



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026

Prognoseergebnisse und Strategieansätze

Abschlussbericht von regio pro

- Kurzversion -

Juli 2021

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung

Zentrale Ergebnisse aus regio pro von 2019 bis 2026 in Kürze

Das Projekt „Frühinformationssystem regio pro“ liefert Informationen über die **zukünftigen Entwicklungen auf den hessischen Arbeitsmärkten**. Dabei handelt es sich um mittelfristige Prognosen zur Entwicklung der Beschäftigung differenziert nach Berufsgruppen und Qualifikationsebenen für **Hessen**, die **drei Regierungsbezirke** sowie alle **26 Kreise und kreisfreien Städte**. Diese Form von Prognosen wird bereits seit 2007 erstellt, alle zwei Jahre aktualisiert und fortgeschrieben. In diesem Bericht werden **Prognosen zu den Veränderungen zwischen 2019 und 2026** vorgelegt.

Die Beschäftigungsprognosen können **als Wissen zur Orientierung für Akteur*innen aus der Politik, der Wirtschaft und dem Bildungsbereich** sowohl auf Landesebene als auch in den Regionen dienen. Zudem bieten die Daten eine solide **Grundlage für die Entwicklung regionaler Arbeitsmarkt- und Fachkräftesicherungsstrategien**.

Entwicklungen in Hessen und wichtigste Treiber zwischen 2019 und 2026

Im Zeitraum **2019 bis Jahr 2026** werden in **Hessen** gemäß der Prognose insgesamt **131.240 Arbeitskräfte fehlen**. Dies entspricht einem rechnerischen Engpass von rund **vier Prozent der Beschäftigten** im Jahr 2019, dem Ausgangsjahr der Prognose. Das erwartete Defizit liegt damit um zwei Prozentpunkte **niedriger als in der im Jahr 2019 veröffentlichten Prognose, die sich vom Jahr 2017 bis zum Jahr 2024 erstreckt** und deshalb die direkten und indirekten Auswirkungen der Pandemie noch nicht berücksichtigen konnte. Jene zwei Prozent entsprechen knapp 40.000 Personen. Dies bedeutet, dass **die direkten und indirekten Pandemieeffekte als wichtigster Faktor zu einer zumindest vorübergehenden Entspannung der Fachkräftelage beitragen**.

Abbildung 1: Größe der Arbeitskräftelücken in Hessen, im Vergleich der Prognosen von 2019 bis 2026 und von 2017 bis 2024

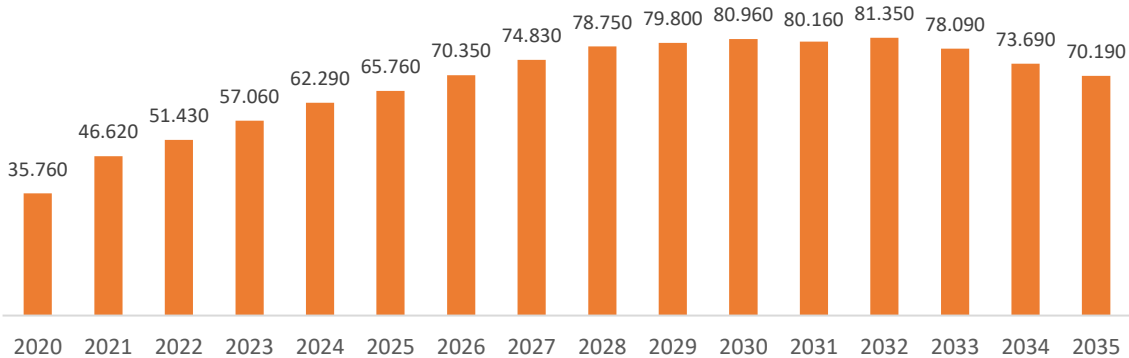


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK.

Neben den **direkten Effekten der Pandemie**, die beschränkend (Gastronomie, Kreativwirtschaft, Luftverkehr) oder fördernd (Lebensmitteleinzelhandel) auf die wirtschaftlichen Aktivitäten von Betrieben wirken, sind es vor allem die **indirekten Effekte**, deren Folgen sich bei der zukünftigen Fachkräftenachfrage der Betriebe sowie beim verfügbaren Fachkräfteangebot zeigen. Bei den indirekten Effekten handelt es sich um längerfristige Trends wie **Digitalisierung** oder **Strukturwandel** im Automotive-Bereich oder im Einzelhandel, die durch die Pandemie maßgeblich beschleunigt wurden. Auch diese Trends tragen zur Entspannung der aktuellen und zukünftigen Fachkräftelage bei.

