



Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030

erstellt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative
„Zukunftsgerecht und regional“

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
Kurzversion des Berichts	5
1. Einführung	8
1.1 Inhalte und Struktur dieses Berichts	11
1.2 Die demografische Entwicklung als wesentlicher Treiber zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen in Hessen	12
2. Arbeitsmarktprognosen für Hessen im Zeitraum 2023 bis 2030	14
2.1 Fachkräfte mit Berufs- oder Studienabschlüssen	14
2.2 Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss	16
3. Arbeitsmarktprognosen für die Kreise und kreisfreien Städte in Hessen im Zeitraum 2023 bis 2030	18
3.1 Mangel bei Fachkräften mit Berufsabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte	22
3.2 Mangel bei Fachkräften mit Studienabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte	24
3.3 Lage bei Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte	27
4. Berufsprognosen für Hessen im Zeitraum von 2023 bis 2030	29
4.1 Gesamtüberblick der Berufsgruppen	29
4.2 Differenzierte Einblicke in die Lage spezifischer Cluster von Berufsgruppen	33
5. Gesamtschau der Entwicklungen zwischen 2023 und 2030	39
6. Handlungsansätze – Zielgruppen der Fach- und Arbeitskräftesicherung unter Einschluss der Entwicklungen in einzelnen Berufsgruppen noch besser erschließen	40
6.1 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss	40
6.2 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss	41
6.3 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss	45
7. Gesamtfazit	47
Abbildungsverzeichnis	48
Anhang	49
Impressum	60

Management Summary



Von 2023 bis 2030 wird für Hessen ein Mangel von **239.740**
*fehlenden Fachkräften prognostiziert*¹.



- Dies entspricht einer Größenordnung von **neun Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigten² Fachkräfte im Jahr 2023. In der Prognose von 2021 bis 2028 wurden demgegenüber 201.360 fehlende Fachkräfte ermittelt.



Der bis 2030 prognostizierte Fachkräftemangel umfasst
160.270 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss und
79.470 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Studienabschluss.



- In der Prognose von 2021 bis 2028 wurden demgegenüber noch 134.820 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss und 66.540 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Studienabschluss erwartet.
- Bis 2030 werden **auch die hessischen Großstädte stärker als bisher vom Fachkräftemangel** betroffen sein. Dort fehlen **besonders viele Fachkräfte mit Studienabschluss**. Im ländlichen Raum werden hingegen sowohl viele Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch solche mit Studienabschluss fehlen. Grundsätzlich wirkt sich der demografische Wandel **in den ländlichen Regionen stärker aus als im Rhein-Main-Gebiet**.



Für **Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss**
wird in Hessen ein **Überhang von 17.570** Personen prognostiziert.

- Dies entspricht einer Größenordnung von **drei Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss im Jahr 2023. Die Prognosen für den Zeitraum von 2021 bis 2028 wiesen noch einen etwas größeren Überhang von 22.890 Arbeitskräften ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss aus.
- Für **Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss** fallen die regionalen Prognosen sehr unterschiedlich aus. Besonders große Überhänge werden für Teile des Rhein-Main-Gebiets, für Osthessen

¹ Fachkräftebedarfe, die vor 2023 eingetreten sind und anhalten, werden in dieser Berechnung nicht berücksichtigt.

² Wenn hier und im Folgenden von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint. Dies umfasst keine Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Zudem sind bei einer Erwähnung von geringfügig Beschäftigten keine im Nebenjob entlohnten Beschäftigten erfasst.

sowie die Stadt und den Kreis Kassel prognostiziert. Im Rhein-Main-Gebiet zeigen sich jedoch einige Ausnahmen wie beispielsweise die Stadt Offenbach. Demgegenüber ist bis 2030 ein Mangel an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss vor allem in den ländlich strukturierten Kreisen Nord- und Mittelhessens zu erwarten.

Ein starker Fach- und Arbeitskräftemangel wird in den Berufsgruppen³ Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe und Altenpflege sowie Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege erwartet. Auch in den Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen fehlen besonders viele Fach- und Arbeitskräfte.



Großer Fach- und Arbeitskräftemangel findet sich bis 2030 zudem in den Berufsgruppen Gebäude- und versorgungstechnische Berufe, Fahrzeugführung im Straßenverkehr sowie Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag.



- Um dem Fach- und (wo vorhanden) Arbeitskräftemangel passgenau begegnen zu können, bedarf es einer **Analyse der jeweiligen Lage in den Kreisen und kreisfreien Städten** sowie der Umsetzung entsprechender **Handlungsansätze in regionalen Strategien**. Dabei gilt es, sich auf **Qualifikationsebenen und Berufsgruppen** zu **fokussieren**, aber auch die Effekte verschiedener miteinander interagierender Transformationsprozesse wie **Digitalisierung, Dekarbonisierung sowie die Veränderung globaler Einflüsse und Auswirkungen gesellschaftlichen Wandels** strategisch zu berücksichtigen.
- Während die **demografische Entwicklung und der gesellschaftliche Wandel** (Stichwort: Work-Life-Balance) den **Fach- und Arbeitskräftemangel eher verstärken**, wirken **Digitalisierung und Dekarbonisierung eher dämpfend**. Denn sowohl Digitalisierung als auch Dekarbonisierung (vor allem Abbau von Arbeitsplätzen im Automotive- und Zuliefererbereich) führen derzeit meist dazu, dass weniger Fach- und Arbeitskräfte benötigt werden und entlasten damit die Nachfrage. Zu beachten ist jedoch, dass im Falle der Digitalisierung die regionale Wirtschaftskraft erhalten oder gar verbessert werden kann, während derzeit als Folge der Dekarbonisierung die gegenteilige Wirkung eintritt.

³ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

Kurzversion des Berichts

Der Fach- und Arbeitskräftemangel⁴ ist allgegenwärtig und wird immer stärker durch **Transformationsprozesse** beeinflusst. Der demografische Wandel führt zu dessen Verstärkung, während die Digitalisierung mit einer eher abschwächenden Wirkung einhergeht. Auch die ökologische Transformation sowie globale und gesellschaftliche Veränderungen haben Effekte auf die Arbeitsmärkte, die Wirtschaft sowie Verwaltungen in Hessen und seinen Regionen. Aufgrund der steigenden Komplexität bedarf es kontinuierlich der **Schaffung von Transparenz**, sodass Akteurinnen und Akteure vor Ort kurz- und mittelfristig ausreichend Orientierung erhalten. Die Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales unterstützt dies mit regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen. Sie bauen auf einer schon seit vielen Jahren bewährten Methodik auf. Um den strategisch und inhaltlich unterschiedlichen Feldern der Fach- und der Arbeitskräftesicherung gerecht zu werden, wird in den Prognosen zwischen Fach- und Arbeitskräften unterschieden.

In Hessen werden von 2023 bis 2030 insgesamt **239.740 fehlende Fachkräfte** prognostiziert. Der Umfang dieser nicht gedeckten Lücke entspricht neun Prozent der im Jahr 2023 beschäftigten Fachkräfte. Die Hauptursache für diese Lücke besteht im **altersbedingten Austritt** der größten Altersgruppe in den Belegschaften, den sogenannten „Babyboomern“. Es scheiden zukünftig mehr Menschen aus dem Arbeitsmarkt aus, als neu in diesen eintreten. Der Mangel an Fachkräften setzt sich zusammen aus Personen mit einem (anerkannten) **Berufsabschluss (160.270 fehlende Beschäftigte)** und Personen mit einem (anerkannten) **akademischen Abschluss (79.470 fehlende Beschäftigte)**. Damit ist die Zahl der fehlenden Fachkräfte mit Berufsabschluss im Zeitraum von 2023 bis 2030 etwa doppelt so groß wie die Zahl der fehlenden Akademikerinnen und Akademiker. Dies geht mit der **Struktur der Belegschaften** in den hessischen Betrieben, Unternehmen und bei öffentlichen Arbeitgebern einher. Dort verfügen derzeit ca. 70 Prozent der Fachkräfte über einen Berufsabschluss. Bei 30 Prozent handelt es sich um Akademikerinnen und Akademiker. Bei den **Neueintritten in den Arbeitsmarkt** stellt sich das Verhältnis jedoch anders dar: Im Jahr 2023 standen dem hessischen Arbeitsmarkt rechnerisch ca. 37.000 Personen mit Berufsabschluss und ca. 28.500 Akademikerinnen und Akademiker nach Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums neu zur Verfügung. Das Verhältnis betrug 57 Prozent zu 43 Prozent⁵. Werden die Zugänge von Fachkräften aus dem Ausland hinzugezählt, die aufgrund der anderen Ausbildungssysteme überwiegend über akademische Abschlüsse verfügen, zeichnet sich ab, dass offene Stellen für Berufsausbildete zukünftig teilweise mit akademisch qualifizierten Beschäftigten nachbesetzt werden müssen.

Eine weitaus differenziertere Situation in Hessen, seinen Kreisen und kreisfreien Städten wird bei Arbeitskräften, **ohne einen (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss** prognostiziert. Über Hessen hinweg wird ein **Überhang von 17.570 Personen ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss** erwartet. Dies entspricht drei Prozent der im Jahr 2023 auf diesem Qualifikationsniveau beschäftigten Personen. Der Überhang an Arbeitskräften ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss wird im Vergleich zu früheren Prognosen kleiner. Stark ausgeprägt bleibt er zwischen 2023 und 2030 jedoch in den meisten **hessischen Großstäd-**

⁴ Die Bezeichnung Fachkräfte wird in diesem Bericht verwendet, wenn es sich um Personen mit einem anerkannten Berufs- oder Studienabschluss handelt. Demgegenüber erfolgt die Nutzung des Begriffs Arbeitskräfte, wenn Personen über keinen anerkannten Berufs- oder Studienabschluss verfügen.

⁵ Eigene Berechnungen des IWAK im Auftrag der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales.

ten. Demgegenüber zeigt sich **in vielen ländlich strukturierten Regionen Hessens ein Mangel an Arbeitskräften** ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss, der noch zusätzlich zum Fachkräftemangel hinzukommt.

Der aktuelle Fach- und Arbeitskräftemangel beruht in den Jahren 2023 und 2024 noch stark auf einem sogenannten **qualitativen Mismatch**. Dies bedeutet, dass der Mangel entsteht, weil potentielle Beschäftigte nicht in Regionen mit Bedarf verfügbar sind und/ oder weil sie nicht über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. **Strategien**, die auf **Qualifizierung** und **Mobilität** ausgerichtet sind, können hier gut helfen. Ab 2025 wird aufgrund der zunehmenden Dynamik der demografischen Entwicklung die absolute Zahl an fehlenden Fach- und Arbeitskräften eine zunehmend relevante Ursache von Fach- und Arbeitskräftemangel. Damit wird zudem das **quantitative Mismatch** virulenter. Diese Situation bedarf einer Verstärkung der Strategien, die neue Fach- und Arbeitskräfte für den hessischen Arbeitsmarkt im In- und Ausland erschließen. Auch den Ansätzen zur Reduktion der Fachkräftenachfrage kommt eine größere Bedeutung zu. Digitalisierung und Veränderungen von Arbeitsorganisation können dann als zentrale Handlungsfelder gelten. Die quantitative Vergrößerung der absoluten Lücke zwischen Angebot und Nachfrage wird bis zum Jahr 2032 in Hessen andauern. Danach verbleibt die Lücke angesichts der schon bekannten demografischen Entwicklung bis zum Jahr 2050 auf hohem Niveau. Der demografische Wandel ist ein langfristiges Phänomen. Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften droht, sich zu verfestigen.

Die **individuelle Betrachtung einzelner Regionen in Hessen ist auch künftig von hoher Bedeutung**. Denn die demografische Entwicklung folgt nicht überall den gleichen Entwicklungspfaden. Regionale Bevölkerungsstrukturen, deren Qualifikationen und lokale Branchenzusammensetzungen sind bedeutsam. In den Prognosen bis 2030 wird der **geringste Mangel an Fachkräften** nicht mehr für die hessischen Großstädte prognostiziert. Er findet sich stattdessen **in einigen Kreisen des „Speckgürtels des Rhein-Main-Gebiets“**, die in den vergangenen Jahren von der Zuwanderung gut qualifizierter Menschen profitierten. Zwar sind diese Kreise noch immer vom Fachkräftemangel betroffen, doch ist er dort vergleichsweise gering ausgeprägt. Hessens **Großstädte verzeichnen bis 2030** hingegen einen **deutlichen Mangel an Fachkräften mit akademischen Abschlüssen**; eine Entwicklung, die sich dort durch die hohen Akademikerinnen- und Akademikeranteile in den Belegschaften beschleunigt. Demgegenüber werden viele der **hessischen Flächenkreise** durch eine **Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in den Dienstleistungsbranchen und im Handwerk sowie einer auf Transformationsprozessen im industriellen Bereich bzw. Produktionssektor** beruhenden Entwicklung geprägt sein. Letztere Entwicklung betrifft insbesondere den Zulieferersektor der Automobilindustrie, bei dem nicht nur altersbedingt entstehende offene Stellen nicht mehr nachbesetzt, sondern auch Fachkräfte freigesetzt werden können. **Um- und Quereinstiege**, die rechnerisch möglich wären, sind in der Praxis derzeit schwer zu bewältigen. Die Gefahr der Abwanderung von Fachkräften stellt für viele Regionen eine große Herausforderung dar – nicht zuletzt wegen eines möglichen Verlusts von Wirtschaftskraft. Die **stark ländlich geprägten Regionen** Hessens sind voraussichtlich bis zum Jahr 2030 mit **ansteigendem Fach- und Arbeitskräftemangel** aufgrund der demografischen Entwicklung konfrontiert. Zwar sind sie im Anschluss die ersten, bei welchen die **Zahlen der altersbedingten Austritte wieder rückläufig** werden. Allerdings kann aufgrund von Mismatches auch dort beträchtlicher Mangel bestehen bleiben. Fach- und Arbeitskräftemangel zeigt sich bis 2030 sowohl in gewerblicher Wirtschaft als auch bei öffentlichen Arbeitgebern in hohem Maße. Über fast alle Berufsgruppen hinweg ist dafür primär die demografische Entwicklung verantwortlich.

Auch künftig wird die **Weiterentwicklung regionaler Fach- und (soweit lokal relevant) Arbeitskräftesicherungsstrategien** von zentraler Bedeutung sein. Um dem bis 2030 weiter anwachsenden Fachkräftemangel zu begegnen, bedarf es **passgenau ausgestalteter** Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien, die auf Basis der Gegebenheiten in den hessischen Regionen ausgestaltet sind. Diese Strategien können unter anderem

auf die Aktivierung bisher nicht beziehungsweise nicht umfassend genutzter Potenziale oder auf die noch stärkere Vernetzung vor Ort innerhalb der Regionen ausgerichtet sein.

1. Einführung

Die hessischen Arbeitsmärkte sehen sich mit einem **hohen Veränderungsdruck** konfrontiert. Auf Hessen, seine Bürgerinnen und Bürger, seine Wirtschaft, seine Verwaltung und seine Politik kommen auch in den nächsten Jahren **große Herausforderungen** zu. Waren vor einiger Zeit noch die globale Pandemie oder der Angriffskrieg auf die Ukraine die bestimmenden Themen, sind diese nun in den Hintergrund gerückt und der demografische Wandel sowie die Transformation, insbesondere der industriellen Branchen im Zusammenspiel mit globalen Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungen, bestimmen zunehmend die Lage von Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Bis zum Jahr 2030 wird ein großer Teil der sogenannten „**Babyboomer-Generation**“ **altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden**, während die Zahl junger Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, im Vergleich dazu auch zukünftig deutlich geringer bleibt. Diese Entwicklung ist vielen Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft bereits bekannt, auch wenn über die tiefgreifenden Folgen dieses Prozesses nicht immer ein hinreichendes Bewusstsein herrscht. Darüber hinaus sind die hessischen Arbeitsmärkte von den **Effekten weiterer Transformationsprozesse** und Entwicklungen bestimmt. Sie lassen sich bisher kaum genau messen und können auch prognostisch nur näherungsweise antizipiert werden. Hierzu zählen beispielsweise Digitalisierung und die Nutzung künstlicher Intelligenz, Migrations- und Zuwanderungsbewegungen, **anhaltende Akademisierung** und die **Veränderung von Einstellungen und Haltungen in Bezug auf die Wertigkeit von Arbeit** (Stichwort: Work-Life-Balance). Aber auch branchenspezifischer Strukturwandel und die **Einflüsse globaler Konflikte** und Machtverschiebungen sind von Relevanz. Gerade wegen der hohen Komplexität dieser Entwicklungen benötigt es Transparenz, um den Handelnden Orientierung zu bieten. Dafür bedarf es einer Gesamtbetrachtung aller Effekte und deren Wechselwirkungen in Verbindung mit den jeweils regionalen Strukturen. Mit Hilfe der regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen wird eine Annäherung an diese komplexe Realität geschaffen.

Die **regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen** ermöglichen neben der Analyse des Status quo auch kurz- und mittelfristige Orientierung, indem der Zeitraum von **2023 bis 2030** betrachtet wird. Die Prognosen bauen auf einer seit vielen Jahren bewährten Methodik auf und umfassen alle 26 Kreise und kreisfreien Städte Hessens. Damit sollen Wirtschaft und Verwaltung mithilfe transparenter Daten auch zukünftig bestmöglich auf Veränderungsprozesse vorbereitet sein. Bei der Darstellung der Prognoseergebnisse wird zwischen **Fachkräften** (also Personen mit einem [anerkannten] Berufs- oder Studienabschluss) und **Arbeitskräften** (also Personen ohne einen [anerkannten⁶] Berufs- oder Studienabschluss) unterschieden. Dies erlaubt genau zwischen Fach- und Arbeitskräftemangel zu differenzieren, regional unterschiedliche Lagen zu bestimmen und **datenbasiert passgenaue Strategien in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten** zu explizieren.

⁶ Bei Personen mit Berufs- oder Studienabschluss sind auch alle Personen mit in Deutschland/ Hessen anerkannten ausländischen Abschlüssen einbezogen. Im Falle der Personen ohne einen Berufsabschluss sind auch alle Personen berücksichtigt, deren ausländische Abschlüsse noch nicht in Deutschland/ Hessen anerkannt sind. Zur einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden meist auf die Begriffe „anerkannt“ bzw. „nicht anerkannt“ verzichtet, obwohl die jeweiligen Personengruppen einbezogen sind.

Der Berechnungsmethode liegen folgenden Überlegungen zugrunde:

Hinsichtlich der Fachkräfte wird die Möglichkeit einer Binnendifferenzierung genutzt. **Fachkräfte mit Berufsabschlüssen werden von Fachkräften mit Studienabschlüssen unterschieden.** Denn einerseits sind die Wege zu den jeweiligen Abschlüssen verschieden und damit strategisch unterschiedlich zu verorten. Zum anderen sind die Tätigkeitsniveaus, wenigstens bei beruflich Qualifizierten und Akademikerinnen bzw. Akademikern mit Master- oder Promotionsabschluss, different und die Berufseinmündung mit unterschiedlichen Strategiesträngen verbunden. Zudem ist zu bedenken, dass der Anteil der akademisch Qualifizierten durch den Akademisierungstrend ansteigt. Im Schnitt verfügen in den Belegschaften derzeit etwa 70 Prozent der Fachkräfte über einen Berufsabschluss, während es sich bei 30 Prozent um Akademikerinnen und Akademiker handelt. Bei den Neueintritten in den Arbeitsmarkt ist das Verhältnis jedoch etwas anders: Im Jahr 2023 standen dem hessischen Arbeitsmarkt rechnerisch 37.122 Personen mit Berufsabschluss und 28.430 Personen mit Studienabschluss neu zur Verfügung. Das Verhältnis beträgt 57 Prozent zu 43 Prozent⁷. Unter Einbezug der Zugänge von Fachkräften aus dem Ausland, die aufgrund der anderen Ausbildungssysteme oft über akademische Abschlüsse verfügen, zeichnet sich ab, dass offene Stellen für Berufsausbildete künftig teilweise mit akademisch qualifizierten Beschäftigten, die vermutlich überwiegend einen Bachelorabschluss haben werden, nachbesetzt werden müssen. Allerdings kann derzeit in der Beschäftigtenstatistik noch nicht zwischen Bachelor- und Masterabschlüssen bzw. Promotionen unterschieden werden. Prospektiv wird dies notwendig sein, weil mit den Bachelorabsolventinnen und -absolventen eine spezifische Fachkräftegruppe an Bedeutung gewinnt. Für deren Arbeitsmarktintegration sind möglicherweise andere Strategien notwendig als jene, die sich auf Masterabsolventinnen und -absolventen bzw. Promovierte beziehen.

Separat ausgewiesen wird zudem die Gruppe der **Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- und Studienabschluss.** In den vorherigen Prognosen wurde diese noch mit den Fachkräftebedarfen verrechnet. Darauf wird jetzt verzichtet. Vielmehr bedarf es einer differenzierten Betrachtung dieser heterogenen Gruppe. Diese kann Teilgruppen von Fachkräften aus dem Ausland beinhalten, die kurz vor der Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse stehen, aber auch Personen, die zwar für Beschäftigung aktiviert werden können, jedoch keinen Berufsabschluss erwerben. Um hier differenzierte und damit passgenaue Strategien zu ermöglichen, die jeweils dezidiert und zielgerichtet auf Aktivierungs- auf Qualifizierungselemente setzen, wird diese Gruppe auch in allen Regionen separat ausgewiesen.

Darüber hinaus wurden die Prognoseergebnisse hinsichtlich bestimmter thematischer Aspekte gewichtet. Die entsprechenden Gewichtungsfaktoren richten sich dabei zum einen auf die Berücksichtigung der **Auswirkungen von Migration** auf die Größe des verfügbaren Beschäftigungsangebots (insbesondere hinsichtlich der Geflüchteten aus der Ukraine). Zum anderen wurden die **Effekte von Digitalisierung und Transformation im Produktionsbereich** (vor allem Automotive- und Zuliefererbereich) auf eine Verringerung der Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften einbezogen. Zur Ermittlung der Stärken der Gewichtungen wurden acht Interviews mit thematisch einschlägigen Expertinnen und Experten geführt⁸.

⁷ Eigene Berechnungen des IWAK im Auftrag der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales.

⁸ Eine Beschreibung zur Anwendung der Gewichtungen befindet sich in den Hinweisen zur Methode der Erstellung der Prognosen auf der Initiativenwebseite www.hessische-berufsprognosen.de.

Die Bereitstellung der regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen erfolgt im Rahmen der **Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“**⁹. Deren Ziel ist es, angesichts der Herausforderungen für Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen ebenso wie für die weiteren Akteurinnen und Akteure der Arbeitswelt Hessens praxisorientierte Unterstützung für die regionale und betriebliche Fach- und Arbeitskräftesicherung zu bieten. Die Unterstützung erfolgt über drei Bausteine:

- **Baustein 1 „Information und Wissen“** besteht aus der Berechnung mittelfristiger, regionaler Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen sowie der Initiativenwebseite www.hessische-berufsprognosen.de.
- **Baustein 2 „Wissenstransfer – Strategie und Handlung“** wird durch Zukunftswerkstätten mit allen 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens umgesetzt. Dort werden auf der Basis regionaler Prognosen passgenaue strategische Ansätze und konkrete Umsetzungsaktivitäten über intraregionale Kooperation erarbeitet.
- **Baustein 3 „Vernetzung und Nachhaltigkeit“** richtet sich auf den fachlich-strategischen Austausch sowie die interregionale Vernetzung der kommunalen Wirtschaftsförderungen als zentrale Akteurinnen und Akteure für die Entwicklung und Begleitung regionaler Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien.

⁹ Diese wurde am 1. Juli 2022 durch die Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration Jugend und Soziales mit Unterstützung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt a.M. gestartet.

