklärende Variable, die den konjunkturellen Beschäftigungsverlauf abbilden soll, dar. Da die Entwicklung der Beschäftigung einer der klassischen Spätindikatoren der konjunkturellen Entwicklung ist, wird die Zeitreihe über das Wirtschaftswachstum in Hessen als erklärende Variable eingefügt. Diese liegt bis 2008 vor. Für die Jahren 2009 und 2010 stehen vom Hessischen Statistischen Landesamt jeweils eine Schätzung und eine Prognose zur Verfügung.⁹⁴ Da für die Zeit nach 2010 wiederum keine passgenaue externe Prognose vorliegt, wurden eine Reihe existierender und sich annähernder Prognosen berücksichtigt.

Die Prognosen unterscheiden sich wiederum nach Bezugsland, Bezugsgröße und Publikationsdatum. Für das Wirtschaftswachstum in Hessen wurde eine jahresdurchschnittliche Rate von 1,5% angenommen. Bei der Auswahl spielte wieder die Aktualität der Quelle und die Passgenauigkeit der prognostizierten Periode die größte Rolle. Unterstützend zeigen die grafischen Verläufe des Bruttoinlandsproduktes (preisbereinigt und verkettet) von Hessen und Gesamtdeutschland in den letzten zwanzig Jahren eine sehr große Ähnlichkeit.⁹⁵

⁹² Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2009, S. 52.

⁹³ Vgl. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung 2010, S. 61; Prognos 2006.

⁹⁴ Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2009, S. 6.

⁹⁵ Vgl. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung 2010, S. 61; Prognos 2006.

Analog zur Einbindung der Gesamtbeschäftigung sind die Berufsgruppen in konjunkturell abhängige und unabhängige geteilt. Für die konjunkturell abhängigen Berufsgruppen erfolgt die Einbindung des Wirtschaftswachstums meistens mit Zeitverzögerung. Es hat sich herausgestellt, dass der entsprechende Koeffizient meist für die ein- und/oder die dreijährige Verzögerung signifikant von Null verschieden ist. Das heißt, dass die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts geeignete Informationen über die Entwicklung der Beschäftigung in konjunkturell abhängigen Berufsgruppen liefert. Für die konjunkturell unabhängigen Berufsgruppen wird diese Variable nicht verwendet.

5.1.1.5 Prognose der Qualifikationsentwicklung

Die Entwicklung der nachgefragten Qualifikation⁹⁶ erfolgt analog mittels der Zeitreihenanalyse. Hier sind keine konjunkturellen Einflüsse erkennbar, so dass auch keine erklärenden Variablen für die Modellspezifikation herangezogen wurden. Die Entwicklung der vergangenen 23 Jahre zeigt einen stabilen Trend in der Qualifikationsentwicklung.

5.1.1.6 Plausibilitätsprüfung der Prognose bis 2014

Das für die jeweilige Berufsgruppe spezifizierte Modell wird zur mittelfristigen Prognose genutzt. Zusätzlich zu den konkreten Werten für das Jahr 2014 wurden bei den konjunkturabhängigen Berufsgruppen und Berufsordnungen zwei weitere Szenarien berechnet, die je nach der angenommenen zukünftigen Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen, einen optimistischeren und einen pessimistischeren Wert prognostizieren. Dies kann je nach Berufsgruppe zu einer großen Bandbreite führen, weshalb eine weitere Plausibilitätsprüfung der Prognoseergebnisse durch die Expertenbefragung erfolgt.

Expertenbefragung

Die Ergebnisse der statistischen Prognose werden regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Rahmen von Workshops zur Evaluation vorgelegt. Kommen sie zu einer anderen Einschätzung der mittelfristigen Entwicklung und lehnen die statistische Prognose ab, führt dies zu einer Anpassung des Nachfragemodells. Auf diese Art können Informationen in die Prognose einfließen, die aus der reinen Vergangenheitsbetrachtung der Zeitreihen nicht ersichtlich sind.

Vergleich mit Gesamtbeschäftigungsprognose

Für die Berufsgruppen, die mindestens 1.500 Beschäftigte im Jahr 2009 hatten, erfolgt eine separate Prognose. Summiert man die Prognosen für alle Berufsgruppen, erhält man demnach eine bottom-up Prognose für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung. Dieser Wert sollte innerhalb einer zu erwartenden Schwankungsbreite liegen.

Da die für das Projekt ausgewählten Berufsgruppen je nach Region von 72% bis 97% der Gesamtbeschäftigung abdecken, erfolgt eine zusätzliche Prognose der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung pro Region. Plausibel ist in diesem Sinne eine Prognose

⁹⁶ Unter Qualifikationen verstehen wir zunächst bei der quantitativen Prognose Qualifikationsniveaus (Fachhoch-/ Hochschulabschluss, mit Berufsausbildung, ohne Berufsausbildung). Die Experten nennen bei zukünftigen Qualifikationsanforderungen auch soft skills.

über die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung, wenn sie innerhalb der historischen Dynamik der regionalen Beschäftigungsentwicklung bleibt. Dies ist der Fall. Für den Main-Taunus-Kreis, in dem 72% der Gesamtbeschäftigung prognostiziert wird, erwarten wir beispielsweise bis 2014 ein moderates Beschäftigungswachstum von 3%. Dieses moderate Wachstum ist plausibel, da für die Gesamtbeschäftigung auch eine Beschäftigungssteigerung von knapp 3% prognostiziert wurde.

Die Qualifikationsentwicklung wurde für die drei Qualifikationsstufen ebenfalls separat prognostiziert und muss sich in der Summe auf 100 Prozent addieren. Auch dies ist erfolgt.

5.1.1.7 Ersatzbedarf

Neben der Bestimmung des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs durch die Erweiterung der geschäftlichen Aktivität ergibt sich auch ein Bedarf durch das Ausscheiden älterer Beschäftigter. Der Ersatzbedarf ist die demographisch bedingte Komponente der künftigen Arbeitsnachfrage und bestimmt sich durch den rentenbedingten Ausstieg der älteren Personen aus dem Erwerbsleben.

Das standardisierte durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Rentenzugängen in Altersrenten liegt für Westdeutschland bei rund 63 Jahren.⁹⁷ Das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Frauen (63,44 Jahre) ist dabei etwas höher als das der Männer (63,35 Jahre). Nach Berufsgruppen differenziert zeigen sich geringfügige Unterschiede. So liegt das Renteneintrittsalter für Männer in der Berufsgruppe Schlosser, Mechaniker etc. bei 62,2 Jahren und in der Berufsgruppe Gästebetreuer bei 63,3 Jahren.⁹⁸

Für den Umfang des rentenbedingten Ersatzbedarfs wird die Anzahl der Personen aufsummiert, die im Jahre 2014 das durchschnittliche Renteneintrittsalter erreicht haben und aus dem Berufsleben ausscheiden. Die Berechnungen beziehen sich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Konkret wird die Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gebildet, die im Basiszeitpunkt (2009) mindestens 58 Jahre alt sind und in 2014 mit einem durchschnittlichen Renteneintrittsalter von 63 Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden. Dieser Wert wird als rentenbedingter Ersatzbedarf beziffert.

5.1.2 Methodischer Ansatz zur Projektion des Arbeitsangebots

Grundsätzlich stehen als Arbeitsangebot alle Erwerbspersonen am Wohnort für die Deckung der Arbeitskräftenachfrage zur Verfügung. Darüber hinaus rekrutiert sich der regionale Bedarf an Arbeitskräften aus Pendlern aus anderen Regionen bzw. anderen Bundesländern. Diese Pendlerverflechtungen spielen insbesondere im Rhein-Main-Gebiet eine quantitative

⁹⁷ Vgl. Hoffmann, 2007, S. 304. Aufgrund dieser eher geringen berufsspezifischen Unterschiede im Rentenzugangsalter wird auf eine Differenzierung in den Prognoseberechnungen verzichtet.

⁹⁸ Das höchste durchschnittliche Renteneinstiegsalter wird in der Kategorie „ohne Berufsangaben“ erreicht. Nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung liegt die Ursache darin, dass der Beruf aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung erst ab dem Jahr 2000 erfasst wird, d.h. war ein Versicherter die letzten Jahre vor dem Rentenzugang z.B. arbeitslos und ging aus Arbeitslosigkeit in die Altersrente nach „Altersteilzeit/Arbeitslosigkeit“ oder war passiv versichert, wird kein Beruf erfasst. Diese Personen werden als Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe verschlüsselt. Aus diesem Grund sind die Zahlen unter der Kategorie „ohne Berufsangaben“ vor allem bei Altersrenten verhältnismäßig hoch.

bedeutende Rolle und werden in einem zweiten Untersuchungsschritt näher analysiert. Zunächst geht es jedoch primär um das Arbeitskräftepotenzial am Wohnort. Entscheidend ist hierbei die tief disaggregierte Betrachtung nach Berufen und Qualifikationen in den einzelnen Regierungsbezirken sowie nach Geschlecht und Altersgruppen.

Die Projektionen unterliegen - unter Berücksichtigung kleinerer Modifikationen - dem gleichen methodischen Ansatz wie bei den bereits veröffentlichten Schätzungen des regionalen Arbeitsangebots.⁹⁹

Nachfolgend werden zunächst die verwendeten Daten vorgestellt. Daran anschließend wird die Berechnung der Prognosewerte erläutert. Hierbei spielt die Veränderung der Erwerbsbeteiligung eine zentrale Rolle. Die relevanten Einflussfaktoren werden daher ausführlicher dokumentiert.

5.1.2.1 Daten

Grundlage für die Projektion des regionalen Arbeitsangebots nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen ist die Einbeziehung von Daten der Bevölkerungsentwicklung einschließlich Wanderungen sowie des Erwerbsverhaltens.

Die regionalisierte Bevölkerungsentwicklung für Hessen und seine Regierungsbezirke wird regelmäßig von der Hessen Agentur als Grundlage für die Landesplanung prognostiziert.¹⁰⁰ Sie orientiert sich in ihren Annahmen zur Entwicklung der Geburten und Sterbefälle an der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Die Bevölkerungsprognose liegt derzeit bis 2050 vor. Der für die vorliegende Arbeitsangebotsprognose relevante Zeitraum bis 2014 wird somit abgedeckt.

Ausgehend von der Bevölkerungsprognose wird die Entwicklung der erwerbsfähigen Personen abgeleitet. Dazu werden die arbeitsmarktrelevanten Bevölkerungsgruppen mit ihren alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten gewichtet. Ausgangsbasis hierfür sind die Erwerbsquoten der Mikrozensushebung im Frühjahr 2008 für Hessen. Diese werden in Anlehnung an die vorliegende aktuelle Berechnung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) fortgeschrieben. Die einzelnen Annahmen werden in Kapitel 3.2.3 näher erläutert.

Die Ausgangsdaten der Erwerbspersonen für die regional tief disaggregierte Struktur nach Berufen und Qualifikationen werden von der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung gestellt.

5.1.2.2 Methodik zur Berechnung der Basiswerte

Der erste Arbeitsschritt besteht in der Festlegung der Basisgruppe des regionalen Arbeitsangebots. Grundsätzlich umfasst das Arbeitsangebot alle Erwerbspersonen am Wohnort. Zu den Erwerbspersonen zählen definitionsgemäß die Erwerbstätigen sowie die Erwerbslosen. Dabei sind die Erwerbstätigen die Summe aus Selbständigen, mithelfenden Familienangehörigen und abhängig Beschäftigten, die sich wiederum zusammensetzen aus sozialversiche-

⁹⁹ Vgl. Knobel et al, 2009.

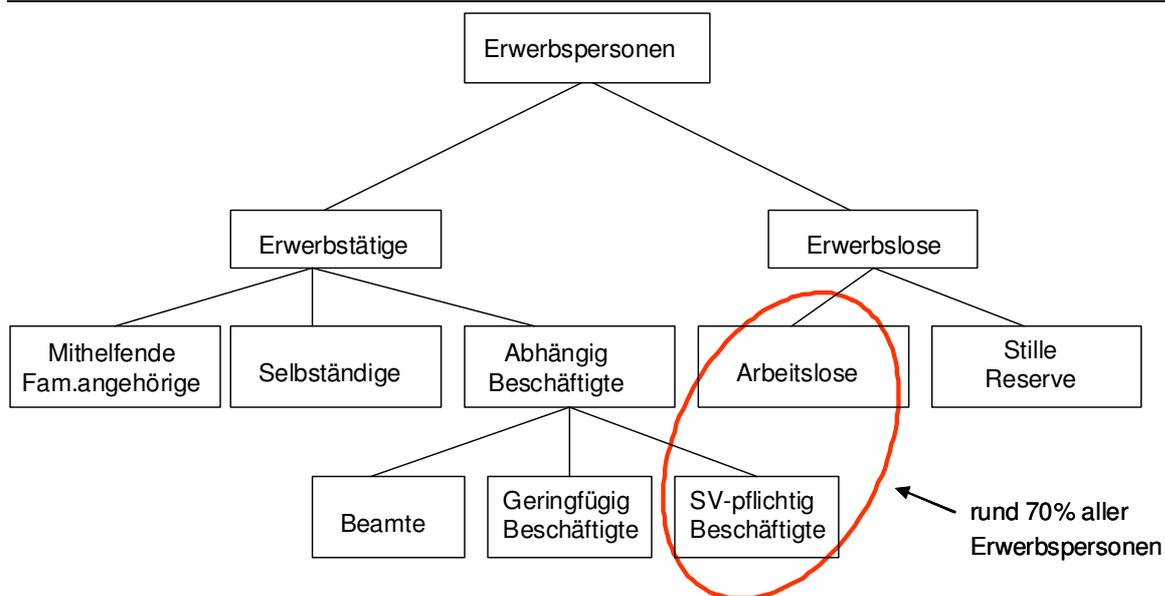
¹⁰⁰ Vgl. van den Busch, 2007a, 2007b.

rungspflichtig Beschäftigten, Beamten und geringfügig Beschäftigten. Zu den Erwerbslosen zählen die Arbeitslosen sowie die Stille Reserve.¹⁰¹

Die für die Prognose notwendige Differenzierung nach Berufen und Qualifikationen sowie nach Alter und Geschlecht liegt jedoch nicht für alle Gruppen der Erwerbspersonen vor. Verfügbar sind die Informationen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Arbeitslose. Auf eine Einbeziehung der Selbständigen, Beamten, mithelfenden Familienangehörigen etc. musste verzichtet werden. Von der Gruppe der Arbeitslosen wurden nur diejenigen in die Angebotsschätzung einbezogen, die Arbeitslosengeld nach SGB III beziehen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Personen, die weniger als 12 Monate arbeitslos sind und somit eine größere Nähe zum Arbeitsmarkt aufweisen.¹⁰² Für die Prognose wird die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und SGB III-Arbeitslosen folglich als Annäherungswert für die Erwerbspersonen am Wohnort verwendet. Diese Größe umfasst mit durchschnittlich rund 70 % den größten Teil aller Erwerbspersonen, allerdings sind Basis- und Prognosewert des Arbeitsangebots folglich eher als Untergrenze zu interpretieren. Als Basisjahr für die Projektion wird das Jahr 2009 gewählt.¹⁰³

Die nachfolgende Übersicht dokumentiert die beschriebene Datenauswahl für die Definition der Erwerbspersonen.

Abbildung 45 Definition von Erwerbspersonen und Auswahl der verwendeten Daten



Quelle: Darstellung der Hessen Agentur

¹⁰¹ Die Stille Reserve ist definiert als Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und nicht arbeitslos gemeldet sind.

¹⁰² Auch unter den SGB II – Beziehern gibt es mit rund 40 % einen relativ hohen Anteil an Kurzarbeitslosen. Hierbei handelt es sich vor allem um sehr junge Arbeitslose oder Arbeitslose mit nur kurzen Anspruchsdauern auf Arbeitslosengeld. Für SGB II Bezieher werden allerdings nicht alle notwendigen Strukturinformationen von den zugelassenen kommunalen Trägern bereitgestellt, so dass für eine einheitliche Betrachtung in allen untersuchten Regionen nur Bezieher von Arbeitslosengeld (SGB III) betrachtet werden.

¹⁰³ Auf die Vorgehensweise der vorangegangenen Arbeitsangebotsprojektion (vgl. Knobel et al, 2009), den Basiswert als Durchschnitt aus drei Jahren zu berechnen, wurde aktuell verzichtet, da nicht alle Merkmale für die Gruppe der Arbeitslosen für zurückliegende Jahre verfügbar sind. Zudem hat sich aus den Erfahrungen gezeigt, dass es nur geringfügige Abweichungen zwischen einzelnen Jahreswerten und den verwendeten Durchschnittswerten gab.

5.1.2.3 Methodik zur Berechnung der Prognosewerte

Die Prognosewerte ergeben sich aus einer Verknüpfung der Basiswerte mit der nach Alter und Geschlecht differenzierten Entwicklung der Erwerbsbeteiligung. Die Veränderung der Erwerbsbeteiligung ist folglich die zentrale Größe für die mittelfristige Prognose des Arbeitsangebots. In die Berechnung fließen eine Reihe verschiedener Annahmen ein:

- Wanderungen und demographische Entwicklung,
- Erhöhung des Renteneintrittsalters,
- Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit.

Die Projektion der Bevölkerungsentwicklung basiert auf der langfristigen Bevölkerungsvorausschätzung für Hessen und seine Regierungsbezirke. Diese orientiert sich in ihren Annahmen zur Entwicklung der Geburten und Sterbefälle an der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Die Wanderungsannahmen werden für Hessen allerdings modifiziert: Unterschiede bestehen sowohl in der Höhe als auch in der alters- und geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Wanderungssalden. So stützt sich die Hessen Agentur auf das tatsächlich beobachtete regionale Wanderungsverhalten in Hessen und schreibt dieses in ihren langfristigen Berechnungen fort. Hierbei sind die Annahmen für das gesamte Bundesland unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten räumlich auf die drei Regierungsbezirke disaggregiert worden. Diese Basis ist für Hessen spezifischer als die notwendigerweise eher pauschalieren Wanderungsannahmen für die gesamte Bundesrepublik.

