

Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028

Regionaldossier Stadt Frankfurt

Ausgangslage - Prognoseergebnisse - Handlungsansätze

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

Management Summary

- Von 2021 bis 2028 werden in der Stadt Frankfurt **11.530 fehlende Arbeits- und Fachkräfte** prognostiziert.
- Dies umfasst eine Größenordnung von **zwei Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021.
- Dies hängt damit zusammen, dass sich die Zahl der **jährlichen Renteneintritte** in der Stadt von **ca. 7.000 Personen** im Jahr **2022** auf **über 17.000 Personen** im Jahr **2032** erhöhen wird. Dabei droht die Gefahr, dass sich der Fachkräftemangel verstetigt, da sich die Lücken aufsummieren.
- Es wird erwartet, dass bei Personen **ohne Berufsausbildung ein Überhang von 12.790 Personen** entsteht, während sich die Defizite bei Personen **mit einer Berufsausbildung (3.410 fehlende Beschäftigte)** und einem **akademischen Abschluss (20.910 fehlende Beschäftigte)** bilden.
- Ein **starker Fachkräftemangel** wird vor allem für die sozialen Berufe in **Erziehung und Pflege** sowie die betriebswirtschaftlichen Berufe **Unternehmensorganisation und -strategie** erwartet. Hohe Defizite finden sich zudem im **Handwerk**, dem **IT-Bereich** und bei den **Finanzdienstleistungen**.
- Mögliche **Handlungsansätze**, um den Fachkräftemangel zu lindern, sollten insbesondere die **Zielgruppen** der **Fachkräftesicherung** fokussieren und deren **Potenziale** noch besser **erschließen**.
- Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die lokalen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure bei ihren Aktivitäten zu **unterstützen** werden **im Jahr 2023 Zukunftswerkstätten** in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten angeboten.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	2
Ausgangslage.....	4
Prognoseergebnisse	6
Regionale Beschäftigungssituation	17
Zentrale Befunde Beschäftigungssituation in der Stadt Frankfurt.....	17
Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation	19
Glossar.....	23
Abbildungsverzeichnis.....	27
Impressum.....	28

Ausgangslage

Die Stadt Frankfurt ist durch einen sehr starken Dienstleistungssektor gekennzeichnet. Der Finanzplatz Frankfurt und die hohe Konzentration von wirtschaftsnahen Dienstleistungen definieren die Stadt. Durch den Frankfurter Flughafen und die zentrale Lage der Stadt hat zudem der Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ eine hohe Bedeutung. Auch die Wirtschaftszweige „Gesundheits- und Sozialwesen“ und der Einzelhandel bieten eine Vielzahl von Arbeitsplätzen in Frankfurt. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2021 vorgestellt. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarstädte Wiesbaden und Offenbach sowie Hessens dargestellt.

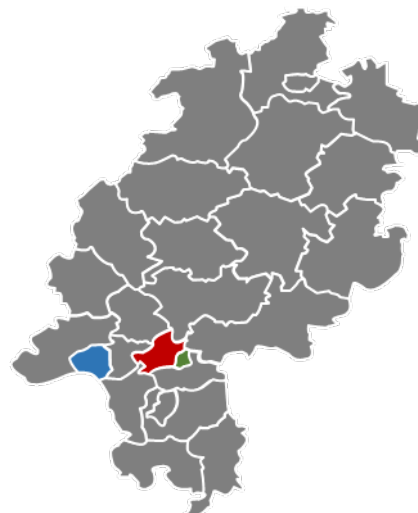
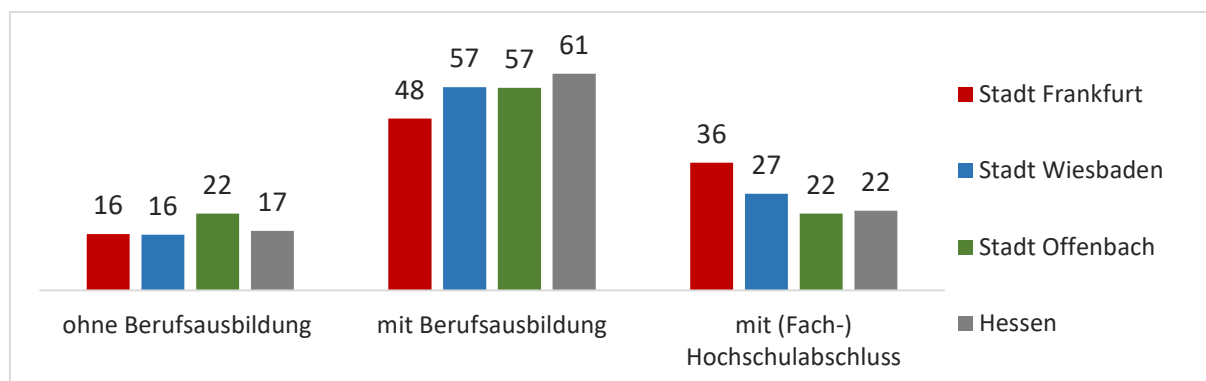


Tabelle 1: Bevölkerungsdaten der Stadt Frankfurt und ausgewählter Vergleichsregionen

Bevölkerungsdaten	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Stadt Offenbach	Hessen
Bevölkerungsstand	759.224	278.950	131.295	6.295.017
Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (in %)	+17,2	+1,5	+9,6	+3,3
Bevölkerungsprognose bis 2028 (in %)	+7,9	+2,5	+6,5	+1,2
Bevölkerung ab 55 (in %)	28,1	34,1	29,1	36,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	24,7	26,2	26,8	24,5
Ausländeranteil (in %)	29,5	20,6	37,5	17,1

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten¹ mit Arbeitsort in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021)