Der **Haupttreiber für die mittelfristige Entwicklung von Arbeitskräftenachfrage und -angebot** ist jedoch weiterhin der **demografische Wandel**. Durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge bei gleichzeitig rückläufigen Zahlen an Schulabsolvent*innen entsteht ein Fachkräftemangel, der bis zum Jahr 2030 stetig zunimmt. Geschwindigkeit und Ausmaß dieser Entwicklung werden durch die direkten und indirekten Pandemieeffekte etwas abgeschwächt, jedoch nicht nachhaltig verändert, zumal derzeit noch nicht abschließend eingeschätzt werden kann, wie lange die Pandemieeffekte tatsächlich wirksam sein werden.

Abbildung 2: Anzahl der voraussichtlicher Renteneintritte pro Jahr in Hessen ausgehend aus dem Beschäftigtenstand im Jahr 2019 bis zum Jahr 2035

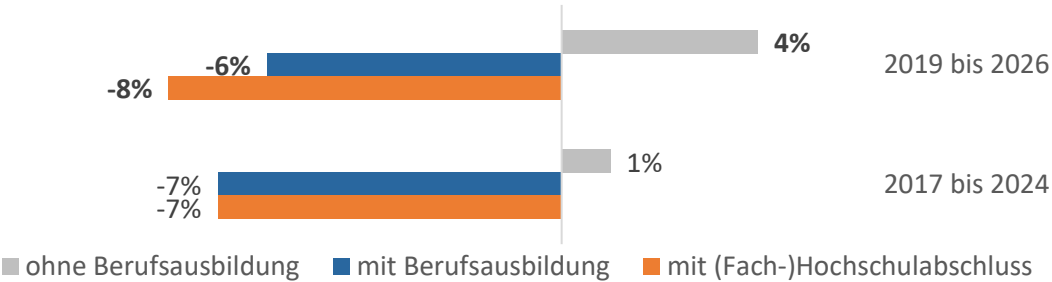


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Entwicklungen nach Qualifikationsniveaus zwischen 2019 und 2026

Auf Ebene der Qualifikationsniveaus zeigt sich in der Prognose bis 2026 eine polarisierte Entwicklung. Dabei wird deutlich, dass eine gute Ausbildung immer bedeutsamer wird und die Lücken bei Personen mit akademischem Abschluss größer werden, während gleichzeitig größere Überhänge bei Personen ohne Berufsausbildung entstehen. In Ansätzen wurde diese Tendenz schon in der Prognose bis 2024 deutlich, sie verschärft sich jedoch in den kommenden Jahren durch die Effekte der Covid-19-Pandemie. Bei Personen mit Berufsausbildung bleibt die Fachkräftelücke auf einem ähnlich hohen Niveau

Abbildung 3: Größen der Arbeits- und Fachkräftelücken und -überhänge differenziert nach Qualifikationsniveaus in Hessen im Vergleich der Prognosen von 2019 bis 2026 und 2017 bis 2024



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK.

Mit Blick auf die Effekte der Pandemie in Relation zu den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus wird deutlich, dass von den Freisetzungen von Arbeitskräften während der Krisensituation und innerhalb der Branchen mit dynamischem Strukturwandel vor allem die **angelernten Beschäftigten** betroffen sind. Entsprechend zeigt die Prognose für den Zeitraum 2019 bis 2026, dass sich der Angebotsüberhang mit einem Wert von 21.170 Personen im Vergleich zur Prognose bis 2024 nochmals deutlich vergrößert hat. Er erreicht bis zum Jahr 2026 eine Größe von vier Prozent der Beschäftigten in dieser Qualifikationsgruppe im Jahr 2019. Dies bedeutet, dass sich die direkten und indirekten Pandemieeffekte besonders stark auf dem unteren Qualifikationsniveau der Angelernten auswirken.