Inhaltlich zeigt die Bevölkerungsprognose wie sich sinkende Geburtenzahlen und eine zunehmende Überalterung in Hessen und den einzelnen Regionen ausprägen werden. Insgesamt wird für den Zeitraum 2009 bis 2014 ein Rückgang der Bevölkerung in Hessen von 6.074.500 auf 6.060.100 geschätzt. Während im RB Darmstadt innerhalb dieses Zeitraums von einem Zuwachs um rund 14.400 Personen ausgegangen wird, sind in den RBs Gießen (-8.800) und Kassel (-20.800) negative Salden zu erwarten. Neben den beiden natürlichen Fortschreibungskomponenten der Geburten und Sterbefälle fließen in diese Schätzungen auch die Wanderungsbewegungen ein. Den langfristigen Modellberechnungen der Hessen Agentur liegt die Annahme jährlicher Wanderungsgewinne über die hessischen Landesgrenzen in Höhe von 10.000 Personen zu Grunde. Eine explizite Differenzierung, ob diese Personen aus dem Ausland oder aus anderen Bundesländern kommen, wird dabei nicht vorgenommen. Es wurden jedoch für die Altersverteilung dieser Wanderungen die tatsächlich realisierten Wanderungen der letzten Jahre (2000 bis 2004) zu Grunde gelegt. Denn Hessen weist in seiner Wanderungsbilanz (insgesamt mit den anderen Bundesländern und dem Ausland) wegen der besonderen ökonomischen Attraktivität seit Jahren einen hohen Überschuss bei den unter 40-Jährigen aus. Diesem Überschuss bei den jüngeren Jahrgängen steht ein Defizit/Abwanderungsüberschuss bei den über 40-Jährigen gegenüber.

Ausgehend von der Bevölkerungsprognose ist im nächsten Schritt die Beteiligung am Erwerbsleben zu schätzen. Für die Erwerbspersonenprognose wird auf Annahmen der Raumordnungsprognose 2025/2050 des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung zurück-

gegriffen.¹⁰⁴ Kern der Annahmensetzung ist eine Trendfortschreibung der Erwerbsquoten für beide Geschlechter und die einzelnen Altersgruppen. Die alters- und geschlechtsspezifische Differenzierung ist von Bedeutung, da sich die Erwerbsbeteiligung für unterschiedliche Altersgruppen sowie für Männer und Frauen nicht identisch darstellt.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist durchweg niedriger als die gleichaltriger Männer, wobei allerdings der Familienstand eine wesentliche Rolle spielt. Insgesamt wird von einer stetigen Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen ausgegangen; allerdings ist während der Lebensphase, in der kleine Kinder aufgezogen werden, eine Stagnation zu verzeichnen.¹⁰⁵

Bei den Männern erfolgt nur in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen eine nennenswerte Zunahme der Erwerbsbeteiligung. Hier spiegelt sich der insbesondere in den vergangenen Jahren zu beobachtende Anstieg der Alterserwerbstätigkeit wider. Dies gilt auch für Frauen. Bei den Männern gibt es in der Altersgruppe der 30- bis 60-Jährigen ansonsten kaum Änderungen, da die Erwerbsbeteiligung hier ohnehin nahe 100 % liegt.

Alle hier beschriebenen Effekte fließen in die mittelfristige Veränderung der Erwerbsbeteiligung ein. Die Veränderungsraten liegen in stark disaggregierter Form vor, d.h. nach Geschlecht, nach neun Altersklassen und nach den insgesamt sieben Regionaleinheiten. Die Basiswerte der Erwerbspersonen multipliziert mit den Veränderungen der Erwerbsbeteiligung ergeben die Prognosewerte. Die qualifikations- und berufsspezifische Erwerbsbeteiligung wird dabei als strukturkonstant angenommen. Erkenntnisse über berufsspezifische Entwicklungsmuster fließen in qualitativer Form durch ergänzende Experten-Informationen in die Endergebnisse ein.

Für die Erwerbspersonen wird ein nach dem Geschlecht differenzierter Renteneintritt angenommen, der nach aktuellen Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund in Hessen für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen bei 63,75 Jahren und für Männer bei 62,44 Jahren liegt.¹⁰⁶

5.1.3 Identifizierung der Überschüsse und Defizite der Berufs- und Qualifikationsgruppen

Sind sowohl Nachfrage- als auch Angebotsprognosen erstellt, werden die Ergebnisse für jeden Beruf und jede Qualifikation gegenübergestellt. Dieses Kapitel zeigt die Zusammenführung der beiden Prognosen und die Methodik zur Identifizierung von Überschüssen bzw. Defiziten.

5.1.3.1 Berufsgruppen

Wie bereits im Kapitel 3.1 dargelegt, bilden die beiden Prognosen über den Erweiterungs- und Ersatzbedarf gemeinsam die Prognose über die Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsort. Sie ist nicht unmittelbar mit der Angebotsprognose vergleichbar, die das potentielle Arbeits-

¹⁰⁴ Vgl. BBSR, 2009.

¹⁰⁵ Vgl. BBSR, 2009, S. 75.

¹⁰⁶ Auswertungen der DRV Bund für die Hessen Agentur.

kräfteangebot am Wohnort prognostiziert. Definitionsgemäß sind von den Beschäftigten am Wohnort die Einpendler zu- und die Auspendler abzurechnen, um die Beschäftigten am Arbeitsort zu erhalten.¹⁰⁷ Somit ist die Prognose über das Arbeitsangebot am Wohnort um die Ein- und Auspendler zu korrigieren, damit die prognostizierten Werte gegenübergestellt und verglichen werden können.

Die Pendler sind in keiner der drei Kommunen eine zu vernachlässigende Größe. Sie machen im Gegenteil einen großen Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus.¹⁰⁸ Deshalb werden die Pendlerströme bei der Berechnung der Überschüsse bzw. Defizite berücksichtigt. Auch wenn die Pendlerströme auf Regierungsbezirksebene deutlich geringer sind, werden sie trotzdem bei der Berechnung des Mismatches mit einbezogen.¹⁰⁹ Dies tun wir, indem wir geeignete Annahmen über das Pendlerverhalten treffen. Wir unterstellen Konstanz der Pendlerquoten wie im Jahr 2009. Diese Quoten sind für jede der drei Kommunen und jeden der drei Regierungsbezirke sowie für jede der Berufsgruppen aufgrund der Anzahl der Ein- und Auspendler sowie der Beschäftigungsdaten am Arbeits- und am Wohnort berechnet worden.¹¹⁰ Vorher wurde anhand von drei Erhebungszeitpunkten 2000, 2005 und 2009 geprüft, ob Veränderungen im Pendlerverhalten zu beobachten sind. Die Veränderungen zwischen den Jahren 2000, 2005 und 2009 sind jedoch so gering, dass wir auch für die mittelfristige Entwicklung bis 2014 Strukturkonstanz, d.h. gleich bleibende Pendlerquoten, unterstellen können. Von 2005 auf 2009 ist z.B. die Einpendlerquote in Frankfurt am Main konstant geblieben. Die Pendlerquoten in Wiesbaden und im Main-Taunus-Kreis sind um nur 2 Prozentpunkte gestiegen, die in der Regierungsbezirken sogar nur um einen Prozentpunkt.¹¹¹ Diese geringfügigen Veränderungen haben nahezu keine Auswirkungen auf die Höhe der Überschüsse und Defizite.

Wir nehmen weiter an, dass die Veränderung der Altersstruktur auf das Pendlerverhalten keine Auswirkungen hat, da diese Entwicklungen nur langfristig wirken, wir jedoch mittelfristig prognostizieren.

Den Ausgangspunkt bilden die Beschäftigten im Jahr 2009. Von diesen wird ein Teil, der Ersatzbedarf, bis zum Jahr 2014 rentenbedingt ausscheiden. Die absolute Zahl der Pendler reduziert sich entsprechend. Da diese Beschäftigten jedoch wieder ersetzt werden (daher die Bezeichnung „Ersatzbedarf“), werden im gleichen Umfang auch die Pendler ersetzt. Obwohl es sich also um andere Personen handelt, verändert sich hier im Zeitablauf die Zahl der Pendler nicht.

¹⁰⁷ Einpendler sind Beschäftigte, deren Wohnort außerhalb der betrachteten Kommune liegt, die aber in der Kommune arbeiten. Dementsprechend sind Auspendler diejenigen, die in der betrachteten Kommune wohnen, aber außerhalb arbeiten.

¹⁰⁸ Für das Jahr 2009 insgesamt: Stadt Frankfurt am Main 66% Einpendlerquote und 29% Auspendlerquote; Landeshauptstadt Wiesbaden 57% Einpendlerquote und 42% Auspendlerquote; Main-Taunus-Kreis 68% Ein- und Auspendlerquote.

¹⁰⁹ Für das Jahr 2009 insgesamt: Regierungsbezirk Darmstadt 21% Einpendlerquote und 12% Auspendlerquote; Regierungsbezirk Gießen 15% Einpendlerquote und 22% Auspendlerquote; Regierungsbezirk Kassel 14% Einpendlerquote und 13% Auspendlerquote.

¹¹⁰ Vgl. Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit 2010, eigene Berechnungen.

¹¹¹ Stadt Frankfurt am Main: 66% Einpendler gleich geblieben; Landeshauptstadt Wiesbaden: von 55% auf 57% Einpendler; Main-Taunus-Kreis: von 66% auf 68% Einpendler; Regierungsbezirke Darmstadt von 20% auf 21%, Gießen von 14% auf 15% und Kassel von 13% auf 14% Einpendler.

Das ist beim Erweiterungsbedarf anders. Hier ändert sich die absolute Zahl der Beschäftigten und demzufolge auch die Zahl der Pendler. Unsere Annahme der Struktur Konstanz führt dazu, dass sich die Zahl der Pendler entsprechend der jeweiligen Einpendlerquote erhöht. Ist der Erweiterungsbedarf negativ, geht also die Nachfrage nach Beschäftigten zurück, gehen bei dieser Betrachtung auch die zur Verfügung stehenden Pendler entsprechend der Pendlerquote anteilig zurück. Dies ist jedoch nicht plausibel, da bei einem Rückgang des Bedarfs an Arbeitskräften die Pendler insgesamt nicht mehr in die Region einpendeln werden, da es keine Arbeitsplätze für sie gibt.

Im vorangegangenen Modellprojekt wurde mit Hilfe einer Qualitätsprüfung deutlich gemacht, dass die Annahme einer konstanten Pendlerquote zu guten Ergebnissen führt.¹¹² Deshalb wird die prognostizierte Nachfrage dem prognostiziertem Angebot, beide um die Pendlerströme bereinigt, gegenübergestellt und eine Identifizierung eines Überschusses und eines Defizits möglich.

Die Gegenüberstellung der voraussichtlichen Entwicklung von Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften ergibt in der mittelfristigen Prognose für die meisten Berufsgruppen eine negative Gesamtbilanz, d.h. ein Arbeitskräftedefizit, wenngleich dies nicht für alle Berufsgruppen gilt und unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

5.1.3.2 Qualifikationsgruppen

Die Prognose der Nachfrage und die des Angebots nach den drei Qualifikationsgruppen müssen ebenfalls um die Zahl der Pendler bereinigt werden. Dies wurde analog zur Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage nach den Berufsgruppen gemacht. Auch hier unterstellen wir, dass die Pendlerquoten nach Qualifikationsgruppen konstant bleiben. Der Ersatzbedarf führt auch hier zu keiner Veränderung der Pendlerzahl und der Erweiterungsbedarf errechnet sich aus der Beschäftigungsprognose für das Jahr 2012 abzüglich der Zahl der Beschäftigten 2007.

Da die Qualifikationen über die Jahre relativ konstant sind, liefert die statistische Prognose wahrscheinliche Werte, ohne dass Expertenmeinungen diese Ergebnisse absichern müssten. Es gibt zwar einen leichten Trend hin zu Höherqualifizierung, aber die relativen Werte bleiben recht konstant. Substitutionsmöglichkeiten sind zwischen Ungelernten und (Hoch-) Qualifizierten kaum gegeben. Außerdem können diese nicht mit einbezogen werden, da entsprechende Ergebnisse von Untersuchungen nicht vorliegen. Die Expertinnen und Experten wurden ausschließlich zu den Berufsgruppen befragt, da die Qualifikationen sich zwar tendenziell zur Hochqualifikation entwickeln, jedoch in ihrer gesamten Entwicklung stabil sind und keinen Schwankungen unterliegen. Somit werden die Ergebnisse der statistischen Prognose zu den Qualifikationsniveaus als Endergebnis genommen.

¹¹² Vgl. Knobel et al. 2009, S. 41.

5.2 Expertenbefragung und Expertenworkshops

Neben der quantitativen Prognose stellt die qualitative Prognose eine wichtige Ergänzung dar. So wurden neben der reinen Modellentwicklung auch das Wissen und die Erfahrungen der regionalen Experten und Expertinnen mit Hilfe einer Expertenbefragung einbezogen. Diese haben zum einen die Entwicklung der Berufsgruppen in den nächsten fünf Jahren eingeschätzt und zum anderen die Ergebnisse der statistischen Prognose bewertet. Aus einer statistischen Prognose, die sich auf Vergangenheitswerte stützt, sind keine Aussagen zu neuen Berufen möglich. Deshalb dienen die Einschätzungen der Experten und Expertinnen auch dazu, neue Entwicklungen, neue Berufe und neue Qualifikationsanforderungen aufzuzeigen. Dies ist eine ergänzende explorative Komponente.

Die Expertinnen und Experten wurden für jede untersuchte Region ausgewählt. Zu dieser Gruppe gehören Arbeitsmarktakteure sowie arbeitsmarktpolitische Akteure. Zu den Arbeitsmarktakteuren zählen Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen wie z.B. Personal-, Ausbildungsleiter oder Geschäftsführer. Zu den arbeitsmarktpolitischen Akteuren gehören Vertreter der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern, der Arbeitsagenturen, der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie der Wirtschaftsförderungen.

Insgesamt wurden für alle Regionen 120 Expertinnen und Experten gewonnen. In Frankfurt am Main wurden 30 befragt, in der Landeshauptstadt Wiesbaden waren es 25 und im Main-Taunus-Kreis waren es 14. In den drei Regierungsbezirken (RB) gestaltete sich die Aktivierung von Expertinnen und Experten deutlich schwieriger (RB Darmstadt: 10, RB Gießen: 12 und RB Kassel: 9).

Die Befragung wurde internetgestützt durchgeführt. Das hat den Vorteil, dass die Befragung für die Betroffenen nicht aufwendig ist und zeitunabhängig durchgeführt werden kann. Außerdem kann die Befragung personifiziert durchgeführt werden. Die Ergebnisse liegen zudem gleich elektronisch vor und können direkt für die Auswertung verwendet werden.

Bei der Befragung konnten die Expertinnen und Experten sich selbst als Experte zu den Berufsgruppen der Region zuordnen. Somit haben sie nur die Fragen zu den Berufsgruppen beantwortet, für die sie sich als Experte einschätzten. Zunächst wurden die Expertinnen und Experten nach ihrer Einschätzung der Entwicklung der Berufsgruppen bis 2014 befragt. Somit konnten sie ohne Beeinflussung vorgegebener Ergebnisse ein allgemeines Bild zu der Bedarfsentwicklung der Betriebe abgeben. Darüber hinaus zeigen die Expertinnen und Experten in der schriftlichen Befragung neue Entwicklungen in Branchen, Berufen und Qualifikationen.

Nach Berechnung der statistischen Prognose wurde in jeder Kommune und in jedem Regierungsbezirk ein Workshop abgehalten. Dieser Workshop diente zum einen der Bewertung der Prognoseergebnisse durch die Experten und Expertinnen. Wenn die Expertenmeinung mit den Ergebnissen aus der statistischen Prognose übereinstimmen, wird dies als eine Bestätigung der rechnerischen Ergebnisse betrachtet. Weichen die Expertenmeinungen ab, wurde dies zum Anlass genommen, das statistische Modell zu verbessern.

Zum anderen wurden auf den Workshops Zukunftsszenarien für die einzelnen Regionen Hessens entwickelt. Mit Hilfe dieser Technik konnten die wichtigsten Handlungsfelder der

jeweiligen Region identifiziert werden. Eine Auswahl der Handlungsfelder wurde auf dem Workshop intensiv diskutiert. So konnten konkrete Handlungsfelder benannt, passgenaue Maßnahmen diskutiert und Akteure auf der Handlungsebene identifiziert werden.

Die Handlungsorientierung ist ein zentraler Punkt im Konzept von regio pro. Experten und Expertinnen geben nicht nur ihre Einschätzungen zu der zukünftigen Entwicklung der regionalen Arbeitsmärkte, sondern verbreiten die auf den Workshops entwickelten Maßnahmen und setzen diese Überlegungen vor Ort in Handeln um.

6 Resümee

Die Diskussionen um einen Fachkräftemangel werden in Zukunft noch weiter zunehmen. Die demographische Entwicklung wird den Wettbewerb der Regionen um Arbeitskräfte verschärfen. Um diesem Problem begegnen zu können, sind frühzeitige Informationen über die regionale Beschäftigungsentwicklung notwendig.

regio pro setzt dort an. Mit Hilfe eines zweistufigen Verfahrens werden zukünftige Mismatches der Berufe und Qualifikationen generiert. Zunächst wird aufgrund von Beschäftigungsprojektionen und Bevölkerungsvorausschätzungen die Entwicklung der regionalen Arbeitsmärkte vorhergesagt. Die regionalen Arbeitsmärkte, die im Rahmen von regio pro untersucht wurden, waren die drei hessischen Regierungsbezirke und drei Kommunen. Dieser quantitative Teil wird durch einen qualitativen Teil ergänzt. Expertenbefragungen und Expertenworkshops dienen dazu, die statistischen Prognoseergebnisse abzusichern, Zukunftsszenarien zu entwickeln und Handlungsfelder für jede Region zu definieren.

Als ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung lässt sich festhalten, dass es auf regionaler Ebene Gemeinsamkeiten der künftigen Entwicklung bei Berufen und Qualifikationen, aber sehr wohl auch Unterschiede zwischen den Regionen gibt. Unterschiede wird es sowohl bei den zukünftigen Entwicklungen der Berufe und Qualifikationen als auch der Festlegung der Handlungsfelder in den einzelnen Regionen geben. So ist z.B. im gesamten Gesundheits- und Pflegebereich die zukünftige Fachkräftesicherung in allen untersuchten Regionen problematisch. Dies stellt somit ein hessenweites Handlungsfeld dar. Würde hier nur auf lokaler Ebene agiert, könnte es zu Konkurrenzsituationen kommen. Bei anderen Berufen ist allerdings eine unterschiedliche Entwicklung in den Regierungsbezirken bzw. auf kommunaler Ebene zu beobachten, wie z.B. im Logistikbereich. Daraus folgt, dass sowohl auf Landesebene, als auch auf regionaler und lokaler Ebene eine Beschäftigungsprognose notwendig ist. Deshalb sollten die Prognosen auf Hessen sowie alle Kreise und Städte ausgeweitet werden, um so ein differenziertes Bild des lokalen Arbeitsmarktes zu erhalten und passgenaue Maßnahmen für eine abgestimmte Aus- und Weiterbildungspolitik definieren zu können.