1.1 Inhalte und Struktur dieses Berichts

Die regionalen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen umfassen einen Zeitraum von sieben Jahren, und zwar von 2023 bis 2030. Sie beziehen sich auf die **mittelfristigen Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte und den dortigen Berufsgruppen in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens**. Von besonderem Interesse sind die Entwicklungen von Angebot und Nachfrage sowie daraus entstehende Lücken, ausgeglichene Lagen oder Überhänge bei Fach- und Arbeitskräften. Daraus werden strategische Ansätze zur regionalen Fach- und Arbeitskräftesicherung abgeleitet. Demgemäß bauen die drei folgenden Abschnitte aufeinander auf:

- Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den hessischen Arbeitsmarkt bis 2050
- Entwicklungen des Arbeitsmarkts, von Qualifikationen unterschiedlicher Niveaus und von Berufsgruppen in Hessen, seinen Kreisen und kreisfreien Städten von 2023 bis 2030
- Strategische Handlungsansätze, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken

Zunächst werden zur besseren Einordnung des Fach- und Arbeitskräftemangels in Hessen Indikatoren zur Einschätzung der demografiebedingten Entwicklung des Arbeitsmarktes in Hessen bis zum Jahr 2050 dargestellt. Diese verdeutlichen, dass die Demografie den hessischen Arbeitsmarkt zukünftig grundlegend und strukturbildend beeinflussen wird. Im Anschluss werden die Arbeitsmarktprognosen für den Zeitraum 2023 bis 2030 vorgestellt. Dies erfolgt zunächst auf Landesebene, anschließend differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus sowie nach Kreisen und kreisfreien Städten und zuletzt im Hinblick auf verschiedene Berufsgruppen. Im abschließenden Teil erfolgt die Vorstellung möglicher Handlungsansätze zur Fach- und Arbeitskräftesicherung. Mit deren Hilfe kann es in Hessen und seinen 26 Kreisen und kreisfreien Städten gelingen, die Folgen des demografischen Wandels abzuschwächen sowie die Effekte der weiteren Veränderungs- und Transformationsprozesse aktiv und vorausschauend zu gestalten¹⁰.

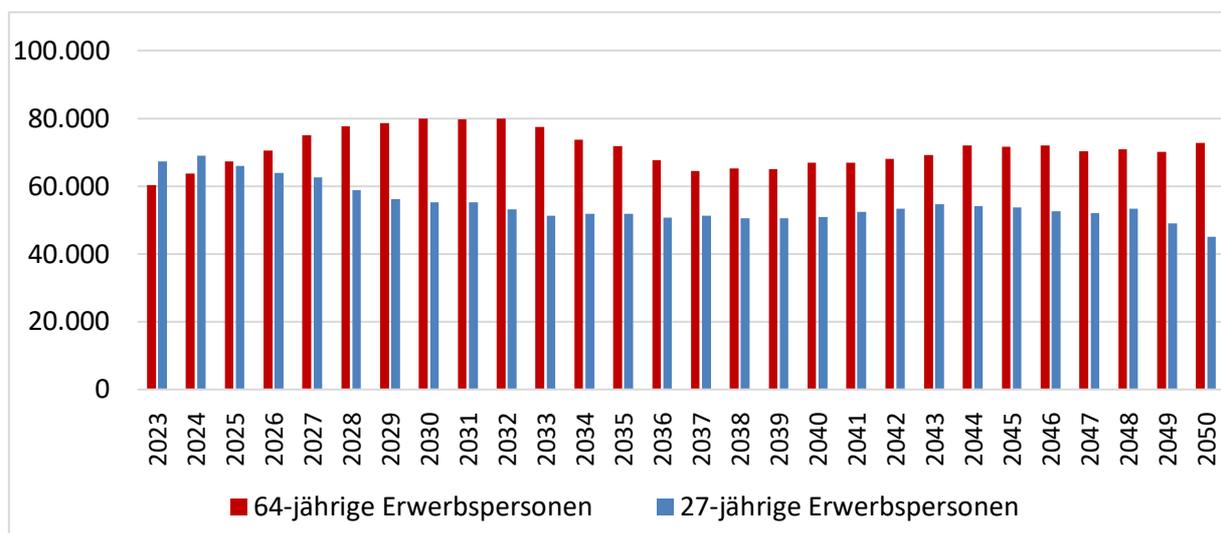
¹⁰ Für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt wird ergänzend zu diesem Bericht ein Regionaldossier bereitgestellt, in welchem spezifische Strukturdaten des Kreises oder der kreisfreien Stadt sowie die jeweiligen Prognosen vorgestellt und daraus abgeleitete regionalspezifische Handlungsansätze präsentiert werden.

1.2 Die demografische Entwicklung als wesentlicher Treiber zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen in Hessen

Bereits heute, jedoch zukünftig in noch viel höherem Maße, wird der Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von der **demografischen Entwicklung** beeinflusst. Strukturebend ist dabei vor allem der altersbedingte Erwerbsaustritt der sogenannten „Babyboomer-Generation“: Dieser ist bereits in vollem Gange und wird bis Anfang der 2030er Jahre zunehmend stärkere Auswirkungen haben. Da es sich bei der Babyboomer-Generation um die größte Altersgruppe in den aktuellen Belegschaften handelt, entstehen mit deren vor allem rentenbedingtem Austritt große Fachkräftebedarfe (altersbedingte Ersatzbedarfe). Bereits jetzt ist jedoch auch die darauffolgende Altersgruppe der in den 1970er bis in die Anfänge der 1980er Jahre Geborenen zu beachten. Diese stellt die zweitgrößte Altersgruppe in den hessischen Belegschaften dar und wird bis Mitte der 2050er altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die folgende Abbildung 1 zeigt die Zahl der jährlich erwarteten altersbedingten Erwerbsaustritte (Erwerbspersonen mit 64 Jahren) und die Zahl jener Personen, die neu in das Erwerbsleben eintreten (Erwerbspersonen mit 27 Jahren)¹¹. Dabei wird angenommen, dass sich im Alter von 27 Jahren der größte Teil eines Jahrgangs im Erwerbsleben befindet und somit jene Potenziale, die aktivierbar sind, auch erwerbstätig sind. Das Alter von 64 Jahren wird genutzt, da es sich um das durchschnittliche Renteneintrittsalter im Jahr 2023 handelte.

Abbildung 1: Jährliche Gegenüberstellung der 64-jährigen und 27-jährigen Erwerbspersonen bis zum Jahr 2050



Im Jahr 2023 erreichten etwa 60.000 Erwerbspersonen, also erwerbstätige wie erwerbssuchende Personen, das Alter von 64 Jahren. Demgegenüber wurden mehr als 67.000 Erwerbspersonen 27 Jahre alt. Abbildung 1 zeigt, dass in den Jahren 2023 und 2024 jeweils noch ein Überhang an jungen Personen besteht, die neu in das Erwerbsleben eintreten. Es kommen quantitativ noch mehr Personen in den Arbeitsmarkt hinein als ausscheiden. Dieses Verhältnis kehrt sich **ab dem Jahr 2025** jedoch um und die quantitative Lücke zwischen den

¹¹ Rechnerisch werden Personen erfasst, die im jeweiligen Jahr das 27. bzw. das 64. Lebensjahr vollenden. Erwerbspersonen umfassen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und gemeldete Arbeitslose. Die Erwerbsquotenprognose beruht auf jenen des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (BBSR).

beiden Altersgruppen wächst bis zum Jahr 2032 stetig. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass die Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben ausscheidet – eine Entwicklung, die zwischen 2030 und 2033 in Hessen ihren Höhepunkt erreicht. Andererseits sind die nachkommenden und neu in das Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge weitaus kleiner und verlieren in den kommenden Jahren zunehmend an Personen. So sinkt die Zahl derjenigen, die das Alter von 27 Jahren erreichen von derzeit über 67.000 auf knapp über 50.000 Personen Ende der 2030er Jahre. Dies hat zur Folge, dass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fach- und Arbeitskräfte, die sich aus dem Bevölkerungsbestand rekrutieren, von Jahr zu Jahr sinkt. Auf die einzelnen Jahre gesehen, ergeben sich die deutlichsten Defizite mit jeweils etwa **25.000 Personen Differenz zwischen ausscheidenden und nachkommenden Erwerbspersonen zwischen 2030 und 2033**. Bereits jetzt lässt sich zudem absehen, dass auch in den darauffolgenden Jahren, also nach dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation, kein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Jahrgängen entstehen wird. Vielmehr besteht auch **in den 2040er Jahren ein Defizit von etwa 10.000 Erwerbspersonen pro Jahr**. Die Veränderung, die den Arbeitsmarkt ab 2025 kennzeichnen wird, wird also von Dauer sein. Zwar wird die Intensität der demografischen Wirkung auf den Arbeitsmarkt in den kommenden zehn Jahren in Hessen am stärksten ausgeprägt sein, doch verschwindet diese im Anschluss nicht vollständig. Stattdessen werden sich die Lücken an Arbeits- und Fachkräften kumulieren und vermutlich zu einer Verstärkung des bereits bestehenden Mangels führen.

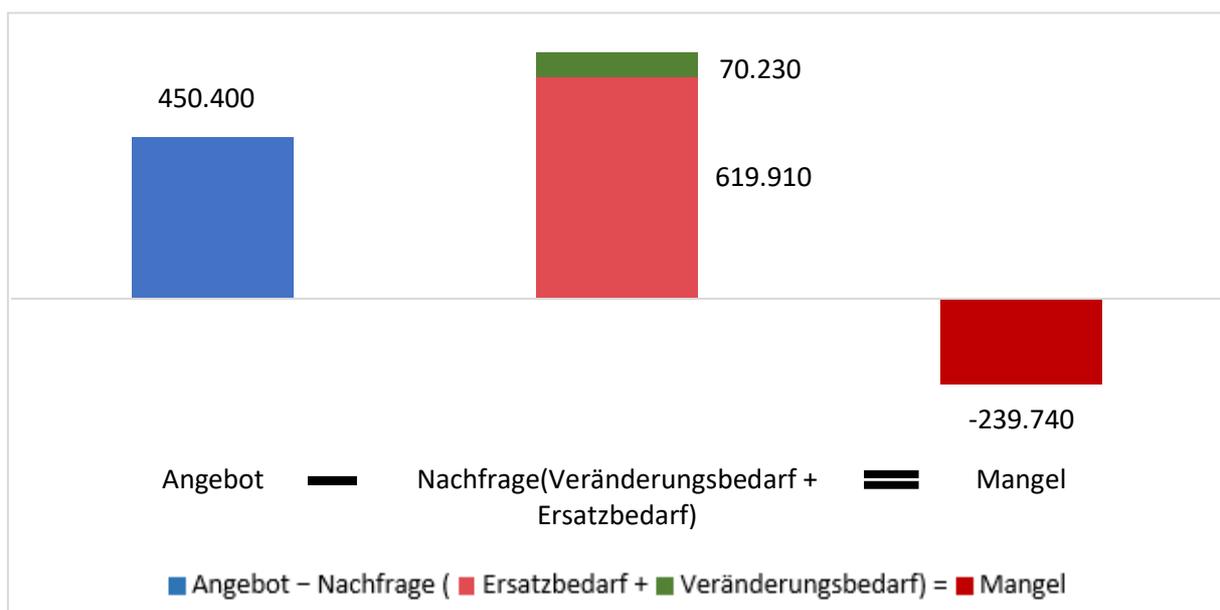
Die Daten können hinsichtlich des Zeitverlaufs in folgender Weise interpretiert werden: Der aktuelle Fach- und Arbeitskräftemangel in den Jahren 2023 und 2024 beruht noch stark auf einem sogenannten **qualitativen Mismatch**. Dies bedeutet, dass der Mangel entsteht, weil potentielle Beschäftigte nicht in Regionen mit Bedarf verfügbar sind oder weil sie nicht über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. Strategien, die auf Qualifizierung und Mobilität ausgerichtet sind, können dem entgegenwirken. Ab 2025 wird aufgrund der zunehmenden Dynamik der demografischen Entwicklung jedoch die absolute Zahl an fehlenden Fach- und Arbeitskräften eine relevante Ursache von Fach- und Arbeitskräftemangel sein. Ergänzend wirkt somit auch ein **quantitatives Mismatch**. Diese Situation bedarf einer Verstärkung der Strategien, die neue Fach- und Arbeitskräfte für den hessischen Arbeitsmarkt im In- und Ausland erschließen. Auch den Ansätzen zur Reduktion der Fachkräftenachfrage kommt dann eine noch größere Bedeutung zu. Digitalisierung und Veränderungen von Arbeitsorganisation können als zentrale Handlungsfelder gelten.

2. Arbeitsmarktprognozen für Hessen im Zeitraum 2023 bis 2030

2.1 Fachkräfte mit Berufs- oder Studienabschlüssen

Die Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung zwischen 2023 und 2030 zeigen, wie der Fach- und Arbeitskräftemangel in der Verknüpfung von **vorhandenem Angebot**, **altersbedingtem Ersatzbedarf** und oft wirtschaftlich getriebenem Veränderungsbedarf entsteht. Beim **Veränderungsbedarf** sind vor allem konjunkturelle Einflüsse auf den Arbeitsmarkt einbezogen, die sich in Form eines erwarteten Wachstums oder einer rückläufigen Nachfrage (Schrumpfung) zeigen. Im Folgenden ist die Prognose von 2023 bis 2030 in Bezug auf alle Fachkräfte mit formalen Abschlüssen (Berufs- oder Studienabschluss) abgebildet.

Abbildung 2: Gegenüberstellung von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030



Von 2023 bis zum Jahr 2030 werden etwas mehr als 450.000 Fachkräfte in den hessischen Arbeitsmarkt eintreten und das verfügbare Fachkräfteangebot bilden. Dabei handelt es sich beispielsweise um junge Menschen, die eine berufliche Ausbildung antreten oder bereits einen Hochschulabschluss erreicht haben. Zudem gehören dazu Fachkräfte mit anerkannten ausländischen Abschlüssen, aktivierte arbeitslose Fachkräfte und ebenfalls aus der stillen Reserve aktivierte Personen sowie Eltern nach familienbedingten Unterbrechungszeiten. Dieses Fachkräfteangebot steht rechnerisch zur Verfügung, um die Nachfrage nach Fachkräften zu befriedigen. Die Nachfrage entsteht entweder durch (Wirtschafts-)Wachstum (ca. 70.000 Fachkräfte)¹² oder aufgrund des altersbedingten Ersatzbedarfs (ca. 620.000 Fachkräfte)¹³. In Summe beträgt die gesamte Nachfrage zwischen 2023 und 2030 nahezu 690.000 Personen und übersteigt damit das vorhandene Angebot um ca. **240.000 Fachkräfte**. Dieser Mangel entspricht einer Größenordnung von neun Prozent der im Jahr 2023

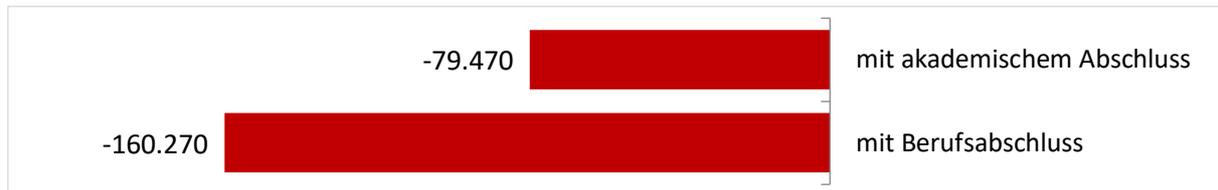
¹² Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

¹³ In dieser Kategorie sind auch jene Beschäftigten enthalten, die aufgrund von Berufsunfähigkeit bereits vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Mit 54.270 Fachkräften ist diese Gruppe allerdings vergleichsweise klein.

in Hessen sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Fachkräfte. Bei der Prognose von 2021 bis 2028 wurde im Vergleich dazu ein Mangel von 201.360 Fachkräften ermittelt. Daran zeigt sich die **fortschreitende demografische Entwicklung, die mit einer Vergrößerung des Mangels einhergeht.**

Die Zahl von knapp 240.000 fehlenden Fachkräften kann weiter ausdifferenziert werden. Sie setzt sich zusammen aus **160.270 fehlenden Fachkräften mit Berufsabschluss** und **79.470 fehlenden Fachkräften mit Studienabschluss.**

Abbildung 3: Prognostizierte Fachkräftelücken in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2023 und 2030



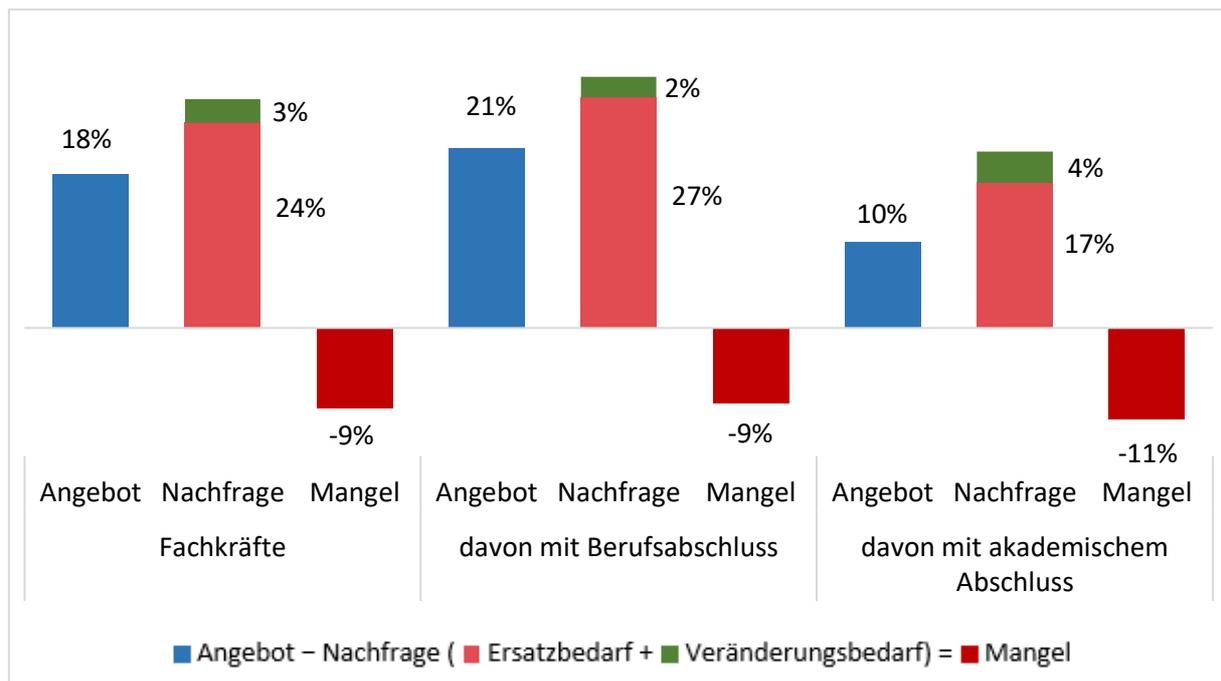
Der Mangel von 160.270 fehlenden Fachkräften mit Berufsabschluss entspricht einer Größenordnung von neun Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf dieser Qualifikationsebene in 2023. Demgegenüber stellen 79.470 fehlende Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen eine Größenordnung von 11 Prozent der entsprechenden Belegschaften im Jahr 2023 dar. Daran wird deutlich, dass die **Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Stellenbesetzung bei Fachkräften mit Berufsabschluss größer als bei Fachkräften mit akademischem Abschluss** ist. Auf beiden Qualifikationsniveaus hat der Mangel seit der vorangegangenen Prognose zugenommen. Von 2021 bis 2028 wurde ein Mangel von 134.820 Beschäftigten mit Berufsabschluss und 66.540 Personen mit akademischem Abschluss prognostiziert.

Abbildung 4: Prognostizierte Fachkräftelücken in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2023 und 2030 in Prozent



Die folgende Grafik zeigt, dass **Fachkräfte mit Berufsabschlüssen im Schnitt älter als Fachkräfte mit Studienabschlüssen** sind. Entsprechend ist der altersbedingte Ersatzbedarf bei den Berufsgebildeten größer als bei den Akademikerinnen und Akademikern. Doch auch das **Angebot ist bei den Personen mit Berufsabschluss deutlich größer.** Interessant ist, dass der **Stellenaufwuchs (Veränderungsbedarf) bei Fachkräften mit Studienabschluss anteilig deutlich größer ist als bei den Fachkräften mit Berufsabschluss.** Möglicherweise zeigt sich darin, dass aktuell besonders hohe Innovationsbedarfe in der hessischen Wirtschaft bestehen, für welche vor allem Fachkräfte mit Studienabschluss benötigt werden.

Abbildung 5: Gegenüberstellung von prognostiziertem Fachkräfteangebot und -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent¹⁴



Bei der Entwicklung von Fachkräftesicherungsstrategien ist zu bedenken, dass sich die meisten der altersbedingt entstehenden Stellennachbesetzungen auf Fachkräfte mit Berufsabschluss beziehen. Allerdings ist das Angebot nicht ausreichend. Aus diesem Grunde besteht schon heute eine zunehmende Bereitschaft, Fachkräfte mit einem Bachelorabschluss zu rekrutieren. Damit fallen Fachkräfte mit akademischem Abschluss für die Besetzung entsprechender Stellen weg. Angesichts des bereits deutlich engeren Fachkräftemarktes sollte diese Entwicklung vor Ort in den Regionen beobachtet und strategisch bedacht werden. Zudem werden auch in kleinen und mittleren Unternehmen, die mit akademisch qualifizierten Beschäftigten bisher kaum Berührungspunkte hatten, Stellen mit Bachelorabsolvierenden besetzt werden müssen. Dies kann zu kulturellen Herausforderungen bei der betrieblichen Integration führen und Unterstützungs- und Begleitstrukturen notwendig werden lassen.

2.2 Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss

Neben Fachkräften stehen dem Arbeitsmarkt zudem Arbeitskräfte zur Verfügung, die über keinen Berufs- oder Studienabschluss verfügen. Dazu gehören Personen, die tatsächlich über keinen Abschluss verfügen, aber auch Personen, deren Abschluss aus dem Ausland in Deutschland/ Hessen (noch) nicht anerkannt ist. Die Nachfrage ist im Zeitraum 2023 bis 2030 deutlich geringer als das vorhandene Angebot, so dass ein **Überhang von 17.570 Personen** prognostiziert wird. Dieser entspricht einer Größenordnung von drei Prozent der Beschäftigten ohne Berufs- oder Studienabschluss in Hessen im Jahr 2023. Die Prognosen für den Zeitraum 2021 bis 2028 erwarteten noch einen Überhang von 22.890 Personen auf diesem Qualifikationsniveau. Die

¹⁴ Rundungsbedingt erreicht die Summe von Angebot und Nachfrage bei den Fachkräften mit Berufsabschluss in der Grafik den Wert des Mangels nicht.

Zahl der dem hessischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte hat sich demgegenüber also etwas verringert.

Abbildung 6: Prognostizierter Arbeitskräfteüberhang in Hessen zwischen 2023 und 2030



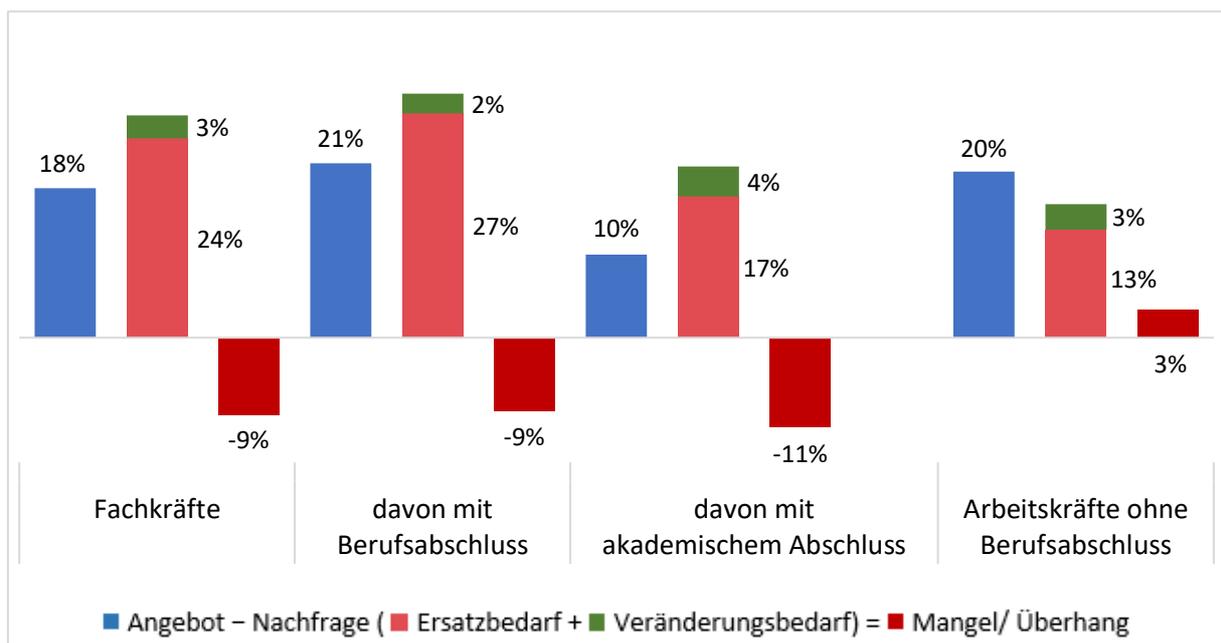
Die heterogene Zusammensetzung der Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss bedarf differenzierter Strategien, die sich auf ein weites Spektrum an Themen wie beispielsweise Anerkennung, Qualifizierung, Aktivierung oder Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen beziehen können.