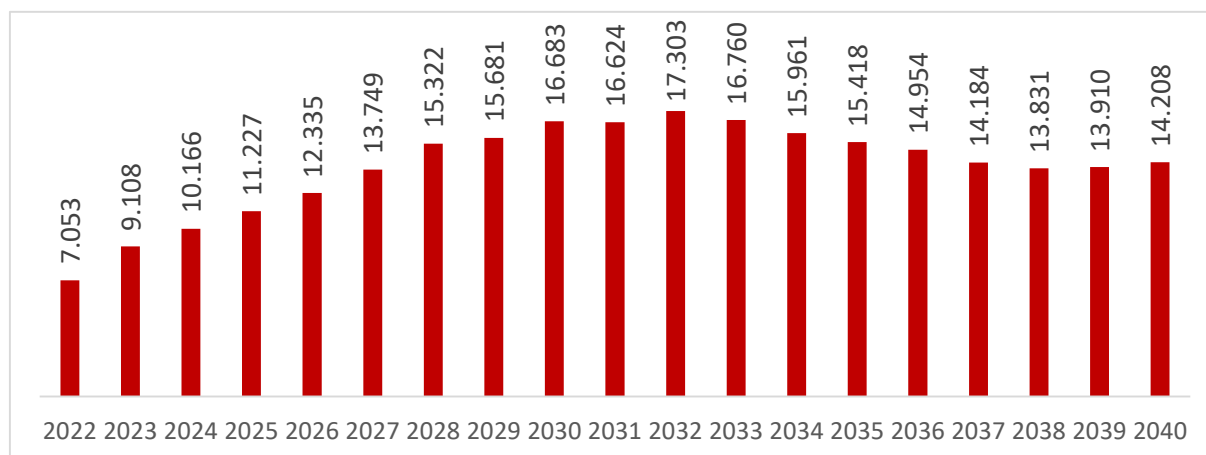


¹ Wenn hier und im Folgenden nur von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint.

Tabelle 2: Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten der Stadt Frankfurt und ausgewählter Vergleichsregionen

Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Stadt Offenbach	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	603.149	140.610	46.980	2.657.751
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis unter 25 Jahre (in %)	7,0	8,7	9,8	9,0
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis unter 65 Jahre (in %)	16,2	20,2	17,6	21,8
Teilzeitquote (in %)	26,6	28,9	30,8	29,3
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	77.538	25.157	12.699	568.191
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	52,4	54,1	57,9	57,5
Beschäftigungsquote (in %)	59,0	60,3	61,6	60,4
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	55,7	56,0	54,5	56,4
Ausbildungsquote (in %)	2,7	3,7	4,2	3,7
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	11,8	6,4	5,0	5,6
Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	9,2	9,9	13,3	9,2
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	28.139	11.944	7.345	178.086
Arbeitslosenquote (in %)	6,6	7,7	9,6	5,2
Arbeitslosenquote 15 bis unter 25 Jahre (in %)	6,4	8,2	9,1	4,8
Arbeitslosenquote 55 bis unter 65 Jahre (in %)	7,4	7,4	11,1	5,2
Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen (in %)	35,8	48,1	43,7	37,3
Einpendlerquote (in %)	64,6	57,1	68,2	15,3
Auspendlerquote (in %)	33,4	45,8	73,4	11,0

Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben in der Stadt Frankfurt bis zum Jahr 2040



Prognoseergebnisse

Die Prognosen² zeigen die voraussichtlich entstehenden Defizite, Ausgleiche oder Überhänge an Fachkräften³ in der Periode von 2021 bis zum Jahr 2028, die sowohl in Anzahl von Personen als auch als prozentualer Anteil an dem Beschäftigtenbestand (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte) im Ausgangsjahr 2021 dargestellt werden. Diese Defizite, Ausgleiche oder Überhänge werden durch die Gegenüberstellung der Veränderung des Fachkräfteangebots und der Fachkräftenachfrage von 2021 bis 2028 ermittelt. Die Nachfrage unterteilt sich wiederum in (überwiegend) altersbedingten Ersatzbedarf und konjunkturbedingten Veränderungsbedarf. Die Ergebnisse der Stadt Frankfurt werden im Vergleich zu ihren Nachbarstädten Offenbach und Wiesbaden sowie zu Hessen dargestellt.

Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot in der Stadt Frankfurt zwischen 2021 und 2028

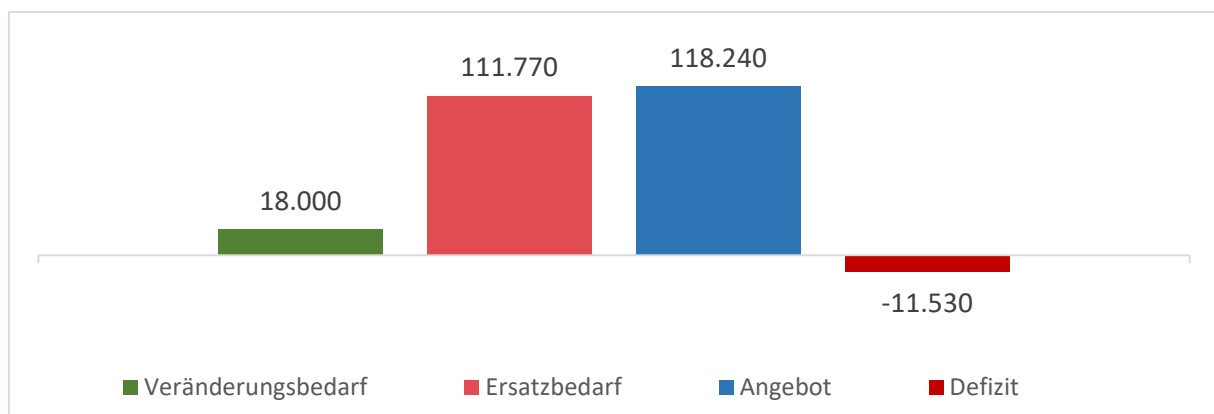
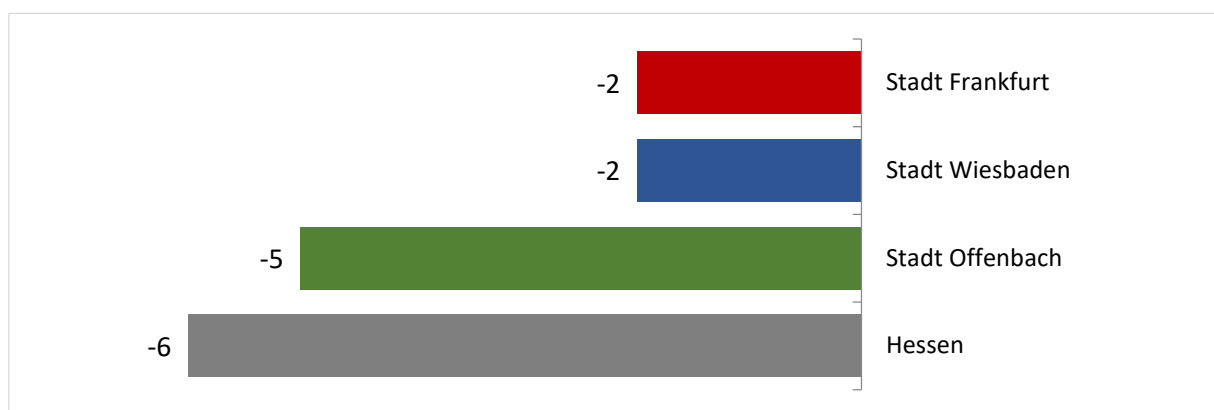


Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent



² Ein ausführlicher Anhang mit Hinweisen zur Methode zur Erstellung der Prognosen findet sich auf der [Projektwebsite](#).