Die Expertenworkshops verdeutlichen zudem die Schwierigkeit, auf Regierungsbezirksebene eine koordinierte Arbeitsmarktpolitik umzusetzen. Zum einen entsprechen die Regierungsbezirke annähernd den funktionalen Arbeitsmärkten, d.h. den Arbeitsmärkten, innerhalb derer sich die Beschäftigten der Region bewegen. Somit ist es sinnvoll, auf dieser Ebene eine abgestimmte Aus- und Weiterbildungspolitik und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu gestalten. Auf der anderen Seite bestehen auf dieser Ebene einige Probleme, adäquate Akteure für solche beruflichen Teilarbeitsmärkte zu finden. Hier gibt es weiter Handlungsbedarf nach einer institutionellen Verankerung. Darüber hinaus besteht auf regionaler Ebene noch die Notwendigkeit der Kooperation der einzelnen Kreise und Städte. Bisher kooperieren zwar einige Kommunen, aber dieser Kooperation ist sicherlich noch verbesserungsfähig. Um aber eine sinnvolle regionale Arbeitsmarktpolitik umsetzen zu können, um z.B. die Mobilität der Beschäftigten zwischen Kreisen zu erhöhen, ist eine stärkere Kooperation der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure auf lokaler Ebene notwendig. Dies könnte auch als Vorstufe einer institutionellen Verankerung der regionalen Arbeitsmarktpolitik verstanden werden.

7 Literaturverzeichnis

Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, in: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 46/2010, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2010): unveröffentlichte Folien.

Bundesanstalt für Arbeit (1988) Hg.: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Nürnberg.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (Hrsg.) (2009): Raumordnungsprognose 2025/2050 – Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen, Bonn.

Bundesinstitut für berufliche Bildung (2007): unveröffentlichte Berechnungen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Berufsbildungsbericht 2011.

Burkert, Carola; Kirchhof, Kai; Röhrig, Annette; Schaade, Peter (2007): Regionale Mobilität von Arbeitnehmern, Pendlerbericht Hessen 2005, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen, IAB Hessen, IAB regional, Bericht und Analysen NR. 01/2007.

Buschner, Herbert S.; Dettmann, Eva; Schmeißer, Christian; Sunder, Marco; Trocka, Dirk (2009): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen bis 2015, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Sonderheft. 02/2009, Halle.

CEDEFOP (2010a): the skill matching challenge, Luxemburg.

CEDEFOP (2010b): Skill Supply and Demand in Europe – Medium-Term Forecast up to 2020, Luxemburg.

CEDEFOP (2009a): Skills for Europe´s Future: anticipating occupational skill needs, Luxemburg.

CEDEFOP (2009b): Future Skill Supply in Europe – Medium-Term Forecast up to 2020, Synthesis Report, Luxemburg.

CEDEFOP (2008): Future Skill Needs in Europe – Medium-Term Forecast Synthesis Report.

Freistaat Thüringen – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2010): Fachkräfteperspektive 2020 - Ergebnisse der Thüringer Fachkräftestudie 2010.

Hamilton, James (1994): Time Series Analysis, Princeton.

Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft, Berichte zur beruflichen Bildung, BIBB, Bielefeld.

Hessisches Statistisches Landesamt (2009): Konjunkturprognose Hessen 2010.

IAB Berufe-Atlas (2008): www.iab.de/produkte/BeitrAB150/hilfe.html

IHK Fachkräftemonitor: www.fachkraefte-hessen.de

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (2010): Prognose des Statistischen Bundesamtes, IMK Report Nr.47: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_47_2010.pdf

Klems, Wolfgang; Schaade, Peter (2000): Arbeitsmarktatlas Hessen, Teil 2: Berufspendler – Regierungsbezirk Darmstadt -, Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Hessen.

Knobel, Claudia; Crass, Dirk; Trabert, Lioba; Schmid, Alfons (2009): regio pro – Regionale Beschäftigungs- und Qualifikationsprognose für die Region Rhein-Main, München und Mering.

Knobel, Claudia; Kriechel, Ben; Schmid, Alfons (Hrsg.) (2008): Regional Forecasting, München und Mering.

Kuse, S., Frings, K. (mimeo): Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen.

Mesaros, Leila; Vanselow, Achim; Weinkopf Claudia (2009): Fachkräftemangel in KMU – Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien, Wiso Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg und Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin (Hrsg.) (2010): Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin und Brandenburg.

o.V. (2009): Ingenieure dringend gesucht – MINT Akademiker, in: iwD 35/2009, Köln.

Patuelli, Roberto; Nijkamp, Peter; Reggiani, Aura; Schanne, Norbert (2011): Neural networks for regional employment forecasts * are the parameters relevant? In: Journal of Geographical Systems, Vol. 13, No. 1, S. 67-85. Prognos (2006): Deutschland report 2030.

Regionaldirektion Hessen (2007): Genderbericht Hessen 2006, <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/RD-H/A10-Chancengleichheit-CATBD/Publikation/gen-Publikationen/Genderbericht-Hessen-2006.pdf>.

Rinne, Horst; Specht, Katja (2002): Zeitreihen, München.

Statistisches Bundesamt (2010): <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Arbeitsmarkt/Sozialversicherungspflichtige/Aktuell,templateId=renderPrint.psml>.

Statistisches Bundesamt (2007b): Gliederung der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008.

Trabert, Lioba (2007): Strukturelle Veränderungen auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt 1995 bis 2005 – Band I: Der Arbeitsmarkt im internationalen, nationalen und regionalen Kontext, Wiesbaden.

Van den Busch, Uwe (2007a): Demografische Rahmendaten zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Hessen und seinen Regierungsbezirken - Eine Projektion für den Zeitraum von 2007 bis 2030 und eine Trendfortschreibung bis 2050, Wiesbaden

Van den Busch, Uwe (2007b): Bevölkerungsvorausschätzung für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte - Eine Projektion für den Zeitraum von 2007 bis 2030 und eine Trendfortschreibung bis 2050, Wiesbaden

8 Anhang

Tabelle A.1: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	176
Tabelle A.2: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Gießen bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	186
Tabelle A.3: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Kassel bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	190
Tabelle A.4: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	196
Tabelle A.5: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Landeshauptstadt Wiesbaden bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	200
Tabelle A.6: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.	202
Tabelle A.7: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt	203
Tabelle A.8: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Gießen	208
Tabelle A.9: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Kassel	211
Tabelle A.10: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Frankfurt am Main	214
Tabelle A.11: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für die Landeshauptstadt Wiesbaden	217
Tabelle A.12: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Main-Taunus-Kreis	218
Tabelle A.13: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt	219

Tabelle A.14: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Gießen	223
Tabelle A.15: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Kassel	225
Tabelle A.16: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für Frankfurt am Main	227
Tabelle A.17: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für die Landeshauptstadt Wiesbaden	229
Tabelle A.18: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Main-Taunus-Kreis	230

Tabelle A.1: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Darmstadt bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Landwirtschaft. Arbeitskräfte, Tierpfleger (04)	2.420	20	0	-20	-1%
Gartenbauer (05)	9.170	440	220	-220	2%
Gärtner, Gartenarbeiter (051)	7.209	130	-110	-240	-3%
Chemiearbeiter (14)	19.538	-310	640	950	5%
Chemiebetriebswerker (141)	13.758	-1.030	440	1.470	11%
Chemielaborwerker (142)	1.599	-20	60	80	5%
Gummihersteller, -verarbeiter (143)	4.079	230	110	-120	-3%
Kunststoffverarbeiter (15)	5.233	-400	240	640	12%
Kunststoffverarbeiter (151)	5.233	-430	240	670	13%
Papierhersteller, -verarbeiter (16)	3.029	-270	190	460	15%
Drucker (17)	4.524	-530	360	890	20%
Metallverformer spanlos (21)	1.758	-220	120	340	19%
Metallverformer spanend (22)	6.081	-820	-30	790	13%
Dreher (221)	3.232	-170	170	340	11%
Metallverbinder (24)	1.777	-120	100	220	12%
Schweißer, Brennschneider (241)	1.440	-20	50	70	5%
Feinblechner, Installateure (26)	11.483	10	-340	-350	-3%
Feinblechner (261)	1.888	-250	20	270	14%
Rohrinstallateure (262)	8.094	-920	-250	670	8%
Rohrnetzbauer, Rohrschlosser (263)	1.501	80	80	0	0%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Schlosser (27)	20.667	-1.910	-110	1.800	9%
Schlosser, ohne nähere An- gabe (270)	3.310	840	60	-780	-24%
Bauschlosser (271)	3.103	-1.320	100	1.420	46%
Maschinenschlosser (273)	7.738	-720	340	1.060	14%
Betriebs-, Reparaturschlosser (274)	4.488	10	160	150	3%
Mechaniker (28)	22.433	430	-210	-640	-3%
Kraftfahrzeuginstandsetzer (281)	10.908	-210	-160	50	0%
Flugzeugmechaniker (283)	2.537	20	50	30	1%
Feinmechaniker (284)	1.994	100	90	-10	-1%
Sonstige Mechaniker (285)	6.470	720	-60	-780	-12%
Werkzeugmacher (29)	3.457	-500	230	730	21%
Werkzeugmacher (291)	3.457	-800	230	1.030	30%
Metallfeinbauer, verwandte Beru- fe (30)	3.863	-20	150	170	4%
Zahntechniker (303)	1.935	-20	110	130	7%
Elektriker (31)	26.159	330	590	260	1%
Elektroinstallateure, -monteure (311)	17.249	-300	470	770	4%
Fernmeldemonteure, -handwerker (312)	2.023	-400	-20	380	19%
Elektrogerätebauer (314)	5.267	140	130	-10	0%
Montierer und Metallberufe (32)	10.641	-1.450	700	2.150	20%
Elektrogeräte-, Elektroteile- montierer (321)	2.014	-470	240	710	35%
Sonstige Montierer (322)	4.436	-1.040	240	1.280	29%
Metallarbeiter ohne nähere Angabe (323)	4.191	-130	180	310	7%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Back -, Konditorwarenhersteller (39)	4.206	-320	-80	240	6%
Backwarenhersteller (391)	3.308	30	-60	-90	-3%
Fleisch-, Fischverarbeiter (40)	2.213	-240	80	320	14%
Fleischer (401)	1.922	-90	60	150	8%
Speisenbereiter (41)	22.670	1.370	1.210	-160	-1%
Köche (411)	22.400	1.380	1.210	-170	-1%
Maurer, Betonbauer (44)	5.374	-620	110	730	14%
Maurer (441)	4.115	-620	70	690	17%
Zimmerer, Dachdecker, Gerüst- bauer (45)	4.430	-400	-90	310	7%
Dachdecker (452)	2.370	-160	100	260	11%
Straßen-, Tiefbauer (46)	2.806	-450	-30	420	15%
Straßenbauer (462)	1.424	-20	-40	-20	-1%
Bauhilfsarbeiter (47)	7.939	-100	-110	-10	0%
Sonstige Bauhilfsarbeiter Bauhelfer, anders nicht ge- nannt (472)	5.084	1.170	60	-1.110	-22%
Bauausstatter (48)	3.523	-390	-60	330	9%
Raumausstatter, Polsterer (49)	1.634	-280	-30	250	15%
Tischler, Modellbauer (50)	5.914	-780	-150	630	11%
Tischler (501)	5.549	-1.510	-150	1.360	25%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe (51)	8.559	-1.150	-110	1.040	12%
Maler, Lackierer (Ausbau) (511)	6.610	-900	-120	780	12%
Warenmaler, -lackierer (512)	1.857	-420	40	460	25%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherung- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Warenprüfer (52)	15.264	-1.130	980	2.110	14%
Warenprüfer, -sortierer, an- ders nicht genannt (521)	4.565	-10	270	280	6%
Warenaufmacher, Versandfer- tigermacher (522)	10.699	-1.310	700	2.010	19%
Maschinen, zugehörige Berufe (54)	4.541	-250	230	480	11%
Ingenieure (60)	42.023	3.060	820	-2.240	-5%
Maschinen- und Fahrzeug- bauingenieure (601)	8.314	-190	-60	130	2%
Elektroingenieure (602)	9.339	-170	230	400	4%
Architekten, Bauingenieure (603)	8.073	-290	-80	210	3%
Übrige Fertigungsingenieure (606)	1.861	-590	-20	570	31%
Sonstige Ingenieure (607)	13.804	2.140	-300	-2.440	-18%
Chemiker, Physiker, ... (61)	6.507	260	140	-120	-2%
Chemiker, Chemieingenieure (611)	4.502	210	100	-110	-2%
Physiker, Physikingenieure, Mathematiker (612)	2.005	-30	-20	10	0%
Techniker (62)	51.730	-800	2.220	3.020	6%
Maschinenbautechniker (621)	4.952	-370	240	610	12%
Techniker des Elektrofaches (622)	10.946	-110	300	410	4%
Bautechniker (623)	2.370	-20	90	110	5%
Chemietechniker (626)	2.070	-100	140	240	12%
Techniker, ohne nähere An- gabe (628)	24.741	220	970	750	3%
Industriemeister (629)	4.449	-570	290	860	19%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Technische Sonderfachkräfte (63)	14.768	190	600	410	3%
Biologisch-technische Sonder- fachkräfte (631)	1.554	50	50	0	0%
Chemielaboranten (633)	6.666	400	210	-190	-3%
Technische Zeichner (635)	4.681	-200	280	480	10%
Warenkaufleute (68)	106.061	5.200	5.490	290	0%
Groß- und Einzelhandelskauf- leute, Einkäufer (681)	25.430	1.810	760	-1.050	-4%
Verkäufer (682)	62.739	3.810	4.250	440	1%
Verlagskaufleute, Buchhänd- ler (683)	1.771	140	110	-30	-2%
Apothekenhelferinnen (685)	2.273	90	110	20	1%
Handelsvertreter, Reisende (687)	12.366	-680	190	870	7%
Bank-, Versicherungskaufleute (69)	87.996	1.630	1.210	-420	-1%
Bankfachleute (691)	70.917	2.480	710	-1.770	-2%
Versicherungsfachleute (694)	15.417	980	440	-540	-4%
Andere Dienstleistungskaufleute (70)	29.951	1.660	550	-1.110	-4%
Speditionskaufleute (701)	9.306	300	-70	-370	-4%
Fremdenverkehrsfachleute (702)	7.610	-550	200	750	10%
Werbefachleute (703)	9.078	550	0	-550	-6%
Vermieter, Vermittler, Verstei- gerer (705)	2.075	140	60	-80	-4%
Landverkehr (71)	37.423	3.130	1.680	-1.450	-4%
Schienenfahrzeugführer (711)	1.881	70	-30	-100	-5%
Eisenbahnbetriebsregler (712)	2.938	220	30	-190	-6%
Kraftfahrzeugführer (714)	31.510	2.100	1.430	-670	-2%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Wasser- und Luftverkehr (72)	8.856	480	120	-360	-4%
Luftverkehrsberufe (726)	8.419	450	90	-360	-4%
Nachrichtenverkehr (73)	10.558	770	590	-180	-2%
Postverteiler (732)	6.846	300	200	-100	-1%
Telefonisten (734)	3.559	370	290	-80	-2%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter (74)	40.228	-420	1.400	1.820	5%
Lagerverwalter, Magaziner (741)	11.546	-2.550	600	3.150	27%
Transportgeräteführer (742)	3.019	-120	30	150	5%
Lager-, Transportarbeiter (744)	24.994	1.720	670	-1.050	-4%
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren (75)	54.995	4.410	1.730	-2.680	-5%
Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter. (751)	27.008	140	1.580	1.440	5%
Unternehmensberater (752)	15.556	2.160	-140	-2.300	-15%
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater (753)	12.431	2.060	120	-1.940	-16%
Abgeordnete (76)	8.102	610	480	-130	-2%
Leitende Verwaltungsfachleute (762)	6.631	670	270	-400	-6%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (77)	71.178	7.970	1.790	-6.180	-9%
Kalkulatoren, Berechner (771)	2.127	-50	130	180	8%
Buchhalter (772)	11.558	410	1.210	800	7%
Kassierer (773)	5.987	520	430	-90	-2%
Datenverarbeitungsfachleute (774)	51.506	2.510	10	-2.500	-5%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	285.744	18.530	16.970	-1.560	-1%
Bürofachkräfte (781)	251.579	16.400	13.190	-3.210	-1%
Stenographen, -typisten, Ma- schinenschreiber (782)	18.695	-1220	2.360	3.580	19%
Datentypisten (783)	2.013	-540	260	800	40%
Bürohilfskräfte (784)	13.457	570	1.160	590	4%
Dienst-, Wachberufe (79)	25.620	4.290	2.340	-1.950	-8%
Werkschutzleute, Detektive (791)	5.809	1.180	80	-1.100	-19%
Wächter, Aufseher (792)	10.673	1.650	670	-980	-9%
Pfortner, Hauswarte (793)	8.357	1.030	1.380	350	4%
Sicherheitswahrer (80)	3.396	520	100	-420	-12%
Rechtswahrer, -berater (81)	6.189	1.640	-100	-1.740	-28%
Rechtsvertreter, -berater (813)	4.617	1.190	-40	-1.230	-27%
Dolmetscher, Bibliothekare (82)	7.631	870	370	-500	-7%
Publizisten (821)	4.659	590	110	-480	-10%
Bibliothekare, Archivare, Mu- seumsfachleute (823)	2.380	300	250	-50	-2%
Künstler, verw. Berufe (83)	7.587	180	240	60	1%
Bildende Künstler, Graphiker (833)	2.464	370	30	-340	-14%
Ärzte, Apotheker (84)	11.169	1.230	520	-710	-6%
Ärzte (841)	8.072	790	310	-480	-6%
Apotheker (844)	2.230	300	200	-100	-4%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Übrige Gesundheitsdienst-berufe (85)	74.875	8.570	4.200	-4.370	-6%
Masseure, Krankengymnas- ten und verwandte Berufe (852)	5.899	630	200	-430	-7%
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen (853)	27.657	1.980	1.450	-530	-2%
Helfer in der Krankenpflege (854)	11.522	1.320	900	-420	-4%
Diätassistenten, Pharmazeu- tisch-technische Assistenten (855)	2.463	340	30	-310	-13%
Sprechstundenhelfer (856)	23.541	2.680	1.130	-1.550	-7%
Medizinallaboranten (857)	3.573	350	280	-70	-2%
Sozialpflegerische Berufe (86)	52.709	9.580	3.450	-6.130	-12%
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (861)	18.353	4.030	1.350	-2.680	-15%
Heimleiter, Sozialpädagogen (862)	10.604	2.430	600	-1.830	-17%
Kindergärtnerinnen, Kinder- pflegerinnen (864)	22.792	5.530	1.440	-4.090	-18%
Lehrer (87)	17.992	3.690	1.470	-2.220	-12%
Hochschullehrer, Dozenten (871)	4.216	350	90	-260	-6%
Real, Volks- und Sonderschul- lehrer (873)	3.162	1.090	340	-750	-24%
Fachschul-, Berufsschullehrer (874)	2.029	250	250	0	0%
Sportlehrer (876)	1.742	150	60	-90	-5%
Sonstige Lehrer (877)	4.421	1.430	360	-1.070	-24%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialver- sicherungs- pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zu- sätzli- ches Ange- bot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Über- schusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Geistes- und naturwissenschaftli- che Berufe (88)	10.362	890	200	-690	-7%
Wirtschafts- und Sozialwis- senschaftler (881)	6.397	210	100	-110	-2%
Naturwissenschaftler, anders nicht genannt (883)	2.427	220	10	-210	-9%
Körperpfleger (90)	7.129	780	200	-580	-8%
Friseur (901)	6.418	800	190	-610	-10%
Gästebetreuer (91)	35.218	2.560	690	-1.870	-5%
Gastwirte, Hoteliers, Gaststät- tenkaufleute (911)	5.921	730	120	-610	-10%
Kellner, Stewards (912)	25.734	1.990	280	-1.710	-7%
Übrige Gästebetreuer (913)	3.563	-390	240	630	18%
Hauswirtschaftliche Berufe (92)	9.282	1.850	1.330	-520	-6%
Hauswirtschaftsverwalter (921)	2.550	340	290	-50	-2%
Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	6.455	960	1.010	50	1%
Reinigungsberufe (93)	38.617	2.440	3.530	1.090	3%
Raum-, Hausratreiniger (933)	25.907	2.350	2.880	530	2%
Glas-, Gebäudereiniger (934)	3.235	160	80	-80	-2%
Straßenreiniger (935)	2.947	-110	90	200	7%
Fahrzeugreiniger, -pfleger (936)	1.663	-120	30	150	9%
Maschinen-, Behälterreiniger (937)	3.205	-310	190	500	16%