Abbildung 7: Prognostizierter Arbeitskräfteüberhang in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent



Die folgende Grafik zeigt, dass die **Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss im Schnitt jünger als Fachkräfte sind** und damit die Nachfrage aufgrund des altersbedingten Ersatzbedarfs gering ist. Auch der **Aufwuchs von neuen Stellen durch Wirtschaftswachstum bewegt sich auf dem Niveau des Aufwuchses bei Fachkräften**. Dies führt dazu, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich geringer ist als jene nach Fachkräften. Gleichzeitig ist das Angebot vergleichbar hoch wie bei den Fachkräften mit Berufsabschluss, so dass sich daraus ein Arbeitskräfteüberhang ableitet.

Abbildung 8: Gegenüberstellung von prognostiziertem Fach- und Arbeitskräfteangebot sowie -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent¹⁵

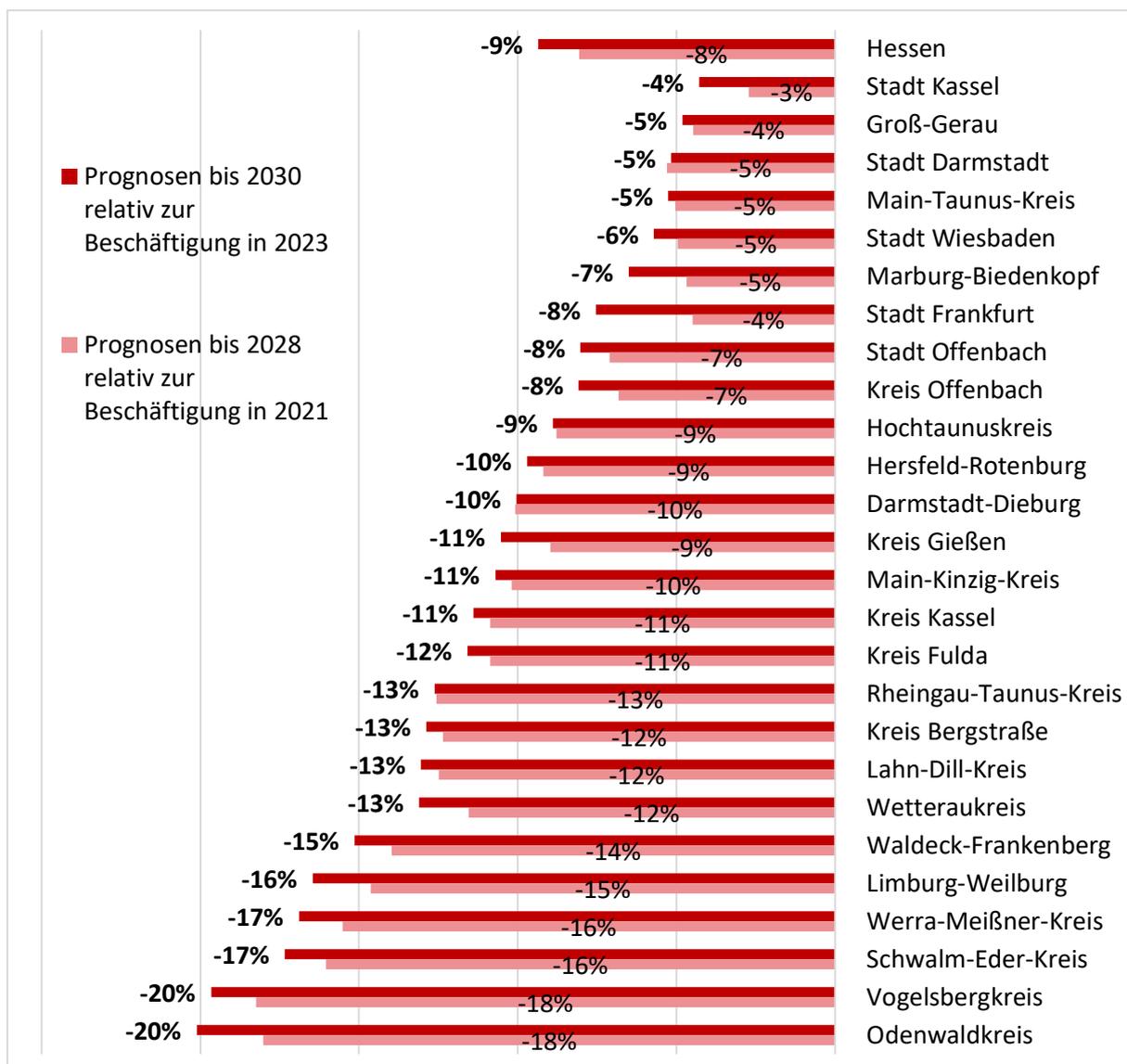


¹⁵ Rundungsbedingt übersteigt die Summe von Angebot und Nachfrage bei den Arbeitskräften ohne Berufsabschluss in der Grafik den Wert des Überhangs.

3. Arbeitsmarktprogno­sen für die Kreise und kreisfreien Städte in Hessen im Zeitraum 2023 bis 2030

Die Daten auf Landesebene erlauben einen grundlegenden Überblick zur aktuellen und zukünftigen Lage in Hessen. Das Zusammenkommen von Angebot und Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften findet jedoch vor Ort innerhalb spezifischer regionaler Rahmenbedingungen statt. Dort wird das Arbeitsmarktgeschehen von Alters- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung, Branchenmix, Infrastruktur und Aktivitäten einzelner Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure beeinflusst. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die **Prognosen zu den regionalen Arbeitsmärkten der 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen** betrachtet. Diese schaffen Transparenz und unterstützen Arbeitsmarktakteurinnen sowie -akteure und deren Netzwerke vor Ort bei der regional ausgerichteten Strategieentwicklung und -umsetzung.

Abbildung 9: Prognostizierter Mangel an Fachkräften in Hessen insgesamt und differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten¹⁶



¹⁶ Da nur die Prozentangaben gerundet sind, können die Balken trotz gleicher Prozentangaben unterschiedlich lang sein.

Bis zum Jahr 2030 wird in allen kreisfreien Städten und Kreisen Hessens ein Fachkräftemangel prognostiziert. Während der Durchschnittswert auf Landesebene bei neun Prozent liegt, variiert der erwartete Mangel an beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften zwischen vier Prozent in der Stadt Kassel und jeweils 20 Prozent in den ländlichen Kreisen Vogelsberg und Odenwald. Im letzten Prognosedurchgang für den Zeitraum 2021 bis 2028 wurde für Hessen ein Mangel von acht Prozent der im Jahr 2021 beschäftigten Fachkräfte beider Qualifikationsebenen erwartet. Damit wird sich der **Fachkräftemangel bis 2030 weiter verschärfen**.

Die neuen Prognosen verdeutlichen darüber hinaus ein starkes **Stadt-Land-Gefälle bezüglich der Intensität des Fachkräftemangels**. Die Lage ist in der kreisfreien Stadt Kassel und dem urbanen Rhein-Main-Gebiet weit weniger angespannt als in den ländlichen Flächenkreisen des Bundeslandes. Grundsätzlich sind jedoch bis zum Jahr 2030 **alle 26 Gebietskörperschaften von Fachkräftemangel betroffen**. Im Vergleich aller Kommunen wird deutlich, dass die kreisfreien Städte Frankfurt am Main, Offenbach und teils auch Wiesbaden, die bisher wenig von Fachkräftemangel betroffen waren, bis 2030 eine Verschärfung erwarten müssen. Für die kreisfreien Städte Kassel und Darmstadt gilt dies weiterhin nur in Teilen. Bei beiden verschärft sich der Fachkräftemangel nur in geringem Maße, was möglicherweise mit ihrer Rolle als regionale Oberzentren mit sehr großem Pendlereinzugsgebiet inklusive fachlich einschlägiger Hochschulen in Zusammenhang stehen könnte. Gegebenenfalls wirkt hier auch die Zusammensetzung der Branchen anders. Sowohl in Darmstadt als auch in Kassel sind technisch ausgerichtete und produktionsnahe Wirtschaftszweige dominant vertreten. Gerade dort zeigen sich deutliche Transformationseffekte, die mit stagnierenden konjunkturellen Entwicklungen in diesen Branchen einhergehen. Solche Effekte können mit einer rückläufigen Nachfrage verbunden sein, was rechnerisch in einem geringeren Fachkräftemangel sichtbar wird. Interessant ist zudem, dass sich der Fachkräftemangel in einigen „Speckgürtellagen“ des Rhein-Main-Gebietes, genauer im Kreis Groß-Gerau und dem Main-Taunus-Kreis, bis 2030 geringer ausgeprägt darstellt als in den nahegelegenen Großstädten. Beide Kreise profitieren schon länger vom Zuzug gut bis hoch qualifizierter Fachkräfte, was die Angebotslage verbessert. Zudem zeigt sich zumindest im Kreis Groß-Gerau die „dämpfende“ Wirkung der Transformation im Zulieferer- und Automotivebereich und trägt zu einer Abschwächung des Fachkräftemangels bei. Unter anderem, aber nicht ausschließlich, führen diese Faktoren dazu, dass die Fachkräftesicherung hier derzeit noch besser gelingt als in anderen Teilen Hessens.

Neben den Städten Frankfurt am Main, Offenbach und Wiesbaden wird auch für angrenzende Kommunen wie den Hochtaunuskreis und den Kreis Offenbach sowie den Kreis Marburg-Biedenkopf eine etwas größere Lücke an Fachkräften bis 2030 prognostiziert. Zwar liegt diese in den genannten Kreisen noch unterhalb von zehn Prozent des Beschäftigtenstandes im Jahr 2023, doch deutet sich jeweils eine deutliche Verschärfung des Fachkräftemangels bis zum Ende der 2020er Jahre an. Vermutlich hängt die Verschärfung des Fachkräftemangels gerade innerhalb der ländlich geprägten Bereiche der Kreise Marburg-Biedenkopf und Offenbach mit den Auswirkungen der demografischen Veränderungen zusammen.

Ein großer Teil der hessischen Kreise hat bis 2030 hingegen einen Fachkräftemangel zu erwarten, der eine Größenordnung von zehn bis 14 Prozent der Belegschaften im Jahr 2023 einnimmt. Dazu gehören zehn Kreise, verteilt über das gesamte Bundesland. In einigen von diesen befinden sich größere Mittelzentren wie beispielsweise im Kreis Gießen oder dem Kreis Fulda, andere hingegen umschließen Großstädte, wie der Kreis Kassel oder der Kreis Darmstadt-Dieburg und wieder andere sind eher ländlich strukturiert, wie der Rheingau-Taunus-Kreis oder der Kreis Bergstraße. So vielfältig wie deren Lage ist auch die Branchenzusammensetzung dieser Kreise. Ein Trend ist jedoch deutlich zu erkennen: In vielen der Kreise liegen die **Branchenschwerpunkte auf der Automotive- bzw. auf der Zuliefererindustrie**. Dies gilt für den Kreis Fulda, den Main-Kinzig-Kreis, den Kreis Darmstadt-Dieburg, den Lahn-Dill-Kreis sowie teilweise auch den Kreis Kassel. In diesen Kreisen wirkt sich die Transformation im Zuge der Dekarbonisierung in Verbindung mit veränderten

Bedingungen des globalen Wettbewerbs deutlich aus. Die Nachfrage nach Fachkräften nimmt ab. Zum Teil führen Freisetzungen sogar zur Erhöhung des Fachkräfteangebots. Diese Entwicklung dämpft den Fachkräftemangel. Andererseits handelt es sich bei den genannten Regionen auch um Zuzugsregionen, die für junge Familien attraktiv sind. Dies hat hohe Bedarfe in den Sozialberufen zur Folge. Die ermittelten Werte stellen also die Summe verschiedener Entwicklungen dar.

Auch der Kreis Groß-Gerau und der Kreis Marburg-Biedenkopf gehören zu den Regionen mit entsprechenden Industrien. Jedoch ist die Fachkräftelage dort weniger angespannt. Im Falle von Marburg-Biedenkopf ist die Branche im Vergleich zu den anderen Regionen weniger relevant. Darüber hinaus trägt in beiden Fällen Zuwanderung aus anderen Regionen zu einem Anstieg des Fachkräfteangebots vor Ort bei. In anderen Kreisen wie dem Kreis Hersfeld-Rotenburg, dem Kreis Bergstraße, dem Wetteraukreis oder dem Kreis Gießen ist die Logistikbranche stark ausgeprägt. Sie profitiert im Zusammenhang mit der Transformation im Handel hin zum Onlinehandel sowie aufgrund von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) von einer sinkenden Fachkräftenachfrage. Zum Teil wirkt dort auch die Stagnation im produzierenden Bereich in diese Richtung, jedoch hält die demografische Entwicklung die Fachkräftenachfrage in anderen Branchen hoch. Der Fachkräftemangel im Rheingau-Taunus-Kreis befindet sich auf einem vergleichbaren Niveau, obwohl hier weder Digitalisierung noch Dekarbonisierung in großem Maße die demografischen Effekte abschwächen.

Etwas **stärker angespannt wird die Fachkräftelage** in vier weiteren Kreisen prognostiziert. Dazu gehören die Kreise Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner, Schwalm-Eder und Limburg-Weilburg. Gerade die drei zuerst genannten nordhessischen Kreise sind stark ländlich geprägt und wahrscheinlich wirkt die demografische Entwicklung aufgrund des hohen Altersschnittes der Belegschaften stark. Auch im Kreis Limburg-Weilburg dürfte dies der Fall sein, obwohl das kleinere Mittelzentrum des Kreises auch für jüngere Altersgruppen attraktiv ist. Der Mangel in diesen Gebietskörperschaften entspricht einer Größenordnung von 15 bis 17 Prozent der im Jahr 2023 sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigten Fachkräfte.

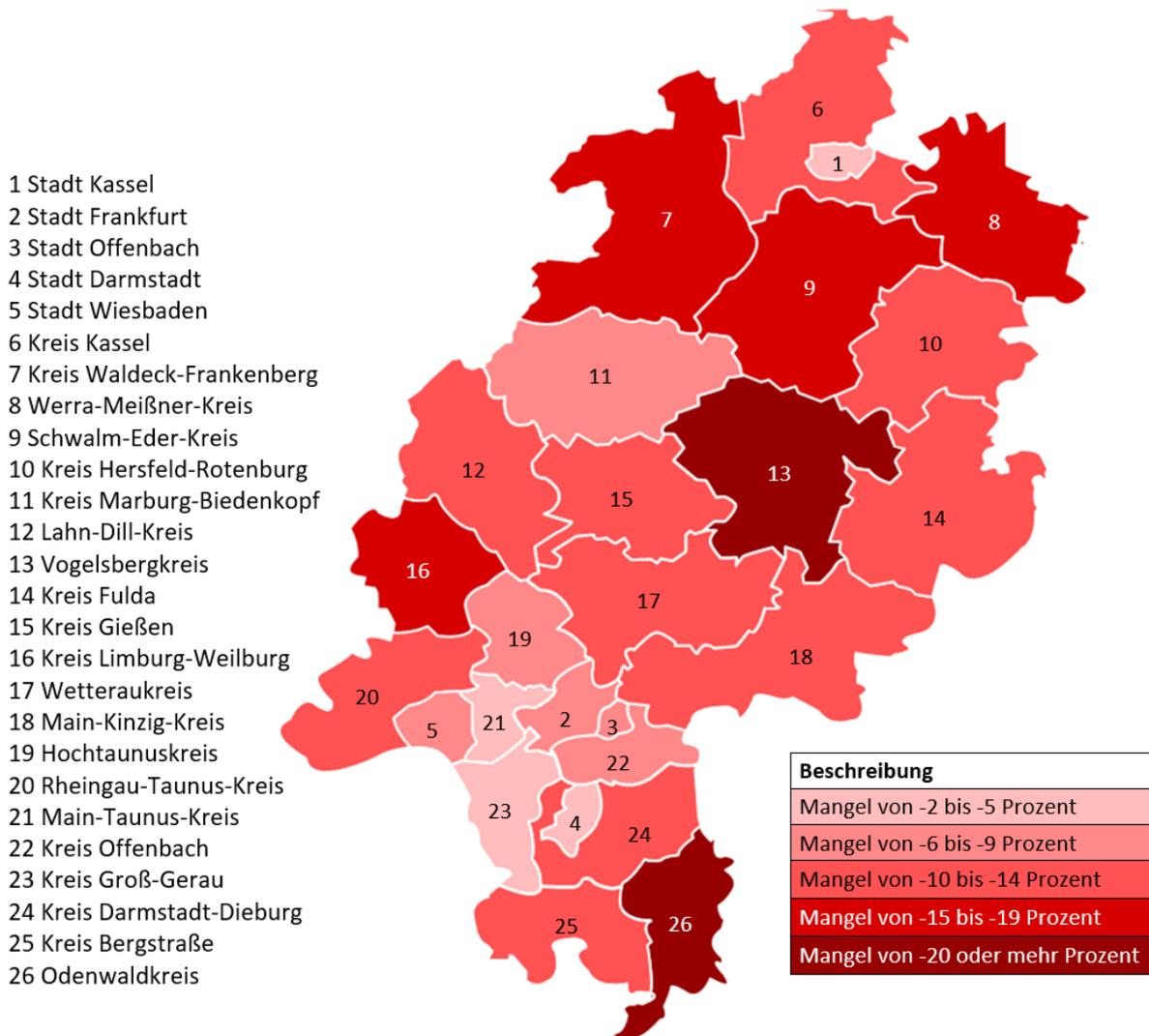
Wie sich auch schon bei früheren Prognosen abgezeichnet hat, sind die beiden Kreise Odenwald und Vogelsberg **am stärksten durch den Fachkräftemangel** bis 2030 betroffen. In beiden Kreisen befinden sich viele Dörfer und Kleinstädte mit nur gering ausgebauter öffentlicher Infrastruktur und entsprechend langen Fahrtzeiten. Die Abwanderung junger Menschen war in der Vergangenheit besonders stark ausgeprägt und die Auswirkungen dieser demografischen Entwicklung zeigen sich durch sehr große altersbedingte Ersatzbedarfe im Prognosezeitraum deutlich. Gleichzeitig kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Kreise schon zu Beginn der 2030er Jahre und damit als erste Kreise in Hessen den Höhepunkt der demografischen Veränderung überschreiten werden. So ist zumindest perspektivisch von einer Abschwächung des demografiebedingten Fachkräftemangels auszugehen. Inwieweit Transformationen im Produktionsbereich oder Digitalisierung diesen Prozess noch beschleunigen können, kann in den Prognosen bisher kaum erfasst werden.

Letztlich muss jedoch für alle Regionen, die derzeit eine Entspannung in der demografisch getriebenen Fachkräftemangellage aufgrund der Effekte der Transformation in der Zuliefererindustrie und dem Produktionsbereich verzeichnen, festgehalten werden, dass damit auch ein Verlust von regionaler Wirtschaftskraft und Steuereinnahmen einhergehen kann. Anders wirkt voraussichtlich die Dämpfung des Fachkräftemangels aufgrund von Digitalisierung. Denn bei gleichbleibender Produktivität kann mit Hilfe der Digitalisierung auf Fachkräfte verzichtet werden. Beide Entwicklungen können nicht nur zur Reduktion der Nachfrage nach Fachkräften führen, sondern durch Freisetzungen dieser auch eine Vergrößerung des Angebots zur Folge haben. Eine Perspektive für diese Personen kann ein Branchenwechsel oder ein Quereinstieg sein. Inwieweit jedoch die nachhaltige Integration in andere Branchen gelingt und so eine Abwanderung wertvoller Fachkraftpotenziale in andere Regionen vermieden werden kann, ist derzeit noch schwer einzuschätzen. Der Branchenwechsel

ist überwiegend mit Statusverlust bzw. niedrigen Einkommen und neuer Branchenidentität verbunden, was oftmals keine attraktive Perspektive für Freigesetzte bietet. Daher sollte dieses wichtige Thema in den Fachkräftesicherungsstrategien der kommenden Jahre in den entsprechenden Regionen Berücksichtigung finden.

Um einen noch besseren Überblick hinsichtlich der geografischen Ausbreitung des Fachkräftemangels zu ermöglichen, sind folgend die zuvor gezeigten Werte der Abbildung auf einer Hessenkarte dargestellt.

Abbildung 10: Hessenkarte mit Darstellung des Fachkräftemangels in den Kreisen und kreisfreien Städten

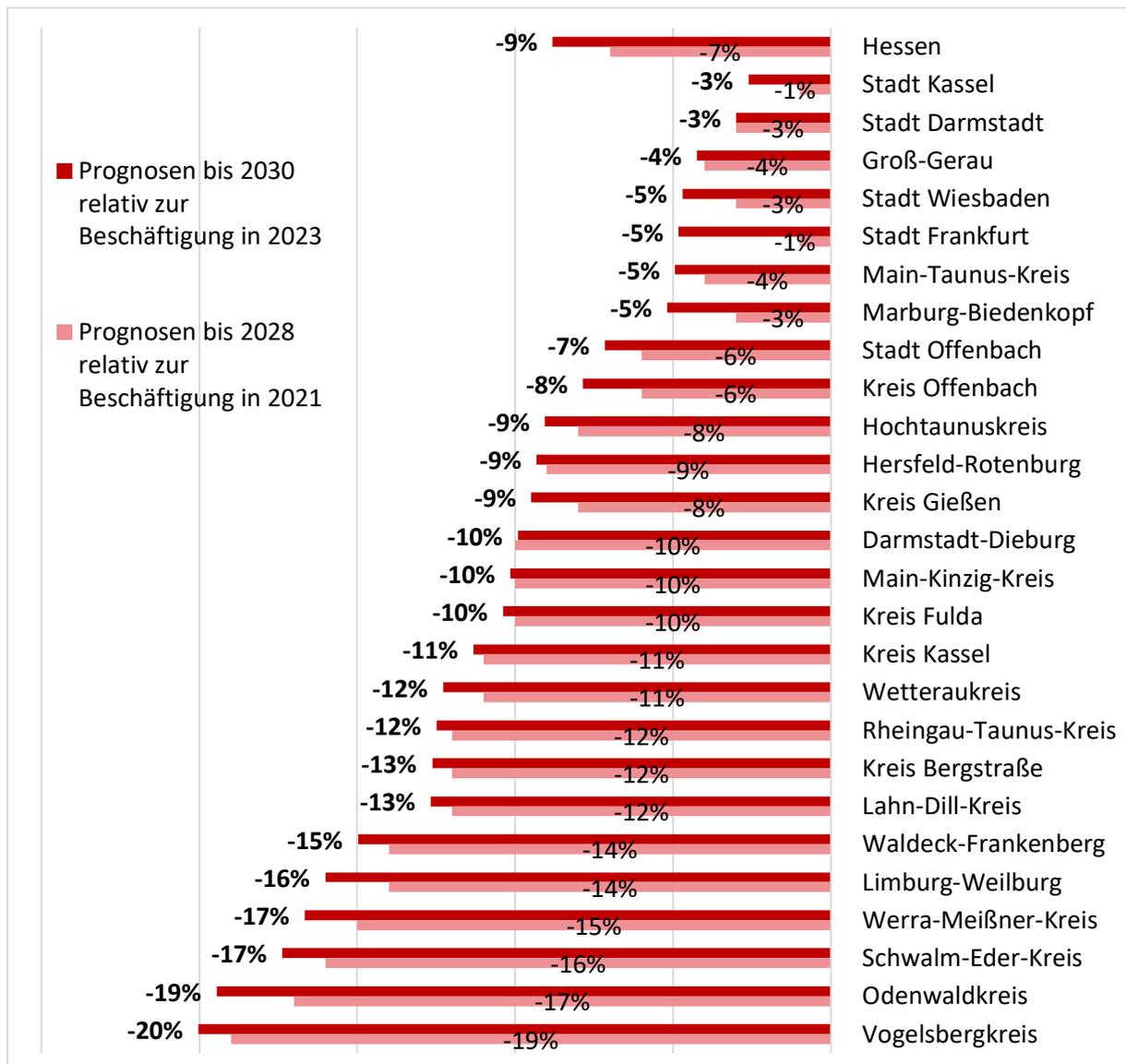


3.1 Mangel bei Fachkräften mit Berufsabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte

Eine noch spezifischere Betrachtung ermöglicht die regionale Unterscheidung zwischen Fachkräften mit Berufsabschluss und Fachkräften mit akademischem Abschluss.