³ Hier und im Folgenden wird nur von Fachkräften gesprochen, damit können alle Arbeits-, Fach- und Führungskräfte gemeint sein.

Stadt Frankfurt

Tabelle 3: Anzahl fehlender Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen

Prognose	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Stadt Offenbach	Hessen
Fehlende Fachkräfte	-11.530	-3.730	-2.780	-178.470

Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent

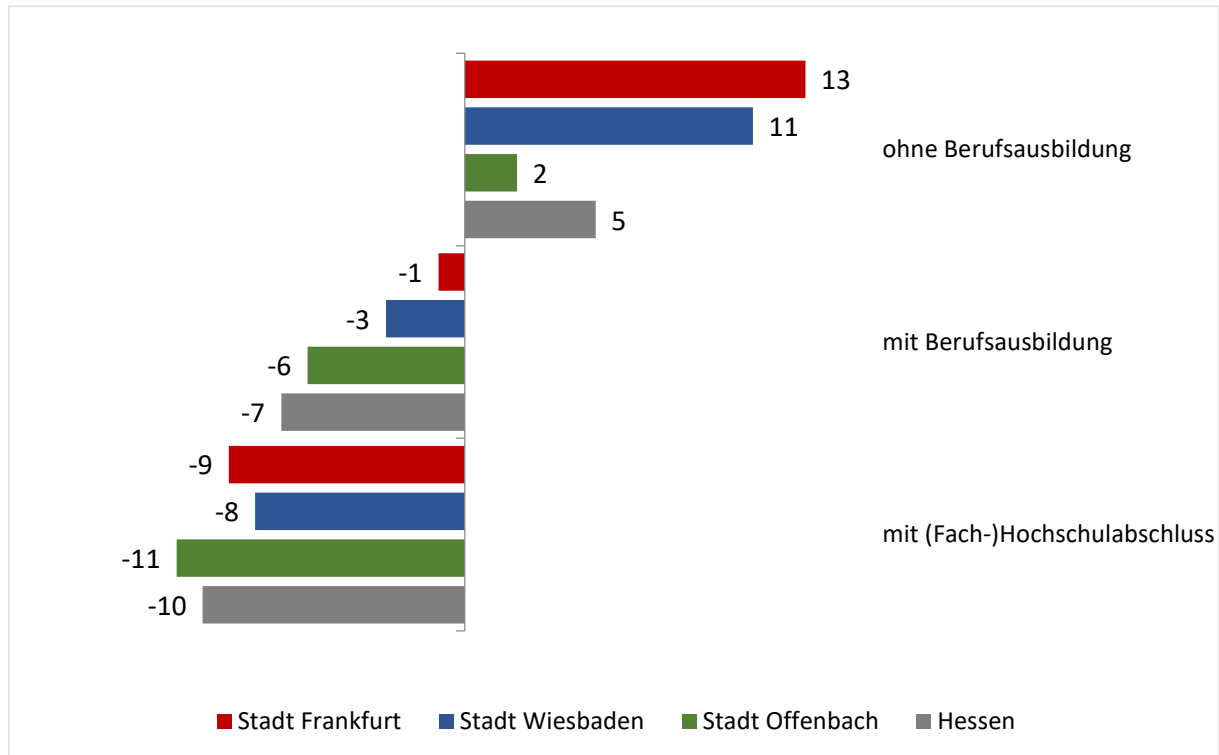


Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Arbeits- und Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen

Qualifikationsniveau	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Stadt Offenbach	Hessen
ohne Berufsausbildung	12.790	2.750	260	22.890
mit Berufsausbildung	-3.410	-3.040	-1.740	-134.820
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-20.910	-3.430	-1.300	-66.540

Tabelle 5: Prognostizierte Defizite, Ausgleiche oder Überhänge in verschiedenen Berufsgruppen zwischen 2021 und 2028 in der Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
12 Gartenbauberufe und Floristik	2.188	29%	8%	52%	36%	70	470	540	500	-40	-2%
121 Gartenbau	1.980	27%	7%	52%	37%	60	430	490	460	-30	-2%
22 Kunststoffherstellung u. -verarbeitung, Holzbe- u. -verarbeitung	1.110	13%	4%	57%	56%	0	200	200	190	-10	-1%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	3.241	21%	3%	59%	35%	150	420	570	540	-30	-1%
232 Technische Mediengestaltung	2.714	21%	3%	59%	32%	160	260	420	350	-70	-3%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	2.636	8%	2%	70%	59%	-20	590	570	560	-10	0%
242 Metallbearbeitung	1.193	7%	2%	72%	63%	-10	240	230	230	0	0%
244 Metallbau und Schweißtechnik	1.021	10%	3%	66%	51%	0	220	220	210	-10	-1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	15.332	8%	2%	77%	47%	70	2.910	2.980	2.930	-50	0%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	8.971	7%	3%	78%	53%	120	1.870	1.990	1.910	-80	-1%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	6.361	9%	2%	76%	37%	-50	1.040	990	1.020	30	0%