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

Tabelle A.2: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Gießen bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Gartenbauer (05)	2.165	100	0	-100	-5%
Gärtner, Gartenarbeiter (051)	1.687	20	-70	-90	-5%
Chemiearbeiter (14)	3.180	160	70	-90	-3%
Kunststoffverarbeiter (15)	1.902	70	-40	-110	-6%
Papierhersteller, -verarbeiter (16)	1.886	70	60	-10	-1%
Former, Formgießer (20)	2.918	370	190	-180	-6%
Halbzeugputzer, sonst. Formgießerberufe (203)	1.918	300	110	-190	-10%
Metallverformer (spanend) (22)	3.390	220	-90	-310	-9%
Dreher (221)	1.729	190	20	-170	-10%
Feinblechner, Installateure (26)	3.044	- 80	0	80	3%
Rohrinstallateure (262)	2.254	- 220	-70	150	7%
Schlosser (27)	8.562	- 180	-170	10	0%
Maschinenschlosser (273)	2.346	- 80	40	120	5%
Betriebs-, Reparaturschlosser (274)	1.932	10	50	40	2%
Mechaniker (28)	6.522	160	30	-130	-2%
Kraftfahrzeuginstandsetzer (281)	3.212	- 220	90	310	10%
Sonstige Mechaniker (285)	1.543	330	-40	-370	-24%
Werkzeugmacher (29)	2.215	- 290	20	310	14%
Elektriker (31)	8.070	250	-160	-410	-5%
Elektroinstallateure, -monteur (311)	5.331	- 60	-90	-30	-1%
Elektrogerätebauer (314)	1.827	220	-50	-270	-15%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Montierer und Metallberufe (32)	7.000	- 10	270	280	4%
Sonstige Montierer (322)	1.978	- 20	70	90	5%
Metallarbeiter, o.n.A.(323)	4.441	130	150	20	0%
Speisenbereiter (41)	4.359	320	250	-70	-2%
Köche (411)	4.350	310	240	-70	-2%
Übrige Ernährungsberufe (43)	2.609	490	130	-360	-14%
Zucker-, Süßwaren-, Speise- eishersteller (433)	2.400	410	130	-280	-12%
Maurer, Betonbauer (44)	2.142	-790	-40	750	35%
Maurer (441)	1.665	- 580	120	700	42%
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.(45)	1.800	40	-20	-60	-3%
Bauhilfsarbeiter (47)	2.288	- 260	110	370	16%
Tischler, Modellbauer (50)	2.191	- 450	-110	340	16%
Tischler (501)	2.007	- 430	-110	320	16%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe (51)	2.941	- 160	-80	80	3%
Maler, Lackierer (Ausbau) (511)	2.025	- 250	-110	140	7%
Warenprüfer (52)	4.363	370	240	-130	-3%
Warenaufm., Versandfertigm. (522)	2.998	180	150	-30	-1%
Maschinisten, zugeh. Berufe (54)	1.927	10	-10	-20	-1%
Ingenieure (60)	5.374	130	-130	-260	-5%
Sonstige Ingenieure (607)	1.552	260	0	-260	-17%
Techniker (62)	10.036	490	280	-210	-2%
Techniker des Elektofaches (622)	1.696	70	20	-50	-3%
Techniker, o.n.A (628)	4.288	400	120	-280	-7%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Technische Sonderfachkräfte (63)	4.468	190	70	-120	-3%
Technische Zeichner (635)	2.103	90	50	-40	-2%
Warenkaufleute (68)	25.828	1.410	1.050	-360	-1%
Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer (681)	5.664	310	80	-230	-4%
Verkäufer (682)	16.468	900	850	-50	0%
Handelsvertreter, Reisende (687)	2.381	70	-20	-90	-4%
Bank-, Versicherungskaufleute (69)	7.592	300	160	-140	-2%
Bankfachleute (691)	6.348	210	150	-60	-1%
Andere Dienstleistungskaufleute (70)	2.150	130	40	-90	-4%
Landverkehr (71)	10.052	520	310	-210	-2%
Kraftfahrzeugführer (714)	9.191	490	390	-100	-1%
Nachrichtenverkehr (73)	1.677	150	90	-60	-4%
Lagerverwalter, Lager-, Trans- portarbeiter (74)	9.261	1.050	210	-840	-9%
Lagerverwalter, Magaziner (741)	3.421	110	120	10	0%
Lager-, Transportarbeiter (744)	5.041	960	80	-880	-17%
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis. (75)	5.097	280	140	-140	-3%
Unterneh- mer, Geschäftsführer, Bereichsl tr. (751)	2.712	10	100	90	3%
Wirtschaftsprüfer, Steuerber. (753)	1.580	160	0	-160	-10%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachl. (77)	7.159	950	200	-750	-10%
Buchhalter (772)	1.551	140	140	0	0%
Kassierer (773)	1.549	180	120	-60	-4%
Datenverarbeitungsfachleute (774)	3.772	620	-10	-630	-17%
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	46.638	3.680	2.680	-1.000	-2%
Bürofachkräfte (781)	40.955	3.150	1.990	-1.160	-3%
Stenographen, -typisten, Maschinenschr. (782)	3.431	50	400	350	10%
Bürohilfskräfte (784)	2.071	280	230	-50	-2%
Dienst-, Wachberufe (79)	2.793	440	370	-70	-3%
Pfortner, Hauswarte (793)	1.793	240	330	90	5%
Ärzte, Apotheker (84)	3.515	410	130	-280	-8%
Ärzte (841)	2.630	270	70	-200	-8%
Übrige Gesundheitsdienstberufe (85)	25.460	2.340	900	-1.440	-6%
Masseure, Krankengymnas- ten u. verw. Berufe (852)	1.888	190	20	-170	-9%
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen (853)	10.735	780	270	-510	-5%
Helfer in der Krankenpflege (854)	3.354	550	210	-340	-10%
Sprechstundenhelfer (856)	7.142	150	-80	-230	-3%
Medizinallaboranten (857)	1.552	140	140	0	0%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Sozialpflegerische Berufe (86)	15.574	2.620	760	-1.860	-12%
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (861)	6.483	1.470	380	-1.090	-17%
Heimleiter, Sozialpädagogen (862)	3.483	540	140	-400	-11%
Kindergärtnerinnen, Kinder- pflegerinnen (864)	5.326	340	210	-130	-2%
Lehrer (87)	4.313	450	280	-170	-4%
Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe (88)	4.256	370	0	-370	-9%
Naturwissenschaftler, a.n.g. (883)	2.152	380	40	-340	-16%
Körperpfleger (90)	1.946	50	-30	-80	-4%
Friseure (901)	1.817	20	30	10	1%
Gästebetreuer (91)	3.019	200	60	-140	-5%
Kellner, Stewards (912)	1.617	140	-20	-160	-10%
Hauswirtschaftliche Berufe (92)	2.807	410	360	-50	-2%
Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	1.876	170	200	30	2%
Reinigungsberufe (93)	10.642	1.230	1.410	180	2%
Raum-, Hausratreiniger (933)	8.228	1.140	1.280	140	2%

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

Tabelle A.3: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Regierungsbezirk Kassel bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Gartenbauer (05)	3.170	220	-10	-230	-7%
Gärtner, Gartenarbeiter (051)	2.414	40	-90	-130	-5%
Chemiearbeiter (14)	6.029	310	110	-200	-3%
Chemiebetriebswerker (141)	2.219	170	60	-110	-5%
Gummihersteller, -verarbeiter (143)	3.578	160	40	-120	-3%
Kunststoffverarbeiter (15)	3.073	- 350	90	440	14%
Kunststoffverarbeiter (151)	3.073	- 350	90	440	14%
Metallverformer (spanend) (22)	3.206	350	-110	-460	-14%
Dreher (221)	1.892	230	-80	-310	-16%
Feinblechner, Installateure (26)	3.728	- 100	-50	50	1%
Rohrinstallateure (262)	2.905	- 100	70	170	6%
Schlosser (27)	12.959	- 80	-370	-290	-2%
Schlosser, o.n.A. (270)	1.763	500	-70	-570	-32%
Maschinenschlosser (273)	3.690	- 90	-50	40	1%
Betriebs-, Reparaturschlosser (274)	5.228	- 30	-290	-260	-5%
Mechaniker (28)	7.077	90	-10	-100	-1%
Kraftfahrzeuginstandsetzer (281)	4.287	- 200	150	350	8%
Werkzeugmacher (29)	1.831	50	-100	-150	-8%
Werkzeugmacher (291)	1.831	50	-100	-150	-8%
Metallfeinbauer, verw. Berufe (30)	1.549	- 110	0	110	7%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Elektriker (31)	9.608	120	-260	-380	-4%
Elektroinstallateure, -monteur (311)	6.834	60	-180	-240	-4%
Elektrogerätebauer (314)	1.536	110	0	-110	-7%
Montierer und Metallberufe (32)	9.355	900	-30	-930	-10%
Sonstige Montierer (322)	2.475	270	50	-220	-9%
Metallarbeiter, o.n.A. (323)	5.919	- 840	-120	720	12%
Back-, Konditorwarenhersteller (39)	1.520	- 80	-30	50	3%
Fleisch-, Fischverarbeiter (40)	1.800	20	-50	-70	-4%
Speisenbereiter (41)	6.869	620	310	-310	-5%
Köche (411)	6.832	570	310	-260	-4%
Maurer, Betonbauer (44)	3.076	- 300	80	380	12%
Maurer (441)	2.477	- 180	90	270	11%
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb. (45)	2.286	- 230	-90	140	6%
Straßen-, Tiefbauer (46)	2.069	220	70	-150	-7%
Bauhilfsarbeiter (47)	2.754	100	50	-50	-2%
Tischler, Modellbauer (50)	3.163	- 30	-80	-50	-2%
Tischler (501)	2.981	- 60	-80	-20	-1%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe (51)	3.838	80	-20	-100	-3%
Maler, Lackierer (Ausbau) (511)	2.671	20	-30	-50	-2%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Warenprüfer (52)	6.446	470	140	-330	-5%
Warenprüfer, -sortierer, a.n.g (521)	2.960	270	0	-270	-9%
Warenaufm., Versandfertigm. (522)	3.486	150	140	-10	0%
Maschinisten, zugeh. Berufe (54)	2.829	80	50	-30	-1%
Ingenieure (60)	7.163	510	0	-510	-7%
Maschinen- und Fahrzeug- bauingenieure (601)	1.608	170	0	-170	-11%
Architekten, Bauingenieure (603)	1.673	10	-40	-50	-3%
Sonstige Ingenieure (607)	2.396	540	-100	-640	-27%
Techniker (62)	12.745	780	200	-580	-5%
Maschinenbautechniker (621)	1.620	-70	-70	0	0%
Techniker des Elektrofaches (622)	1.635	50	10	-40	-2%
Techniker, o.n.A (628)	5.655	70	60	-10	0%
Technische Sonderfachkräfte (63)	3.602	40	50	10	0%
Technische Zeichner (635)	2.512	190	0	-190	-8%
Warenkaufleute (68)	30.886	560	1.050	490	2%
Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer (681)	6.552	150	70	-80	-1%
Verkäufer (682)	20.493	130	870	740	4%
Handelsvertreter, Reisende (687)	2.314	20	-40	-60	-3%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Bank-, Versicherungskaufleute (69)	9.777	290	270	-20	0%
Bankfachleute (691)	7.462	190	250	60	1%
Versicherungsfachleute (694)	1.993	- 320	20	340	17%
Andere Dienstleistungskaufleute (70)	3.290	310	20	-290	-9%
Speditionskaufleute (701)	1.550	90	-10	-100	-6%
Landverkehr (71)	15.950	1.240	220	-1.020	-6%
Kraftfahrzeugführer (714)	13.752	1.160	350	-810	-6%
Nachrichtenverkehr (73)	2.981	340	110	-230	-8%
Postverteiler (732)	1.627	120	20	-100	-6%
Lagerverwalter, Lager-, Trans- portarbeiter (74)	13.428	1.350	120	-1.230	-9%
Lagerverwalter, Magaziner (741)	4.421	- 100	-80	20	1%
Lager-, Transportarbeiter (744)	8.033	1.500	20	-1.480	-18%
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis (75).	6.374	350	200	-150	-2%
Unternehmer, Geschäftsfüh- rer, Bereichstr. (751)	3.276	310	180	-130	-4%
Wirtschaftsprüfer, Steuerbera- ter(753)	2.077	60	20	-40	-2%
Rechnungskaufl., Datenverarbeitu- ngsfachl. (77)	8.011	590	210	-380	-5%
Buchhalter (772)	1.729	140	190	50	3%
Kassierer (773)	1.665	190	60	-130	-8%
Datenverarbeitungsfachleute (774)	4.075	380	-50	-430	-11%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	57.974	5.300	2.910	-2.390	-4%
Bürofachkräfte (781)	51.126	4.070	2.110	-1.960	-4%
Stenographen, -typisten, Maschinenschr. (782)	4.449	140	430	290	7%
Bürohilfskräfte (784)	2.167	150	240	90	4%
Dienst-, Wachberufe (79)	4.304	710	540	-170	-4%
Pförtner, Hauswarte (793)	2.331	400	440	40	2%
Künstler, verw. Berufe (83)	1.522	110	40	-70	-5%
Ärzte, Apotheker (84)	3.538	460	170	-290	-8%
Ärzte (841)	2.833	360	120	-240	-8%
Übrige Gesundheitsdienstberufe (85)	31.910	2.620	960	-1.660	-5%
Masseure, Krankengymnas- ten u. verw. Berufe (852)	3.171	190	30	-160	-5%
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen (853)	12.701	990	300	-690	-5%
Helfer in der Krankenpflege (854)	4.693	540	320	-220	-5%
Sprechstundenhelfer (856)	9.106	290	280	-10	0%
Sozialpflegerische Berufe (86)	20.365	3.780	840	-2.940	-14%
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (861)	9.945	1.620	470	-1.150	-12%
Heimleiter, Sozialpädagogen (862)	4.319	730	150	-580	-13%
Kindergärtnerinnen, Kinder- pflegerinnen (864)	5.775	530	200	-330	-6%
Lehrer (87)	4.777	820	350	-470	-10%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäf- tigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungs- bedarf)	Zusätzli- ches An- gebot	Überschuss Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe (88)	2.164	350	-20	-370	-17%
Körperpfleger (90)	2.435	- 80	-20	60	3%
Friseure (901)	2.211	- 70	-10	60	3%
Gästebetreuer (91)	5.410	30	90	60	1%
Kellner, Stewards (912)	3.009	60	-30	-90	-3%
Hauswirtschaftliche Berufe (92)	3.375	270	400	130	4%
Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	2.404	80	190	110	5%
Reinigungsberufe (93)	12.927	2.090	1.770	-320	-2%
Raum-, Hausratreiniger (933)	9.686	1.170	1.660	490	5%