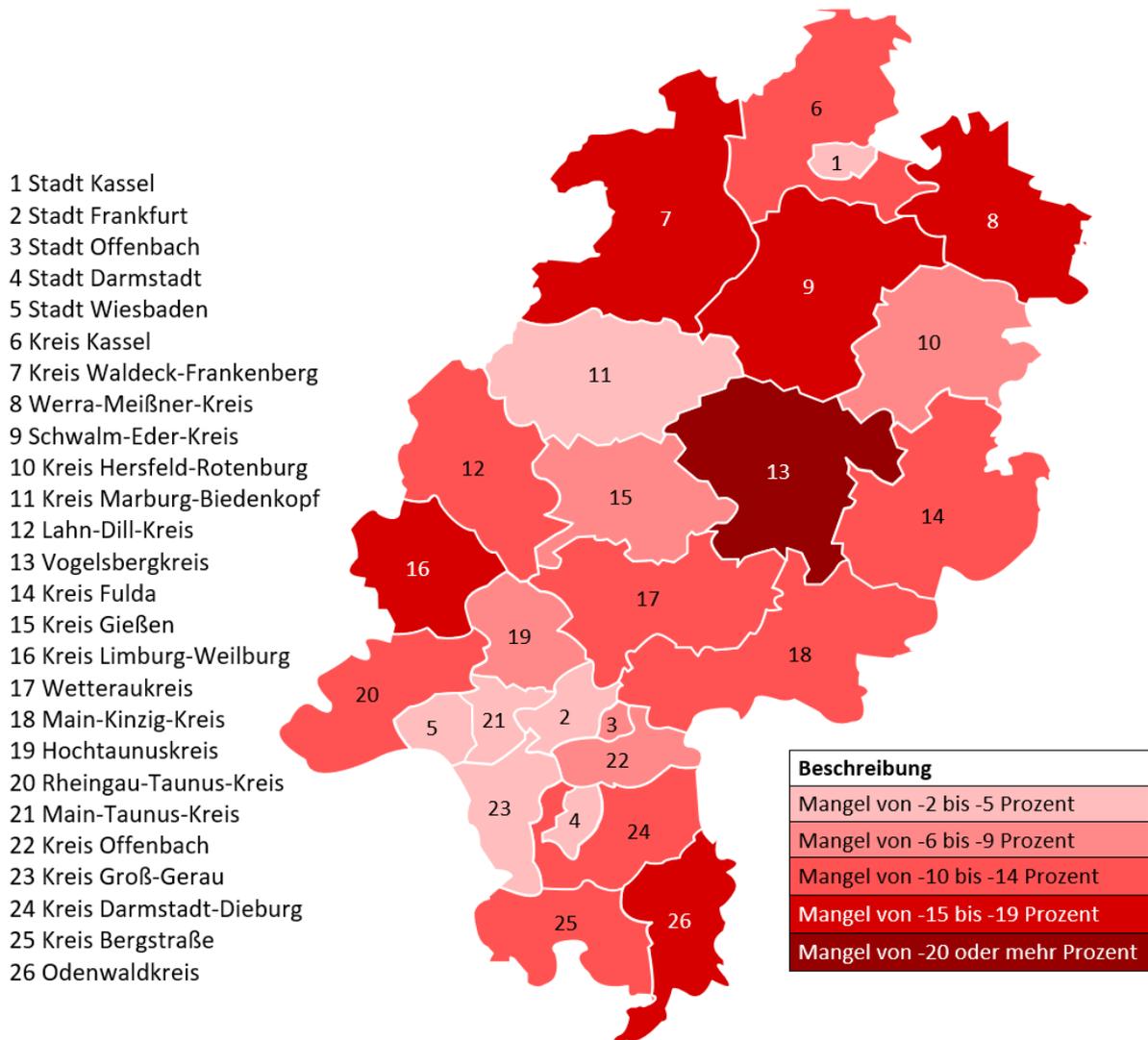
Hinsichtlich der **Fachkräfte mit Berufsabschluss** zeigen sich große Unterschiede in den Größen des Mangels. Der geringste Mangel wird für die Städte Kassel und Darmstadt prognostiziert und entspricht dort jeweils drei Prozent der Beschäftigten mit Berufsabschluss im Jahr 2023. Der größte Mangel wird für den Odenwaldkreis (-19 Prozent) und den Vogelsbergkreis (-20 Prozent) erwartet. In der letzten Prognose reichten diese Werte noch von -1 Prozent in der Stadt Kassel bis -19 Prozent im Vogelsbergkreis. Der Fachkräftemangel hat sich seitdem leicht, aber sichtbar verschärft.

Abbildung 11: Prognostizierter Mangel an Fachkräften mit Berufsabschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen¹⁷



¹⁷ Da nur die Prozentangaben gerundet sind, können die Balken trotz gleicher Prozentangaben unterschiedlich lang sein.

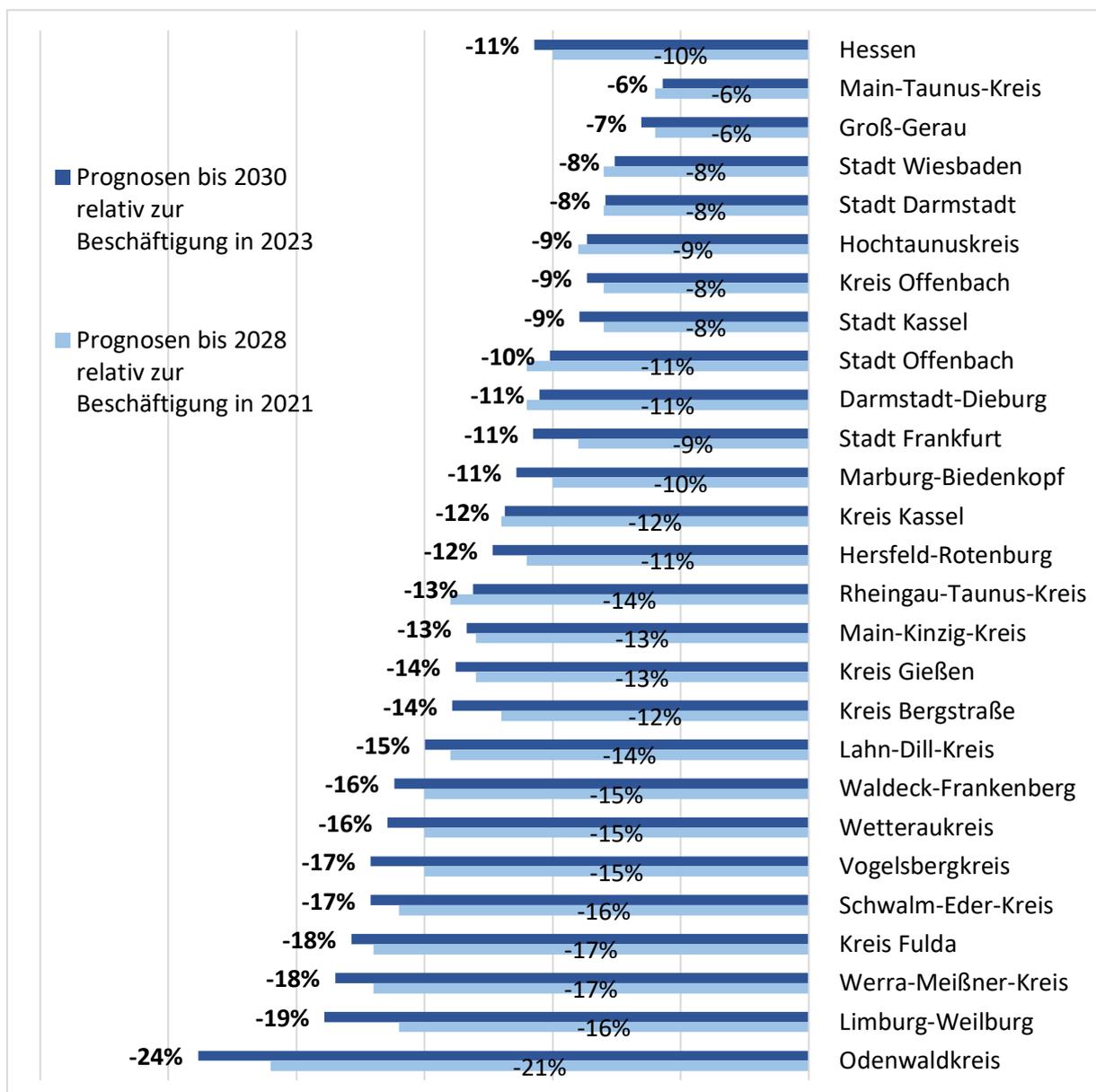
Abbildung 12: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels an Fachkräften mit Berufsabschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten



3.2 Mangel bei Fachkräften mit Studienabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte

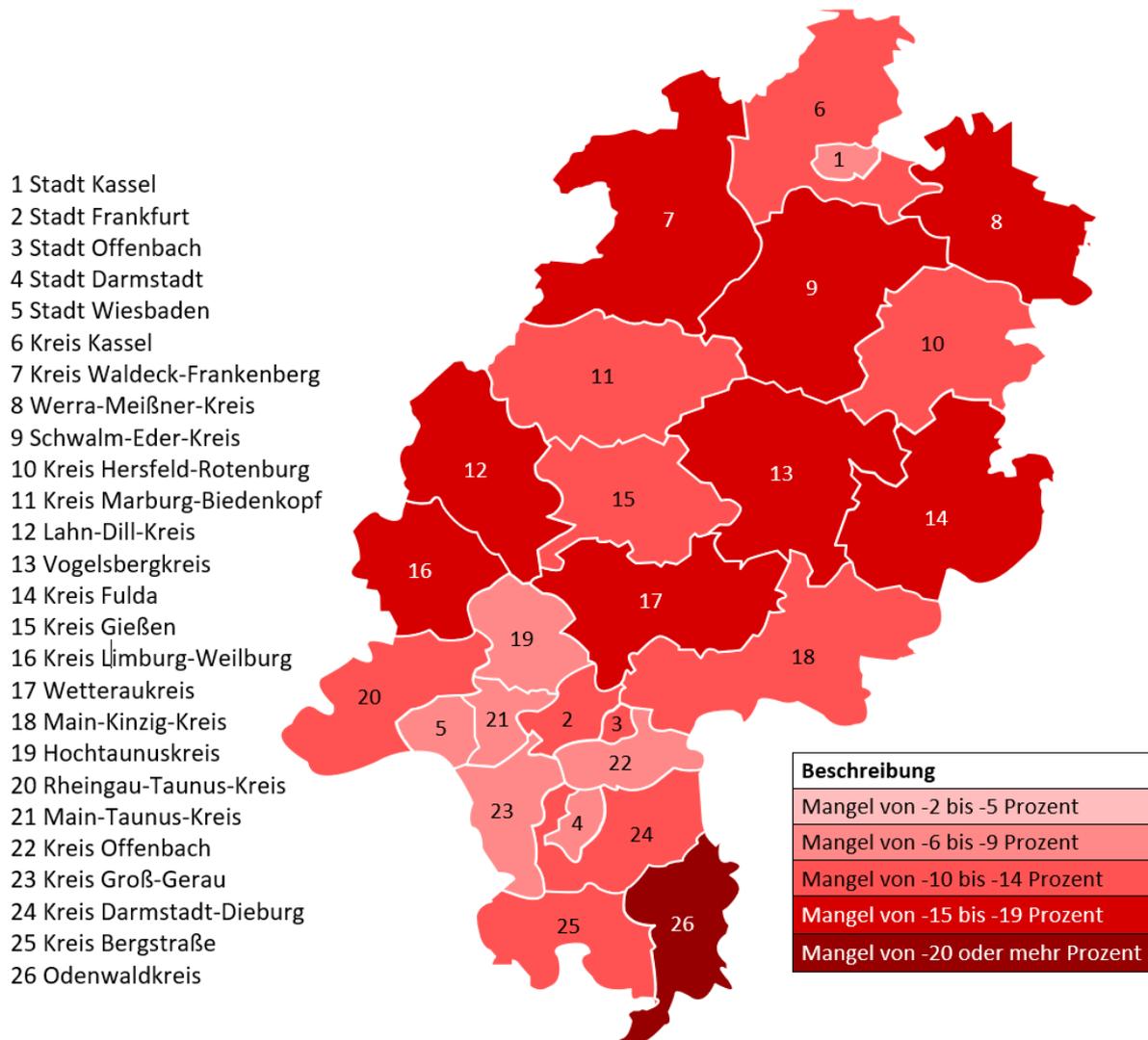
Etwas anders stellt sich die Lage mit Blick auf **Fachkräfte mit Studienabschluss** dar. Der geringste Mangel bis 2030 wird im Main-Taunus-Kreis (sechs Prozent) und dem Kreis Groß-Gerau (sieben Prozent) prognostiziert. Demgegenüber ist die größte Lücke, an akademischen Fachkräften im Odenwaldkreis zu erwarten. Dort wird fast ein Viertel der Beschäftigten mit akademischem Abschluss des Jahres 2023 fehlen. In den meisten Kreisen und kreisfreien Städten verschärft sich die Situation im Vergleich zur letzten Prognose, innerhalb derer zum Beispiel der Kreis Groß-Gerau noch einen Mangel von sechs Prozent der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss verzeichnete, während es im Odenwaldkreis noch 21 Prozent waren.

Abbildung 13: Prognostizierter Mangel an Fachkräften mit akademischem Abschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen¹⁸



¹⁸ Da nur die Prozentangaben gerundet sind, können die Balken trotz gleicher Prozentangaben unterschiedlich lang sein.

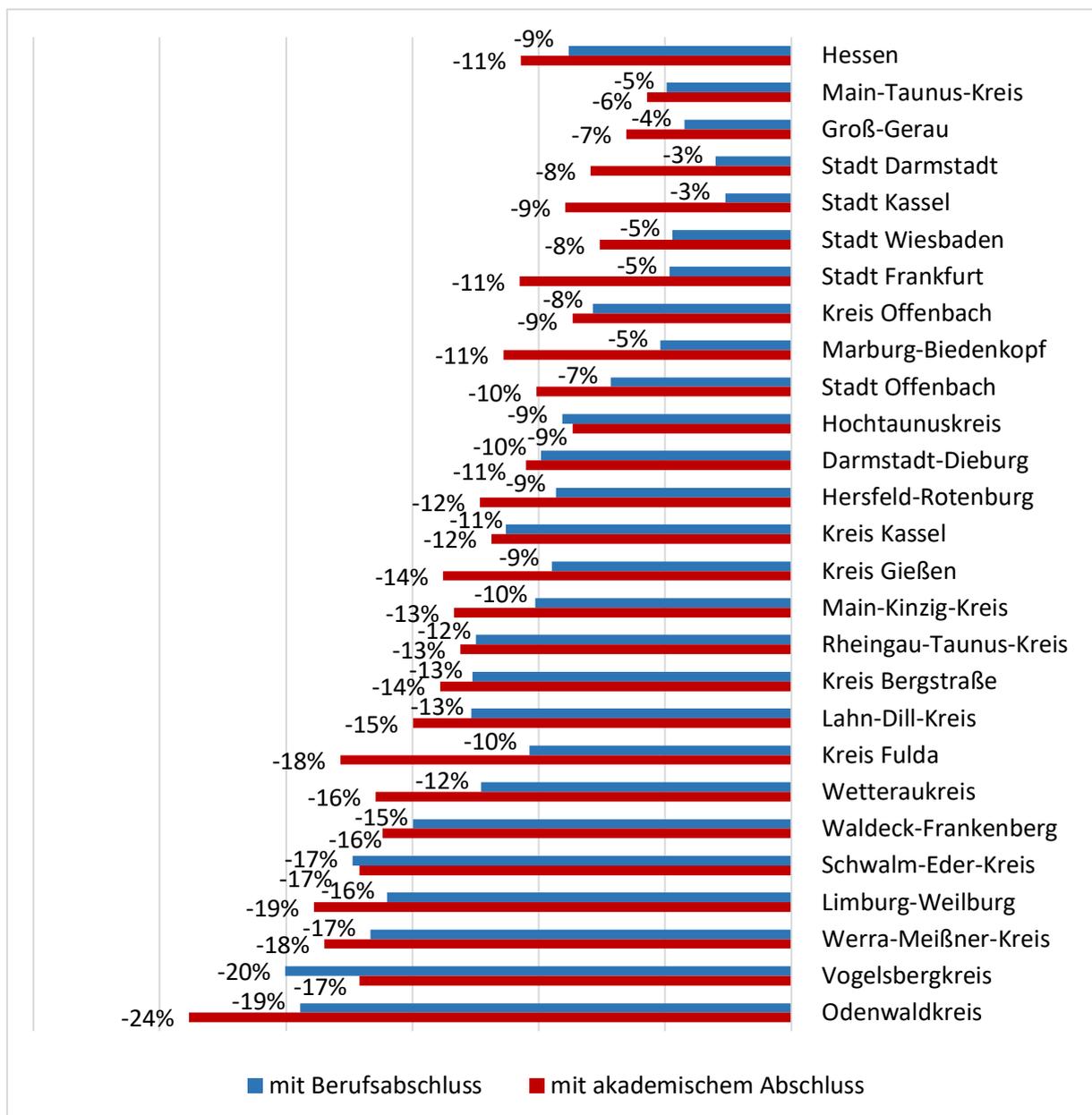
Abbildung 14: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels an Fachkräften mit akademischem Abschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten



Vergleicht man die ermittelten **Anteile des Mangels an Fachkräften mit Berufsabschluss und Fachkräften mit Studienabschluss** dann werden noch weitere Unterscheide zwischen den hessischen Gebietskörperschaften deutlich: Während bei den Fachkräften mit Berufsabschluss ein deutliches Stadt-Land-Gefälle zu erkennen ist, also in den hessischen Großstädten die geringsten und im ländlichen Raum entsprechend die größten Lücken prognostiziert werden, findet sich dieses Muster bei den Fachkräften mit Studienabschluss nur bedingt. So sind auch bei diesen in den urbanen Regionen Hessens die prozentualen Lücken geringer als im ländlichen Raum. Doch sind bis zum Jahr 2030 die Kreise in Speckgürtellage des Rhein-Main-Gebietes von den geringsten Lücken bei den Fachkräften mit Studienabschluss betroffen. In jenen Städten und Kreisen mit größeren Universitätsstandorten zeigen sich demgegenüber sehr große Lücken bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. So übersteigt der prognostizierte Mangel an Fachkräften mit Studienabschluss in den Städten und Kreisen mit traditionell etablierten Hochschulstandorten bezogen auf den Beschäftigtenstand jenen von Fachkräften mit Berufsabschluss um jeweils fünf bis acht Prozent. Demgegenüber ist der Unterschied in den übrigen Kreisen und kreisfreien Städten meist deutlich geringer ausgeprägt. Dies verweist auf die höhere

Anzahl an akademisch qualifizierten Beschäftigten an den Universitätsstandorten, die sich historisch herausgebildet hat und in der Regel mit einem hohen Anteil an Großunternehmen einhergeht. Einzig Fulda bildet in Bezug darauf teilweise eine Ausnahme. Die gegenteilige Lage findet sich nur in den drei Kreisen Schwalm-Eder, Vogelsberg und Hochtaunus. Dort sind die prozentualen Anteile des Fachkräftemangels bei den Fachkräften mit Berufsabschluss höher als bei den Fachkräften mit Studienabschluss. Für die Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure bieten diese Befunde eine wichtige Grundlage, um in Bezug auf den eigenen regionalen Arbeitsmarkt genau verstehen zu können, wie sich die Fachkräftengpässe im Vergleich der beiden Gruppen darstellen. Dies ermöglicht die Entwicklung der bestmöglichen Fachkräftesicherungsstrategien zum Abbau des Mangels.

Abbildung 15: Prognostizierter Mangel an Fachkräften zwischen 2023 und 2030 in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen sowie Qualifikationsniveaus¹⁹

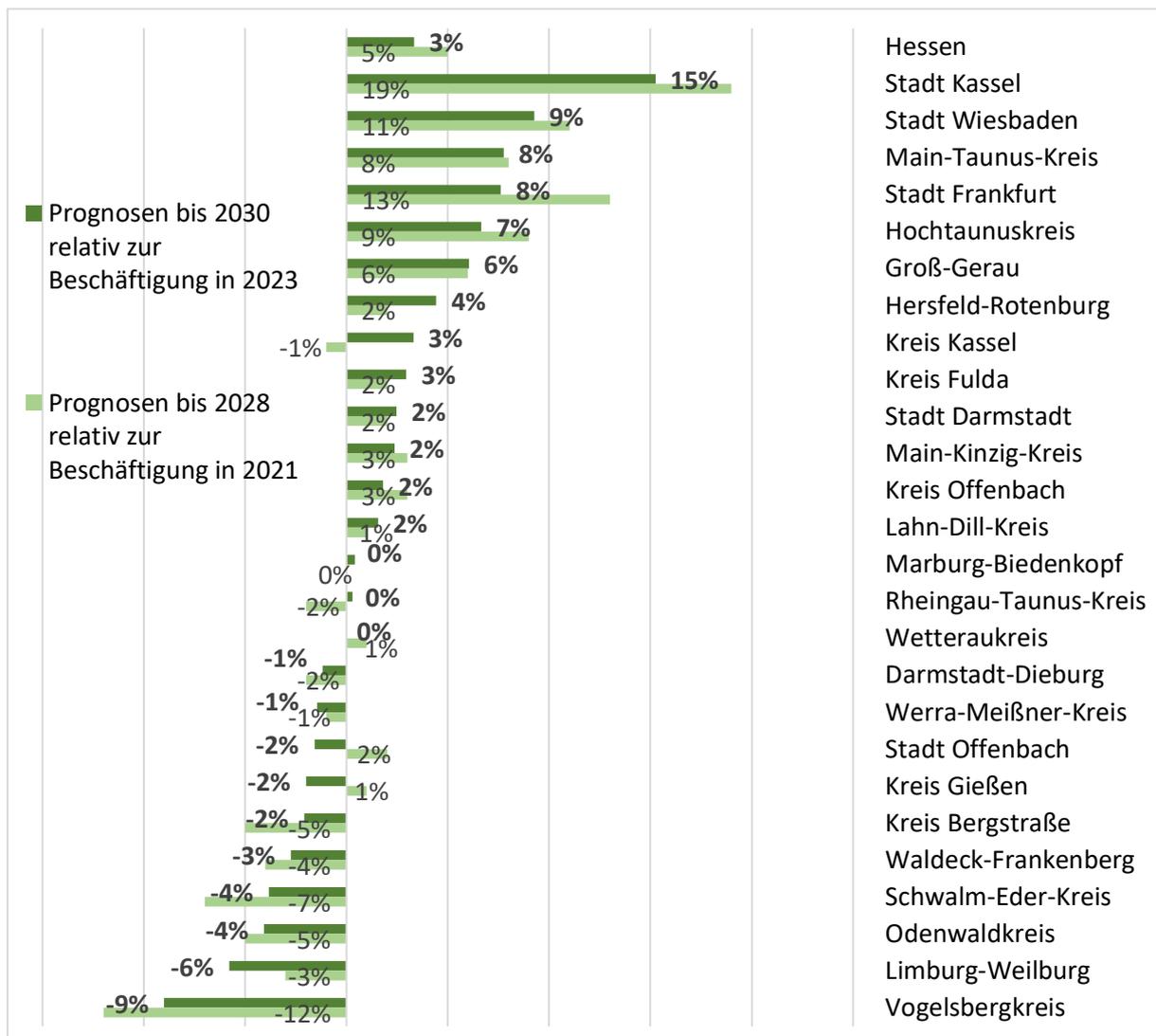


¹⁹ Da nur die Prozentangaben gerundet sind, können die Balken trotz gleicher Prozentangaben unterschiedlich lang sein.