⁴ SvB bezeichnet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ageB bezeichnet ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	12.922	7%	1%	77%	47%	360	2.370	2.730	2.380	-350	-3%
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	1.514	3%	0%	80%	40%	10	110	120	110	-10	-1%
262 Energietechnik	3.873	5%	1%	73%	45%	60	660	720	640	-80	-2%
263 Elektrotechnik	7.535	9%	1%	79%	48%	290	1.600	1.890	1.630	-260	-3%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	12.200	10%	1%	77%	54%	280	2.300	2.580	2.260	-320	-3%
271 Technische Forschung und Entwicklung	4.349	7%	0%	76%	57%	70	620	690	540	-150	-3%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.085	18%	2%	75%	57%	50	240	290	270	-20	-2%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	6.766	11%	1%	78%	51%	160	1.440	1.600	1.450	-150	-2%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	11.671	39%	10%	49%	26%	340	2.260	2.600	2.800	200	2%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	2.968	26%	5%	60%	23%	20	600	620	580	-40	-1%
293 Speisenzubereitung	8.620	44%	13%	45%	26%	300	1.630	1.930	2.200	270	3%
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	7.079	19%	1%	65%	35%	320	1.140	1.460	1.190	-270	-4%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	6.727	19%	1%	65%	35%	300	1.040	1.340	1.090	-250	-4%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
32 Hoch- und Tiefbauberufe	7.328	23%	3%	59%	50%	320	1.150	1.470	1.140	-330	-5%
321 Hochbau	6.623	24%	3%	58%	50%	280	1.020	1.300	980	-320	-5%
33 (Innen-)Ausbauberufe	3.280	18%	3%	55%	49%	140	550	690	540	-150	-5%
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz	1.459	9%	2%	56%	52%	60	270	330	270	-60	-4%
333 Aus-, u. Trockenbau, Isolation, Zimmerei, Glaserei, Rolllädenbau	1.517	28%	3%	55%	47%	70	210	280	210	-70	-5%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	9.672	21%	12%	60%	31%	400	3.080	3.480	3.030	-450	-5%
341 Gebäudetechnik	5.856	30%	18%	61%	26%	280	2.250	2.530	2.210	-320	-5%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1.858	6%	3%	60%	39%	60	350	410	330	-80	-4%
343 Ver- und Entsorgung	1.958	8%	2%	58%	31%	60	480	540	490	-50	-3%
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	10.986	13%	1%	75%	36%	120	2.170	2.290	1.940	-350	-3%
412 Biologie	1.251	28%	5%	64%	34%	20	160	180	180	0	0%
413 Chemie	9.129	10%	1%	77%	35%	100	1.910	2.010	1.640	-370	-4%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	35.086	10%	1%	76%	45%	2.170	4.860	7.030	5.650	-1.380	-4%
431 Informatik	10.293	12%	1%	76%	41%	640	1.640	2.280	1.880	-400	-4%

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	11.509	7%	0%	79%	49%	630	1.400	2.030	1.620	-410	-4%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	5.963	11%	1%	76%	45%	360	960	1.320	1.090	-230	-4%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	7.321	11%	0%	72%	45%	540	860	1.400	1.060	-340	-5%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	56.047	41%	3%	76%	34%	240	8.880	9.120	9.800	680	1%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	19.919	37%	8%	64%	43%	110	3.620	3.730	4.200	470	2%
514 Servicekräfte im Personenverkehr	21.515	63%	0%	85%	4%	80	2.930	3.010	2.900	-110	-1%
515 Überwachung und Steuerung, Verkehrsbetrieb	3.538	20%	1%	81%	33%	30	730	760	680	-80	-2%
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	9.325	11%	1%	78%	35%	30	1.280	1.310	1.250	-60	-1%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	18.349	38%	15%	71%	38%	100	5.000	5.100	4.280	-820	-4%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	11.596	45%	23%	59%	40%	60	4.150	4.210	3.690	-520	-4%
525 Bau- und Transportgeräteführung	1.006	9%	1%	72%	45%	30	310	340	310	-30	-3%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	16.065	33%	6%	74%	31%	690	3.650	4.340	4.430	90	1%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	15.720	33%	6%	74%	31%	670	3.600	4.270	4.360	90	1%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
54 Reinigungsberufe	21.570	77%	32%	50%	34%	870	5.190	6.060	5.750	-310	-1%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	22.150	13%	1%	76%	48%	500	3.700	4.200	3.730	-470	-2%
611 Einkauf und Vertrieb	17.253	13%	1%	78%	52%	330	2.990	3.320	2.960	-360	-2%
612 Handel	1.231	14%	2%	72%	53%	20	190	210	190	-20	-2%
613 Immobilienwirtschaft, Facility-Management	3.666	17%	3%	67%	26%	180	540	720	590	-130	-4%
62 Verkaufsberufe	27.250	59%	22%	50%	32%	-710	4.350	3.640	4.470	830	3%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	18.787	63%	25%	50%	32%	-410	2.980	2.570	3.270	700	4%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	4.905	45%	8%	56%	32%	-200	770	570	650	80	2%
623 Verkauf von Lebensmitteln	2.036	57%	27%	37%	35%	-50	360	310	320	10	0%
624 Verkauf v. drogerie- u. apothekenüblichen Waren, Sanitäts- u. Medizinbedarf	1.242	65%	10%	40%	27%	-40	170	130	130	0	0%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	21.486	47%	17%	52%	22%	1.080	2.670	3.750	3.480	-270	-1%
631 Tourismus und Sport	2.709	28%	4%	67%	21%	100	400	500	440	-60	-2%
632 Hotellerie	4.829	32%	8%	59%	23%	220	620	840	860	20	0%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
633 Gastronomie	12.612	56%	23%	44%	21%	680	1.550	2.230	2.020	-210	-2%
634 Veranstaltungsservice, -management	1.336	43%	23%	63%	32%	80	110	190	160	-30	-2%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	115.014	28%	5%	68%	37%	3.060	20.850	23.910	21.800	-2.110	-2%
711 Geschäftsführung und Vorstand	6.341	13%	2%	66%	42%	230	1.530	1.760	1.460	-300	-5%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	50.680	16%	1%	71%	40%	1.830	8.150	9.980	8.450	-1.530	-3%
714 Büro und Sekretariat	48.834	43%	10%	64%	33%	680	9.780	10.460	10.500	40	0%
715 Personalwesen und -dienstleistung	8.233	25%	1%	69%	37%	290	1.070	1.360	1.220	-140	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	75.119	19%	1%	67%	22%	-110	10.800	10.690	9.540	-1.150	-2%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	56.429	18%	0%	67%	15%	-820	7.830	7.010	6.490	-520	-1%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	15.420	21%	2%	69%	34%	500	2.560	3.060	2.580	-480	-3%
723 Steuerberatung	3.270	27%	3%	61%	46%	210	410	620	470	-150	-5%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	24.438	31%	2%	61%	25%	1.050	4.240	5.290	4.490	-800	-3%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	9.169	27%	2%	55%	23%	370	910	1.280	1.100	-180	-2%
732 Verwaltung	13.203	34%	3%	63%	28%	630	2.880	3.510	2.920	-590	-4%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
733 Medien-, Dokumentations-, Informationsdienst	2.066	31%	2%	70%	21%	50	450	500	470	-30	-1%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	32.249	36%	6%	47%	28%	1.760	5.720	7.480	5.840	-1.640	-5%
811 Arzt- und Praxishilfe	7.297	42%	11%	44%	18%	430	1.050	1.480	1.270	-210	-3%
812 Medizinisches Laboratorium	1.938	37%	5%	60%	23%	120	340	460	370	-90	-5%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	13.893	34%	5%	46%	17%	830	2.810	3.640	2.440	-1.200	-9%
814 Human- und Zahnmedizin	4.237	28%	1%	40%	46%	240	670	910	750	-160	-4%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	2.004	47%	9%	49%	32%	130	310	440	370	-70	-3%
818 Pharmazie	2.147	28%	3%	61%	52%	0	420	420	370	-50	-2%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	9.307	43%	8%	45%	21%	560	1.900	2.460	2.300	-160	-2%
821 Altenpflege	5.872	42%	5%	41%	16%	340	1.430	1.770	1.450	-320	-5%
823 Körperpflege	1.920	57%	18%	42%	22%	100	220	320	360	40	2%
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.181	24%	5%	65%	40%	20	200	220	180	-40	-3%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	23.602	57%	6%	38%	18%	1.020	4.610	5.630	4.840	-790	-3%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	20.189	55%	5%	39%	18%	890	3.630	4.520	3.740	-780	-4%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	2.864	74%	11%	30%	12%	70	810	880	980	100	3%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	13.104	61%	16%	52%	35%	220	1.690	1.910	1.610	-300	-2%
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	2.396	67%	11%	39%	33%	50	460	510	410	-100	-4%
842 Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung, Betriebspädagogik	1.100	34%	1%	74%	43%	20	230	250	220	-30	-3%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	6.837	69%	22%	50%	34%	130	460	590	410	-180	-3%
844 Lehrtätigkeit in außerschulischen Bildungseinrichtungen	1.557	51%	8%	59%	38%	20	360	380	380	0	0%
845 Fahr-, Sportunterricht, außerschulische Bildungseinrichtungen	1.214	43%	15%	62%	34%	10	180	190	190	0	0%
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	4.294	49%	9%	50%	22%	120	590	710	650	-60	-1%
913 Gesellschaftswissenschaften	3.870	52%	10%	49%	19%	100	510	610	540	-70	-2%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	21.813	21%	1%	65%	36%	850	2.520	3.370	2.810	-560	-3%
921 Werbung und Marketing	15.958	21%	1%	68%	39%	510	1.580	2.090	1.720	-370	-2%