Bei den **Fachkräften mit Berufsabschluss** wird zwischen 2019 und 2026 eine Lücke von 103.130 Personen prognostiziert. Diese ist etwas kleiner als jene, die für 2024 ohne Berücksichtigung der Pandemieeffekte vorausgeschätzt wurde. Es kann also auf diesem Qualifikationsniveau zumindest kurzfristig von einer leichten Entspannung durch die Pandemie ausgegangen werden.

Keine Entspannung der Fachkräftelage durch die Pandemiefolgen ergibt sich demgegenüber bei den **Fachkräften mit akademischem Abschluss**. Gerade hier führen die Pandemiefolgen zu einer Verschärfung der Fachkräftelage. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt die jetzt vorlegte Berechnung bis 2026, unter Einschluss der Pandemieeffekte, eine Zunahme der Lücke um 10.000 Akademiker*innen auf insgesamt 49.280 Personen. Dies mag unter anderem daran liegen, dass Branchen wie beispielsweise die Pharmaindustrie, die Beratungsbranche oder der IT-Bereich, die überproportional viele Personen mit akademischem Abschluss einstellen, durch die Folgen der Pandemie kaum betroffen waren, sondern eher eine Zunahme der Nachfrage nach ihren Dienstleistungen und Produkten erlebten. Dies führt naheliegenderweise zu einer Erhöhung der betrieblichen Nachfrage nach akademisch qualifizierten Fachkräften. Es bleibt in den kommenden Jahren zu beobachten, ob sich diese zunehmende Nachfrage, die nicht demografiebedingt entsteht, weiter stabilisiert oder ob es sich vor allem um endliche Pandemiefolgen handelt.

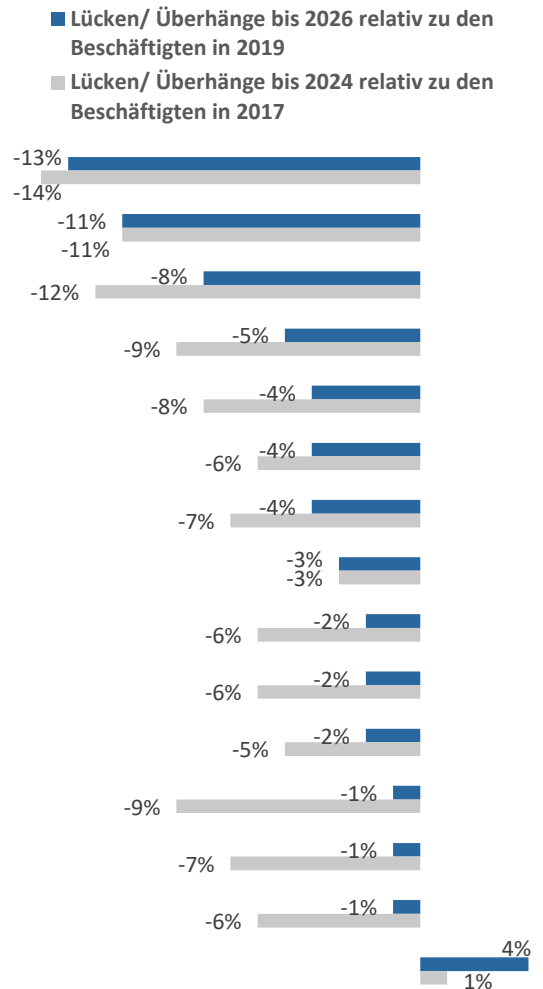
Entwicklungen nach Berufsgruppen zwischen 2019 und 2026

Bei einer Betrachtung der künftigen Entwicklungen hinsichtlich von **Berufsgruppen** wird erneut sehr deutlich, in welchem unterschiedlichem Maße Branchen und damit auch bestimmte Berufsgruppen durch die direkten und die indirekten Folgen der Pandemie betroffen sind. Bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und den kaufmännischen Berufen werden die Arbeitskräftelücken deutlich kleiner bzw. wird zum Teil für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 bereits ein Überhang prognostiziert. Auch zeigt sich eine Entspannung der Arbeitskräftelage in den Büro- und Sekretariatsberufen, die stärker auf die Digitalisierung zurückzuführen ist. In den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen lässt sich aufgrund des dortigen Strukturwandels ebenfalls eine Entspannung beobachten. Nach wie vor bleiben jedoch die demografischen Effekte in den Sozialberufen extrem einflussreich, weshalb sich dort die Lücken zwischen 2019 und 2026 maßgeblich vergrößern.