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

Tabelle A.4: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Gartenbauer (05)	1.655	-270	-10	260	16%
Chemiearbeiter (14)	5.505	80	110	30	1%
Chemiebetriebswerker (141)	4.934	60	100	40	1%
Feinblechner, Installateure (26)	2.643	0	50	50	2%
Rohrinstallateure (262)	1.759	-60	10	70	4%
Schlosser (27)	3.523	-440	0	440	12%
Mechaniker (28)	6.051	70	-10	-80	-1%
Kraftfahrzeuginstandsetzer (281)	1.866	-30	20	50	3%
Flugzeugmechaniker (283)	2.180	10	0	-10	0%
Sonstige Mechaniker (285)	1.503	20	-10	-30	-2%
Elektriker (31)	6.118	-910	-30	880	14%
Elektroinstallateure, -monteure (311)	4.255	-780	-40	740	17%
Speisenbereiter (41)	7.847	200	220	220	0%
Köche (411)	7.791	140	210	70	1%
Bauhilfsarbeiter (47)	1.545	-100	10	110	7%
Maler, Lackierer und verwandte Berufe (51)	1.692	-300	20	320	19%
Warenprüfer (52)	4.186	-450	90	540	13%
Warenaufmacher, Versandfertigtmacher (522)	2.797	-90	80	170	6%
Ingenieure (60)	11.958	50	20	-30	0%
Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure (601)	1.486	-10	10	20	1%
Elektroingenieure (602)	2.411	-280	0	280	12%
Architekten, Bauingenieure (603)	3.041	10	10	0	0%
Sonstige Ingenieure (607)	4.289	70	-10	-80	-2%
Chemiker, Physiker, ... (61)	1.929	-230	-10	220	11%
Chemiker, Chemieingenieure (611)	1.553	-150	-10	140	9%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Er- satz- und Erwei- terungsbedarf)	Zusätzli- ches Angebot	Über- schuss/ Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Techniker (62)	13.445	-1.170	190	1.360	10%
Techniker des Elektrofa- ches (622)	3.156	-240	0	240	8%
Techniker, ohne nähere Angabe (628)	6.654	-20	110	130	2%
Technische Sonderfachkräfte (63)	4.816	-610	50	660	14%
Chemielaboranten (633)	2.781	0	20	20	1%
Warenkaufleute (68)	25.141	460	520	60	0%
Groß- und Einzelhandels- kaufleute, Einkäufer (681)	5.777	50	30	-20	0%
Verkäufer (682)	14.854	430	450	20	0%
Handelsvertreter, Reisende (687)	3.061	-110	0	110	4%
Bank-, Versicherungskaufleute (69)	54.636	-480	40	520	1%
Bankfachleute (691)	47.223	-20	-80	-60	0%
Versicherungsfachleute (694)	6.793	10	90	80	1%
Andere Dienstleistungskaufleu- te (70)	17.052	320	20	-300	-2%
Speditionskaufleute (701)	4.852	100	10	-90	-2%
Fremdenverkehrsfachleute (702)	5.038	-110	40	150	3%
Werbefachleute (703)	5.077	190	-30	-220	-4%
Landverkehr (71)	13.371	210	260	50	0%
Eisenbahnbetriebsregler (712)	2.056	50	-10	-60	-3%
Kraftfahrzeugführer (714)	9.628	260	210	-50	-1%
Wasser- und Luftverkehr (72)	6.534	70	0	-70	-1%
Luftverkehrsberufe (726)	6.408	70	-20	-90	-1%
Nachrichtenverkehr (73)	4.667	60	90	30	1%
Postverteiler (732)	3.051	0	50	50	2%
Telefonisten (734)	1.565	20	40	20	1%
Lagerverwalter, Lager-, Trans- portarbeiter (74)	9.926	140	90	-50	-1%
Lagerverwalter, Magaziner (741)	2.096	-700	40	740	35%
Lager-, Transportarbeiter (744)	6.519	230	40	-190	-3%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversiche- rungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Er- satz- und Erwei- terungsbedarf)	Zusätzli- ches Angebot	Über- schuss/ Defizit	Anteil des Überschus- ses/ Defizits an SVP- Beschäftigten 2009
Unternehmer, Wirtschaftsprü- fer, Organisatoren (75)	20.767	-520	-30	490	2%
Unternehmer, Geschäfts- führer, Bereichsleiter. (751)	9.458	-950	150	1.100	12%
Unternehmensberater (752)	5.958	-340	-60	280	5%
Wirtschaftsprüfer, Steuer- berater (753)	5.351	170	-60	-230	-4%
Abgeordnete (76)	3.671	-190	80	170	5%
Leitende Verwaltungsfach- leute (762)	2.717	-180	40	220	8%
Rechnungskaufleute, Datenve- rarbeitungsfachleute (77)	24.498	240	120	-120	0%
Buchhalter (772)	4.143	-90	130	220	5%
Datenverarbeitungsfachleu- te (774)	18.421	260	-40	-300	-2%
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	105.440	820	2.010	1.190	1%
Bürofachkräfte (781)	92.397	1.310	1.490	180	0%
Stenographen, -typisten, Maschinenschreiber (782)	7.677	-300	380	680	9%
Bürohilfskräfte (784)	4.734	-70	120	190	4%
Dienst-, Wachberufe (79)	11.842	540	470	-70	-1%
Werkschutzleute, Detektive (791)	4.634	210	-20	-230	-5%
Wächter, Aufseher (792)	4.322	210	180	-30	-1%
Pfortner, Hauswarte (793)	2.675	130	300	170	6%
Rechtswahrer, -berater (81)	4.110	890	-70	-960	-23%
Rechtsvertreter, -berater (813)	3.431	660	-40	-700	-20%
Dolmetscher, Bibliothekare (82)	4.632	170	140	-30	-1%
Publizisten (821)	3.119	140	50	-90	-3%
Künstler, verw. Berufe (83)	3.077	0	30	30	1%
Ärzte, Apotheker (84)	3.717	180	50	-130	-3%
Ärzte (841)	2.847	150	40	-110	-4%
Übrige Gesundheitsdienstberu- fe (85)	18.034	2.240	530	-1.710	-9%
Krankenschwestern, - pfleger, Hebammen (853)	7.399	890	260	-630	-9%
Helfer in der Krankenpflege (854)	2.878	430	130	-300	-10%
Sprechstundenhelfer (856)	4.894	230	50	-180	-4%

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Sozialpflegerische Berufe (86)	13.329	2.440	620	-1.820	-14%
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (861)	5.413	1.050	270	-780	-14%
Heimleiter, Sozialpädagogen (862)	2.332	470	100	-370	-16%
Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen (864)	5.274	820	220	-600	-11%
Lehrer (87)	6.680	490	190	-300	-4%
Hochschullehrer, Dozenten (871)	2.979	210	-30	-240	-8%
Geistes- u. naturwissenschaftliche Berufe (88)	3.764	-100	20	120	3%
Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler (881)	2.362	-220	10	230	10%
Gästebetreuer (91)	21.174	800	40	-760	-4%
Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute (911)	2.707	250	-20	-270	-10%
Kellner, Stewards (912)	17.228	650	-20	-670	-4%
Hauswirtschaftliche Berufe (92)	2.623	90	310	220	8%
Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	1.836	140	260	120	7%
Reinigungsberufe (93)	12.199	370	590	220	2%
Raum-, Hausratreiniger (933)	7.649	530	450	-80	-1%
Glas-, Gebäudereiniger (934)	1.624	190	10	-180	-11%

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

Tabelle A.5: Ergebnisse der Berufsprognosen für die Landeshauptstadt Wiesbaden bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungs-pflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Arbeitsangebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten 2009
Chemiearbeiter (14)	1.451	20	40	60	4%
Mechaniker (28)	1.533	20	20	0	0%
Elektriker (31)	1.722	90	20	110	6%
Speisenbereiter (41)	1.917	60	50	-10	-1%
Ingenieure (60)	3.088	70	10	-60	-2%
Techniker (62)	4.075	150	100	-50	-1%
Techniker ohne nähere Angabe (628)	1.995	60	40	-20	-1%
Warenkaufleute (68)	9.694	270	290	20	0%
Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer (681)	2.151	60	40	-20	-1%
Verkäufer (682)	5.812	230	220	-10	0%
Bank-, Versicherungskaufleute (69)	9.108	60	170	110	1%
Bankfachleute (691)	3.504	70	60	-10	0%
Versicherungsfachleute (694)	5.121	10	110	100	2%
Andere Dienstleistungskaufleute (70)	2.029	100	20	-80	-4%
Landverkehr (71)	2.599	160	120	-40	-2%
Kraftfahrzeugführer (714)	2.402	150	50	-100	-4%
Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (74)	2.335	120	70	-50	-2%
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren (75)	3.646	90	70	-20	-1%
Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter (751)	2.142	20	70	50	2%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (77)	8.371	470	170	-300	-4%
Datenverarbeitungsfachleute (774)	6.076	330	20	-310	-5%
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	25.548	1.100	1.100	0	0%
Bürofachkräfte (781)	21.126	890	750	-140	-1%

Stenographen, -typisten, Maschinenschreiber (782)	2.516	180	240	420	17%
Bürohilfskräfte (784)	1.507	100	100	0	0%
Übrige Gesundheitsdienstberufe (85)	7.846	700	310	-390	-5%
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen (853)	2.928	260	100	-160	-5%
Sprechstundenhelfer (856)	2.396	220	90	-130	-5%
Sozialpflegerische Berufe (86)	5.088	860	210	-650	-13%
Heimleiter, Sozialpädagogen (862)	1.904	230	30	-200	-11%
Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen (864)	1.803	200	80	-120	-7%
Gästabetreuer (91)	1.933	70	40	-30	-2%
Reinigungsberufe (93)	3.789	500	300	-200	-5%
Raum-, Hausratreiniger (933)	2.501	390	230	-160	-6%

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

Tabelle A.6: Ergebnisse der Berufsprognosen für den Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2014, absolut (gerundet) und prozentual, Berufsgruppen (grau) und Berufsordnungen.

Berufsgruppe / Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtig (SVP) Beschäftigte 2009	Zusätzliche Nachfrage (Ersatz- und Erweiterungsbedarf)	Zusätzliches Angebot	Überschuss/ Defizit	Anteil des Überschusses/ Defizits an SVP-Beschäftigten in 2009
Ingenieure (60)	2.346	10	-10	-20	-1%
Techniker (62)	3.411	30	30	0	0%
Techniker ohne nähere Angaben (628)	1.792	10	20	10	1%
Warenkaufleute (68)	8.472	90	250	160	2%
Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer (681)	2.408	30	30	0	0%
Verkäufer (682)	4.296	100	200	100	2%
Bank-, Versich.kaufleute (69)	3.744	160	0	-160	-4%
Bankfachleute (691)	3.686	110	0	-110	-3%
Landverkehr (71)	1.609	60	10	-50	-3%
Kraftfahrzeugführer (714)	1.524	30	0	-30	-2%
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter (74)	1.921	190	30	-160	-8%
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren (75)	5.203	130	40	-90	-2%
Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter (751)	2.257	40	40	0	0%
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater (753)	1.708	70	0	-70	-4%
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute (77)	6.275	10	30	20	0%
Datenverarbeitungsfachleute (774)	4.779	120	-10	-130	-3%
Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	19.875	680	320	-360	-2%
Bürofachkräfte (781)	17.685	410	330	-80	0%
Übrige Gesundheitsdienstberufe (85)	3.168	250	150	-100	-3%
Sozialpflegerische Berufe (86)	2.569	320	120	-200	-8%

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

Tabelle A.7: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
04	Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger	2.400	-20	43	23	1
05	Gartenbauer	9.177	7	475	482	5
051	Gärtner, Gartenarbeiter	7.224	15	118	133	2
14	Chemiearbeiter	17.928	-1.610	1.300	-310	-2
141	Chemiebetriebswerker	11.837	-1.921	890	-1.031	-7
142	Chemielaborwerker	1.433	-166	150	-16	-1
143	Gummihersteller, -verarbeiter	4.075	-4	256	252	6
15	Kunststoffverarbeiter	4.422	-811	414	-397	-8
151	Kunststoffverarbeiter	4.385	-848	414	-434	-8
16	Papierhersteller, -verarbeiter	2.470	-559	290	-269	-9
17	Drucker	3.570	-954	425	-529	-12
21	Metallverformer (spanlos)	1.364	-394	175	-219	-12
22	Metallverformer (spanend)	5.099	-982	164	-818	-13
221	Dreher	2.785	-447	281	-166	-5
24	Metallverbinder	1.488	-289	172	-117	-7
241	Schweißer, Brennschneider	1.323	-117	102	-15	-1
26	Feinblechner, Installateure	11.278	-205	220	15	0
261	Feinblechner	1.539	-349	103	-246	-13
262	Rohrinstallateure	7.034	-1.060	140	-920	-11
263	Rohrmetzbauer, Rohrschlosser	1.513	12	104	116	8
27	Schlosser	18.240	-2.427	517	-1.910	-9
270	Schlosser, o.n.A.	4.230	920	162	1.082	33
271	Bauschlosser	1.706	-1.397	78	-1.319	-43
273	Maschinenschlosser	6.783	-955	232	-723	-9
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	4.176	-312	326	14	0
28	Mechaniker	22.621	188	329	517	2
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	10.522	-386	175	-211	-2
283	Flugzeugmechaniker	2.529	-8	33	25	1
284	Feinmechaniker	1.979	-15	135	120	6
285	Sonstige Mechaniker	7.295	825	92	917	14
29	Werkzeugmacher	2.672	-785	290	-495	-14
291	Werkzeugmacher	2.365	-1.092	290	-802	-23
30	Metallfeinbauer, verw. Berufe	3.643	-220	203	-17	0
303	Zahntechniker	1.781	-154	139	-15	-1
31	Elektriker	25.146	-1.013	1.444	431	2
311	Elektroinstallateure, -monteur	15.918	-1.331	1.031	-300	-2
312	Fernmeldemonteur, -handwerker	1.548	-475	74	-401	-20
314	Elektrogerätebauer	5.224	-43	220	177	3
32	Montierer und Metallberufe	8.254	-2.387	940	-1.447	-14
321	Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer	1.291	-723	254	-469	-23
322	Sonstige Montierer	3.020	-1.416	374	-1.042	-23
323	Metallarbeiter, o.n.A.	3.771	-420	293	-127	-3
39	Back-, Konditorwarenhersteller	3.809	-397	78	-319	-8
391	Backwarenhersteller	3.284	-24	58	34	1

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
40	Fleisch-, Fischverarbeiter	1.916	-297	57	-240	-11
401	Fleischer	1.707	-215	126	-89	-5
41	Speisenbereiter	22.447	-223	1.745	1.522	7
411	Köche	22.195	-205	1.728	1.523	7
44	Maurer, Betonbauer	4.359	-1.015	397	-618	-12
441	Maurer	3.262	-853	233	-620	-15
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	4.012	-418	23	-395	-9
452	Dachdecker	2.143	-227	63	-164	-7
46	Straßen-, Tiefbauer	2.160	-646	201	-445	-16
462	Straßenbauer	1.281	-143	122	-21	-2
47	Bauhilfsarbeiter	7.678	-261	158	-103	-1
472	Sons. Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer, a.n.g	6.410	1.326	178	1.504	30
48	Bauausstatter	2.913	-610	221	-389	-11
49	Raumausstatter, Polsterer	1.321	-313	30	-283	-17
50	Tischler, Modellbauer	5.109	-805	26	-779	-13
501	Tischler	4.016	-1.533	26	-1.507	-27
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	7.258	-1.301	153	-1.148	-13
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	5.479	-1.131	229	-902	-14
512	Warenmaler, -lackierer	1.402	-455	39	-416	-22
52	Warenprüfer	12.776	-2.488	1.358	-1.130	-7
521	Warenprüfer, -sortierer, a.n.g	4.202	-363	353	-10	0
522	Warenaufm., Versandfertig.	8.397	-2.302	996	-1.306	-12
54	Maschinisten, zugeh. Berufe	3.871	-670	417	-253	-6
60	Ingenieure	43.875	1.852	2.719	4.571	11
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingeni- eure	7.504	-810	616	-194	-2
602	Elektroingenieure	8.547	-792	626	-166	-2
603	Architekten, Bauingenieure	7.605	-468	177	-291	-4
606	Übrige Fertigungsingenieure	1.118	-743	151	-592	-32
607	Sonstige Ingenieure	16.527	2.723	636	3.359	24
61	Chemiker, Physiker, ...	6.456	-51	405	354	5
611	Chemiker, Chemieingenieure	4.509	7	282	289	6
612	Physiker, Physikingenieure, Mathemat.	1.938	-67	35	-32	-2
62	Techniker	46.543	-5.187	4.390	-797	-2
621	Maschinenbautechniker	4.113	-839	465	-374	-8
622	Techniker des Elektrofaches	10.094	-852	746	-106	-1
623	Bautechniker	2.270	-100	79	-21	-1
626	Chemietechniker	1.737	-333	231	-102	-5
628	Techniker, o.n.A	23.040	-1.701	1.998	297	1
629	Industriemeister, Werkmeister	3.396	-1.053	482	-571	-13
63	Technische Sonderfachkräfte	13.998	-770	1.007	237	2
631	Biologisch-technische Sfk	1.542	-12	76	64	4
633	Chemielaboranten	6.969	303	198	501	8
635	Technische Zeichner	4.046	-635	432	-203	-4

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
68	Warenkaufleute	104.051	-2.010	8.774	6.764	6
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	26.363	933	1.506	2.439	10
682	Verkäufer	61.491	-1.248	5.649	4.401	7
683	Verlagskaufleute, Buchhändler	1.802	31	148	179	10
685	Apothekenhelferinnen	2.292	19	76	95	4
687	Handelsvertreter, Reisende	10.576	-1.790	1.113	-677	-5
69	Bank-, Versicherungskaufleute	85.923	-2.073	4.159	2.086	2
691	Bankfachleute	70.989	72	3.068	3.140	4
694	Versicherungsfachleute	15.749	332	983	1.315	9
70	Andere Dienstleistungskaufleute	30.706	755	1.444	2.199	7
701	Speditionskaufleute	9.565	259	136	396	4
702	Fremdenverkehrsfachleute	6.605	-1.005	451	-554	-7
703	Werbefachleute	9.543	465	285	751	8
705	Vermieter, Vermittler, Versteigerer	2.140	65		188	9
71	Landverkehr	38.321	898	3.113	4.011	11
711	Schienefahrzeugführer	1.937	56	35	91	5
712	Eisenbahnbetriebsregler	3.203	265	125	390	13
714	Kraftfahrzeugführer	31.736	226	2.397	2.623	8
72	Wasser- und Luftverkehr	9.312	456	407	863	10
726	Luftverkehrsberufe	8.862	443	370	813	10
73	Nachrichtenverkehr	10.604	46	811	857	8
732	Postverteiler	6.825	-21	345	324	5
734	Telefonisten	3.572	13	418	431	12
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	36.998	-3.230	2.808	-422	-1
741	Lagerverwalter, Magaziner	8.058	-3.488	935	-2.553	-22
742	Transportgeräteführer	2.698	-321	201	-120	-4
744	Lager-, Transportarbeiter	25.406	412	1.585	1.997	8
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	57.776	2.781	3.809	6.590	12
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsl.	24.337	-2.671	2.881	210	1
752	Unternehmensberater	18.685	3.129	428	3.557	23
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	14.751	2.320	383	2.703	22
76	Abgeordnete	8.115	13	847	860	11
762	Leitende Verwaltungsfachleute	7.033	402	539	941	14
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	77.850	6.672	4.466	11.138	16
771	Kalkulatoren, Berechner	1.853	-274	224	-50	-2
772	Buchhalter	10.441	-1.117	1.624	507	4
773	Kassierer	5.971	-16	584	568	9
774	Datenverarbeitungsfachleute	53.291	1.785	1.971	3.756	7
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	282.999	-2.745	25.468	22.723	8
781	Bürofachkräfte	250.906	-673	20.899	20.226	8
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	14.471	-4.224	3.000	-1.224	-7
783	Datentypisten	1.171	-842	302	-540	-27
784	Bürohilfskräfte	12.881	-576	1.266	690	5