Stadt Frankfurt

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsplatz ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsplatz (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
922 Öffentlichkeitsarbeit	1.553	24%	2%	57%	34%	60	170	230	190	-40	-3%
924 Redaktion und Journalismus	3.423	19%	2%	56%	26%	220	630	850	700	-150	-4%
93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	1.020	33%	8%	62%	43%	30	150	180	170	-10	-1%
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	3.054	26%	9%	53%	28%	180	580	760	650	-110	-4%
945 Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	1.343	18%	5%	62%	24%	90	240	330	280	-50	-4%

Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde Beschäftigungssituation in der Stadt Frankfurt

Im Ausklang der Covid-19-Pandemie rücken neben den Folgen des Ukrainekriegs andere den Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussende Faktoren wie vor allem das demografie- beziehungsweise altersbedingte Ausscheiden der „Babyboomer-Generation“ wieder stärker in den Blick. Zudem scheinen Trends wie Digitalisierung, branchenspezifischer Strukturwandel im Automotive- und Zulieferersektor und die Auswirkungen der Energiewende auf. Zentral bleibt jedoch die Frage, wie der aktuelle und zukünftige Bedarf an Fachkräften angesichts dieser umfangreichen Herausforderungen befriedigt werden kann, um die künftige Entwicklung von Wirtschaft, Betrieben und öffentlicher Verwaltung sichern und stärken zu können. Ein möglichst hohes Maß an Transparenz ist hierfür zunächst unverzichtbar. Einen Beitrag zu dieser leisten in Hessen regionale Berufsprognosen, die hier bis zum Jahr 2028 vorgelegt werden. Darin zeigt sich, in welchem Maße Fachkräftengpässe in einzelnen Berufsgruppen mittelfristig vorhanden sein werden. Zudem sensibilisieren die Berufsprognosen dafür, dass der Ersatzbedarf auch noch über 2028 hinaus, vermutlich bis in die 2040er Jahre hinein hoch bleiben wird. Damit wird deutlich, dass es dringend vorausschauend ausgerichtet und nachhaltig konzipierter regionaler Strategien in Hessen bedarf, um bereits in der Gegenwart die Grundlage zur Bewältigung des demografischen Wandels zu legen.

Transparenz zu kurzfristigen Entwicklungen bedeutet im Falle der Stadt Frankfurt, dass zwischen 2021 und 2028 laut Prognose **11.530 Fachkräfte fehlen** werden. Dies entspricht einer Größenordnung von zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021. Verglichen mit den anderen hessischen Städten ist der prozentuale Anteil geringer als in Offenbach und ebenso hoch wie in Wiesbaden. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt ist die Lücke deutlich geringer. So besteht in Frankfurt zwar ein sehr hoher und überwiegend altersbedingter Ersatzbedarf, der von 2021 bis 2028 111.770 Personen umfasst, doch könnte diese Zahl von den laut Prognose in diesem Zeitraum neu in den Arbeitsmarkt eintretenden 118.240 Personen weiterhin kompensiert werden. Da für die Stadt jedoch ein deutliches wirtschaftliches Wachstum prognostiziert wird, steigt der Bedarf an Fachkräften bis zum Jahr 2028 um weitere 18.000 Personen an. Dieses starke wirtschaftliche Wachstum bedingt in der Prognose letztlich das Defizit.

In der Stadt Frankfurt werden sowohl bei Personen mit einer beruflichen Qualifizierung als auch bei jenen mit einem akademischen Abschluss Lücken an Beschäftigten prognostiziert. Sie erreichen eine Größenordnung von einem beziehungsweise neun Prozent der im Jahr 2021 in der Stadt sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen. Dies bedeutet, dass bis zum Jahr 2028 erwartet wird, dass der Wirtschaft in der Stadt 3.410 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss und 20.910 Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss fehlen werden. Bei den Personen ohne Berufsabschluss wird hingegen ein deutlicher Überhang prognostiziert. Dieser erreicht eine Größenordnung von 13 Prozent der Ungelernten im Jahr 2021. Zwischen 2021 und 2028 wird in der Stadt also erwartet, dass es 12.790 Personen ohne Berufsabschluss mehr als offene Stellen auf diesem Qualifikationsniveau gibt. Die Größen der Lücken und Überhänge sind in der Stadt Frankfurt ähnlich wie jene in Wiesbaden. In Offenbach hingegen werden auf den oberen Qualifikationsniveaus größere Engpässe und bei den Personen ohne Berufsausbildung ein geringerer Überhang erwartet. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt fallen in der Stadt Frankfurt insbesondere die geringe Lücke in Bezug auf Personen mit Berufsabschluss und der große Überhang an Personen ohne Berufsabschluss auf. Das dieser Überhang in Frankfurt so groß ausfällt, ist einer der Gründe für das etwas geringe rechnerische Defizit im innerhessischen Vergleich.