Anzumerken bleibt, dass darüber hinaus die Arbeitskräftesituation in einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten durch regionalspezifische Faktoren stark beeinflusst werden und sich damit in Einzelberufen starke Abweichungen von landesweiten Trends zeigen können. Dies trifft beispielsweise in einigen Kreisen zu, in welchen es gelingt, einen starken Angebotsaufwuchs in den Sozialberufen durch lokal ausgerichtete Maßnahmen zu erreichen.

Abbildung 4: Prognose zu den 15 größten Berufsgruppen in Hessen bis 2026 und im Vergleich zu 2024

Berufsgruppen	Beschäftigte 2019	Größen der Lücken/Überhänge 2019 bis 2026
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	83.123	-10.790
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	147.370	-15.490
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	85.217	-6.970
Berufe in Recht und Verwaltung	93.897	-4.880
Unternehmensorganisation u. -strategie	161.570	-6.490
Reinigungsberufe	127.061	-5.570
Informatik-, Informations- u. Kommunikationstechnologieberufe	88.256	-3.740
Lagerwirtschaft, Post u. Zustellung, Güterumschlag	157.205	-3.940
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	131.691	-2.700
Techn. Forschung, Entwicklung, Konstruktion u. Produktionssteuerung	81.911	-1.930
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	92.618	-1.560
Büro und Sekretariat	215.497	-2.240
Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	100.825	-1.500
Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe	103.409	-760
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	131.997	4.850



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK.

Entwicklungen in den hessischen Regierungsbezirken zwischen 2019 und 2026

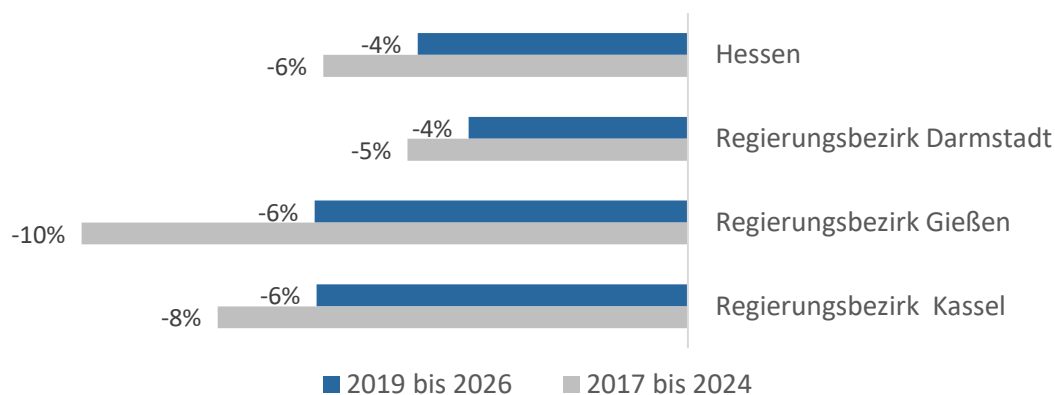
Für den **Regierungsbezirk Darmstadt** wird ein Engpass von **70.950 Arbeitskräften** zwischen 2019 und 2026 prognostiziert. Dies entspricht einer Größenordnung von vier Prozent der im Jahr 2019 dort beschäftigten Personen. Im Vergleich zu den Werten der beiden anderen Regierungsbezirke in Hessen mit jeweils sechs Prozent ist der (relative) Engpass kleiner. Beim Vergleich der Prognoseergebnisse von 2026 mit jenen von 2024, die noch keine Pandemieeffekte berücksichtigt haben, ist die Fachkräftelücke um ein Prozent geringer. Dies bedeutet, dass im Regierungsbezirk Darmstadt von den Pandemieeffekten nur eine schwache Entspannung hinsichtlich der Fachkräftelage auszugehen scheint.

Demgegenüber werden für den **Regierungsbezirk Gießen** im Zeitraum zwischen 2019 und 2026 insgesamt **26.880 fehlende Arbeitskräfte** erwartet. Diese Personenzahl entspricht einer Größenordnung von sechs Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019. Aber bereits hier wird eine stärkere Entlastung der Arbeitskräftesituation deutlich, da die Größe der Lücke bei der Prognose bis zum Jahr 2024 noch 10

Prozent der Beschäftigten betrug. Entsprechend wirken sich die Pandemieeffekte auf dem Arbeitsmarkt im Regierungsbezirk Gießen deutlich stärker entlastend aus, als dies im Regierungsbezirk Darmstadt der Fall ist.