3.3 Lage bei Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte

Anders als bei den beiden Gruppen von Fachkräften zeigt sich in den Prognosen für **Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss** auf Hessenebene ein Überhang zwischen 2023 und 2030. Mit Blick auf die 26 Kreise und kreisfreien Städte stellt sich die Lage heterogen dar. In einigen Gebietskörperschaften bestehen Überhänge, in anderen zeigt sich ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage und in Dritten besteht Mangel. Je nach Lage der Region gilt es, die Arbeitskräfte ohne (anerkannte) Abschlüsse strategisch gesondert zu berücksichtigen. Dies hängt insbesondere auch mit der lokal sehr heterogenen Zusammensetzung dieser Gruppe zusammen. Regional gilt es, jeweils Teilgruppen mit spezifischen Ansätzen zu adressieren. Auch darüber hinaus besteht eine große Differenz zwischen Überhangs- und Mangelregionen. Während in den Überhangsregionen ein Teil dieser Gruppe, soweit möglich, für die Fachkräftesicherung abgeschöpft werden kann, ist dies in Mangelgebieten entsprechend weniger einfach oder gar nicht möglich.

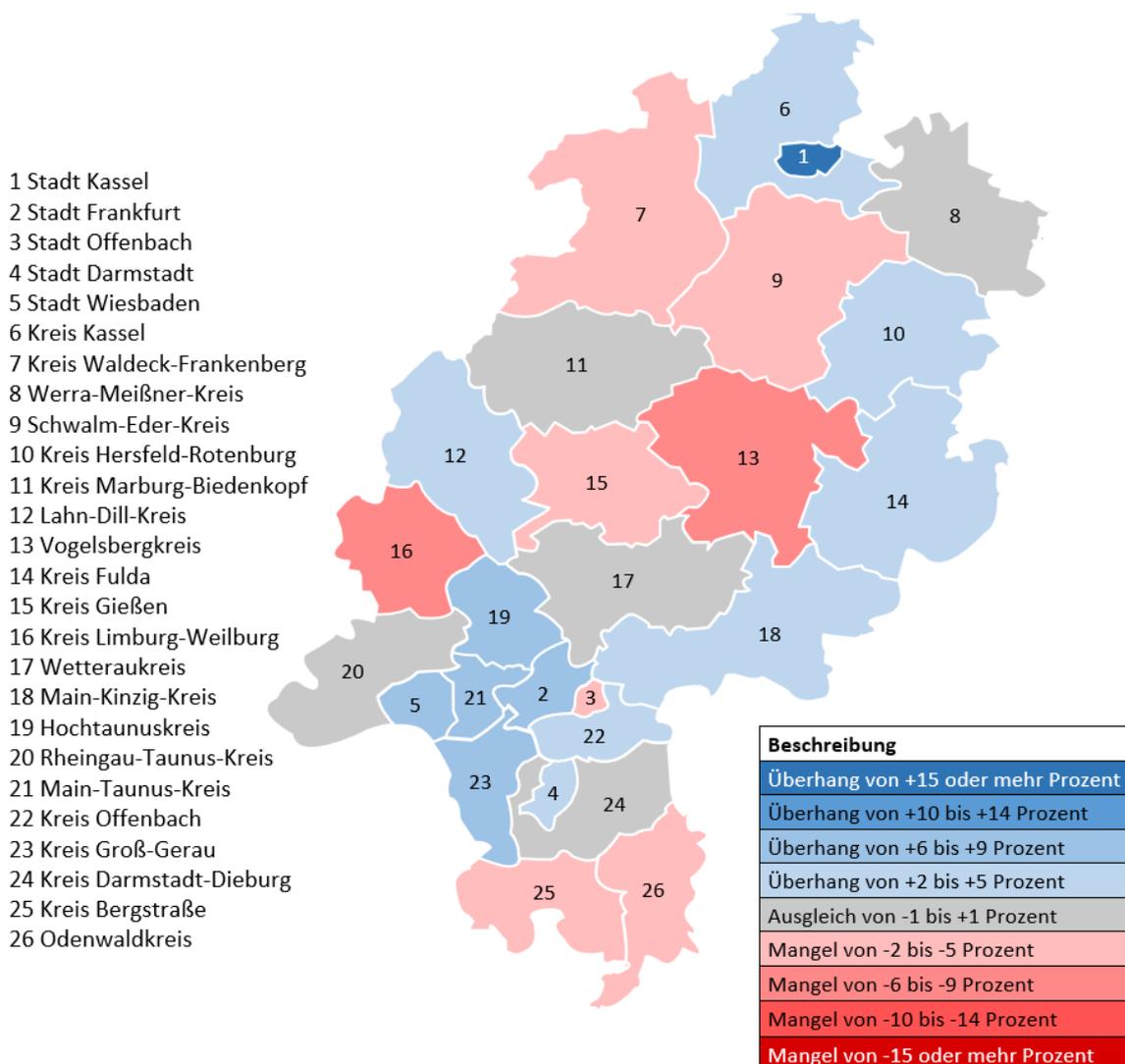
Abbildung 16: Prognostizierter Mangel, Ausgleich oder Überhang an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen²⁰



²⁰ Da nur die Prozentangaben gerundet sind, können die Balken trotz gleicher Prozentangaben unterschiedlich lang sein.

Besonders große Überhänge bei Personen ohne Berufs- oder Studienabschluss werden insbesondere für die Regionen im Rhein-Main-Gebiet, für Osthessen sowie die Stadt und den Kreis Kassel prognostiziert. Den größten Überhang weist mit 15 Prozent die Stadt Kassel auf. Im Rhein-Main-Gebiet zeigen sich jedoch einige Ausnahmen wie beispielsweise die Stadt Offenbach. Demgegenüber ist bis 2030 ein Mangel an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss vor allem in den ländlich strukturierten Kreisen Nord- und Mittelhessens zu erwarten. Eine besonders große Arbeitskräftelücke findet sich im Vogelsbergkreis (neun Prozent). Ähnlich, aber noch extremer ausgeprägt wurde die Lage bei Arbeitskräften von 2021 bis 2028 prognostiziert. Für diesen Zeitraum verzeichnete die Stadt Kassel noch einen Überhang von 19 Prozent der Beschäftigten, während im Vogelsberg ein Mangel von neun Prozent erwartet wurde. In beiden Gebietskörperschaften, nähern sich die Prognosen nun etwas an einen Ausgleich an. Wie bei den Fachkräften zeigt sich auch hier ein Unterschied zwischen Stadt und Land. Dieser ist jedoch weniger stark ausgeprägt und von einigen Ausnahmen gekennzeichnet. Dass trotz des im hessischen Durchschnitt prognostizierten Überhanges in einigen wenigen ländlichen Kreisen eine deutliche Lücke zwischen 2023 und 2030 entsteht, lässt darauf schließen, dass Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss weniger mobil sind, als Personen mit einer formellen Qualifikation. Möglicherweise könnte es daher eine Handlungsoption sein, gezielt die Mobilität dieser Personen zu verbessern.

Abbildung 17: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels, Ausgleichs oder Überhangs an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten



4. Berufsprognosen für Hessen im Zeitraum von 2023 bis 2030

4.1 Gesamtüberblick der Berufsgruppen²¹

Um dem bestehenden, wie auch dem künftig noch entstehenden Fach- und Arbeitskräftemangel bestmöglich zu begegnen, benötigt es neben den allgemeinen Einschätzungen zur kurz- und mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung auch Prognosen zur Entwicklung einzelner Berufsgruppen. Denn gerade bei der Entwicklung von strategischen Ansätzen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung wird stark auf berufsspezifische Ansätze fokussiert²².

Der größte Mangel wird zwischen 2023 und 2030 in den **Sozialberufen** prognostiziert. In der Berufsgruppe **Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe** wird eine Lücke in der Größenordnung von 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2023 erwartet. Dies entspricht über 15.000 fehlenden Fach- und Arbeitskräften. In der Altenpflege wird eine Lücke von 6.850 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert. Dies entspricht einer Größenordnung von 14 Prozent der Belegschaft in dieser Berufsgruppe im Jahr 2023. Ebenfalls großer Mangel wird zwischen 2023 und 2030 für die Berufsgruppe **Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege** vorausgeschätzt. Der Mangel entspricht hier einer Größenordnung von 14 Prozent der Fach- und Arbeitskräfte des Jahres 2023 in Hessen. Es fehlen über 19.000 pädagogische Fach- und Arbeitskräfte. Der demografische Wandel trägt in den Sozialberufen schon seit mehreren Jahren zu einer verstärkten Nachfrage nach Fachkräften bei, da Dienstleistungen der Pflege einer immer größer werdenden Gruppe älterer Menschen zukommen und so die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften stetig steigt. Gleiches gilt für Kinderbetreuung und pädagogische Strukturen, die ausgebaut werden, um so gezielt Familien bei der Vereinbarkeit von Alltag und Arbeit zu unterstützen und die Erwerbsquoten, insbesondere von Frauen, zu erhöhen. Mit einem Rückgang dieser Nachfrage ist kurz bis mittelfristig nicht zu rechnen. Entsprechend hat sich der Mangel in beiden Berufsgruppen auch seit dem letzten Prognosedurchgang weiter erhöht. Für den Zeitraum von 2021 bis 2028 wurden noch knapp 13.000 fehlende Beschäftigte für den Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe und etwa 16.000 Fehlende in Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege prognostiziert.

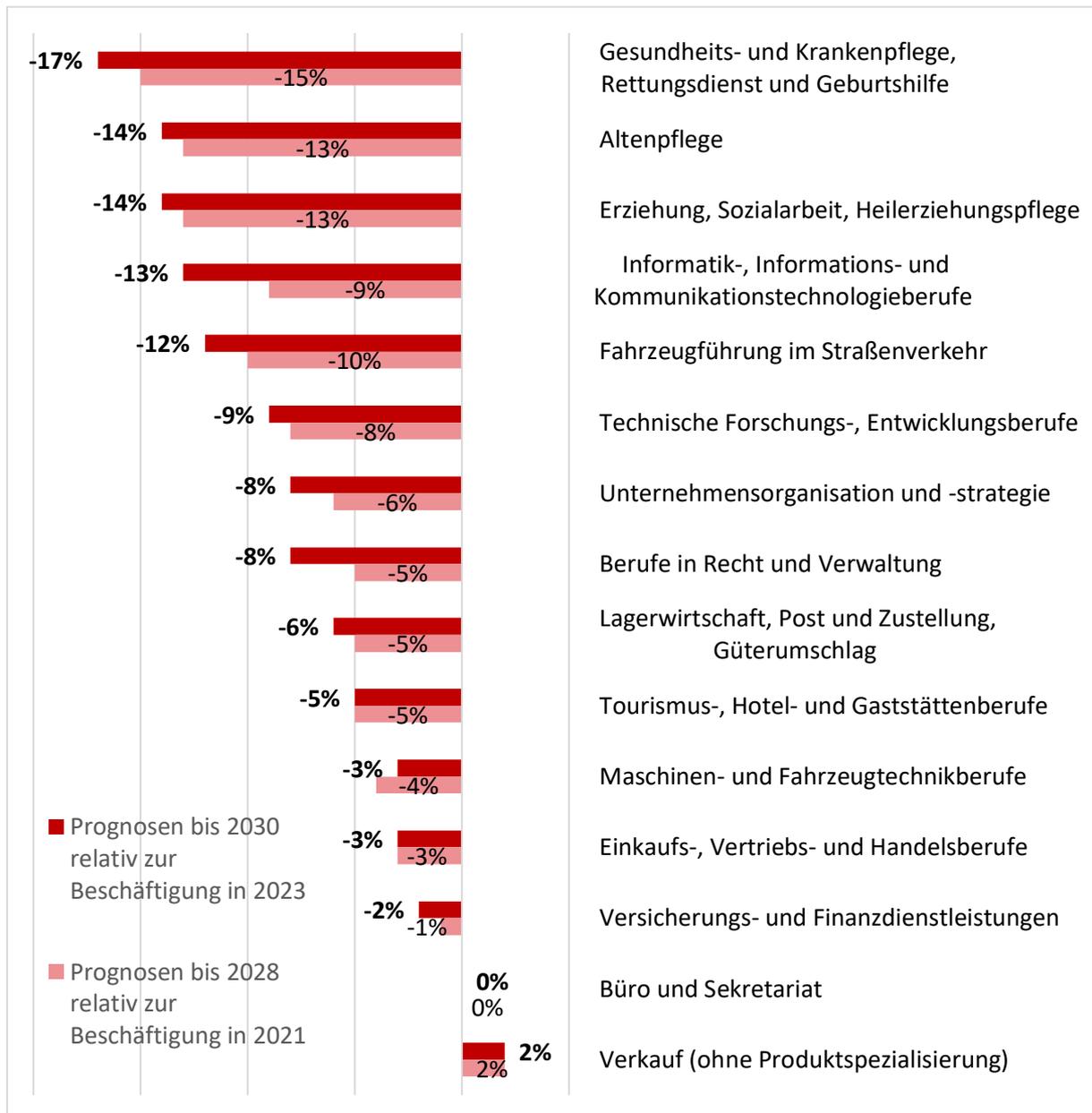
Auch für die **Berufe in IT und Informatik** weisen die Prognosen in Hessen bis 2030 einen hohen Mangel in der Größenordnung von 13 Prozent der in dieser Berufsgruppe im Jahr 2023 beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte aus. Dies entspricht mehr als 14.000 fehlenden Fach- und Arbeitskräften in der IT. Die hohe Nachfrage basiert in diesem Berufsfeld jedoch anders als in den meisten Berufen nicht primär auf altersbedingtem Ersatzbedarf. Hier ist vielmehr der Veränderungsbedarf, also wirtschaftliches Wachstum, der Treiber der Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften. Da die digitale Transformation noch weit in die Zukunft reichen wird, ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften in diesem Berufsfeld weiter hoch sein und gegebenenfalls noch höher werden wird. Entsprechend verzeichnete die Berufsgruppe bereits in den vergangenen Jahren ein besonders starkes Wachstum. In der letzten Prognose wurde dieses noch deutlich geringer eingeschätzt und spiegelte sich in der Erwartung von etwa 8.000 fehlenden Beschäftigten wider. Der Großteil der Angehörigen dieser Berufsgruppe verfügt über einen akademischen Abschluss.

²¹ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

²² Da die den Prognoseberechnungen zugrunde liegenden Daten jedoch in Bezug auf Berufsgruppen nicht zwischen Fach- und Arbeitskräften unterscheiden, kann bei den Berufsprognosen nicht zwischen den Qualifikationsniveaus differenziert werden.

Sowohl in den Sozialberufen als auch in den IT-Berufen wird es zukünftig noch stärker darum gehen, mehr junge Menschen für Ausbildung oder Studium zu gewinnen. Auch Anwerbung wird in beiden Berufsfeldern als weitere Strategie einzubeziehen sein, da die Zahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen ab 2025 grundsätzlich geringer als die der Austretenden sein wird.

Abbildung 18: Prognostizierte prozentuale Lücken, Ausgleiche oder Überhänge in 15 ausgewählten Berufsgruppen²³ in Hessen²⁴



²³ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

²⁴ Die Bezeichnung der Berufsgruppe „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ wurde zur besseren Lesbarkeit gekürzt.

Große Lücken finden sich darüber hinaus in weiteren Berufsgruppen, in welchen vor allem akademisch qualifizierte Fachkräfte tätig sind. Dies sind einerseits die **Berufe der Unternehmensorganisation und -strategie**, die vornehmlich aus Personen mit abgeschlossenem betriebs- oder volkswirtschaftlichem Studium bestehen, und andererseits Berufe in technischer Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung – also primär **Ingenieurinnen und Ingenieure**. Für sie wird ein Mangel von acht Prozent bzw. ca. 13.500 Personen sowie neun Prozent bzw. ca. 7.000 Personen prognostiziert. Die großen Lücken bei den Fachkräften mit akademischen Abschlüssen gehen vor allem auf die hier genannten Ingenieursabschlüsse und die IT-Abschlüsse zurück. Bei Ersteren gilt es zukünftig verstärkt zu beobachten, wie sich die Transformation im Produktionsbereich unter Einschluss des Maschinenbaus, weiter auf die Nachfrage nach Fachkräften mit akademischen Abschlüssen im Technikbereich auswirken wird. Derzeit erwarten einschlägige Expertinnen und Experten weiterhin eine hohe Nachfrage, da diese Berufsgruppen die an deutschen Standorten mit hoher Wahrscheinlichkeit verbleibenden Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsbereiche bedienen sollen. Ob diese prognostizierte hohe Nachfrage tatsächlich eintreten wird, sollte kontinuierlich beobachtet werden. Während die aktuelle Prognose für die Berufe in Unternehmensorganisation und -strategie größeren Mangel ausweist, als jene für die Jahre 2021 bis 2028, hat sich der Mangel im Bereich der Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe etwas abgeschwächt.

Zudem werden in den **Logistikberufen** kurz- bis mittelfristig vorrangig berufsgebildete Fachkräfte und angelernte Arbeitskräfte fehlen. Diese Berufsgruppe ist in den vergangenen Jahren vor allem durch den Ausbau des Online-Handels stark gewachsen. Kurz- bis mittelfristig wird eher von einer Stagnation ausgegangen. Allerdings steigt die Nachfrage nach Beschäftigten trotzdem an. Grund dafür ist der hohe altersbedingte Ersatzbedarf. So wird für die **Fahrzeugführung im Straßenverkehr**, die vor allem Berufskraftfahrerinnen und -fahrer umfasst, eine Lücke von zwölf Prozent des Beschäftigtenstandes im Jahr 2023 bzw. über 10.000 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert (die letzte Prognose bis 2028 ermittelte noch ca. 8.000 fehlende Personen). Die prozentuale Lücke in der zweiten Berufsgruppe der **Logistik**, der **Lagerwirtschaft**, **Post** und **Zustellung** sowie dem **Güterumschlag** ist mit sechs Prozent zwar nur halb so groß – in diesem Bereich arbeiten hessenweit jedoch auch etwa doppelt so viele Fach- und Arbeitskräfte gegenüber dem ersten Segment. Entsprechend werden laut Prognose auch hier 10.000 Personen fehlen (die letzte Prognose bis 2028 ermittelte noch ca. 7.000 fehlende Personen). Bis 2030 wird nun also erwartet, dass in Hessen ein Mangel von über 20.000 Fach- und Arbeitskräften im Logistikbereich entstehen wird, der zu möglicherweise bestehendem Mangel hinzukommt.

Die **Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe** waren während der Pandemie mit einem Einbruch der Nachfrage konfrontiert. Die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften ist in dem Berufsfeld inzwischen wieder angestiegen. Insbesondere im Bereich des Tourismus und der Gastronomie zeigt sich wieder ein Beschäftigungsaufwuchs. Dabei konnte die Branche jedoch nicht alle ehemals beschäftigten Personen zurückgewinnen, die zu Beginn der Pandemie freigesetzt wurden, weshalb sie derzeit einem starken Fach- und Arbeitskräftemangel ausgesetzt ist. Aufgrund des altersbedingten Ersatzbedarfes werden bis 2030 weitere Lücken entstehen, die jedoch weniger hoch ausfallen als in den zuvor genannten Berufsgruppen.

Zwei weitere Berufsgruppen weisen in den Prognosen positive Entwicklungen auf. Dort wirken Effekte, die die Auswirkungen der demografischen Entwicklung teilweise ausgleichen. Insbesondere ist dies die Digitalisierung. So weisen die **Berufe des Büros und Sekretariats** sowie die **Verkaufsberufe** jeweils nur eine geringe prognostizierte Lücke bzw. einen Überhang an Fach- und Arbeitskräften bis 2030 auf. In der Berufsgruppe der **Versicherungs- und Finanzdienstleistungen** wird die Lücke im Vergleich zur letzten Prognose zwar etwas

größer, verbleibt jedoch im gemäßigten Bereich. Diese drei Berufsgruppen verdeutlichen, wie Wirtschaftsbereiche aufgrund der Digitalisierung auch mit einer geringeren Zahl von Beschäftigten bei gleichbleibender oder gar erhöhter Produktivität agieren können.

Abbildung 19: Anzahl der fehlenden oder überschüssigen Fach- und Arbeitskräfte in 15 ausgewählten Berufsgruppen in Hessen²⁵

Berufsgruppen	Beschäftigte 2023	Prognose der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030	Prognose der Lücken und Überhänge zwischen 2021 und 2028
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst sowie Geburtshilfe	91.066	-15.160	↑ -13.010
Altenpflege	47.284	-6.850	↑ -5.920
Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege	140.192	-19.070	↑ -16.330
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	108.595	-14.230	↑ -8.160
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	86.211	-10.010	↑ -8.270
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	80.368	-6.940	↑ -6.100
Berufe in Recht und Verwaltung	103.244	-8.380	↑ -5.500
Unternehmensorganisation und -strategie	169.377	-13.730	↑ -10.740
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag	157.917	-10.260	↑ -7.280
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	98.520	-5.270	↑ -3.810
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	99.028	-3.040	↑ -2.820
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	128.196	-3.890	↓ -5.500
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	106.208	-2.630	↑ -1.500
Büro und Sekretariat	217.111	-190	↓ -990
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	128.205	+2.070	— +2.200

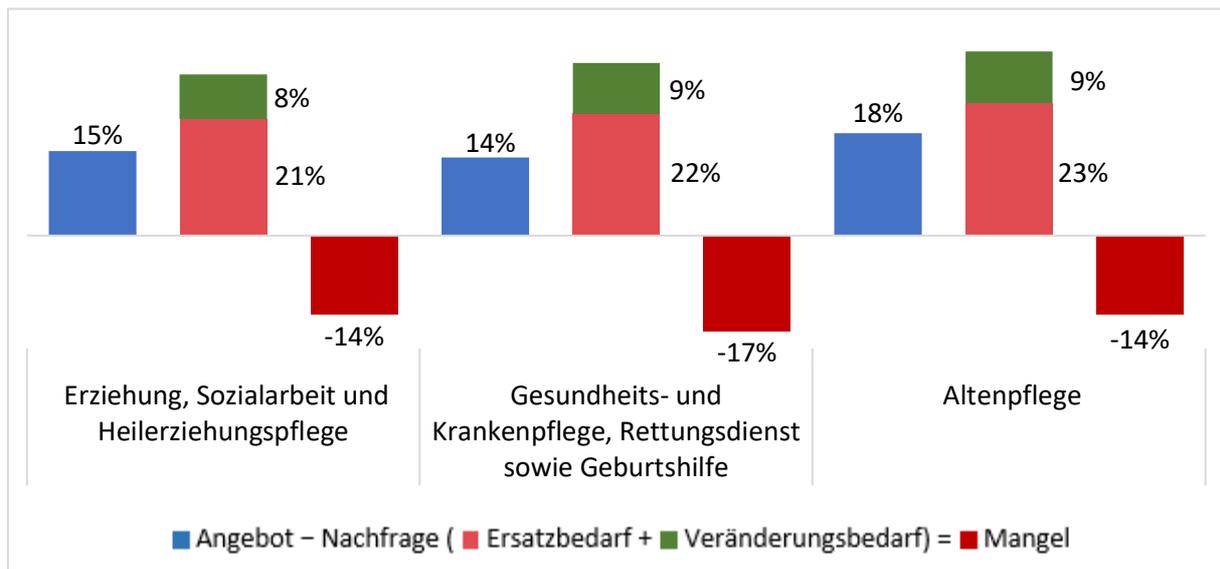
²⁵ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

4.2 Differenzierte Einblicke in die Lage spezifischer Cluster von Berufsgruppen

Eine genauere Betrachtung einzelner Berufsgruppen²⁶ erlaubt es, noch besser zu verstehen, wie deren kurz bis mittelfristige Entwicklung aussehen kann und welcher Einfluss auf diese Entwicklung von Angebots- und Nachfrageseite bzw. deren Matching ausgehen kann. Zum einfacheren Überblick werden Berufsgruppen mit inhaltlicher Nähe zu fünf Clustern zusammengefasst. Die Cluster enthalten einige der größten Berufsgruppen.