Stadt Frankfurt

Schaut man auf Ebene der Berufe in der Stadt Frankfurt, so werden auch hier vielfach deutliche Lücken und Engpässe in den Prognosen sichtbar. Bezogen auf absolute Zahlen finden sich sehr große Defizite von 2021 bis 2028 in den medizinischen Gesundheitsberufen (-1.640) und im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (-790). Dies hängt damit zusammen, dass aufgrund von Pandemie und alternder Bevölkerung der Gesundheits- und Pflegebereich deutlich ausgebaut werden muss. Gleiches trifft auf den Erziehungsbereich zu, in welchem der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten weiter zunimmt. Gleichzeitig ist der altersbedingte Ersatzbedarf in beiden Berufsgruppen sehr hoch. In der Stadt Frankfurt werden für die medizinischen Gesundheitsberufe ebenso hohe ungedeckte Bedarfe wie für die Altenpflege prognostiziert. Im hessischen Vergleich bewegen sich die insgesamt erwarteten Engpässe in diesen Berufsgruppen jedoch in vergleichsweise niedrigen Größenordnungen zwischen drei und fünf Prozent der im Jahr 2021 in der Stadt in diesen Berufen beschäftigten Personen.

Die höchsten Zahlen fehlender Fachkräfte finden sich in der Stadt Frankfurt hingegen im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (-2.110), wobei hier nur Personen der Berufsgruppen Unternehmensorganisation u. -strategie (-1.530) und Geschäftsführung und Vorstand (-300) fehlen werden und keine im Bereich Büro und Sekretariat (+40). Dies verdeutlicht, dass der demografische Wandel und der Austritt der Babyboomer-Generation aus dem Berufsleben in vielen Regionen auch mit einem Verlust an Führungskräften einhergehen. Gerade diese Beschäftigtengruppe mit langer Berufserfahrung ist weit weniger einfach zu ersetzen als andere Fachkräfte in anderen Aufgaben- und Berufsfeldern.

Neben den medizinischen, pflegenden und erzieherischen Berufen ist seit Jahren bekannt, dass auch das Handwerk besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist und dort in Zukunft ebenfalls besonders große Lücken zu erwarten sind. In Teilen trifft dies auch auf die Stadt Frankfurt zu, wo bis zum Jahr 2028 im Bereich Hoch- und Tiefbau des Baugewerbes 330 fehlenden Personen erwartet werden. Zudem wird auch für den Bereich der gebäude- und versorgungstechnischen Berufe ein Defizit von 450 fehlenden Personen prognostiziert.

Im Verkehrs- und Logistikbereich der Stadt Frankfurt wird hingegen ein Überhang an Fachkräften erwartet (+680). Dies gilt jedoch nur für den stationären Logistikbereich. Bei Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten (-820) und auch in den Reinigungsberufen (-310) werden Defizite prognostiziert. Zudem finden sich in der Stadt Frankfurt bis zum Jahr 2028 in Berufsgruppen deutliche Defizite, die in vielen anderen Regionen Hessens weniger hohe Beschäftigungszahlen aufweisen. Hierzu zählen beispielsweise die Gruppe der Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (-1.380 Beschäftigte), jene der Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-1.150 Beschäftigte), die Berufe in Recht und Verwaltung (-800 Beschäftigte) sowie die Berufsgruppe Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe (-560 Beschäftigte). Dies verdeutlicht den im Vergleich zu anderen Regionen Hessens unterschiedlichen Branchenmix der Großstadt und des Finanzzentrums Frankfurt.

Wie auch in den anderen kreisfreien Städten Hessens fällt die demografische Veränderung in der Stadt Frankfurt bis zum Jahr 2028 zwar deutlich aus und bedingt viele Defizite, doch werden für einige Berufsgruppen auch weiterhin Überhänge prognostiziert. Dies ist zum Beispiel in der Gruppe der Verkaufsberufe (+830 Personen) oder im bereits genannten Bereich der Verkehrs- und Logistikberufe (ohne Fahrzeugführung) der Fall. Dort werden Überhänge erwartet. Im Verkaufsbereich hängt dies mit der Digitalisierung und dem Strukturwandel des Handels zusammen, die dazu beitragen, dass sich die Situation trotz vieler Renteneintritte nicht zuspitzt.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Nach den Prognosen für den Zeitraum 2021 bis 2028 werden in der Stadt Frankfurt bereits kurz- bis mittelfristig Engpässe an Fachkräften erwartet, deren Auswirkungen lokale Unternehmen und öffentliche Verwaltung bereits zunehmend spüren. Es ist zudem abzusehen, dass sich die Situation auch in den Jahren nach 2028, vermutlich bis mindestens 2040, weiter verschärfen könnte und die Lücken sich stetig aufsummieren könnten. Doch können diese Folgen der vor allem demografisch bedingten Entwicklungen durch vorausschauendes und nachhaltig ausgerichtetes Handeln im Rahmen regionaler und lokaler Fachkräftesicherungsstrategien gestaltet werden. Die folgenden Ansätze könnten hierbei Teil dieses Entwicklungsprozesses sein.

1. Zielgruppen der Fachkräftesicherung noch besser gewinnen

Da die Fachkräftesicherung angesichts der demografischen Entwicklung für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen künftig noch herausfordernder werden wird, empfiehlt es sich die zielgruppenspezifische Ansprache als Teil einer wirksamen Fachkräftesicherungsstrategie zu stärken.

Dabei stellen die (potenziellen) Auszubildenden quantitativ nach wie vor die wichtigste Zielgruppe dar. Doch ihre Zahl ist während der Pandemie besonders stark zurückgegangen. Zur Sicherung der aktuellen und vor allem der zukünftigen Fachkräftebedarfe ist eine Erhöhung der Zahl Auszubildender unverzichtbar. Daher gilt es Betriebe und öffentliche Verwaltungen wie auch junge Menschen, die sich für eine mögliche Ausbildung entscheiden könnten, in ihrer Berufsorientierung und bei der Lösung von Passungsproblemen zu unterstützen. So blieben in der Stadt Frankfurt im Jahr 2021 zwar überdurchschnittlich viele Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen unversorgt und die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in der Stadt entsprach dem hessischen Durchschnitt. Dies zeigt, dass die duale Ausbildung in Frankfurt weiterhin Potenziale bietet. Auch während der Ausbildung sollten Betriebe die Auszubildenden im Falle von Herausforderungen und Hürden unterstützen, um Ausbildungsabbrüche möglichst schon vorausschauend zu vermeiden. Zudem ist die nachhaltige Bindung nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss an Betriebe und öffentliche Verwaltungen oder zumindest an die Region zu forcieren.