Im Mittelfeld zwischen den beiden Regierungsbezirken liegen die Entwicklungen im **Regierungsbezirk Kassel**. Dort wird ein Arbeitskräfteengpass von **33.400 Personen** für den Zeitraum von 2019 bis 2026 prognostiziert. Diese Personenzahl entspricht einer Größenordnung von sechs Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zu den Prognosen bis 2024 stellt sich die Arbeitskräftelücke bis 2026 um zwei Prozent geringer dar. Entsprechend ist auch hier von einer Entlastung des Fachkräftedrucks durch die direkten und indirekten Pandemieeffekte auszugehen, der jedoch deutlich schwächer als in Mittelhessen und stärker als in Südhessen ausgeprägt ist.

Abbildung 1: Größe der Arbeits- und Fachkräftelücken im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl (im Ausgangsjahr der Prognosen) differenziert nach Regierungsbezirken in der Prognose von 2019 bis 2026

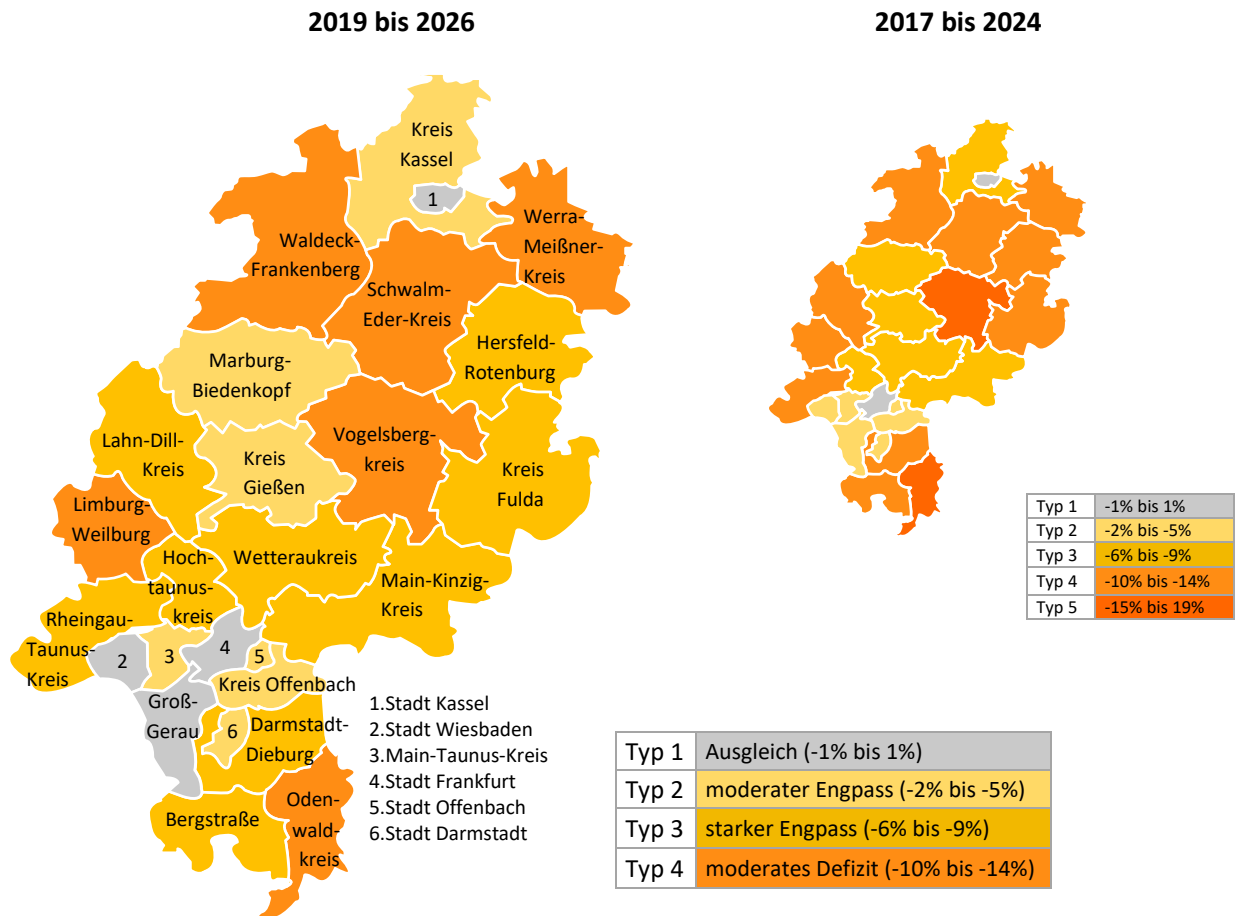


Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK.

Regionale Entwicklungen auf Kreisebene zwischen 2019 und 2026

Bei Betrachtung der **Kreise und kreisfreien Städte** zeigt sich ebenfalls durchweg eine Entspannung der Arbeitskräftesituation bis zum Jahr 2026. Allerdings bestehen Unterschiede. In einigen Kreisen und kreisfreien Städten ist die Entlastung eher schwach und unterbricht damit nur den Trend, wonach die demografische Entwicklung von Jahr zu Jahr mit einer deutlichen Verschärfung der Arbeitskräftelage einhergeht. In anderen Kreisen und kreisfreien Städten ist demgegenüber der Umfang der Arbeitskräftelücke deutlich geringer geworden, was zu einer grundlegenden Verbesserung der dortigen Arbeitsmarktlagen führen kann. Zum Teil befinden sich einige Kreise und kreisfreie Städte wieder auf dem Stand der Arbeitskräfteengpässe, der bisher für das Jahr 2022 prognostiziert war. Entsprechend sind gerade einige dieser Kreise und kreisfreien Städte einem günstigeren Entwicklungstyp zuzuordnen. Allerdings bleiben trotz der