- Cluster 1: Sozialberufe
- Cluster 2: Handwerksberufe
- Cluster 3: IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe
- Cluster 4: Industriebetriebe
- Cluster 5.1 und 5.2: Sachdienstleistungsberufe

Abbildung 20: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 1 Sozialberufe zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent²⁷



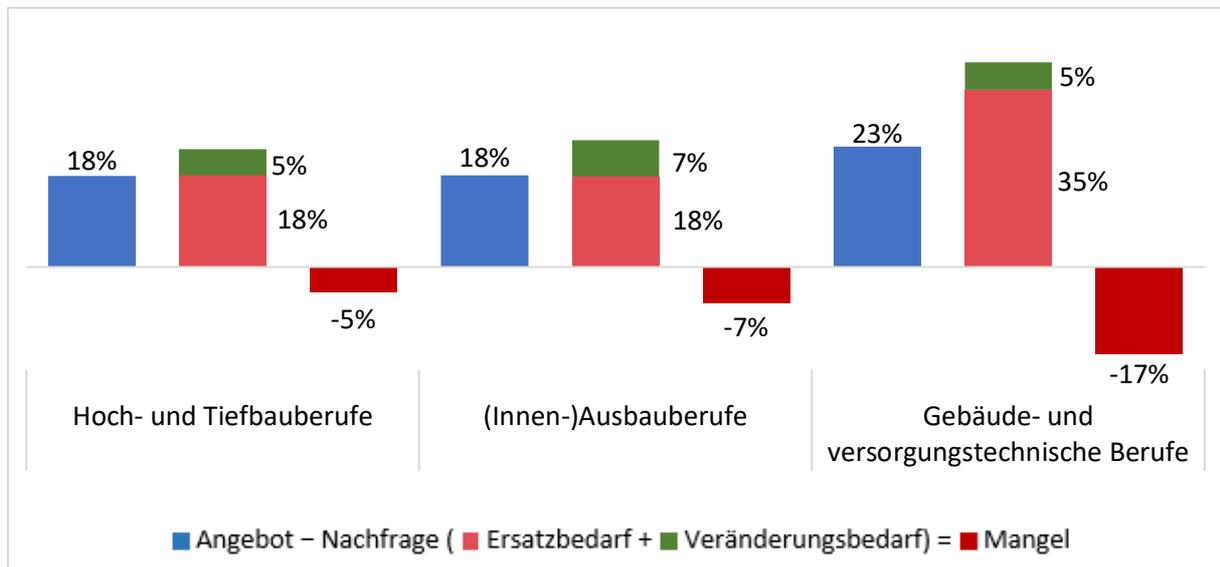
Dem **Cluster 1 Sozialberufe** gehören die Berufsgruppen Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst sowie Geburtshilfe und Altenpflege an. In allen drei Berufsgruppen werden zwischen 2023 und 2030 jeweils mehr als ein Fünftel der Fach- und Arbeitskräfte in den Belegschaften aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Entsprechend ist der altersbedingte Ersatzbedarf hoch. Er entspricht einer Größenordnung von mehr als 20 Prozent der jeweiligen Belegschaften im Jahr 2023. Die Zahl der Personen, die neu in die Berufsgruppen eintreten, wird geringer als der altersbedingte Ersatzbedarf eingeschätzt. Das Angebot in den drei sozialen Berufsgruppen liegt in der Größenordnung zwischen 14 und 18 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2023. Zudem bedingen ein höherer Unterstützungs- und Pflegebedarf der älter werdenden Bevölkerung sowie der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur einen hohen Veränderungsbedarf und damit die weitere Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften. Aufgrund dessen wird eine Erhöhung der Nachfrage in einer Größenordnung von acht bis neun Prozent der sozialversicherungspflichtig

²⁶ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

²⁷ Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2023 erwartet. Die beiden Komponenten der Nachfrage übersteigen in der Summe das verfügbare Angebot deutlich. Daher kann je nach Beruf jeweils ein deutlicher Mangel zwischen 14 und bis zu 17 Prozent erwartet werden.

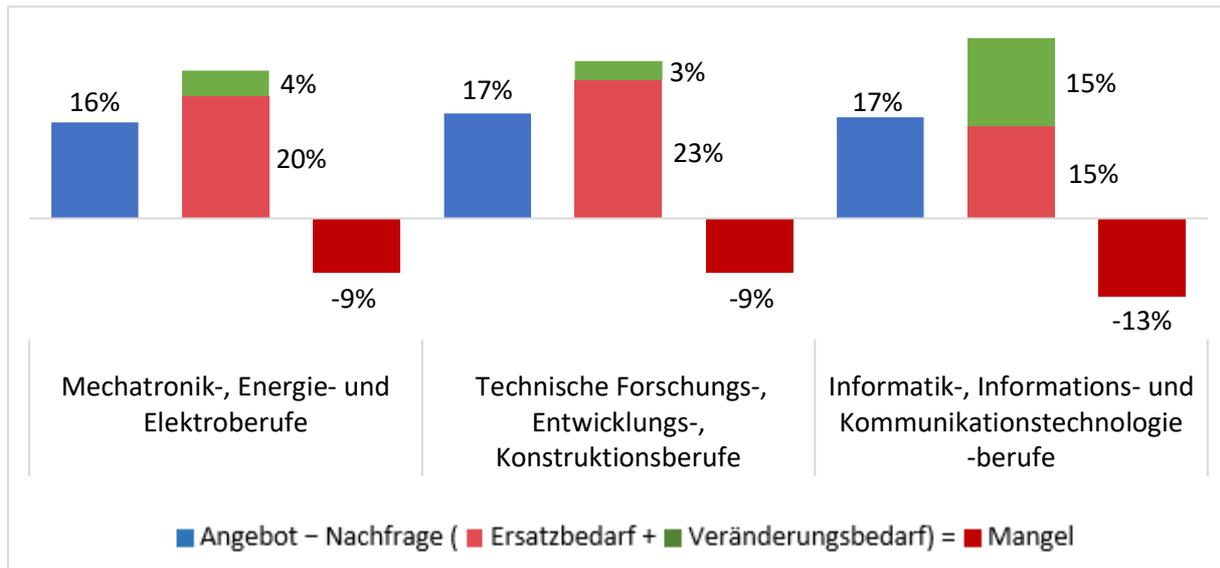
Abbildung 21: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 2 Handwerksberufe zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent²⁸



Teilweise deutlich differenziert fällt die Prognose im **Cluster 2 ausgewählter großer Handwerksberufe** aus. Gerade im Baubereich zeigt sich, dass die Stammebelegschaften in den hessischen Betrieben von einem sehr jungen Durchschnittsalter der Fach- und Arbeitskräfte gekennzeichnet sind. Sowohl im Hoch- und Tiefbau als auch in der Berufsgruppe der (Innen-)Ausbauberufe (u.a. Bodenverlegung, Malerei und Zimmerei) scheiden zwischen 2023 und 2030 ebenso viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus wie junge Menschen nachkommen werden. Trotz angespannter Lage durch derzeit hohe Zinsen und die Finanzsituation der öffentlichen Hand wird im Baubereich bis 2030 ein konjunkturelles Wachstum prognostiziert. Realisiert sich dieses, wird es zu einem Mangel an Fach- und Arbeitskräften führen. Dessen Intensität wird jedoch maßgeblich durch die Konjunktur und nicht die Altersstruktur der Beschäftigten bestimmt. Ein anderes Bild ergibt hingegen der Blick auf die gebäude- und versorgungstechnischen Berufe, die beispielsweise die Bereiche Klempnerei sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aber auch Hausmeistertätigkeiten umfassen. Dort fällt der (altersbedingte) Ersatzbedarf mit einer Größenordnung von 35 Prozent sehr hoch aus. Dies bedeutet, dass mehr als ein Drittel der Belegschaften, die im Jahr 2023 in dieser Berufsgruppe beschäftigt waren, bis zum Jahr 2030 (überwiegend altersbedingt) ausscheiden wird. Auch hier wird ein moderates konjunkturelles Wachstum erwartet, das durch eine erneute Forcierung der Energiewende im Teilbereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik durchaus noch höher ausfallen könnte. Im Resultat ergibt sich durch ein deutlich geringeres Angebot von 23 Prozent eine Lücke von 17 Prozent der Fachkräfte des Jahres 2023 und damit ein Wert, den ansonsten nur die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflege in gleicher Höhe aufweist.

²⁸ Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

Abbildung 19: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 3 IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe²⁹ zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent³⁰

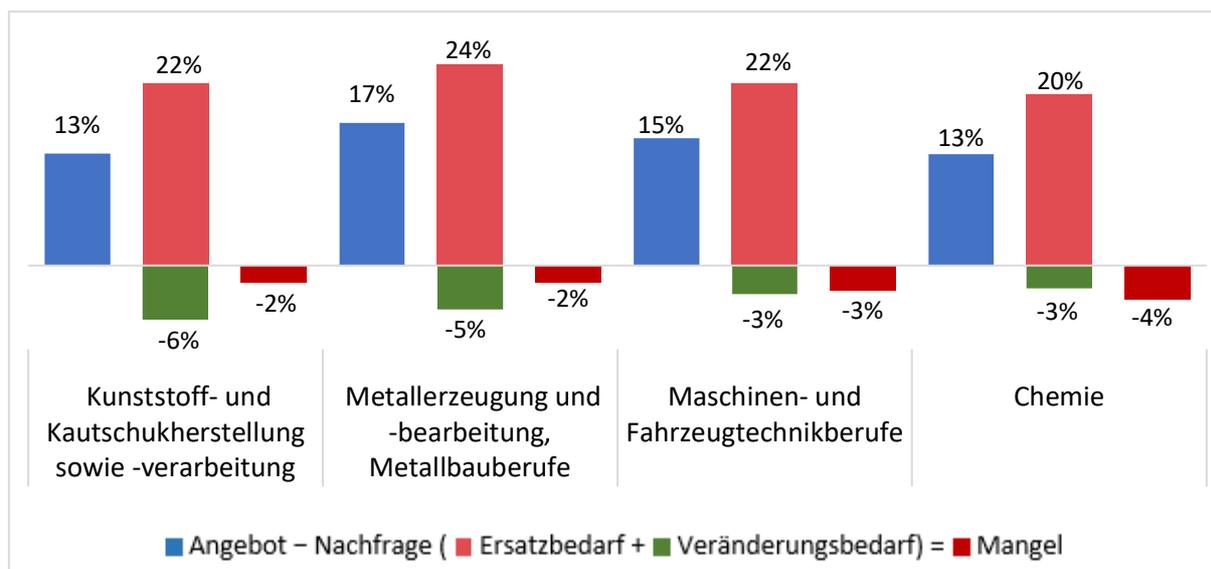


Auch für die Berufsgruppen von **Cluster 3, die IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe**, wird bis 2030 jeweils ein deutlicher Mangel an (vor allem qualifizierten) Fachkräften prognostiziert. Nur im Falle der Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe übersteigt dieser jedoch den Anteil von zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten des Jahres 2023. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass in allen drei Berufsgruppen die Differenz zwischen Angebot und Ersatzbedarf nicht so stark ausgeprägt ist wie in anderen Berufssegmenten. Im Fall der Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe übersteigt das erwartete Angebot den altersbedingten Ersatzbedarf sogar leicht. Da diese Berufsgruppe in den vergangenen Jahren jedoch die am stärksten wachsende Hessens war und sich bisher kein Ende dieser Entwicklung abzeichnet, fällt die Nachfrage nach Fachkräften weiterhin hoch aus. Dass die Lücken in diesen Berufsgruppen mit neun bis 13 Prozent teils weniger stark prognostiziert werden als in den zuvor gezeigten Berufsgruppen, ist jedoch eine gute Nachricht für Hessen. Alle drei Berufsgruppen kennzeichnet eine hohe Relevanz für die Gestaltung von Zukunftstrends wie Digitalisierung oder Dekarbonisierung. Fachkräfte und Betriebe dieses Clusters sind von einer hohen Innovations- und Veränderungsbereitschaft geprägt, deren Auswirkungen auch auf alle anderen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige ausstrahlen.

²⁹ Die Bezeichnung der Berufsgruppe „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ wurde zur besseren Lesbarkeit gekürzt.

³⁰ Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

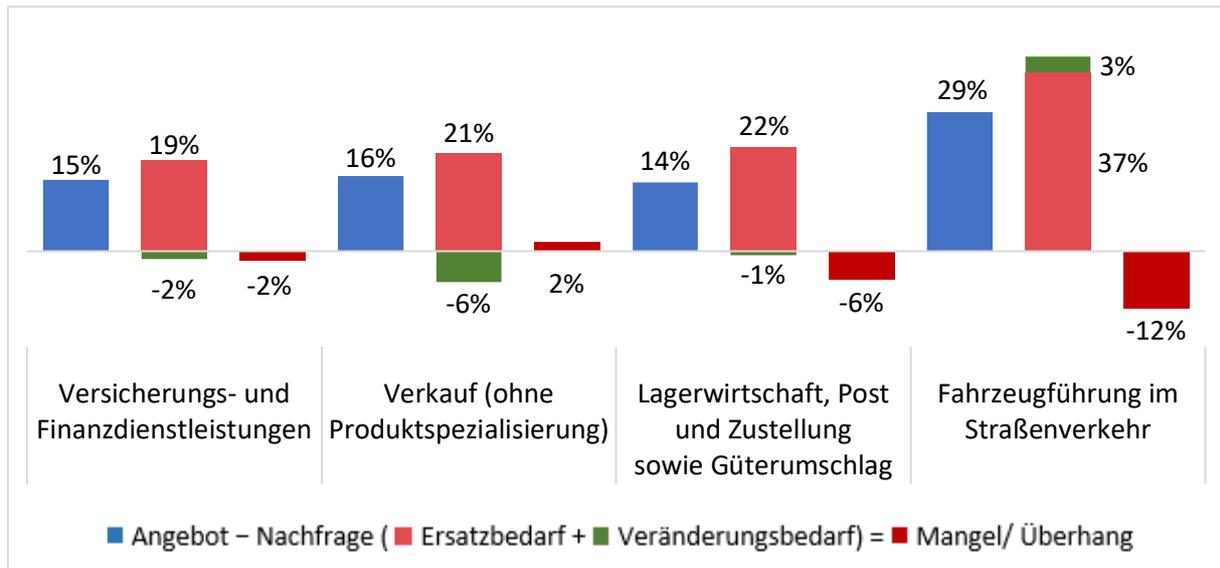
Abbildung 23: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 4 Industrieberufe zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent³¹



Cluster 4 beinhaltet ausgewählte **Industrieberufe**, für welche bis zum Jahr 2030 nur ein geringer Mangel im Bereich von zwei bis vier Prozent des Beschäftigtenstandes im Jahr 2023 prognostiziert wird. Dies hängt damit zusammen, dass in diesem Cluster eine Entwicklung abgebildet ist, die keine der zuvor betrachteten Berufsgruppen aufweist. Zwar ist auch in den industriell geprägten Berufen der Kunststoff- und Kautschukherstellung sowie -verarbeitung, der Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe, der Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe sowie der Chemie der altersbedingte Ersatzbedarf ähnlich hoch wie zuvor in den Sozialberufen (jeweils über 20 Prozent der Fach- und Arbeitskräfte des Jahres 2023) und das Angebot kann stets nur etwa zwei Drittel der altersbedingten Lücke kompensieren, doch wird für alle vier Berufsgruppen eine geringere Nachfrage nach Beschäftigten aufgrund der konjunkturellen Entwicklung und der Transformation im Produktionsbereich prognostiziert. Das heißt, dass der Veränderungsbedarf jeweils im negativen Bereich liegt, da bis 2030 kein wirtschaftlich bedingter Mehrbedarf an Fach- oder Arbeitskräften in der Industrie erwartet wird. Dieser Entwicklung liegen einerseits hohe Energiekosten seit Beginn des Ukrainekrieges und andererseits der globale Wettbewerbsdruck und die Transformationsprozesse der Industrie zu Grunde. Am stärksten betroffen ist davon derzeit der Metallbereich, doch auch Chemie und Kunststoffproduktion hatten in der Vergangenheit teils einen hohen Kostenanstieg bei der Herstellung von Grundstoffen zu verzeichnen. Die Entwicklung der hessischen Industrie sollte daher nicht nur im Hinblick auf das verfügbare Angebot an Fach- und Arbeitskräften genau beobachtet werden, sondern auch mit Blick auf deren Nachfrage. Eine rückläufige Nachfrage, die nicht durch Rationalisierung oder Optimierung verursacht wird, kann schnell mit wirtschaftlichem Rückgang verbunden sein.

³¹ Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

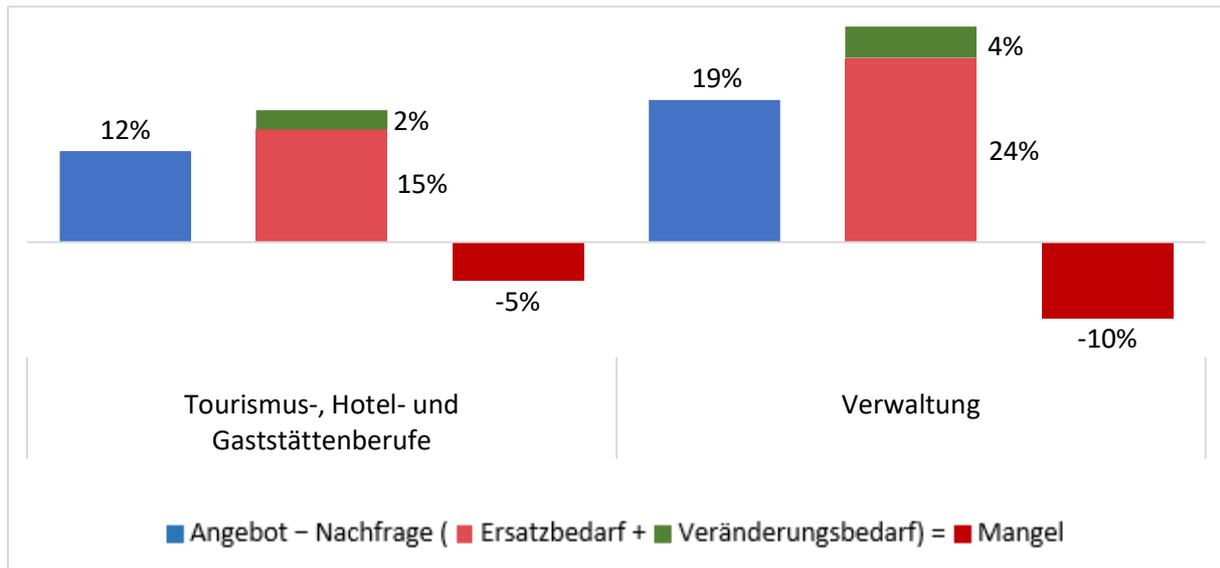
Abbildung 20: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 5.1 Sachdienstleistungsberufe (mit Digitalisierungseffekten) zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent³²



Der **fünfte Cluster** umfasst mit insgesamt sechs Berufsgruppen etwas mehr Berufsgruppen als die vorherigen Cluster und ist daher zweigeteilt. Gemeinsamkeit aller sechs Berufsgruppen ist, dass sie (überwiegend **sachbezogene**) **Dienstleistungen** erbringen. Abbildung 24 mit den ersten vier Berufsgruppen bildet die Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, die Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung) sowie die Berufe der Logistik in Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag und der Fahrzeugführung im Straßenverkehr ab. Auch diese Dienstleistungsberufe sind mehrheitlich von einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf gekennzeichnet, der von dem zwischen 2023 und 2030 vorhandenen Angebot an Fach- und Arbeitskräften nicht befriedigt werden kann. In besonderem Maße trifft dies auf die Fahrzeugführung im Straßenverkehr zu. In diesen Berufsgruppen kommen jedoch teils starke Digitalisierungs- und Modernisierungseffekte zum Tragen, die den demografiebedingten Fachkräftemangel abschwächen können. Besonders deutlich zeigt sich dies anhand der Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung). Dort wird der Veränderungsbedarf, also unter anderem die weiterhin ungebrochene Entwicklung hin zum Online-Handel, die altersbedingte Lücke voraussichtlich vollständig kompensieren. Eine ähnliche Entwicklung wird für Teile der Logistik erwartet, wo KI-gestützte Systeme und perspektivisch möglicherweise auch autonomes Fahren, die in der Vergangenheit noch weitaus höher eingeschätzte Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften abschwächen könnten. Im stationären Bereich der Logistik ist diese Entwicklung schon weiter fortgeschritten als im Straßenverkehr, weshalb die Veränderungsbedarfe in den Prognosen unterschiedlich ausfallen.

³² Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

Abbildung 25: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 5.2 Sachdienstleistungsberufe (ohne Digitalisierungseffekte) zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent³³



Die letzten beiden Berufe aus dem Bereich der **Dienstleistungen** sind jene der Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe sowie jene der Verwaltung. Während diese beiden Berufsgruppen auf den ersten Blick sehr unterschiedlich sind, teilen sie doch die Gemeinsamkeit, dass die Digitalisierung bei ihnen nur sehr langsam voranschreitet und im Vergleich zu den zuvor genannten Berufsgruppen bis zum Jahr 2030 derzeit keine großen Digitalisierungseffekte erwartet werden. Dies führt dazu, dass in den beiden Berufsgruppen die Nachfrage nach Fachkräften auch weiterhin hoch ist und der altersbedingte Ersatzbedarf nicht gemindert wird. Sowohl im Bereich der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe wie auch in der Verwaltung wird daher deutlicher Mangel prognostiziert, der im Falle der ersten Berufsgruppe gegebenenfalls noch unterschätzt wird. Denn viele ehemals dort beschäftigte Fachkräfte sind nach der Pandemie nicht mehr in ihre alte Branche zurückgekehrt, was bereits eine Mangellage zur Folge hat. Dieser Mangel kann in Kombination mit der Demografie jedoch auch dazu beitragen, dass noch weniger Betriebsübergaben stattfinden und die gesamte Berufsgruppe schrumpft.

³³ Neben konjunkturellen Einflüssen und bevölkerungsbezogenen Veränderungen von Bedarfen (Pflege und Erziehung) umfasst der Veränderungsbedarf auch die Wirkung regionaler Sondereffekte (zum Beispiel die Ansiedlung oder Schließung von Betrieben), die sich in Form eines Anstiegs oder Rückgangs der Nachfrage nach Fachkräften zeigen können.

5. Gesamtschau der Entwicklungen zwischen 2023 und 2030

Im Vergleich zu früheren Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen des IWAK zeigen die aktuellen Prognosen, Fachkräftemangel herrscht in ganz Hessen sowie allen Kreisen und kreisfreien Städten. Dieser ist insbesondere vom altersbedingten Ersatzbedarf geprägt, der in fast allen Berufsgruppen das verfügbare Angebot an jungen Menschen überschreitet. Der demografische Wandel wird in Hessen gegen Ende der 2020er und Anfang der 2030er Jahre seinen Höhepunkt erreichen, was voraussichtlich jedoch nur bedeutet, dass die Differenz zwischen Angebot und Nachfrage zu diesem Zeitpunkt besonders hoch sein wird und nicht, dass in den darauffolgenden Jahren wieder ein ausgeglichener Zustand entstehen oder sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt vollständig entspannen wird. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass bis 2050 kein Jahr von einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage in Bezug auf Fach- und Arbeitskräfte gekennzeichnet sein wird.