Gleichzeitig nimmt die Bedeutung neuer Entwicklungen wie der zunehmenden Anzahl junger Menschen, die ganz auf einen Berufs- oder Studienabschluss verzichten und gleich in den Arbeitsmarkt einmünden, seit einigen Jahren immer weiter zu. Bei einigen davon liegt gar noch ein Studienabbruch zwischen Schulabschluss und Arbeitsmarkteinstieg. Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten bei diesen Direkt- oder Quereinsteigerinnen und -einsteigern beträgt inzwischen im Schnitt hessenweit deutlich mehr als 30 Prozent. Damit diese jedoch über innerbetriebliches Lernen bzw. Learning on the Job zu Fachkräften entwickelt werden können, braucht es passgenaue Lernbedingungen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen. Grundlegend kann empfohlen werden, den Trend zum Berufseinstieg über alternative Zugänge wie Direkt- und Quereinstiege oder die Einstiege von Bachelorabsolvierenden auf Fachkraftstellen zu beobachten und zu sondieren, ob und wie diese Wege als relevante Beiträge zur Fachkräftesicherung vor Ort erfolgreich unterstützt werden können. Mit hoher Wahrscheinlichkeit bedarf es dafür einer Intensivierung intersektoraler und organisationsübergreifender Kooperationen vor Ort in den Regionen.

Frauen und ältere Beschäftigte bilden darüber hinaus zwei weitere besonders relevante Zielgruppen der Fachkräftesicherung, da diese besonders viele Personen umfassen. Die Beschäftigungsquote von

Stadt Frankfurt

Frauen in der Stadt Frankfurt liegt im hessischen Vergleich unterhalb des Durchschnitts und befindet sich in ganz Hessen noch immer unter jener von Männern. Frauen finden sich zudem deutlich öfter als Männer in Teilzeitbeschäftigung und seltener in Führungspositionen. Dort gilt es anzusetzen, um die Zahl von Personen für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung einschließlich Führungspositionen und Betriebsnachfolgerinnen kurz- bis mittelfristig deutlich zu erhöhen. Damit dies gelingen kann, sind verbesserte Rahmenbedingungen wie flexible Betreuungsstrukturen für Kinder und zu pflegende Angehörige notwendig. Zudem sollte geprüft werden, wie eine Verbesserung der Mobilität von Frauen erreicht werden kann. Frauen beim Wiedereinstieg oder beim betrieblichen Aufstieg gezielt zu unterstützen, stellt weitere Bausteine zur verbesserten Nutzung ihrer Potenziale dar. Dies schließt nicht zuletzt die Sensibilisierung von betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern ein, die Führungsfunktionen für Frauen eröffnen können. Auch bieten mobiles oder remote Arbeiten Chancen, die eine Vereinfachung der Verknüpfung von familiären und beruflichen Verpflichtungen erleichtern können. Allerdings stellt in diesem Falle die Verfügbarkeit hinreichender digitaler Infrastruktur die wesentliche Voraussetzung dafür dar.

Daneben können ältere, berufserfahrene und motivierte Beschäftigte aus der Babyboomer-Generation, die für eine über den Beginn des (durchschnittlichen wie gesetzlichen) Renteneintrittsalters hinausgehende Beschäftigung gewonnen werden können, ebenso ein beträchtliches Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellen – insbesondere, weil diese Beschäftigtengruppe stetig wachsen wird. Deshalb bedarf es der Unterstützung von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen, die es sich zum Ziel setzen, ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für längere Beschäftigung zu motivieren. Faktoren wie Wertschätzung für die geleistete Arbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle und remote Arbeiten können wichtige Elemente dafür sein. Zudem finden sich viele Beispiele guter Praxis, wie Betriebe oder öffentliche Verwaltungen durch intergenerationelle Teams die Produktivität steigern oder ältere Beschäftigte über Mentorentätigkeiten länger in Beschäftigung halten und dabei gleichzeitig deren Wissen sichern können. Nach einer langen Historie von Frühverrentungsprogrammen und Arbeitslosigkeit als Übergang in die Rente sollte jedoch auch auf Arbeitgeberseite das Potenzial älterer Arbeitnehmer zur Fachkräftesicherung wieder mehr in den Fokus rücken. Der Austausch zwischen verschiedenen Betrieben oder unterschiedlichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung kann einen wichtigen Beitrag leisten, um diesen Prozess voranzubringen.

Eine weitere Gruppe, deren Potenziale für die Fachkräftesicherung trotz guter technischer Hilfen, noch nicht ausreichend erschlossen ist, bilden Menschen mit Behinderungen. Gerade die Entwicklung von Hilfsmitteln wie beispielsweise Lesehilfen ist in den vergangenen Jahren bedingt durch die Digitalisierung schnell vorangeschritten und zudem bestehen vielfältige Fördermöglichkeiten bei der Anschaffung von Hilfsmitteln. Beispiele wie die Erschließung dieser und weiterer Arbeits- und Fachkräftepotenziale in der Praxis gelingen kann, werden in der [Broschüre Fachkräfte gewinnen und binden](#) aufgezeigt, die im Juni 2022 von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen und dem IWAK veröffentlicht wurde. Dort finden sich zudem Hinweise darauf, wie die Gewinnung der zuvor bereits genannten Studienzweiflerinnen für eine duale Berufsausbildung gelingen kann. Denn auch bei dieser Gruppe gilt es, Personen, die möglicherweise keinen geradlinigen Lebensweg aufweisen können, als Fachkräfte zu gewinnen und an ihre Betriebe und öffentlichen Verwaltungen oder zumindest an die Region zu binden.

Betriebe und öffentliche Verwaltungen sollten jedoch vor Ort auch die Potenziale der geflüchteten Menschen aus der Ukraine zur Arbeits- und Fachkräftesicherung im Blick haben. Ebenso gilt dies für Geflüchtete aus anderen Regionen der Welt. Passfähige Unterstützungsmaßnahmen sind dabei

Stadt Frankfurt

unerlässlich und oftmals bedarf es der Unterstützung bei zum Beispiel aufenthaltsrechtlichen Themen als auch bei Fragen der Anerkennung. Die Migration nach und Beschäftigung in Hessen kann dabei auch proaktiv forciert werden, indem Fachkräfte aus dem Ausland gezielt für eine Beschäftigung in Hessen angeworben werden. Viele Regionen, Betriebe, Unternehmen und Organisationen haben hier bereits gute Erfahrungen gesammelt, auf die es weiter aufzubauen gilt. Hierfür existieren in Hessen vielfältige Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote wie beispielsweise das WELCOMECENTER Hessen und das Pflegequalifizierungszentrum Hessen.