veränderten Bedingungen die regionalen Grundmuster, die durch die demografische Entwicklung geprägt sind, nach wie vor erhalten. Demnach zeigt sich, auch unter Berücksichtigung der direkten und indirekten Pandemieeffekte, dass die Arbeitskräftelage in den Großstädten des Rhein-Main-Gebietes auch weiterhin weit weniger angespannt ist als jene in den ländlich geprägten Gebieten, die geografisch eine große Distanz zu den Großstädten aufweisen.

Abbildung 6: Verteilung der Entwicklungstypen im Vergleich der Prognosen 2019 bis 2026 und 2017 bis 2024



Quelle: Berechnungen aus regio pro; IWAK.

Vorausschauende Fachkräftesicherungsstrategien

Die Pandemie führt zukünftig im Schnitt zu einem etwas **entspannteren Arbeitsmarkt** in den meisten Regionen Hessens. Jedoch wird anhand der Prognosebefunde deutlich, dass sich die **Teilarbeitsmärkte ungleich entwickeln**. Während die Überhänge bei den Angelernten zunehmen, werden die Engpässe bei den Akademiker*innen kurz- bis mittelfristig größer. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Engpässe bei den Fachkräften mit Berufsausbildung am zahlreichsten sind und daher die Fachkräftesicherung dieser Beschäftigten auch weiterhin von hoher Bedeutung ist. Gleichzeitig sind die unterschiedlichen Branchen und die damit verbundenen Berufsgruppen je nach Ausmaß der direkten und indirekten Folgen der Pandemie in verschiedenem Maße betroffen. Der demografische Effekt ist durch die Folgen der Pandemie zwar etwas abgeschwächt worden, hat sich aber in bestimmten Branchen und Berufen weiterhin verstärkt. Mängel und Überhänge scheinen als Folge der Pandemie polarisierter als bisher auf. Dies **erfordert eine differenzierte Strategieentwicklung** in den Regionen des Landes und auf Lan-

desebene. Ausgehend von den hier vorgelegten umfangreichen Daten kann sehr genau erfasst werden, in welchen Branchen, Berufen und auf welchen Qualifikationsebenen Überhänge und Mängel prognostiziert werden.