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage	Erweiterungsbedarf	Ersatzbedarf	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
		bis 2014	bis 2014	bis 2014		
79	Dienst-, Wachberufe	28.782	3.162	2.853	6.015	23
791	Werkschutzleute, Detektive	7.282	1.473	189	1.662	29
792	Wächter, Aufseher	12.506	1.833	1.078	2.911	27
793	Pförtner, Hauswarte	8.189	-168	1.333	1.165	14
80	Sicherheitswahrer	3.839	443	228	671	20
81	Rechtswahrer, -berater	8.200	2.011	141	2.152	35
813	Rechtsvertreter, -berater	6.080	1.463	119	1.582	34
82	Dolmetscher, Bibliothekare	8.091	460	653	1.113	15
821	Publizisten	5.153	494	282	776	17
823	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute	2.424	44	310	354	15
83	Künstler, verw. Berufe	7.366	-221	446	225	3
833	Bildende Künstler, Graphiker	2.867	403	83	486	20
84	Ärzte, Apotheker	11.726	557	954	1.511	14
841	Ärzte	8.466	394	581	975	12
844	Apotheker	2.294	64	279	343	15
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe Masseure, Krankengymnasten u. verw. Berufe	79.145	4.270	5.411	9.681	13
852		6.367	468	302	770	13
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	27.956	299	2.000	2.299	8
854	Helfer in der Krankenpflege	11.766	244	1.235	1.479	13
855	Diätassistenten, Pharmaz.-techn. Assist.	2.762	299	92	391	16
856	Sprechstundenhelfer	25.137	1.596	1.269	2.865	12
857	Medizinallaboranten	3.636	63	354	417	12
86	Sozialpflegerische Berufe	59.588	6.879	3.988	10.867	21
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	21.353	3.000	1.572	4.572	25
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	12.817	2.213	761	2.974	28
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	27.240	4.448	1.584	6.032	26
87	Lehrer	20.557	2.565	1.910	4.475	25
871	Hochschullehrer, Dozenten	4.516	300	134	434	10
873	Real-, Volks-, Sonderschull.	4.111	949	397	1.346	43
874	Fachschul-, Berufsschullehrer	2.015	-14	322	308	15
876	Sportlehrer	1.805	63	115	178	10
877	Sonstige Lehrer	5.612	1.191	487	1.678	38
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	11.041	679	574	1.253	12
881	Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler	6.337	-60	364	304	5
883	Naturwissenschaftler, a.n.g.	2.651	224	80	304	13
90	Körperpfleger	7.688	559	296	855	12
901	Friseure	7.016	598	271	869	14
91	Gästebetreuer	37.604	2.386	1.218	3.604	10
911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	6.587	666	198	864	15
912	Kellner, Stewards	28.127	2.393	649	3.042	12
913	Übrige Gästebetreuer	2.873	-690	305	-385	-11
92	Hauswirtschaftliche Berufe	9.833	551	1.473	2.024	22
921	Hauswirtschaftsverwalter	2.594	44	337	381	15
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	6.411	-44	1.082	1.038	16

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
93	Reinigungsberufe	36.769	-1.848	4.682	2.834	7
933	Raum-, Hausratreiniger	25.026	-881	3.666	2.785	11
934	Glas-, Gebäudereiniger	3.253	18	164	182	6
935	Straßenreiniger	2.663	-284	174	-110	-4
936	Fahrzeugreiniger, -pfleger	1.461	-202	80	-122	-7
937	Maschinen-, Behälterreiniger	2.590	-615	303	-311,6	-10

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

A.8: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Gießen

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
05	Gartenbauer	2.174	9	103	112	5
051	Gärtner, Gartenarbeiter	1.706	19	7	26	2
14	Chemiearbeiter	3.094	-86	254	168	5
15	Kunststoffverarbeiter	1.928	26	48	74	4
16	Papierhersteller, -verarbeiter	1.832	-54	132	78	4
20	Former, Formgießer	3.204	286	185	471	16
203	Halbzeugputzer, sonst. Formgießerberufe	2.224	306	86	392	20
22	Metallverformer (spanend)	3.569	179	70	249	7
221	Dreher	1.823	94	113	207	12
26	Feinblechner, Installateure	2.865	-179	99	-80	-3
262	Rohrinstallateure	2.030	-224	0	-224	-10
27	Schlosser	7.828	-734	554	-180	-2
273	Maschinenschlosser	2.147	-199	116	-83	-4
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	1.832	-100	112	12	1
28	Mechaniker	6.386	-136	313	177	3
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	2.856	-356	139	-217	-7
285	Sonstige Mechaniker	1.900	357	24	381	25
29	Werkzeugmacher	1.927	-288	3	-285	-13
31	Elektriker	8.222	152	146	298	4
311	Elektroinstallateure, -monteur	5.174	-157	94	-63	-1
314	Elektrogerätebauer	2.008	181	71	252	14
32	Montierer und Metallberufe	6.431	-569	555	-14	0
322	Sonstige Montierer	1.817	-161	144	-17	-1
323	Metallarbeiter, o.n.A.	4.264	-177	325	148	3
41	Speisenbereiter	4.358	-1	355	354	8
411	Köche	4.331	-19	353	334	8
43	Übrige Ernährungsberufe	2.971	362	233	595	23
433	Zucker-, Süßwaren-, Speiseeishersteller	2.682	282	216	498	21
44	Maurer, Betonbauer	1.307	-835	43	-792	-37
441	Maurer	987	-678	103	-575	-35
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	1.806	6	40	46	3
47	Bauhilfsarbeiter	1.843	-445	181	-264	-12
50	Tischler, Modellbauer	1.705	-486	36	-450	-21
501	Tischler	1.554	-453	24	-429	-21
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2.655	-286	127	-159	-5
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	1.772	-253	0	-253	-12
52	Warenprüfer	4.420	57	387	444	10
522	Warenaufm., Versandfertigm.	2.988	-10	231	221	7
54	Maschinisten, zugeh. Berufe	1.943	16	0	16	1
60	Ingenieure	5.409	35	136	171	3
607	Sonstige Ingenieure	1.845	293	64	357	23
62	Techniker	9.840	-196	819	623	6
622	Techniker des Elektofaches	1.756	60	37	97	6
628	Techniker, o.n.A	4.425	137	354	491	11

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Gießen (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
63	Technische Sonderfachkräfte	4.403	-65	285	220	5
635	Technische Zeichner	2.076	-27	130	103	5
68	Warenkaufleute	25.628	-200	2.033	1.833	7
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	5.774	110	292	402	7
682	Verkäufer	16.168	-300	1.381	1.081	7
687	Handelsvertreter, Reisende	2.445	64	219	283	12
69	Bank-, Versicherungskaufleute	7.386	-206	558	352	5
691	Bankfachleute	6.114	-234	473	239	4
70	Andere Dienstleistungskaufleute	2.191	41	114	155	7
71	Landverkehr	9.944	-108	778	670	7
714	Kraftfahrzeugführer	9.074	-117	742	625	7
73	Nachrichtenverkehr	1.703	26	142	168	10
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	9.796	535	686	1.221	13
741	Lagerverwalter, Magaziner	3.273	-148	284	136	4
744	Lager-, Transportarbeiter	5.821	780	323	1.103	22
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	5.014	-83	465	382	7
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsltr.	2.419	-293	305	12	0
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	1.681	101	86	187	12
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	7.789	630	534	1.164	16
772	Buchhalter	1.517	-34	202	168	11
773	Kassierer	1.601	52	149	201	13
774	Datenverarbeitungsfachleute	4.431	659	157	816	22
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	46.300	-338	4.568	4.230	9
781	Bürofachkräfte	40.886	-69	3.709	3.640	9
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	2.939	-492	542	50	1
784	Bürohilfskräfte	2.105	34	277	311	15
79	Dienst-, Wachberufe	2.875	82	422	504	18
793	Pförtner, Hauswarte	1.797	4	259	263	15
84	Ärzte, Apotheker	3.769	254	247	501	14
841	Ärzte	2.809	179	155	334	13
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	26.566	1.106	1.518	2.624	10
852	Masseure, Krankengymnasten u.verw.Berufe	2.013	125	99	224	12
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	11.027	292	590	882	8
854	Helfer in der Krankenpflege	3.687	333	277	610	18
856	Sprechstundenhelfer	7.300	158	0	158	2
857	Medizinallaboranten	1.544	-8	171	163	11
86	Sozialpflegerische Berufe	17.396	1.822	1.074	2.896	19
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	7.638	1.155	485	1.640	25
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	3.868	385	239	624	18
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	5.436	110	251	361	7
87	Lehrer	4.453	140	391	531	12
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	4.572	316	166	482	11
883	Naturwissenschaftler, a.n.g.	2.563	411	20	431	20

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Gießen (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
90	Körperpfleger	1.965	19	40	59	3
901	Friseure	1.798	-19	38	19	1
91	Gästebetreuer	3.060	41	176	217	7
912	Kellner, Stewards	1.725	108	42	150	9
92	Hauswirtschaftliche Berufe	2.825	18	441	459	16
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	1.861	-15	203	188	10
93	Reinigungsberufe	10.428	-214	1.727	1.513	14
933	Raum-, Hausratreiniger	8.152	-76	1.494	1.418	17

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

Tabelle A.9: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Kassel

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
05	Gartenbauer	3.247	77	168	245	8
051	Gärtner, Gartenarbeiter	2.402	-12	60	48	2
14	Chemiearbeiter	5.937	-92	421	329	5
141	Chemiebetriebswerker	2.224	5	170	175	8
143	Gummihersteller, -verarbeiter	3.532	-46	222	176	5
15	Kunststoffverarbeiter	2.482	-591	242	-349	-11
151	Kunststoffverarbeiter	2.482	-591	242	-349	-11
22	Metallverformer (spanend)	3.436	230	168	398	12
221	Dreher	2.051	159	107	266	14
26	Feinblechner, Installateure	3.459	-269	174	-95	-3
262	Rohrinstallateure	2.681	-224	129	-95	-3
27	Schlosser	12.600	-359	280	-79	-1
270	Schlosser, o.n.A.	2.370	607	0	607	34
273	Maschinenschlosser	3.451	-239	152	-87	-2
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	5.032	-196	165	-31	-1
28	Mechaniker	6.868	-209	309	100	1
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	3.905	-382	185	-197	-5
29	Werkzeugmacher	1.891	60	0	60	3
291	Werkzeugmacher	1.891	60	0	60	3
30	Metallfeinbauer, verw. Berufe	1.401	-148	41	-107	-7
31	Elektriker	9.579	-29	175	146	2
311	Elektroinstallateure, -monteur	6.780	-54	123	69	1
314	Elektrogerätebauer	1.609	73	53	126	8
32	Montierer und Metallberufe	9.929	574	403	977	10
322	Sonstige Montierer	2.627	152	147	299	12
323	Metallarbeiter, o.n.A.	4.887	-1.032	197	-835	-14
39	Back-, Konditorwarenhersteller	1.389	-131	54	-77	-5
40	Fleisch-, Fischverarbeiter	1.780	-20	48	28	2
41	Speisenbereiter	7.031	162	529	691	10
411	Köche	6.945	113	524	637	9
44	Maurer, Betonbauer	2.667	-409	107	-302	-10
441	Maurer	2.151	-326	145	-181	-7
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	2.059	-227	0	-227	-10
46	Straßen-, Tiefbauer	2.267	198	96	294	14
47	Bauhilfsarbeiter	2.813	59	63	122	4
50	Tischler, Modellbauer	3.038	-125	99	-26	-1
501	Tischler	2.833	-148	90	-58	-2
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	3.765	-73	172	99	3
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	2.583	-88	116	28	1
52	Warenprüfer	6.607	161	367	528	8
521	Warenprüfer, -sortierer, a.n.g	3.104	144	136	280	9
522	Warenaufm., Versandfertigm.	3.441	-45	225	180	5
54	Maschinenisten, zugeh. Berufe	2.697	-132	228	96	3

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Kassel (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
60	Ingenieure	7.387	224	433	657	9
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	1.731	123	95	218	14
603	Architekten, Bauingenieure	1.647	-26	37	11	1
607	Sonstige Ingenieure	3.041	645	88	733	31
62	Techniker	12.708	-37	999	962	8
621	Maschinenbautechniker	1.551	-69	0	-69	-4
622	Techniker des Elektrofaches	1.572	-63	121	58	4
628	Techniker, o.n.A	5.589	-66	153	87	2
63	Technische Sonderfachkräfte	3.435	-167	212	45	1
635	Technische Zeichner	2.608	96	129	225	9
68	Warenkaufleute	29.250	-1.636	2.306	670	2
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	6.359	-193	373	180	3
682	Verkäufer	19.074	-1.419	1.564	145	1
687	Handelsvertreter, Reisende	2.302	-12	70	58	3
69	Bank-, Versicherungskaufleute	9.420	-357	686	329	3
691	Bankfachleute	7.089	-373	577	204	3
694	Versicherungsfachleute	1.590	-403	83	-320	-16
70	Andere Dienstleistungskaufleute	3.503	213	153	366	11
701	Speditionskaufleute	1.609	59	49	108	7
71	Landverkehr	16.510	560	1.147	1.707	11
714	Kraftfahrzeugführer	14.196	444	1.150	1.594	12
73	Nachrichtenverkehr	3.149	168	210	378	13
732	Postverteiler	1.665	38	102	140	9
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	14.146	718	854	1.572	12
741	Lagerverwalter, Magaziner	4.023	-398	297	-101	-2
744	Lager-, Transportarbeiter	9.289	1.256	484	1.740	22
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	6.247	-127	568	441	7
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsotr.	3.264	-12	428	416	13
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	2.058	-19	88	69	3
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	8.061	50	622	672	8
772	Buchhalter	1.630	-99	254	155	9
773	Kassierer	1.744	79	137	216	13
774	Datenverarbeitungsfachleute	4.345	270	180	450	11
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	58.620	646	5.285	5.931	10
781	Bürofachkräfte	51.392	266	4.312	4.578	9
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	3.921	-528	674	146	3
784	Bürohilfskräfte	2.110	-57	222	165	8
79	Dienst-, Wachberufe	4.537	233	595	828	19
793	Pförtner, Hauswarte	2.403	72	359	431	18
83	Künstler, verw. Berufe	1.568	46	91	137	9
84	Ärzte, Apotheker	3.786	248	345	593	17
841	Ärzte	3.038	205	264	469	17

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für den Regierungsbezirk Kassel (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf abso- lut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatz- bedarf relativ zum Basis- jahr in % bis 2014
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe Masseur, Krankengymnasten	32.827	917	1.972	2.889	9
852	u.verw.Berufe	3.245	74	144	218	7
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	13.054	353	750	1.103	9
854	Helfer in der Krankenpflege	4.790	97	492	589	13
856	Sprechstundenhelfer	9.275	169	140	309	3
86	Sozialpflegerische Berufe	23.133	2.768	1.399	4.167	20
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	11.306	1.361	468	1.829	18
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	4.802	483	326	809	19
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	6.006	231	334	565	10
87	Lehrer	5.236	459	488	947	20
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	2.485	321	139	460	21
90	Körperpfleger	2.307	-128	51	-77	-3
901	Friseure	2.099	-112	43	-69	-3
91	Gästebetreuer	5.176	-234	264	30	1
912	Kellner, Stewards	3.004	-5	74	69	2
92	Hauswirtschaftliche Berufe	3.153	-222	511	289	9
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	2.254	-150	238	88	4
93	Reinigungsberufe	12.969	42	2.200	2.242	17
933	Raum-, Hausratreiniger	9.033	-653	1.896	1.243	13

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

Tabelle A.10: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Frankfurt am Main

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erweiterungs- bedarf bis 2014	Ersatz- bedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf absolut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf relativ zum Basisjahr in % bis 2014
05	Gartenbauer	1.373	-282	17	-265	- 16
14	Chemiearbeiter	5.599	94	171	265	5
141	Chemiebetriebswerker	4.997	63	138	201	4
26	Feinblechner, Installateure	2.581	-62	74	12	0
262	Rohrinstallateure	1.656	-103	47	-57	- 3
27	Schlosser	3.047	-476	41	-436	- 12
28	Mechaniker	6.336	285	29	314	5
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	1.790	-76	42	-34	- 2
283	Flugzeugmechaniker	2.232	52	11	63	3
285	Sonstige Mechaniker	1.598	95	0	95	6
31	Elektriker	5.163	-955	45	-910	- 15
311	Elektroinstallateure, -monteur	3.442	-813	29	-784	- 18
41	Speisenbereiter	7.901	54	300	354	5
411	Köche	7.739	-52	299	247	3
47	Bauhilfsarbeiter	1.409	-136	33	-103	- 7
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	1.348	-344	48	-296	- 17
52	Warenprüfer	3.585	-601	150	-451	- 11
522	Warenaufm., Versandfertig.	2.592	-205	120	-85	- 3
60	Ingenieure	11.779	-179	232	53	0
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	1.431	-55	43	-13	- 1
602	Elektroingenieure	2.120	-291	16	-275	- 11
603	Architekten, Bauingenieure	3.006	-35	60	25	1
607	Sonstige Ingenieure	4.614	325	58	383	9
61	Chemiker, Physiker, ...	1.693	-236	11	-225	- 12
611	Chemiker, Chemieingenieure	1.396	-157	7	-150	- 10
62	Techniker	11.843	-1.602	432	-1170	- 9
622	Techniker des Elektofaches	2.897	-259	17	-242	- 8
628	Techniker, o.n.A	6.401	-253	236	-17	- 0
63	Technische Sonderfachkräfte	4.108	-708	96	-613	- 13
633	Chemielaboranten	2.757	-24	32	8	0
68	Warenkaufleute	25.318	177	991	1168	5
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	5.805	28	154	181	3
682	Verkäufer	14.996	142	711	853	6
687	Handelsvertreter, Reisende	2.943	-118	12	-106	- 3
69	Bank-, Versicherungskaufleute	53.573	-1.063	587	-476	- 1
691	Bankfachleute	46.779	-444	423	-21	- 0
694	Versicherungsfachleute	6.662	-131	154	23	0
70	Andere Dienstleistungskaufleute	17.960	908	229	1137	7
701	Speditionskaufleute	5.352	500	59	559	12
702	Fremdenverkehrsfachleute	4.843	-195	86	-109	- 2
703	Werbefachleute	5.548	471	47	518	10
71	Landverkehr	13.504	133	520	653	5
712	Eisenbahnbetriebsregler	2.275	219	9	228	11
714	Kraftfahrzeugführer	9.448	-180	443	263	3