Zuletzt bilden arbeitslose Personen in der Stadt Frankfurt eine weitere Potenzialgruppe der Fachkräftesicherung. So ist die Arbeitslosenquote im hessischen Vergleich etwas überdurchschnittlich, was ebenso auf die Anteile junger und älterer Menschen in Arbeitslosigkeit zutrifft. Diese Gruppen künftig in Beschäftigung zu bringen und dabei mögliche spezifische Hürden noch weiter abzubauen, kann für die Stadt einen weiteren Baustein zur Fachkräftesicherung bilden.

Die Gewinnung und Bindung der aufgeführten Zielgruppen ist aktuell und auch zukünftig unerlässlich, da sich Betriebe und öffentliche Verwaltungen aufgrund der Fachkräfteengpässe in immer größerem Maße als attraktive Arbeitgeber erweisen müssen. Arbeitszeitmodelle, die zu den individuellen Bedarfen der Beschäftigten passen, wie auch sinnstiftende und partizipativ ausgerichtete Arbeitsansätze stellen zudem wichtige Koordination von Arbeitgeberattraktivität dar. Neben qualifikationsentsprechenden Entgelten werden individuelle Weiterentwicklungs- oder Bildungsoptionen zudem von Fachkräften immer häufiger erwartet. Auch hier können Betriebe und öffentliche Verwaltungen vor Ort maßgeblich dabei unterstützt werden, attraktive Arbeitgeber zu werden oder zu bleiben.

2. Strategien neu oder nachjustieren und Vernetzung schaffen

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

Die Entwicklung oder Fortschreibung einer solchen Strategie setzt zunächst den Austausch und die Kooperation der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteurinnen und -akteure vor Ort voraus. Unterstützung durch die lokale Politik ist darüber hinaus für die nachhaltige Einbindung aller lokal Handelnden besonders relevant. Zudem können weitere strategische Partnerschaften über die Grenzen von Städten und Kreisen hinaus zielführend sein, wenn es um die Entwicklung neuer Ansätze, die Bündelung von Ressourcen oder die Orientierung an der natürlichen Arbeitskräftemobilität, also der Verflechtung von regionalen Arbeitsmärkten oder gesellschaftlichen Strukturen geht. Denn oftmals ziehen Großunternehmen und Mittelzentren einer Region Arbeitskräfte aus der gesamten Umgebung an, was ebenso für Universitäten in größeren Städten gilt, die für Abiturientinnen und

Stadt Frankfurt

Abiturienten aus einem großen Umkreis attraktiv sind. Hier gilt es den Blick für einzelne Themen der Fachkräftesicherung zu schärfen, Kooperationen über die Grenzen des eigenen Kreises oder der eigenen kreisfreien Stadt hinaus zu öffnen, neue strategische Partner zu finden und diese Partnerschaften aktiv zu gestalten.

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

Kontakt für die Zukunftswerkstätten:

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

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

Internet: www.hessische-berufsprognosen.de

Glossar

Die in diesem Dossier dargestellten Daten zur Ausgangslage entstammen unterschiedlichen Datenquellen. Das nun folgende Glossar (inklusive Basisjahr, Quelle und Definition der Daten oder Indikatoren) gibt Aufschluss über die Definition der einzelnen Indikatoren, den Erhebungszeitpunkt sowie über die genaue Quelle.

Quellen der Tabelle 1 - Bevölkerungsdaten

Bevölkerungsstand

Definition: Bevölkerungsstand am 31.12.2021. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020

Definition: Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2020).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Bevölkerungsprognose bis 2028

Definition: Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2028 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr 2021.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt: Bevölkerung in Hessen 2060. Sonderauswertung aus den Ergebnissen der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2040 auf der Basis 31.12.2018

Bevölkerung ab 55

Definition: Anteil der Bevölkerung, der über 55 Jahre alt ist (Stichtag: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Bevölkerung unter 25

Definition: Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (Stichtag: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Ausländeranteil

Definition: Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Quellen der Tabelle 2 – Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort

Definition: Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmer die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zählen nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in Arbeitsmarktmonitor und in „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)“

Teilzeitquote

Definition: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort

Definition: Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2021). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten:

1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.
2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Arbeits- und Wohnort (Jahreszahlen)“

Beschäftigungsquote

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2021). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Stadt Frankfurt

Beschäftigungsquote Frauen

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2021). Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt.

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungsquote

Definition: Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)“, eigene Berechnungen

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr (1.10. des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen. Dabei muss die Eignung dafür geklärt sein bzw. die jeweiligen Voraussetzungen gegeben sein (Stichtag: 30.09.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2021, eigene Berechnungen

Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Berufsausbildungsstellen zählen alle bei der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr (1.10. des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) zur Vermittlung gemeldeten Berufsausbildungsstellen in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). (Stichtag: 30.09.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2021, eigene Berechnungen

Arbeitslose (absolut)

Definition: Als arbeitslos werden Personen gezählt, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, sich

Stadt Frankfurt

persönlich oder nach § 141 SB III elektronisch bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Arbeitslose - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“

Arbeitslosenquote

Definition: Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2021): Alle zivilen Erwerbspersonen sind die Summe aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen und Arbeitslosen. Bei den Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen werden die Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe auf alle zivilen Erwerbspersonen der jeweiligen Altersgruppe bezogen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Arbeitslosenquoten - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“

Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen

Definition: Verhältnis zwischen der Anzahl an Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in der Region (Jahresdurchschnitt 2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Arbeitslose - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“, eigene Berechnungen

Einpendlerquote

Definition: Anteil der Einpendlerinnen und Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Auspendlerquote

Definition: Anteil der Auspendlerinnen und Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Alle Prognosen bis 2028

Definition: Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen unter: <https://www.iwak-frankfurt.de/projekt/hessische-fachkrafteinitiative-zukunftsgerecht-und-regional-fachkrafteversicherung-in-hessen/>

Quelle: Eigene Berechnungen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) basierend auf Daten der folgenden Organisationen: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit; Hessisches Statistisches Landesamt; Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Deutscher Rentenversicherungsbund.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten mit Arbeitsort in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021).....	4
Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben in der Stadt Frankfurt bis zum Jahr 2040.....	5
Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot in der Stadt Frankfurt zwischen 2021 und 2028.....	6
Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent.....	6
Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in der Stadt Frankfurt und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent	7

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Bezugsquelle

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

oder

Website: www.hessische-berufsprognosen.de

Dossiererstellung

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

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

Dr. Christa Larsen

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

Tel.: 069 / 798 22152

Stand: Januar 2023

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

Stadt Frankfurt

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de