Auf der Informationsbasis von regio pro können passfähige Strategien entwickelt werden, in welchen beispielsweise dem Thema **Nachqualifizierung** ein großer Stellenwert eingeräumt wird. Denn im Vergleich zu den früheren Prognosen wird jetzt deutlich, dass die Angebotsüberhänge bei den Angelegerten deutlich zunehmen werden und damit ein Potenzial vorliegt, dass die Nachqualifizierung ein wichtiges Feld der zukünftigen Fachkräftesicherung bilden kann. Des Weiteren ist auch zu berücksichtigen, dass die Einbrüche in der Ausbildung während der Pandemie wieder ausgeglichen werden müssen. Dafür bedarf es möglicherweise einer schnelleren **Etablierung von dualen (ausbildungsintegrierten) Studiengängen** und einer Intensivierung der Anstrengungen, **Studienzweifler*innen für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen**. Die **Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland** sollte zudem weiter ausgebaut werden, um eine zusätzliche Quelle für die Fachkräftegewinnung zu erschließen.

Deutlich stärker als bisher sollte das Thema der **Fachkräftesicherung hinsichtlich Akademiker*innen** in die regionalen und landesweiten Strategien Eingang finden. Gerade in den wachstumsstarken Branchen in Hessen fehlen immer mehr Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen in technischer und kaufmännischer Fachrichtung. Der Trend zur Akademisierung hält zwar an und die Zahl der Studienanfänger*innen befindet sich auch während der Pandemie auf einem hohen Niveau, allerdings sind hohe Zahlen an Studienzweifler*innen und in den technischen Fächern stagnierende oder nur langsam wachsende Absolvent*innenzahlen nicht hinreichend für die hohen Bedarfe der Wirtschaft. Zudem fällt es vielen mittelständischen Unternehmen schwer, junge Absolvierende nach dem Studium für ihre Betriebe zu gewinnen, da deren Fokus eher auf eine Anstellung bei Großunternehmen gerichtet ist. **Enge Kooperationen von Regionen und Unternehmen mit Hochschulen**, als Begleitstruktur einer engeren Kommunikation zwischen den lokalen mittelständischen Betrieben und deren potenziellen Fachkräften, sind vor diesem Hintergrund mit hoher Wahrscheinlichkeit wesentliche Elemente von erfolgreichen Fachkräftesicherungsstrategien in Hessens Zukunft. Darüber hinaus sollten Themen wie **Remote-Arbeiten** und **Rückbesinnung von Beschäftigten auf ihre Wohnregionen** als weitere strategische Akzente berücksichtigt werden.

Nicht zuletzt kann über die **mit mobilem Arbeiten verbundene Flexibilisierung von Arbeit** eine weitere Tür geöffnet werden, um zukünftig den **altersbedingten Erwerbsaustritt von Fachkräften zu verzögern** und auf diese Weise das Entstehen von Fachkräftelücken zeitlich zu verschieben. Unter Umständen lassen sich zudem über zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Arbeit bisher brachliegende **Potenziale von Frauen**, die **in Teilzeit** arbeiten, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen, **besser als bisher erschließen**.

Alle genannten Empfehlungen und Vorschläge sollten natürlich vor dem Hintergrund der konkreten Arbeitsmarktlage, des Branchenmix der Region, der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sowie der spezifischen regionalen Potenziale und Herausforderungen betrachtet und analysiert werden. Erst daraufhin kann deren individuell zugeschnittene Strategie einschließlich ihrer Ziele definiert werden. Dazu können auch die [Regionaldossiers von regio pro](#) genutzt werden, die eine Übersicht über die **Prognosen** zu Berufsgruppen, Qualifikationsniveaus und Branchen **für alle Kreise sowie kreisfreien Städte liefern** und darauf aufbauend **individuell auf einzelne Kreise und kreisfreie Städte zugeschnittene Handlungsansätze** vorschlagen.

Impressum:

Das vorliegende Papier stellt in Kurzform die wichtigsten Ergebnisse des Projektes „regio pro – Flächendeckende Einführung des Frühinformationssystems zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen“ dar.

Die Laufzeit des Projektes erstreckt sich von 2007 bis 2021. Gefördert wird das Projekt vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen aus dem Europäischen Sozialfonds und mit Landesmitteln.

Juli 2021

Autor*innen:

Lora Demireva, Dennis Schmehl, Dr. Christa Larsen

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt

Ansprechpartner*innen:

Lora Demireva, demireva@em.uni-frankfurt.de, 069/798-25475

Dennis Schmehl, schmehl@em.uni-frankfurt.de, 069/798-23890