Regional zeigen sich in Hessen deutliche Unterschiede: Ein starker Mangel an Fachkräften mit einem akademischen Abschluss wird für alle Regionen erwartet. In absoluten Zahlen fällt dieser in den Großstädten des Rhein-Main-Gebiets und jenen Kreisen, in deren Mittelzentren sich große Hochschulstandorte befinden, besonders hoch aus. Einen genaueren Einblick in diesen Befund bieten die Regionaldossiers für alle hessischen Kreise und kreisfreien Städte, die diesen Bericht ergänzen. Sie zeigen auch, dass im Umland der Großstädte oftmals ein Mangel an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung prognostiziert wird, der jenen an Akademikerinnen und Akademikern in absoluten Zahlen deutlich übersteigt. Je ländlicher ein Kreis strukturiert ist, desto wahrscheinlicher ist es in den Prognosen zudem, dass bis 2030 auch ein Mangel an Arbeitskräften ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss erwartet wird. Wie schon in vergangenen Prognosen zeigt sich also ein ausgeprägter Unterschied zwischen Stadt und Land in Hessen. Doch lässt sich nun nicht mehr grundsätzlich festhalten, dass die urbanen Zentren des Landes insgesamt einen geringeren Fach- und Arbeitskräftemangel haben werden als der ländliche Raum. Vielmehr sind die Kommunen im urbanen Bereich mit einem länger andauernden Mangel an Fachkräften konfrontiert, der sich darüber hinaus aufgrund der Bevölkerungsstruktur in den 2030er Jahren noch weiter verschärfen könnte, während sich die Lage im ländlichen Raum bis dahin möglicherweise entspannen könnte.

Stets zu beachten ist allerdings auch, dass die demografische Entwicklung derzeit nicht der einzige Veränderungsprozess ist, der die hessischen Arbeitsmärkte, Wirtschaft und Arbeitswelt prägt. Neben der sich schon seit längerem vollziehenden Digitalisierung von Alltag und Arbeit und der in den vergangenen zehn Jahren deutlich beschleunigten Migrationsbewegung nach Deutschland und Hessen, tritt in jüngerer Vergangenheit insbesondere die Transformation des Produktionsbereichs als prägendes Merkmal für Wirtschaft und Arbeitsmärkte in den Vordergrund. Beschleunigt durch Dekarbonisierung und Energiewende einerseits, aber auch hohe Energiepreise und unterbrochene Lieferketten andererseits, sind einige hessische Regionen bereits jetzt mit einem dynamischen Strukturwandel konfrontiert. Künftig wird es in ganz Hessen und all seinen Regionen von hoher Relevanz sein, diese Veränderungsprozesse und ihre Auswirkungen auf die lokale Wirtschaft frühzeitig zu antizipieren, gemeinsam zu betrachten und umfassende Gestaltungsoptionen sowie Handlungsansätze zu entwickeln. Denn die mit diesen Prozessen verbundene sinkende Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften kann mit rückläufiger Wirtschaftskraft verbunden sein. Im Folgenden sind deshalb verschiedene strategische Ansätze dargestellt, die als Bestandteile regionaler Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien fungieren können, je nachdem, wie sich die spezifische Situation vor Ort darstellt.

6. Handlungsansätze – Zielgruppen der Fach- und Arbeitskräftesicherung unter Einschluss der Entwicklungen in einzelnen Berufsgruppen noch besser erschließen

Die in diesem Bericht vorgelegten mittelfristigen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen schaffen Transparenz über die demografische Entwicklung, die sich in den kommenden Jahren verstärkt auf die hessische Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft auswirken wird. Ganz Hessen wird mit einem demografiebedingten Fachkräftemangel konfrontiert sein und einige seiner Regionen zusätzlich mit einem Mangel an Arbeitskräften. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt besteht ein Fachkräftemangel, der sich bis 2030 deutlich verschärfen wird. Daher gilt es strategische Ansätze (weiter-) zu entwickeln, die Hessen und seinen unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkten gerecht werden. Damit sollen die unterschiedlichen Veränderungsprozesse gut begleitet sowie negative wirtschaftliche Entwicklungen in den Regionen abgefedert und wo möglich vermieden werden. **In Hessen sind regionalspezifische Strategien von besonderer Bedeutung**, da das Bundesland von äußerst heterogenen Strukturen geprägt ist. Basierend auf den Prognosen von 2023 bis zum Jahr 2030 lassen sich Handlungsansätze spezifizieren, die auf drei Phänomenen des Fach- und Arbeitskräftemangels in den Gebietskörperschaften beruhen und regional ergänzt und ausgestaltet werden können. Diese Handlungsansätze sind direkt verknüpft mit Qualifikationsebenen der Fach- und Arbeitskräfte:

1. Handlungsansätze für Regionen mit stark ausgeprägtem Mangel bei Fachkräften mit (anerkanntem) Studienabschluss
2. Handlungsansätze für Regionen mit Mangel bei Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss
3. Handlungsansätze für Regionen mit Fach- und Arbeitskräftemangel

Die drei Handlungsansätze lassen sich vor Ort in den Regionen kombinieren.

6.1 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss

Regionen mit starkem Mangel an Fachkräften mit Studienabschluss finden sich über ganz Hessen hinweg, besonders hoch sind die absoluten Zahlen fehlender Personen jedoch vor allem in den hessischen Großstädten, dem Rhein-Main-Gebiet und jenen Kreisen in Hessen mit größeren Mittelzentren und Universitätsstandorten. Sie alle sind zwar auch vom Mangel an Fachkräften mit Berufsabschluss betroffen, jedoch fallen die demografiebedingt fehlenden Akademikerinnen und Akademiker besonders stark ins Gewicht. Daher kann diesen Kreisen und Städten empfohlen werden, Übergänge von den Hochschulen in den lokalen Arbeitsmarkt noch einfacher zu gestalten und **Brücken zwischen Hochschulen/ Universitäten und lokaler bzw. regionaler Wirtschaft** zu bilden. In diesen Kommunen gibt es viele Fachkräfte mit Studienabschluss. Diese werden dort in großen Zahlen ausgebildet, münden jedoch nicht in ausreichendem Maße in die Arbeitsmärkte der Hochschulstandorte ein. Um diese Einmündung zu verbessern, bedarf es des Abbaus von Hürden beim Übergang vom Studium in den Beruf. Als Hürden erweisen sich fehlende oder schwache Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern, unzureichende Kenntnisse über den Arbeitsmarktzugang sowie mangelndes Selbstvertrauen. Bei internationalen Studienabsolventinnen und -absolventen stellen darüber hinaus unzureichende Deutschkenntnisse und aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen zusätzliche Barrieren dar. Als besonders hilfreich für die Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern erweisen sich Stellen für Werksstudierende, studienbegleitende Praktika und Traineestellen. Über solche Angebote können Studierende und Absolvierende der

Hochschulen an die praktische Tätigkeit in den Betrieben und Verwaltungen herangeführt werden und das kulturelle Setting außerhalb des akademischen Raums kennenlernen. Besonders wertvoll sind derart orientierte Strukturen für die Rekrutierung von Bachelorabsolvierenden. Von ihnen streben wegen des gesellschaftlichen Wunschbildes der Akademisierung viele einen Abschluss an einer Hochschule oder Universität an, wünschen sich dann aber nach einigen Jahren Studium häufig auch mehr Praxis und finanzielle Sicherheit.

Eine weitere Option zur Gewinnung von mehr Fachkräften mit Studienabschlüssen bildet das **duale Studium**. Die Möglichkeiten dafür sind in Hessen gegenüber Bundesländern wie Bayern oder Baden-Württemberg immer noch wenig diversifiziert und quantitativ schwach ausgeprägt. Jedoch findet eine kontinuierliche Erweiterung der dualen Studienmöglichkeiten statt. Duale Studiengänge erweisen sich meist als anspruchsvoll. Sie stellen jedoch ein gut geeignetes Instrument dar, um junge Menschen an eine Region zu binden, deren Wunsch nach einem akademischen Abschluss zu erfüllen und auf diesem Wege künftige Führungskräfte für den eigenen Betrieb bzw. die eigene Verwaltung zu entwickeln. Um duale Studiengänge in einer Region zu etablieren, sollte eine Kooperation der Region und ihrer lokalen Unternehmen, Betriebe sowie Verwaltungen mit einer (in der Regel der nächstgelegenen) Hochschule aufgebaut werden. Gerade für die Fachkräftesicherung im ländlichen Raum stellt das duale Studium ein wichtiges Element einer erfolgreichen Strategie dar.

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss

- Unterstützung beim Übergang von Hochschulen in den Beruf, besonders für Bachelorabsolvierende bei deren Eintritt in KMUs und ihrer nachhaltigen Integration in die Betriebe
- Auf- und Ausbau von Möglichkeiten zum dualen Studium
- Rückgewinnung von zum Studium aus ländlichen Regionen abgewanderten jungen Menschen
- Ansprache und Bindung internationaler Studienabsolvierender
- Anwerbung aus dem Ausland und Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse
- Unterstützung beim Aufbau von Nachwuchsführungskräften und Betriebsnachfolgen

6.2 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss

Regionen, für die ein ausgeprägter Mangel an Fachkräften mit Berufsabschluss und mit Studienabschluss prognostiziert wird, können ebenfalls diese Ansätze verfolgen. Sie sollten jedoch darüber hinaus weitere Elemente in ihre Fachkräftesicherungsstrategie integrieren. Diese sollten sich explizit auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit Berufsabschluss beziehen. Hierbei gilt es die Lage vor Ort genau zu analysieren, um zu spezifizieren, welche arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen die größten realisierbaren Potenziale zur Fachkräftesicherung bieten können. Dieser Ansatz richtet sich auf **inländische bzw. regional verfügbare Zielgruppen** wie beispielsweise Frauen, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten, Arbeitslose, Ältere oder Menschen mit Behinderungen. Deren bisher nicht realisierte Arbeitsmarktintegration kann unterschiedliche Gründe haben, wie zum Beispiel unzureichende oder fehlende Kinderbetreuung sowie räumliche Mobilität.

Auch (multiple) individuelle Hemmnisse wie mangelnde Belastbarkeit, fehlende Sprachkenntnisse oder Erkrankungen können dafür verantwortlich sein. Aktivierung und Bindung dieser Zielgruppen setzen einen Abbau und einen lösungsorientierten Umgang mit diesen Barrieren voraus. Auch dies sind Aspekte, die in einer Fachkräftesicherungsstrategie mitzudenken sind. So wird deutlich, dass Fachkräftesicherung vor Ort am besten kollaborativ gelingt, indem verschiedene Akteurinnen und Akteure Unterstützungsangebote vernetzen und gemeinsam gestalten. Zudem hat es sich bewährt, schon bei der Entwicklung von regionalen Fachkräftesicherungsstrategien verschiedene Akteursgruppen auf Augenhöhe einzubeziehen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Auswahl der Zielgruppen, die in den einzelnen Regionen jeweils im strategischen Fokus stehen, je nach regionaler Bevölkerungsstruktur und Branchenzusammensetzung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten variieren kann. Die diesen Bericht ergänzenden Regionaldossiers greifen diesen Aspekt differenziert auf.

Bei der Wahl von Ansätzen zur Entwicklung, Gewinnung und Bindung der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen kann auf bereits bewährte Ansätze zurückgegriffen werden. Diese können weiter ausgebaut werden, um der hohen Nachfrage nach Fachkräften mit Berufsabschluss gerecht zu werden. Dazu zählt beispielsweise die Arbeitsmarktintegration von **Frauen nach der Eltern- oder Pflegezeit sowie nach der Familienphase**. Denn Frauen gehen in Hessen noch immer seltener als Männer einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nach. Um dies zu unterstützen, bedarf es unter anderem des weiteren Ausbaus von Betreuungs- und Pflegestrukturen sowie auch der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen und von Entgeltgleichheit. Zudem sollte eine weitere Verbesserung der Mobilität von Frauen angestrebt und gesamtgesellschaftlich wie auch innerbetrieblich dafür sensibilisiert werden, Frauen Führungspositionen und Möglichkeiten zum betrieblichen Aufstieg zu eröffnen. Hierbei spielt auch Entgeltgleichheit eine wichtige Rolle. Näheres hierzu kann dem Hessischen Lohnatlas (www.hessischer-lohnatlas.de) entnommen werden.

Daneben führt der demografische Wandel derzeit zum steigenden Anteil **älterer Menschen** in der Bevölkerung. Resultat dessen ist zwar der zunehmende Mangel an Fach- und Arbeitskräften aufgrund der größer werdenden Zahl von altersbedingten Austritten, allerdings bildet gerade diese Altersgruppe von Beschäftigten und gegebenenfalls auch Arbeitslosen große Potenziale für die Sicherung von Fachkräften mit Berufsabschluss. Die älteren und langjährig berufserfahrenen Beschäftigten und Arbeitslosen verfügen über solide Fachkenntnisse, sind ihren (ehemaligen) Arbeitgebern gegenüber meist sehr loyal und verfügen darüber hinaus oft über Erfahrungen mit der dualen Ausbildung. Gelingt es, diese Personengruppe für eine Beschäftigung – unter Umständen auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus – zu motivieren, bilden diese eine wertvolle Ressource der Fachkräftesicherung. Angesichts der hohen Anteile von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus in den meisten Belegschaften ist von sehr großen Potentialen auszugehen, die zur Fachkräftesicherung beitragen könnten. Oft bedarf es dafür individualisierter Arbeitszuschnitte mit flexiblen Bedingungen im Hinblick auf Arbeitsort und -zeit. Auch spezielle Aufgaben wie die gezielte Weitergabe erworbenen Wissens können motivierend für eine Beschäftigung von älteren Fachkräften sein und helfen Arbeitgebern zudem, innerbetriebliches Knowhow im Sinne eines betrieblichen Wissensmanagements langfristig zu sichern.

Ebenso relevant sind im Hinblick auf Fachkräfte mit Berufsabschluss **junge Menschen**, die eine Berufsausbildung absolvieren. Deren Zahl ist in den vergangenen Jahren in Hessen gesunken und in Kapitel 2 wurde aufgezeigt, dass allein demografiebedingt ein Anstieg der Zahl der Auszubildenden weiterhin unwahrscheinlich ist. Noch wichtiger wird es daher werden, **Ausbildungsabbrüche** durch eine optimale sozialpädagogische Unterstützung zu **vermeiden** und in den hessischen Betrieben und Verwaltungen bestmögliche Bedingungen zur erfolgreichen Ausbildung zu haben. Ist eine Vermeidung des Abbruchs trotz alledem unumgänglich, gilt

es möglichst schnell eine andere Lösung, beispielsweise eine andere Berufsausbildung, für den jungen Menschen zu finden. Hierbei sollte auch bedacht werden, dass Passungsprobleme zwischen Bewerberinnen bzw. Bewerbern und Ausbildungsstellen in den vergangenen Jahren zugenommen haben. Die Relevanz einer Minderung dieser, beispielsweise durch ausbildungsbegleitenden Spracherwerb oder die gezielte Vermittlung von Kompetenzen über die Berufsschule und den Betrieb hinaus, ist daher ebenso bedeutsam.

Angesichts der quantitativen Vergrößerung der Lücken, stellt auch die **Anwerbung** von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland eine relevante Strategie dar. Die Gewinnung der ausländischen Fachkräfte führt jedoch häufig dazu, dass diese (in reglementierten Berufen) zunächst nur als Arbeitskräfte beschäftigt werden können. Erst mit der Anerkennung der ausländischen Berufs- oder Studienabschlüsse und möglicherweise dafür notwendiger Ausgleichsmaßnahmen können die Angeworbenen als Fachkräfte eingesetzt werden. Innerbetrieblicher Kompetenzerwerb nimmt auch hier eine wichtige Funktion ein. Denn es geht darum, das Berufsbild und den Vollzug der Tätigkeiten im Kontext eines Betriebes in Deutschland kennenzulernen und gleichzeitig die deutsche Sprache zu erlernen.

Andere strategische Ansätze ergeben sich aus jüngeren Entwicklungen der Arbeitsmärkte und aktuellen Veränderungsprozessen. Zu letzteren zählen unter anderem die Transformationsprozesse der industriellen Wirtschaftszweige Hessens. Diese finden insbesondere in jenen Kreisen statt, für die ein hoher Mangel an Fachkräften mit Berufsabschluss und mit Studienabschluss prognostiziert worden ist. Während Fachkräftemangel für diese Regionen in der Vergangenheit insbesondere einen Mangel in den Produktionsberufen darstellte, findet sich dieser nun in anderen Bereichen wie beispielsweise der Pflege, der Erziehung, der Informatik, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Vor dem Hintergrund dieser Verschiebung sollten vor Ort in den Regionen Strukturen aufgebaut werden, um **Transformations- und Veränderungsprozesse** gezielt zu gestalten, die lokale Wirtschaft dabei zu unterstützen und die Beschäftigten mitzunehmen. Dies kann zum Beispiel bedeuten, **Quereinsteigende**, die nach einer langjährigen Beschäftigung die Branchen wechseln (wollen), beim Umstieg gezielt zu unterstützen und für neue kulturelle Gegebenheiten im neuen Beruf zu sensibilisieren. Auch bedarfsbezogene Weiterbildungsangebote, die Erhöhung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und die Unterstützung beim Aufbau von Systemen und Prozessen des innerbetrieblichen Kompetenzerwerbs sind hierbei von hoher Bedeutung. Zentral ist in diesen Regionen die Stärkung des Bewusstseins für den Wandel und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen.

Ein solcher neuer Weg, der künftig noch mehr an Relevanz gewinnen wird, ist auch die Veränderung der **Arbeitsorganisation** bzw. die **Reduktion von Fachkraftaufgaben** in Betrieben und Verwaltungen, um auf diese Weise die Nachfrage nach Fachkräften zu reduzieren. Vor dem Hintergrund des starken Mangels an Fachkräften wird es zunehmend unabdingbar, deren Arbeitszuschnitte so zu gestalten, dass sie sich ausschließlich auf Fachaufgaben fokussieren können und durch eine umfassende Assistenz unterstützt werden. Insbesondere in öffentlich regulierten Berufsfeldern wie der Erziehung und der Pflege bedarf es hierfür einer Öffnung des regulativen und kulturellen Rahmens. Für die Umstellung der Arbeitsorganisation können beispielsweise in den Betrieben gezielt Coaches eingesetzt werden. Zukunftsträchtig ist eine Arbeitsorganisation, über welche ein breiter Skill-Mix abgebildet werden kann und so Fachkräfte effizient einsetzbar sind.

Einen weiteren Ansatz bildet die gezielte Unterstützung von Betrieben und Verwaltungen im Hinblick auf **Digitalisierung, Automatisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz**. Diese Prozesse können bei einigen Beschäftigten Freiräume für andere Aufgaben, besonders in Tätigkeitsbereichen wie Administration, Verwaltung oder Rechnungswesen schaffen, und so die Fach- und Arbeitskräftenachfrage stabilisieren bzw. verringern. Dies trifft auf fast alle Branchen zu, insbesondere jedoch auf KMUs und die öffentliche Verwaltung, wo der Digitalisierungsgrad oftmals noch gering ist. Für kleine und mittlere Unternehmen, freie Berufe

und das Handwerk gibt es in Hessen Förderung und Beratung auf dem Weg der Digitalisierung (s. <https://digitales.hessen.de/foerderprogramme/unternehmensfoerderungen>). Auch wird mit Formaten wie den Online-Werkstätten zur Fach- und Arbeitskräftesicherung (s. <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/berater-fachtage-online-werkstaetten>) mit praktischen Informationen unterstützt. Zudem könnten in diesem Feld viele Betriebe und Verwaltungen von einer besseren Vernetzung untereinander und Kooperation miteinander profitieren. Wie bei jedem Veränderungsprozess entstehen auch durch die Digitalisierung Widerstände in den Belegschaften und es bedarf klarer und überzeugender Kommunikationsformen, um diese abzubauen. Gute Führung, offene und transparente Kommunikation sowie der Einbezug der Bedarfe der Mitarbeitenden können im Digitalisierungsprozess dabei unterstützen, Widerstände und Befürchtungen innerhalb der Belegschaften zu verringern.

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von **Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss**

- Zielgerichtete Berufsorientierung über Mangelberufe
- Anwerbung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland und bei Bedarf Anerkennung von dort erworbenen Berufsabschlüssen
- Unterstützung bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für eine Ausbildung
- Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und Unterstützung bei Passungsproblemen
- Aktivierung aller vorhandenen Potenzialgruppen (u.a. Frauen, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten, Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Ältere), u.a. auch über Ausbau und Bereitstellung notwendiger Infrastruktur – beispielsweise Kinderbetreuung oder öffentliche Verkehrsmittel
- Ausbau von Möglichkeiten zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung von Beschäftigten, besonders in Branchen und Betrieben im Strukturwandel aufgrund von Transformation
- Bewerbung von Möglichkeiten der Umschulung und Nachqualifizierung, insbesondere für durch die Transformation Freigesetzte, die Branchen wechseln (wollen)
- Unterstützung bei der Veränderung der Arbeitsorganisation, Digitalisierung und Automatisierung sowie der Nutzung künstlicher Intelligenz zur Reduktion bzw. Stabilisierung der Fachkräftenachfrage
- Unterstützung bei der Entwicklung innerbetrieblicher Strategien zur sozio-kulturellen (Ein-)Bindung heterogener Beschäftigtengruppen

6.3 Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss

Darüber hinaus sind in Hessen einige besonders ländlich geprägte Regionen nicht nur vom Fach- sondern auch vom Arbeitskräftemangel betroffen. Für diese Regionen gilt, dass die bisher genannten strategischen Ansätze bei der Gewinnung von Fachkräften unterstützen können, es jedoch darüber hinaus noch weiterer strategischer Felder bedarf, um auch dem Mangel an Arbeitskräften gezielt entgegenzuwirken. Kennzeichnend für diese Ansätze ist es, dass sie zwar auf Personengruppen ohne (anerkannte) Berufsabschlüsse ausgerichtet sind, sich jedoch in diesen Gruppen auch Arbeitskräfte befinden, die das Potenzial haben, Fachkraftaufgaben zu übernehmen oder Fachkraftstellen zu besetzen. Für diese Personengruppen wie beispielsweise **Fachkräfte aus dem Ausland mit einem in Deutschland/ Hessen (noch) nicht anerkannten Berufs- oder Studienabschluss** oder **Direkteinsteigende mit mittleren und hohen Schulabschlüssen** stellen Arbeitsplätze mit niedrigem Anforderungsniveau meist den Einstieg in eine Beschäftigung dar, bevor anschließend ein innerbetrieblicher Kompetenzerwerb und Aufstieg erfolgen kann. Dieser kann auch an formale Anerkennungsprozesse gebunden sein.

Arbeitskräfte, die ohne Berufs- oder Studienabschluss in einen Betrieb oder eine Verwaltung eintreten, sogenannte **Direkteinsteigende**, erwerben die Kompetenzen zum Ausführen ihrer Aufgaben innerbetrieblich und direkt in der Praxis, teilweise durch informelle Prozesse wie die gezielte Anleitung von Kolleginnen und Kollegen oder andere Modelle des Wissenstransfers wie betriebliche Leitfäden oder Kurzvideos. Die Möglichkeit zu einem solchen Direkteinstieg muss von Leitungen und Führungskräften gegenüber der Stammbesetzung gut kommuniziert werden, damit diese den Mehrwert für das Unternehmen oder die Verwaltung erkennen und die entsprechende Person muss über die notwendige Bereitschaft zum Wissens- und Kompetenzerwerb verfügen. Gelingt dies, können beispielsweise Teilqualifikationen oder eine spätere verkürzte Berufsausbildung zur Gewinnung und langfristigen Bindung motivierter Fach- und Arbeitskräfte beitragen. Auch die Externenprüfung stellt eine Option dar. Regional gilt es hierfür, Unternehmen, Betriebe und öffentliche Verwaltungen über die Möglichkeiten des innerbetrieblichen Kompetenzerwerbs von Direkteinsteigenden aufzuklären.