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Frankfurt am Main (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erwei- terungs- bedarf bis 2014	Ersatz- bedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf absolut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf relativ zum Basisjahr in % bis 2014
72	Wasser- und Luftverkehr	7.083	549	38	587	9
726	Luftverkehrsberufe	6.944	536	16	552	9
73	Nachrichtenverkehr	4.647	-20	135	115	2
732	Postverteiler	2.979	-72	70	-2	-0
734	Telefonisten	1.551	-14	62	48	3
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	10.014	88	338	426	4
741	Lagerverwalter, Magaziner	1.288	-808	107	-701	-33
744	Lager-, Transportarbeiter	7.024	505	170	675	10
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	19.879	-888	366	-522	-3
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsstr.	8.150	-1.308	356	-952	-10
752	Unternehmensberater	5.582	-376	39	-337	-6
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	6.117	766	41	808	15
76	Abgeordnete	3.431	-240	147	-93	-3
762	Leitende Verwaltungsfachleute	2.450	-267	88	-179	-7
77	Rechnungswesen, Datenverarbeitungsfachl.	24.908	410	520	930	4
772	Buchhalter	3.871	-272	181	-91	-2
774	Datenverarbeitungsfachleute	19.334	913	230	1143	6
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	104.636	-804	3429	2625	2
781	Bürofachkräfte	93.500	1.103	2785	3888	4
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	5.929	-1.748	446	-1302	-17
784	Bürohilfskräfte	4.513	-221	148	-73	-2
79	Dienst-, Wachberufe	13.021	1.179	630	1809	15
791	Werkschutzleute, Detektive	5.756	1.122	17	1139	25
792	Wächter, Aufseher	4.259	-63	268	205	5
793	Pförtner, Hauswarte	2.538	-137	268	131	5
81	Rechtswahrer, -berater	5.828	1.718	35	1753	43
813	Rechtsvertreter, -berater	4.740	1.309	31	1340	39
82	Dolmetscher, Bibliothekare	4.794	162	205	367	8
821	Publizisten	3.337	218	97	315	10
83	Künstler, verw. Berufe	2.979	-98	99	2	0
84	Ärzte, Apotheker	3.905	188	174	362	10
841	Ärzte	3.004	157	130	287	10
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	21.498	3.464	690	4154	23
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	8.718	1.319	309	1628	22
854	Helfer in der Krankenpflege	3.470	592	155	747	26
856	Sprechstundenhelfer	5.238	344	65	409	8
86	Sozialpflegerische Berufe	17.039	3.710	691	4401	33
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	7.099	1.686	305	1991	37
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	3.116	784	145	929	40
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	6.377	1.103	221	1324	25
87	Lehrer	7.387	707	347	1054	16
871	Hochschullehrer, Dozenten	3.349	370	48	418	14
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	3.542	-222	119	-103	-3
881	Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler	2.065	-297	76	-221	-9

Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Frankfurt am Main (Fortsetzung)

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage bis 2014	Erwei- terungs- bedarf bis 2014	Ersatz- bedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf absolut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf relativ zum Basisjahr in % bis 2014
91	Gästekbetreuer	23.660	2.486	254	2740	13
911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	3.316	609	17	627	23
912	Kellner, Stewards	19.638	2.410	138	2548	15
92	Hauswirtschaftliche Berufe	2.490	-133	270	137	5
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	1.806	-30	227	197	11
93	Reinigungsberufe	12.101	-98	785	687	6
933	Raum-, Hausratreiniger	8.061	412	560	972	13
934	Glas-, Gebäudereiniger	2.033	409	35	444	27

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

Tabelle A.11: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Landeshauptstadt Wiesbaden

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage 2014	Erwei- terungs- bedarf bis 2014	Ersatz- bedarf bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf absolut bis 2014	Erweiterungs- und Ersatzbe- darf relativ zum Basisjahr in % bis 2014
14	Chemiearbeiter	1.338	-113	92	- 21	-1
28	Mechaniker	1.548	15	23	38	2
31	Elektriker	1.601	-121	36	- 85	-5
41	Speisenbereiter	1.944	27	71	98	5
60	Ingenieure	3.168	80	230	310	10
62	Techniker	4.284	209	358	567	14
628	Techniker, o. n .A.	2.050	55	172	227	11
68	Warenkaufleute	9.555	-139	745	606	6
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	2.189	38	117	155	7
682	Verkäufer	5.760	-52	471	419	7
69	Bank-, Versicherungskaufleute	8.749	-359	546	187	2
691	Bankfachleute	3.509	5	210	215	6
694	Versicherungsfachleute	4.844	-277	299	22	0
70	Andere Dienstleistungskaufleute	2.225	196	84	280	14
71	Landverkehr	2.656	57	278	335	13
714	Kraftfahrzeugführer	2.449	47	254	301	13
74	Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	2.418	83	180	263	11
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	3.628	-18	329	311	9
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsotr.	1.965	-177	262	85	4
77	Rechnungskauf., Datenverarbeitungsfach.	9.264	893	694	1.587	19
774	Datenverarbeitungsfachleute	7.073	997	361	1.358	22
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	25.581	33	2.615	2.648	10
781	Bürofachkräfte	21.397	271	1.924	2.195	10
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	1.898	-618	434	- 184	-7
784	Bürohilfskräfte	1.526	19	179	198	13
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	8.608	762	555	1.317	17
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	3.273	345	187	532	18
856	Sprechstundenhelfer	2.604	208	144	352	15
86	Sozialpflegerische Berufe	6.655	1.567	342	1.909	38
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	2.716	812	74	886	47
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	1.992	189	135	324	18
91	Gästabetreuer	1.956	23	86	109	6
93	Reinigungsberufe	4.080	291	482	773	20
933	Raum-, Hausratreiniger	2.749	248	366	614	25

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

Tabelle A.12: Ergebnisse der Arbeitsnachfrageprognose für Main-Taunus-Kreis

BKZ	Berufe	Arbeitsnachfrage 2014	Erweiterungsbedarf bis 2014	Ersatzbedarf bis 2014	Ersatz- und Erweiterungsbedarf absolut bis 2014	Ersatz- und Erweiterungsbedarf relativ zum Basisjahr in % bis 2014
60	Ingenieure	2.319	-27	52	25	1
62	Techniker	3.302	-109	292	183	5
628	Techniker, o. n .A.	1.714	-78	131	53	3
68	Warenkaufleute	8.031	-441	711	270	3
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	2.379	-29	141	112	5
682	Verkäufer	4.079	-217	438	221	5
69	Bank-, Versicherungskaufleute	4.325	581	142	723	19
691	Bankfachleute	4.071	385	141	525	14
71	Landverkehr	1.629	20	165	185	12
714	Kraftfahrzeugführer	1.530	6	155	161	11
74	Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeit.	2.194	273	148	421	22
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organi.	5.609	406	263	669	13
751	Unternehmer, Geschäftsführ., Bereichsl..	2.232	-25	186	161	7
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	2.029	321	38	359	21
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfach.	6.010	-265	313	48	1
774	Datenverarbeitungsfachleute	5.417	638	138	776	16
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	20.517	642	1.560	2.202	11
781	Bürofachkräfte	17.742	57	1.289	1.346	8
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.382	214	204	418	13
86	Sozialpflegerische Berufe	2.941	372	199	571	22

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

Tabelle A.13: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
	insgesamt	1.390.800	2.560	0,2
04	Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger	2.330	-20	-1,0
05	Gartenbauer	9.600	-110	-1,2
051	Gärtner, Gartenarbeiter	7.310	-140	-1,9
14	Chemiearbeiter	18.210	-110	-0,6
141	Chemiebetriebswerker	12.130	-60	-0,5
142	Chemielaborwerker	1.440	20	1,2
143	Gummihersteller, -verarbeiter	3.990	-60	-1,6
15	Kunststoffverarbeiter	5.300	-10	-0,2
151	Kunststoffverarbeiter	5.300	-10	-0,2
16	Papierhersteller, -verarbeiter	2.990	30	0,9
17	Drucker	4.820	60	1,3
21	Metallverformer (spanlos)	1.570	20	1,0
22	Metallverformer (spanend)	5.460	-60	-1,0
221	Dreher	2.410	-20	-0,9
24	Metallverbinder	1.790	10	0,5
241	Schweißer, Brennschneider	1.190	-20	-1,9
26	Feinblechner, Installateure	8.150	-430	-5,0
261	Feinblechner	820	-40	-4,4
262	Rohrinstallateure	5.390	-310	-5,5
263	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser	860	30	4,2
27	Schlosser	18.410	-210	-1,1
270	Schlosser, o.n.A.	3.040	-20	-0,8
271	Bauschlosser	2.120	100	5,2
273	Maschinenschlosser	7.080	-10	-0,2
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	3.500	-20	-0,6
28	Mechaniker	20.200	-260	-1,3
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	9.730	-220	-2,2
283	Flugzeugmechaniker	1.130	10	0,6
284	Feinmechaniker	1.930	0	0,2
285	Sonstige Mechaniker	5.580	-80	-1,4
29	Werkzeugmacher	2.830	40	1,4
291	Werkzeugmacher	2.830	40	1,4
30	Metallfeinbauer, verw. Berufe	3.850	30	0,9
303	Zahntechniker	1.960	30	1,7
31	Elektriker	23.550	-160	-0,7
311	Elektroinstallateure, -monteur	15.430	-60	-0,4
312	Fernmeldemonteur, -handwerker	1.480	-60	-4,0
314	Elektrogerätebauer	4.900	0	0,0
32	Montierer und Metallberufe	11.190	130	1,2
321	Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer	2.170	80	3,8
322	Sonstige Montierer	4.480	40	0,9
323	Metallarbeiter, o.n.A.	4.530	0	0,1
39	Back-, Konditorwarenhersteller	4.110	-110	-2,7
391	Backwarenhersteller	3.140	-90	-2,8
40	Fleisch-, Fischverarbeiter	2.060	-20	-1,1
401	Fleischer	1.940	-30	-1,4
41	Speisenbereiter	25.440	130	0,5
411	Köche	25.170	130	0,5

Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
44	Maurer, Betonbauer	3.710	-100	-2,7
441	Maurer	2.510	-120	-4,5
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	3.730	-130	-3,3
46	Straßen-, Tiefbauer	1.000	-40	-3,9
462	Straßenbauer	570	-40	-7,4
47	Bauhilfsarbeiter	7.080	-160	-2,2
472	Sons. Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer, a.n.g	3.520	-30	-1,0
48	Bauausstatter	3.340	-100	-2,9
49	Raumausstatter, Polsterer	1.490	-40	-2,6
50	Tischler, Modellbauer	5.300	-210	-3,8
501	Tischler	5.000	-200	-3,9
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	8.280	-170	-2,0
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	6.100	-150	-2,4
512	Warenmaler, -lackierer	1.780	-20	-1,3
52	Warenprüfer	17.350	140	0,8
521	Warenprüfer, -sortierer, a.n.g	4.740	50	1,1
522	Warenaufm., Versandfertigtm.	12.520	90	0,7
54	Maschinenisten, zugeh. Berufe	4.640	0	0,0
60	Ingenieure	35.480	-700	-1,9
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	6.630	-140	-2,1
602	Elektroingenieure	7.780	-120	-1,5
603	Architekten, Bauingenieure	6.710	-120	-1,8
606	Übrige Fertigungsingenieure	1.370	-40	-2,5
607	Sonstige Ingenieure	10.830	-410	-3,6
61	Chemiker, Physiker, ...	5.950	-100	-1,6
611	Chemiker, Chemieingenieure	4.060	-80	-1,9
612	Physiker, Physikingenieure, Mathematiker	1.720	-30	-1,8
62	Techniker	43.740	-170	-0,4
621	Maschinenbautechniker	4.020	-10	-0,3
622	Techniker des Elektofaches	8.240	-60	-0,7
623	Bautechniker	1.660	-40	-2,2
626	Chemietechniker	1.880	20	1,1
628	Techniker, o.n.A	20.940	-140	-0,7
629	Industriemeister, Werkmeister	4.020	30	0,7
63	Technische Sonderfachkräfte	13.880	50	0,4
631	Biologisch-technische Sfk	1.510	0	0,3
633	Chemielaboranten	5.780	20	0,3
635	Technische Zeichner	4.720	40	0,8
68	Warenkaufleute	105.730	830	0,8
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	24.810	-140	-0,6
682	Verkäufer	67.150	980	1,5
683	Verlagskaufleute, Buchhändler	1.610	20	1,4
685	Apothekenhelferinnen	1.910	80	4,3
687	Handelsvertreter, Reisende	8.190	-120	-1,4
69	Bank-, Versicherungskaufleute	73.340	-1.060	-1,4
691	Bankfachleute	58.450	-980	-1,7
694	Versicherungsfachleute	13.360	-70	-0,5
70	Andere Dienstleistungskaufleute	27.180	-290	-1,0
701	Speditionskaufleute	7.970	-130	-1,6
702	Fremdenverkehrsfachleute	6.750	-30	-0,5
703	Werbefachleute	8.430	-170	-1,9
705	Vermieter, Vermittler, Versteigerer	1.750	-10	-0,6

Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Darmstadt (Fortsetzung)

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
71	Landverkehr	36.170	-410	-1,1
711	Schienefahrzeugführer	1.400	-40	-2,7
712	Eisenbahnbetriebsregler	1.750	-30	-1,5
714	Kraftfahrzeugführer	31.840	-360	-1,1
72	Wasser- und Luftverkehr	5.530	-70	-1,3
726	Luftverkehrsberufe	5.080	-80	-1,5
73	Nachrichtenverkehr	10.840	100	0,9
732	Postverteiler	6.830	0	0,0
734	Telefonisten	3.500	80	2,2
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	43.940	-370	-0,8
741	Lagerverwalter, Magaziner	12.820	10	0,1
742	Transportgeräteführer	3.060	-80	-2,7
744	Lager-, Transportarbeiter	26.880	-300	-1,1
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	47.500	-660	-1,4
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsstr.	24.600	-80	-0,3
752	Unternehmensberater	12.390	-480	-3,9
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	10.110	-120	-1,2
76	Abgeordnete	7.020	70	0,9
762	Leitende Verwaltungsfachleute	5.740	0	0,0
77	Rechnungskauf., Datenverarbeitungsfachl.	60.980	-620	-1,0
771	Kalkulatoren, Berechner	1.890	30	1,5
772	Buchhalter	11.170	300	2,8
773	Kassierer	6.670	110	1,7
774	Datenverarbeitungsfachleute	40.980	-1.080	-2,6
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	270.350	2.740	1,0
781	Bürofachkräfte	234.160	1.590	0,7
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	18.570	730	4,1
783	Datentypisten	2.010	90	4,7
784	Bürohilfskräfte	14.780	290	2,0
79	Dienst-, Wachberufe	23.570	380	1,6
791	Werkschutzleute, Detektive	5.600	-30	-0,5
792	Wächter, Aufseher	6.890	60	0,9
793	Pförtner, Hauswarte	9.990	310	3,2
80	Sicherheitswahrer	2.920	-30	-1,1
81	Rechtswahrer, -berater	5.470	-140	-2,5
813	Rechtsvertreter, -berater	4.180	-130	-3,0
82	Dolmetscher, Bibliothekare	7.740	40	0,5
821	Publizisten	4.760	-60	-1,2
823	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute	2.370	90	3,9
83	Künstler, verw. Berufe	8.140	-20	-0,3
833	Bildende Künstler, Graphiker	2.430	-20	-0,9
84	Ärzte, Apotheker	10.990	-50	-0,5
841	Ärzte	7.980	-80	-0,9
844	Apotheker	2.150	30	1,4
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	74.230	1.270	1,7
852	Masseure, Krankengymnasten u. verw. Berufe	5.410	40	0,8
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	26.630	390	1,5
854	Helfer in der Krankenpflege	11.290	250	2,3
855	Diätassistenten, Pharmaz.-techn. Assist.	2.030	-30	-1,4
856	Sprechstundenhelfer	24.250	420	1,7
857	Medizinallaboranten	3.540	110	3,2
86	Sozialpflegerische Berufe	51.520	1.210	2,4
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	18.690	470	2,6
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	9.570	200	2,1
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	22.290	520	2,4

87	Lehrer	17.760	360	2,1
871	Hochschullehrer, Dozenten	4.430	0	-0,1
873	Real-, Volks-, Sonderschull.	2.960	100	3,5
874	Fachschul-, Berufsschulehrer	1.910	60	3,4
876	Sportlehrer	1.640	0	-0,3
877	Sonstige Lehrer	4.150	80	2,1
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	10.380	-130	-1,3
881	Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler	6.010	-100	-1,7
883	Naturwissenschaftler, a.n.g.	2.520	-50	-1,9
90	Körperpfleger	7.650	20	0,3
901	Friseure	6.820	20	0,3
91	Gästabetreuer	29.030	-100	-0,3
911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	5.980	0	0,0
912	Kellner, Stewards	18.870	-140	-0,8
913	Übrige Gästabetreuer	4.140	40	1,0
92	Hauswirtschaftliche Berufe	10.400	480	4,8
921	Hauswirtschaftsverwalter	2.630	100	3,8
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	7.380	370	5,3
93	Reinigungsberufe	43.200	820	1,9
933	Raum-, Hausratreiniger	29.630	870	3,0
934	Glas-, Gebäudereiniger	3.890	-50	-1,2
935	Straßenreiniger	2.430	-80	-3,1
936	Fahrzeugreiniger, -pfleger	1.560	-10	-0,9
937	Maschinen-, Behälterreiniger	3.160	0	0,1