Neben diesen beiden Gruppen der Angeworbenen/ Zugewanderten und den Direkteinsteigenden sind weitere arbeitsmarktpolitische Zielgruppen für die Arbeitskräftesicherung in Betracht zu ziehen. Dies sind insbesondere **Arbeitslose**. In dieser Gruppe verfügt ein beträchtlicher Teil über keinen Berufsabschluss. Oft fehlen auch Schulabschlüsse. Wie zuvor im Bericht benannt wurde, ist davon auszugehen, dass es einigen Personen trotz bereits länger bestehendem Mangel an Fach- und Arbeitskräften nicht ohne Unterstützung gelingt, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Der Fokus auf eine Teilhabe am Arbeitsmarkt unterhalb des Fachkraftniveaus könnte eine Chance zur Heranführung dieser Personen an einen Arbeitsplatz bieten. So verschieben kommunale Jobcenter bereits jetzt ihren Schwerpunkt von kurzfristiger Vermittlung hin zu langfristiger Beratung und Coaching. Auf diese Weise kann es künftig noch besser gelingen, gezielt einzelne Zukunftskompetenzen oder Kompetenzen aus Mangelberufen zu vermitteln, die den Arbeitsmarktzugang erleichtern können. Denn oft steht nicht mehr zwangsläufig ein formaler Berufsabschluss im Vordergrund der Maßnahmen. Bei den Agenturen für Arbeit bestehen zudem vielfältige Angebote zu Umschulungen und Nachqualifizierungen, die bisher noch immer nicht allen potenziellen Begünstigten ausreichend bekannt sind. Auch sie könnten zur Fach- und Arbeitskräftesicherung beitragen. Daher gilt es, diese Maßnahmen regional noch besser zu bewerben. Auch die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung kann Chancen zur Arbeitsmarktintegration bieten.

Eine wichtige Gruppe **innerhalb der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden stellen Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete** dar. Von zentraler Bedeutung für deren Gewinnung und Bindung als Arbeitskräfte sind

Spracherwerb und, wo möglich, Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland oder Anerkennung von vergleichbaren beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen. In vielen hessischen Regionen fehlt es derzeit an einer ausreichenden Zahl von Sprachkursen, auch weil es zu wenig Lehrpersonal und Räume gibt oder logistische und bürokratische Hürden Zugänge erschweren. Ein Ausbau der bisherigen Angebote sollte daher Teil regionaler Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien sein. Bei der Anerkennung von Berufs- oder Studienabschlüssen könnte vor Ort in der Region noch mehr unterstützt werden und auch daran gearbeitet werden, Betriebe und öffentliche Verwaltungen über die Hürden hierbei aufzuklären. Zuletzt spielt auch die regionale soziale Integration eine wichtige Rolle für die langfristige Bindung von Arbeitskräften an eine Region und deren Verbleib in Hessen.

Darüber hinaus bilden **Menschen mit Behinderungen** auch eine weitere wichtige Teilgruppe der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Ihre Erwerbsquoten sind trotz oftmals vorhandener Berufs- und Hochschulabschlüsse weiterhin unterdurchschnittlich. Künftig gilt es, Betriebe, Unternehmen und öffentliche Verwaltungen für diese Zielgruppe der Fach- und Arbeitskräftesicherung noch besser zu sensibilisieren. Dies bedeutet auch inklusive Arbeitsprozesse zu schaffen, von denen alle Beschäftigten profitieren können. Um eine Tätigkeit von einem Beschäftigten mit Behinderung ausführen zu lassen, bedarf es manches Mal nur eines geeigneten technischen Hilfsmittels bzw. einer passgenauen Arbeitsplatzausstattung zum Ausgleich der körperlichen Einschränkung oder des Abbaus von innerbetrieblichen Barrieren. Hierbei unterstützt das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen, HePAS (s. <https://soziales.hessen.de/Menschen-mit-Behinderungen/Arbeitsmarkt/HePAS>).

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von **Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss**

- Förderung von Direkteinstiegen ohne formelle Qualifikation
- Förderung von Möglichkeiten der innerbetrieblichen Kompetenzentwicklung
- Aktivierung von Arbeitslosen und Personen ohne anerkannten Abschluss
- Verbesserung der Mobilität über Ausbau der öffentlichen Infrastruktur
- Heben ungenutzter Potenziale (z.B. von Migrantinnen und Migranten, Geflüchteten, Menschen mit Behinderungen)
- Schaffung von (niedrigschwelligen) Zugängen zu Fachaufgaben (modulare Qualifikationen)

7. Gesamtfazit

Dieser Bericht beinhaltet eine Auswahl möglicher Handlungsansätze, die Teil umfassender regionaler Strategien zur Fach- und Arbeitskräftesicherung sein könnten. Die Handlungsansätze sind weder vollständig noch ausreichend präzise auf einzelne Regionen zugeschnitten. Um dies zu erreichen, kann jeder hessische Kreis und jede kreisfreie Stadt auf die Dokumentation ihrer regionalen Zukunftswerkstatt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ aus dem Jahr 2023 zurückgreifen. Sie bildet eine mögliche Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung regionaler Strategien, orientiert an den lokalen Strukturen und Bedarfen. Denn nur in regionalen Netzwerken können passfähige Handlungsansätze identifiziert und unter Einschluss aller relevanten Akteurinnen und Akteure vor Ort gemeinsam auf Augenhöhe spezifiziert werden. Darüber hinaus können die Praxisbeispiele aus Betrieben und Regionen des Hessischen Zukunftsdialogs (<https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/hessischer-zukunftsdialog>) weitere hilfreiche Impulse geben. Die Umsetzung der einzelnen Ansätze in kollaborativer Weise trägt zu einem effizienten Ressourceneinsatz bei. Gemeinsam kann es in Hessen gelingen, die derzeitigen Transformations- und Veränderungsprozesse zu gestalten und die regionalen Arbeitsmärkte zukunftsfest aufzustellen. Durch Kooperation vor Ort und mit anderen Regionen, die mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, vergrößert sich der Handlungsspielraum. Dies führt zur Entfaltung wirksamer Handlungsoptionen. Hessen und seine Regionen sind in dieser Hinsicht bereits gut aufgestellt. Darauf gilt es, auch in Zukunft weiter aufzubauen und gemeinsam neue Entwicklungen und Herausforderungen im Rahmen einer praxis-, regional- und zukunftsorientierten Fach- und Arbeitskräftesicherung agil und aktiv zu gestalten.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Jährliche Gegenüberstellung der 64-jährigen und 27-jährigen Erwerbspersonen bis zum Jahr 2050	12
Abbildung 2: Gegenüberstellung von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030	14
Abbildung 3: Prognostizierte Fachkräftelücken in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2023 und 2030.....	15
Abbildung 4: Prognostizierte Fachkräftelücken in Hessen differenziert nach Qualifikationsniveaus zwischen 2023 und 2030 in Prozent	15
Abbildung 5: Gegenüberstellung von prognostiziertem Fachkräfteangebot und -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent	16
Abbildung 6: Prognostizierter Arbeitskräfteüberhang in Hessen zwischen 2023 und 2030	17
Abbildung 7: Prognostizierter Arbeitskräfteüberhang in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent.....	17
Abbildung 8: Gegenüberstellung von prognostiziertem Fach- und Arbeitskräfteangebot sowie -nachfrage in Hessen zwischen 2023 und 2030 in Prozent	17
Abbildung 9: Prognostizierter Mangel an Fachkräften in Hessen insgesamt und differenziert nach hessischen Kreisen und kreisfreien Städten	18
Abbildung 10: Hessenkarte mit Darstellung des Fachkräftemangels in den Kreisen und kreisfreien Städten	21
Abbildung 11: Prognostizierter Mangel an Fachkräften mit Berufsabschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen	22
Abbildung 12: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels an Fachkräften mit Berufsabschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten.....	23
Abbildung 13: Prognostizierter Mangel an Fachkräften mit akademischem Abschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen	24
Abbildung 14: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels an Fachkräften mit akademischem Abschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten	25
Abbildung 15: Prognostizierter Mangel an Fachkräften zwischen 2023 und 2030 in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen sowie Qualifikationsniveaus.....	26
Abbildung 16: Prognostizierter Mangel, Ausgleich oder Überhang an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss in Hessen insgesamt und differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ...	27
Abbildung 17: Hessenkarte mit Darstellung des Mangels, Ausgleichs oder Überhangs an Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss in den Kreisen und kreisfreien Städten	28
Abbildung 18: Prognostizierte prozentuale Lücken, Ausgleiche oder Überhänge	30
Abbildung 22: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 3 IT-, Elektro-, Forschungs- und Entwicklungsberufe zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent	35
Abbildung 24: Gegenüberstellung von Fachkräftenachfrage und -angebot im Cluster 5.1 Sachdienstleistungsberufe (mit Digitalisierungseffekten) zwischen 2023 und 2030 in Hessen in Prozent.....	37

Anhang

Prognostizierter Mangel, Ausgleich oder Überhang an Fach- und Arbeitskräften in verschiedenen Berufsgruppen zwischen 2023 und 2030 in Hessen

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	18.504	35%	33%	200	4.010	4.210	2.500	-1.710	-9%
111 Landwirtschaft	11.787	33%	42%	10	2.460	2.470	1.580	-890	-8%
115 Tierpflege	1.483	45%	18%	70	280	350	280	-70	-5%
117 Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	3.078	25%	12%	100	920	1.020	610	-410	-13%
12 Gartenbauberufe und Floristik	22.712	37%	16%	780	5.670	6.450	4.520	-1.930	-8%
121 Gartenbau	20.591	34%	15%	780	5.140	5.920	4.170	-1.750	-8%
122 Floristik	2.121	61%	21%	0	530	530	350	-180	-8%
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	7.184	10%	4%	-160	1.640	1.480	1.100	-380	-5%
211 Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	1.620	4%	2%	-40	240	200	200	0	0%

³⁴ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

³⁵ SvB bezeichnet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ageB bezeichnet ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
212 Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstellung	3.280	11%	6%	-80	870	790	530	-260	-8%
213 Industrielle Glasherstellung, -verarbeitung	1.637	14%	4%	-30	390	360	210	-150	-9%
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	35.274	11%	5%	-930	7.730	6.800	5.600	-1.200	-3%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	17.739	9%	4%	-1.140	3.850	2.710	2.440	-270	-2%
222 Farb- und Lacktechnik	4.077	9%	3%	-40	880	840	700	-140	-3%
223 Holzbe- und -verarbeitung	13.458	15%	7%	250	3.000	3.250	2.460	-790	-6%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	19.047	22%	7%	200	3.850	4.050	3.770	-280	-1%
231 Papier- und Verpackungstechnik	4.617	9%	4%	-10	1.130	1.120	1.260	140	3%
232 Technische Mediengestaltung	9.309	26%	5%	400	1.120	1.520	1.250	-270	-3%
234 Drucktechnik, -weiterverarbeitung, Buchbinderei	4.479	24%	13%	-190	1.480	1.290	1.050	-240	-5%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	65.049	9%	4%	-3.420	15.590	12.170	11.070	-1.100	-2%
241 Metallerzeugung	4.960	8%	2%	-260	1.100	840	660	-180	-4%
242 Metallbearbeitung	34.377	8%	4%	-1.830	7.810	5.980	5.610	-370	-1%
243 Metalloberflächenbehandlung	1.776	10%	4%	-120	460	340	270	-70	-4%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
244 Metallbau und Schweißtechnik	16.010	9%	5%	-840	4.190	3.350	3.190	-160	-1%
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	7.926	8%	3%	-370	2.050	1.680	1.340	-340	-4%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	128.196	9%	3%	-4.420	27.840	23.420	19.530	-3.890	-3%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	89.572	8%	3%	-2.670	19.800	17.130	14.200	-2.930	-3%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	38.624	11%	4%	-1.750	8.040	6.290	5.320	-970	-3%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	79.314	10%	3%	3.350	16.040	19.390	12.570	-6.820	-9%
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	8.859	6%	1%	100	880	980	710	-270	-3%
262 Energietechnik	31.493	7%	2%	1.370	5.880	7.250	4.520	-2.730	-9%
263 Elektrotechnik	38.962	13%	4%	1.880	9.290	11.170	7.340	-3.830	-10%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	80.368	12%	2%	2.540	18.380	20.920	13.980	-6.940	-9%
271 Technische Forschung und Entwicklung	22.399	10%	1%	1.190	4.130	5.320	3.590	-1.730	-8%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	14.405	18%	2%	260	3.170	3.430	2.650	-780	-5%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	43.564	12%	2%	1.090	11.070	12.160	7.740	-4.420	-10%
28 Textil- und Lederberufe	5.748	34%	14%	10	1.740	1.750	1.770	20	0%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
281 Textiltechnik und -produktion	1.808	25%	11%	0	530	530	510	-20	-1%
282 Textilverarbeitung	2.825	44%	16%	30	870	900	1.010	110	4%
283 Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	1.115	25%	11%	-10	340	330	250	-80	-7%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	69.285	47%	16%	2.420	15.770	18.190	14.410	-3.780	-5%
291 Getränkeherstellung	1.352	8%	4%	0	280	280	210	-70	-5%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	20.143	25%	8%	20	4.530	4.550	3.450	-1.100	-5%
293 Speisenzubereitung	47.790	57%	20%	2.400	10.960	13.360	10.750	-2.610	-5%
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	26.773	21%	2%	570	5.650	6.220	4.340	-1.880	-7%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	24.521	22%	2%	530	5.010	5.540	3.860	-1.680	-7%
312 Vermessung und Kartografie	2.252	19%	3%	40	640	680	470	-210	-9%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	51.041	19%	5%	2.580	9.140	11.720	9.040	-2.680	-5%
321 Hochbau	41.260	22%	5%	1.940	7.090	9.030	6.940	-2.090	-5%
322 Tiefbau	9.781	9%	2%	640	2.050	2.690	2.100	-590	-6%
33 (Innen-)Ausbauberufe	31.087	18%	6%	2.220	5.460	7.680	5.550	-2.130	-7%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
331 Bodenverlegung	3.822	22%	7%	300	640	940	600	-340	-9%
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz	13.363	12%	4%	750	2.560	3.310	2.490	-820	-6%
333 Aus-, und Trockenbau, Isolation, Zimmererei, Glaserei, Rolllädenbau	13.902	22%	7%	1.170	2.250	3.420	2.460	-960	-7%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	66.531	29%	19%	3.550	23.030	26.580	15.600	-10.980	-17%
341 Gebäudetechnik	34.820	47%	31%	1.590	16.220	17.810	10.330	-7.480	-21%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	17.432	8%	4%	1.290	3.370	4.660	2.750	-1.910	-11%
343 Ver- und Entsorgung	14.279	10%	5%	720	3.440	4.160	2.520	-1.640	-11%
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	44.584	15%	1%	-740	8.850	8.110	5.960	-2.150	-5%
411 Mathematik und Statistik	1.110	20%	2%	40	170	210	150	-60	-5%
412 Biologie	5.073	29%	2%	160	820	980	690	-290	-6%
413 Chemie	36.238	13%	1%	-990	7.400	6.410	4.810	-1.600	-4%
414 Physik	2.163	14%	2%	50	460	510	310	-200	-9%
42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	4.148	23%	4%	270	800	1.070	770	-300	-7%
422 Umweltschutztechnik	1.506	16%	3%	100	220	320	170	-150	-10%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	108.595	12%	1%	15.820	16.540	32.360	18.130	-14.230	-13%
431 Informatik	29.882	14%	2%	3.970	4.750	8.720	4.440	-4.280	-14%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	29.708	11%	1%	4.740	4.320	9.060	6.040	-3.020	-10%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	20.846	12%	2%	2.460	3.780	6.240	3.830	-2.410	-12%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	28.159	13%	1%	4.640	3.690	8.330	3.850	-4.480	-16%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	222.258	33%	12%	1.290	46.080	47.370	34.700	-12.670	-6%
511 Technischer Betrieb des Eisenbahn-, Luft-, und Schiffsverkehrs	1.990	21%	2%	80	420	500	460	-40	-2%
512 Überwachung, Wartung und Verkehrsinfrastruktur	5.305	8%	3%	220	1.370	1.590	1.100	-490	-9%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	157.917	35%	17%	-1.290	34.270	32.980	22.720	-10.260	-6%
514 Servicekräfte im Personenverkehr	22.863	55%	1%	1.040	4.090	5.130	5.570	440	2%
515 Überwachung und Steuerung, Verkehrsbetrieb	8.345	19%	3%	350	1.940	2.290	1.860	-430	-5%
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	25.838	11%	2%	900	3.980	4.880	2.990	-1.890	-7%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	103.652	33%	18%	3.530	35.930	39.460	28.920	-10.540	-10%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	86.211	37%	21%	2.930	32.160	35.090	25.080	-10.010	-12%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	3.014	7%	0%	140	410	550	500	-50	-2%
525 Bau- und Transportgeräteführung	9.687	10%	4%	250	2.860	3.110	2.840	-270	-3%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	45.060	34%	12%	1.960	11.710	13.670	12.310	-1.360	-3%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	42.951	34%	12%	1.860	11.220	13.080	11.940	-1.140	-3%
54 Reinigungsberufe	118.443	83%	37%	4.880	38.280	43.160	35.950	-7.210	-6%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	99.028	15%	2%	-900	20.800	19.900	16.860	-3.040	-3%
611 Einkauf und Vertrieb	78.306	14%	2%	-710	17.010	16.300	14.190	-2.110	-3%
612 Handel	11.421	14%	2%	-400	1.820	1.420	1.190	-230	-2%
613 Immobilienwirtschaft, Facility-Management	9.301	27%	8%	210	1.960	2.170	1.480	-690	-7%
62 Verkaufsberufe	197.200	64%	24%	-11.780	41.890	30.110	31.450	1.340	1%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	128.205	67%	26%	-8.280	26.330	18.050	20.120	2.070	2%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	29.658	48%	14%	-2.090	6.580	4.490	4.890	400	1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	28.302	69%	26%	-910	6.680	5.770	4.810	-960	-3%
624 Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf	10.068	69%	10%	-350	1.970	1.620	1.460	-160	-2%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
625 Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	967	55%	17%	-150	320	170	170	0	0%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	98.520	66%	38%	2.460	14.500	16.960	11.690	-5.270	-5%
631 Tourismus und Sport	6.577	41%	13%	170	1.370	1.540	1.030	-510	-8%
632 Hotellerie	16.556	44%	14%	510	3.080	3.590	2.940	-650	-4%
633 Gastronomie	71.160	75%	46%	1.600	9.510	11.110	7.230	-3.880	-5%
634 Veranstaltungsservice, -management	4.227	53%	33%	180	540	720	490	-230	-5%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	437.000	37%	10%	-2.310	104.410	102.100	83.630	-18.470	-4%
711 Geschäftsführung und Vorstand	21.736	17%	5%	800	7.120	7.920	5.740	-2.180	-10%
712 Angehörige gesetzgebende Körperschaften und leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	2.001	23%	9%	80	900	980	780	-200	-10%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	169.377	19%	2%	6.710	33.580	40.290	26.560	-13.730	-8%
714 Büro und Sekretariat	217.111	54%	17%	-11.170	58.810	47.640	47.450	-190	0%
715 Personalwesen und -dienstleistung	26.775	29%	1%	1.270	4.010	5.280	3.100	-2.180	-8%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	171.852	27%	2%	420	35.080	35.500	27.230	-8.270	-5%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	106.208	23%	1%	-1.740	20.170	18.430	15.800	-2.630	-2%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	48.651	30%	5%	620	11.570	12.190	9.110	-3.080	-6%
723 Steuerberatung	16.993	37%	5%	1.540	3.350	4.890	2.320	-2.570	-15%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	103.244	39%	4%	3.720	23.280	27.000	18.620	-8.380	-8%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	19.358	34%	4%	430	2.930	3.360	2.960	-400	-2%
732 Verwaltung	78.694	41%	3%	3.210	18.890	22.100	14.590	-7.510	-10%
733 Medien-, Dokumentations-, Informationsdienst	5.192	40%	6%	80	1.460	1.540	1.070	-470	-9%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	214.325	45%	6%	17.830	44.720	62.550	29.930	-32.620	-15%
811 Arzt- und Praxishilfe	54.926	51%	9%	5.030	10.000	15.030	6.380	-8.650	-16%
812 Medizinisches Laboratorium	7.421	43%	5%	640	1.910	2.550	1.280	-1.270	-17%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	91.066	41%	5%	8.150	19.670	27.820	12.660	-15.160	-17%
814 Human- und Zahnmedizin	23.122	34%	2%	2.090	5.120	7.210	4.030	-3.180	-14%
816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	4.185	73%	3%	380	630	1.010	430	-580	-14%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	19.005	59%	10%	1.710	4.060	5.770	2.970	-2.800	-15%
818 Pharmazie	13.360	45%	6%	-270	3.300	3.030	2.130	-900	-7%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	74.051	52%	9%	5.120	15.730	20.850	12.590	-8.260	-11%
821 Altenpflege	47.284	52%	5%	4.340	11.090	15.430	8.580	-6.850	-14%
822 Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	1.775	48%	11%	120	360	480	340	-140	-8%
823 Körperpflege	14.276	64%	21%	680	2.270	2.950	2.390	-560	-4%
825 Medizin-, Orthopädie- und Reha-Technik	9.815	31%	5%	-50	1.990	1.940	1.140	-800	-8%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	165.204	65%	8%	11.680	38.520	50.200	30.410	-19.790	-12%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	140.192	62%	6%	11.130	28.970	40.100	21.030	-19.070	-14%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	20.968	83%	14%	490	7.520	8.010	7.490	-520	-2%
833 Theologie und Gemeindegarbeit	4.044	60%	32%	60	2.030	2.090	1.890	-200	-5%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	66.565	66%	21%	2.140	11.430	13.570	10.570	-3.000	-5%
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	18.761	74%	13%	330	4.120	4.450	3.090	-1.360	-7%
842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik	6.024	46%	3%	160	1.910	2.070	1.570	-500	-8%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	26.909	70%	29%	1.240	1.940	3.180	2.680	-500	-2%
844 Lehrtätigkeit in außerschulischen Bildungseinrichtungen	6.611	54%	9%	150	1.800	1.950	1.700	-250	-4%

Berufsgruppen ³⁴	Beschäftigtenstand 2023			Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ³⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
845 Fahr-, Sportunterricht, außerschulische Bildungseinrichtungen	8.260	59%	32%	260	1.670	1.930	1.530	-400	-5%
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	12.002	54%	9%	170	2.180	2.350	1.930	-420	-3%
913 Gesellschaftswissenschaften	10.851	56%	10%	160	1.940	2.100	1.570	-530	-5%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	56.963	24%	3%	1.000	8.350	9.350	7.520	-1.830	-3%
921 Werbung und Marketing	43.796	24%	3%	640	5.850	6.490	5.590	-900	-2%
922 Öffentlichkeitsarbeit	3.664	30%	3%	80	530	610	450	-160	-4%
923 Verlags- und Medienwirtschaft	2.496	27%	4%	10	480	490	310	-180	-7%
924 Redaktion und Journalismus	7.007	25%	4%	270	1.490	1.760	1.170	-590	-8%
93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	4.874	32%	8%	110	930	1.040	750	-290	-6%
932 Innenarchitektur, Raumausstattung	2.431	34%	6%	60	480	540	360	-180	-7%
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	10.106	42%	22%	350	2.250	2.600	1.580	-1.020	-10%
941 Musik-, Gesang-, Dirigententätigkeiten	2.380	56%	37%	90	970	1.060	660	-400	-17%
942 Schauspiel, Tanz und Bewegungskunst	1.625	59%	39%	60	140	200	130	-70	-4%
945 Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	3.644	27%	10%	170	600	770	470	-300	-8%

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

oder

Website: www.hessische-berufsprognosen.de

Berichterstellung

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

Dr. Christa Larsen

E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de
Tel.: 069 / 798 22152

Lora Demireva

E-Mail: demireva@em.uni-frankfurt.de
Tel.: 069 / 798 25475

Dennis Schmehl

E-Mail: schmehl@em.uni-frankfurt.de
Tel.: 069 / 798 23890

Bildnachweis

Symbole erstellt mit Adobe Express und Microsoft Office

Stand: November 2024

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

HESSEN



Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend
und Soziales

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Sonnenberger Str. 2/ 2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de