Tabelle A:14: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Gießen

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
	insgesamt	369.490	-2.130	-0,6
05	Gartenbauer	2.600	-80	-3,1
051	Gärtner, Gartenarbeiter	1.820	-100	-5,1
14	Chemiearbeiter	3.880	-70	-1,9
15	Kunststoffverarbeiter	1.910	-70	-3,3
16	Papierhersteller, -verarbeiter	1.780	-20	-0,9
20	Former, Formgießer	1.300	70	6,1
203	Halbzeugputzer, sonst. Formgießerberufe	740	40	5,5
22	Metallverformer (spanend)	3.070	-110	-3,5
221	Dreher	1.550	-50	-3,3
26	Feinblechner, Installateure	2.340	-110	-4,6
262	Rohrinstallateure	1.660	-80	-4,5
27	Schlosser	7.980	-250	-3,0
273	Maschinenschlosser	1.830	-90	-4,5
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	930	-60	-6,5
28	Mechaniker	6.930	-180	-2,5
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	2.160	0	0,0
285	Sonstige Mechaniker	1.600	-60	-3,5
29	Werkzeugmacher	1.540	-100	-6,0
31	Elektriker	8.200	-230	-2,7
311	Elektroinstallateure, -monteur	5.400	-130	-2,3
314	Elektrogerätebauer	1.840	-60	-3,4
32	Montierer und Metallberufe	8.910	-90	-1,0
322	Sonstige Montierer	2.570	-30	-1,1
323	Metallarbeiter, o.n.A.	5.180	-60	-1,2
41	Speisenbereiter	5.860	20	0,3
411	Köche	5.840	20	0,3
43	Übrige Ernährungsberufe	2.350	0	0,2
433	Zucker-, Süßwaren-, Speiseeishersteller	2.140	20	0,8
44	Maurer, Betonbauer	1.230	-50	-4,0
441	Maurer	740	70	10,4
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	1.610	-50	-3,0
47	Bauhilfsarbeiter	480	-10	-2,6
50	Tischler, Modellbauer	300	-10	-4,6
501	Tischler	2.170	-140	-5,9
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2.000	-130	-6,0
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	3.170	-110	-3,3
52	Warenprüfer	930	-20	-2,5
522	Warenaufm., Versandfertigm.	1.540	-10	-0,7
54	Maschinisten, zugeh. Berufe	3.370	10	0,2
60	Ingenieure	1.250	-140	-10,0
607	Sonstige Ingenieure	180	-10	-4,6
62	Techniker	200	-10	-6,8
622	Techniker des Elektofaches	1.120	-50	-4,5
628	Techniker, o.n.A.	360	0	-0,8
63	Technische Sonderfachkräfte	1.170	10	0,7
635	Technische Zeichner	930	-30	-2,6
68	Warenkaufleute	2.090	-30	-1,4
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	29.260	-80	-0,3
682	Verkäufer	6.270	-110	-1,8
687	Handelsvertreter, Reisende	450	0	1,1
69	Bank-, Versicherungskaufleute	2.230	-100	-4,2
691	Bankfachleute	10.170	-140	-1,3

Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Gießen (Fortsetzung)

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
70	Andere Dienstleistungskaufleute	1.370	-40	-2,7
71	Landverkehr	11.300	-190	-1,7
714	Kraftfahrzeugführer	10.280	-130	-1,3
73	Nachrichtenverkehr	2.000	20	0,8
74	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	11.800	-230	-2
741	Lagerverwalter, Magaziner	4.000	-60	-1,4
744	Lager-, Transportarbeiter	6.300	-140	-2,3
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisator.	6.760	-120	-1,8
751	Untern., Geschäftsführer, Bereichsotr.	3.360	-60	-1,6
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	1.850	-30	-1,6
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	11.800	-230	-1,9
772	Buchhalter	930	-50	-5,0
773	Kassierer	6.300	-140	-2,2
774	Datenverarbeitungsfachleute	6.760	-120	-1,7
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	3.360	-50	-1,6
781	Bürofachkräfte	1.190	-60	-4,9
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	1.850	-30	-1,6
784	Bürohilfskräfte	810	-10	-0,9
79	Dienst-, Wachberufe	9.810	-100	-1,0
793	Pförtner, Hauswarte	1.690	40	2,2
84	Ärzte, Apotheker	1.020	10	0,8
841	Ärzte	2.730	100	3,7
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	820	0	0,2
852	Masseure, Krankengymnasten u.verw.Berufe	450	-10	-2,0
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	1.260	10	0,8
854	Helfer in der Krankenpflege	540	-10	-1,7
856	Sprechstundenhelfer	1.250	-10	-0,5
857	Medizinallaboranten	290	0	-1,5
86	Sozialpflegerische Berufe	3.860	-10	-0,3
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	2.840	-30	-0,9
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	560	10	1,1
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	1.980	-10	-0,6
87	Lehrer	10.890	-60	-0,6
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	4.190	-30	-0,7
883	Naturwissenschaftler, a.n.g.	1.970	0	0,1
90	Körperpfleger	1.840	604	-3,5
901	Friseure	1.660	0	0
91	Gästebetreuer	1.840	-60	-3,4
912	Kellner, Stewards	4.220	-50	-1,2
92	Hauswirtschaftliche Berufe	2.390	-50	-2,1
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	2.980	140	4,7
93	Reinigungsberufe	780	20	2,7
933	Raum-, Hausratreiniger	2.000	70	3,6

Tabelle A.15: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Kassel

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
	insgesamt	426.430	-6.550	-1,5
05	Gartenbauer	3.700	-120	-3,2
051	Gärtner, Gartenarbeiter	2.740	-120	-4,3
14	Chemiearbeiter	5.840	-160	-2,7
141	Chemiebetriebswerker	2.230	-50	-2,2
143	Gummihersteller, -verarbeiter	3.210	-110	-3,4
15	Kunststoffverarbeiter	3.230	-50	-1,5
151	Kunststoffverarbeiter	3.230	-50	-1,5
22	Metallverformer (spanend)	3.040	-120	-3,9
221	Dreher	1.450	-90	-6,1
26	Feinblechner, Installateure	2.630	-150	-5,3
262	Rohrinstallateure	1.530	10	0,5
27	Schlosser	11.290	-450	-3,8
270	Schlosser, o.n.A.	970	-80	-7,5
273	Maschinenschlosser	2.550	-200	-7,4
274	Betriebs-, Reparaturschlosser	3.430	-330	-8,7
28	Mechaniker	7.040	-240	-3,3
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	2.620	10	0,5
29	Werkzeugmacher	1.330	-110	-7,5
291	Werkzeugmacher	1.330	-110	-7,5
30	Metallfeinbauer, verw. Berufe	1.480	-20	-1,1
31	Elektriker	9.070	-340	-3,6
311	Elektroinstallateure, -monteur	6.340	-230	-3,5
314	Elektrogerätebauer	1.610	-50	-2,7
32	Montierer und Metallberufe	10.050	-280	-2,7
322	Sonstige Montierer	2.400	-40	-1,5
323	Metallarbeiter, o.n.A.	6.600	-240	-3,5
39	Back-, Konditorwarenhersteller	1.520	-70	-4,3
40	Fleisch-, Fischerarbeiter	1.530	-70	-4,6
41	Speisenbereiter	8.260	-50	-0,7
411	Köche	8.170	-50	-0,7
44	Maurer, Betonbauer	1.810	-20	-1,1
441	Maurer	1.670	10	0,5
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	2.000	-110	-5,1
46	Straßen-, Tiefbauer	640	-10	-2,1
47	Bauhilfsarbeiter	580	-50	-8,4
50	Tischler, Modellbauer	310	-20	-6,2
501	Tischler	3.150	-150	-4,6
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2.980	-140	-4,6
511	Maler, Lackierer (Ausbau)	3.690	-130	-3,4
52	Warenprüfer	770	-40	-4,6
521	Warenprüfer, -sortierer, a.n.g	7.690	-150	-2,0
522	Warenaufm., Versandfertigm.	3.120	-100	-3,2
54	Maschinisten, zugeh. Berufe	4.460	-50	-1,2
60	Ingenieure	3.150	-90	-2,8
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	7.200	-300	-4,0
603	Architekten, Bauingenieure	730	-60	-8,1
607	Sonstige Ingenieure	130	-20	-11,7
62	Techniker	40	0	-0,8
621	Maschinenbautechniker	12.510	-450	-3,4
622	Techniker des Elektrofaches	1.210	-90	-7,2
628	Techniker, o.n.A	220	-10	-3,2
63	Technische Sonderfachkräfte	1.300	-50	-3,6
635	Technische Zeichner	560	-10	-1,3

Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Regierungsbezirk Kassel (Fortsetzung)

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
68	Warenkaufleute	2.450	-80	-3,2
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	34.760	-470	-1,3
682	Verkäufer	7.250	-180	-2,4
687	Handelsvertreter, Reisende	400	0	-0,3
69	Bank-, Versicherungskaufleute	2.630	-150	-5,3
691	Bankfachleute	10.160	-160	-1,6
694	Versicherungsfachleute	7.930	-110	-1,3
70	Andere Dienstleistungskaufleute	1.840	-50	-2,8
701	Speditionskaufleute	3.480	-90	-2,5
71	Landverkehr	14.710	-430	-2,9
714	Kraftfahrzeugführer	12.960	-330	-2,5
73	Nachrichtenverkehr	3.130	-20	-0,8
732	Postverteiler	1.650	-40	-2,3
74	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	16.430	-460	-2,8
741	Lagerverwalter, Magaziner	5.050	-160	-3,2
744	Lager-, Transportarbeiter	9.690	-280	-2,9
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisator.	7.020	-170	-2,4
751	Untern., Geschäftsführer, Bereichsotr.	3.510	-70	-1,9
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	2.090	-40	-1,9
77	Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	16.430	-460	-2,7
772	Buchhalter	1.080	-50	-4,0
773	Kassierer	9.690	-280	-2,8
774	Datenverarbeitungsfachleute	7.020	-170	-2,4
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	3.510	-70	-1,8
781	Bürofachkräfte	1.200	-70	-5,5
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	2.090	-40	-1,9
784	Bürohilfskräfte	760	-10	-1,0
79	Dienst-, Wachberufe	9.180	-170	-1,9
793	Pförtner, Hauswarte	1.670	-20	-1,3
83	Künstler, verw. Berufe	5.870	70	1,2
84	Ärzte, Apotheker	1.270	0	-0,2
841	Ärzte	3.550	90	2,5
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	430	0	-0,6
852	Masseure, Krankengymnasten u. verw. Berufe	250	-10	-4,2
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	930	-10	-0,9
854	Helfer in der Krankenpflege	460	-10	-1,6
856	Sprechstundenhelfer	1.630	-30	-1,7
86	Sozialpflegerische Berufe	3.180	-30	-0,8
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	2.510	-30	-1,1
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	450	0	1,0
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	3.130	-60	-2,0
87	Lehrer	12.680	-130	-1,0
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	2.260	-40	-1,9
90	Körperpfleger	2.490	-70	-2,8
901	Friseure	2.130	-60	-2,8
91	Gästabetreuer	2.490	-70	-2,7
912	Kellner, Stewards	6.220	-90	-1,4
92	Hauswirtschaftliche Berufe	3.460	-80	-2,1
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	4.090	70	1,8
93	Reinigungsberufe	870	40	5,2
933	Raum-, Hausratreiniger	2.570	30	1,4

Tabelle A.16: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für Frankfurt

BKZ	Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014		
		absolut	relativ	
	insgesamt	259.190	-1.230	-0,5
05	Gartenbauer	1.350	-20	-1,4
14	Chemiearbeiter	2.110	10	0,6
141	Chemiebetriebswerker	1.660	20	1,3
26	Feinblechner, Installateure	850	10	1,7
262	Rohrinstallateure	820	-20	-2,2
27	Schlosser	1.290	0	-0,3
28	Mechaniker	1.730	-30	-1,4
281	Kraftfahrzeuginstandsetzer	680	-10	-1,2
283	Flugzeugmechaniker	130	0	-2,1
285	Sonstige Mechaniker	140	-10	-6,3
31	Elektriker	2.290	-40	-1,8
311	Elektroinstallateure, -monteur	1.240	-60	-4,4
41	Speisenbereiter	6.920	-10	-0,1
411	Köche	6.880	-10	-0,1
47	Bauhilfsarbeiter	90	0	1,6
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	510	-10	-2,1
52	Warenprüfer	150	-10	-3,2
522	Warenaufm., Versandfertigm.	590	0	-0,8
60	Ingenieure	210	-10	-4,3
601	Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	4.880	-120	-2,5
602	Elektroingenieure	580	-20	-2,9
603	Architekten, Bauingenieure	800	-10	-1,5
607	Sonstige Ingenieure	60	-10	-9,9
61	Chemiker, Physiker, ...	1.610	-60	-3,5
611	Chemiker, Chemieingenieure	850	-20	-2,7
62	Techniker	200	-10	-3,4
622	Techniker des Elektrofaches	120	-10	-9,2
628	Techniker, o.n.A	180	0	2,1
63	Technische Sonderfachkräfte	190	-10	-3,6
633	Chemielaboranten	190	0	-0,9
68	Warenkaufleute	410	10	2,7
681	Groß- u. Einzelhandelskaufl., Einkäufer	17.310	-60	-0,4
682	Verkäufer	3.510	-60	-1,8
687	Handelsvertreter, Reisende	130	-10	-7,1
69	Bank-, Versicherungskaufleute	970	-30	-2,7
691	Bankfachleute	18.580	-390	-2,1
694	Versicherungsfachleute	16.150	-410	-2,5
70	Andere Dienstleistungskaufleute	2.210	10	0,7
701	Speditionskaufleute	7.060	-150	-2,1
702	Fremdenverkehrsfachleute	1.370	-30	-2,4
703	Werbefachleute	1.890	-10	-0,7
71	Landverkehr	6.560	-50	-0,8
712	Eisenbahnbetriebsregler	460	-10	-2,8
714	Kraftfahrzeugführer	5.300	-50	-0,9
72	Wasser- und Luftverkehr	1.030	-30	-3,0
726	Luftverkehrsberufe	950	-30	-3,3
73	Nachrichtenverkehr	3.110	10	0,2
732	Postverteiler	2.080	0	0,1
734	Telefonisten	825	0	0,5
74	Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	6.630	-100	-1,4
741	Lagerverwalter, Magaziner	1.570	-10	-0,3
744	Lager-, Transportarbeiter	4.040	-70	-1,6
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organisator.	10.740	-320	-3,0
751	Untern., Geschäftsführer, Bereichsltr.	4.450	-40	-0,8

752	Unternehmensberater	3.530	-150	-4,3
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	2.740	-120	-4,3
76	Abgeordnete	1.560	20	1,4
762	Leitende Verwaltungsfachleute	1.210	10	0,5
77	Rechnungskauf., Datenverarbeitungsfachl.	6.630	-100	-1,4
772	Buchhalter	430	-10	-3,2
774	Datenverarbeitungsfachleute	10.740	-320	-2,9
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	4.450	-40	-0,8
781	Bürofachkräfte	3.530	-150	-4,2
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	2.740	-120	-4,1
784	Bürohilfskräfte	1.210	10	0,6
79	Dienst-, Wachberufe	11.310	-180	-1,5
791	Werkschutzleute, Detektive	260	0	-0,1
792	Wächter, Aufseher	1.820	40	2,2
793	Pförtner, Hauswarte	1.110	20	1,4
81	Rechtswahrer, -berater	49.220	210	0,4
813	Rechtsvertreter, -berater	41.750	20	0,0
82	Dolmetscher, Bibliothekare	3.310	140	4,5
821	Publizisten	280	10	3,9
83	Künstler, verw. Berufe	5.610	50	0,9
84	Ärzte, Apotheker	1.730	0	0,3
841	Ärzte	2.280	70	3,3
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	2.710	-110	-4,0
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	2.840	20	0,7
854	Helfer in der Krankenpflege	1.790	-10	-0,7
856	Sprechstundenhelfer	2.210	-30	-1,2
86	Sozialpflegerische Berufe	3.040	-40	-1,4
861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger	2.410	-40	-1,6
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	430	0	-0,2
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	760	-10	-1,3
87	Lehrer	4.540	50	1,1
871	Hochschullehrer, Dozenten	1.950	30	1,4
88	Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	2.940	-60	-2,0
881	Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler	1.680	-40	-2,6
91	Gästepetreuer	1.110	-20	-2,0
911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	920	-20	-2,5
912	Kellner, Stewards	8.200	-170	-2,1
92	Hauswirtschaftliche Berufe	5.410	-130	-2,3
923	Hauswirtschaftliche Betreuer	2.420	130	5,7
93	Reinigungsberufe	420	10	3,1
933	Raum-, Hausratreiniger	1.750	100	6,2
934	Glas-, Gebäudereiniger	11.280	150	1,3

Tabelle A.17: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für Wiesbaden

BKZ	Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
		absolut	relativ
	insgesamt	94.910	1,8
14	Chemiearbeiter	910	0,1
28	Mechaniker	1.080	0,4
31	Elektriker	1.230	1,2
41	Speisenbereiter	1.690	1,4
60	Ingenieure	2.010	-0,8
62	Techniker	2.270	1,8
628	Techniker, o. n .A.	1.090	1,0
68	Warenkaufleute	7.340	1,7
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	1.620	0,7
682	Verkäufer	4.780	2,0
69	Bank-, Versicherungskaufleute	4.910	1,3
691	Bankfachleute	2.460	1,1
694	Versicherungsfachleute	2.190	1,5
70	Andere Dienstleistungskaufleute	1.750	-0,4
71	Landverkehr	2.420	1,2
714	Kraftfahrzeugführer	2.090	0,8
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	2.290	1,0
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	3.330	0,0
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsotr.	1.890	1,6
77	Rechnungskauf., Datenverarbeitungsfachl.	4.750	1,3
774	Datenverarbeitungsfachleute	3.080	-0,5
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	18.310	2,9
781	Bürofachkräfte	15.220	2,3
782	Stenographen, -typisten, Maschinenschr.	1.710	7,5
784	Bürohilfskräfte	1.120	4,3
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	5.620	2,6
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	1.950	2,3
856	Sprechstundenhelfer	1.810	2,5
86	Sozialpflegerische Berufe	3.330	3,8
862	Heimleiter, Sozialpädagogen	780	3,1
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	1.350	3,9
91	Gästebetreuer	2.500	0,4
93	Reinigungsberufe	3.970	4,3
933	Raum-, Hausratreiniger	2.750	5,6

Tabelle A.18: Ergebnisse der Arbeitsangebotsprognose für den Main-Taunus-Kreis

BKZ		Arbeitsangebot 2014	Differenz 2009 bis 2014	
			absolut	relativ
	insgesamt	85.470	380	0,4
60	Ingenieure	2.510	-70	-2,9
62	Techniker	3.190	0	0,0
628	Techniker, o. n .A.	1.610	0	0,3
68	Warenkaufleute	6.360	110	1,8
681	Groß- u. Einzelhandelskauf., Einkäufer	1.640	-10	-0,5
682	Verkäufer	3.790	100	2,8
69	Bank-, Versicherungskaufleute	6.160	-170	-2,7
691	Bankfachleute	5.120	-160	-3,1
71	Landverkehr	1.500	-10	-0,9
714	Kraftfahrzeugführer	1.330	-10	-0,9
74	Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	1.730	0	0,1
75	Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	4.040	-70	-1,6
751	Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsotr.	2.200	-20	-0,7
753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	800	-10	-1,8
77	Rechnungskauf., Datenverarbeitungsfachl.	4.670	-80	-1,6
774	Datenverarbeitungsfachleute	3.250	-110	-3,4
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	19.290	180	1,0
781	Bürofachkräfte	16.890	110	0,7
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	4.130	120	2,9
86	Sozialpflegerische Berufe	2.670	100	3,8