

Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028

Regionaldossier Stadt Wiesbaden

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 Wiesbaden **3.730 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. 2.150 Personen** im Jahr **2022** auf **über 4.200 Personen** im Jahr **2031** 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 2.750 Personen** entsteht, während sich die Defizite bei Personen **mit einer Berufsausbildung (3.040 fehlende Beschäftigte)** und einem **akademischen Abschluss (3.430 fehlende Beschäftigte)** bilden.
- Ein **starker Fachkräftemangel** wird vor allem für die sozialen Berufe in **Erziehung und Pflege** sowie im Bereich **Recht und Verwaltung** der Landeshauptstadt erwartet. Hohe Defizite finden sich zudem in **Handwerk** und **Logistik** sowie den **betriebswirtschaftlichen** und **Ingenieursberufen** oder dem **IT-Bereich**.
- 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	14
Zentrale Befunde Beschäftigungssituation in der Stadt Wiesbaden.....	14
Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation	16
Glossar.....	20
Abbildungsverzeichnis.....	24
Impressum.....	25

Ausgangslage

Die Stadt Wiesbaden ist durch ihr vielfältiges kulturelles Angebot und als Landeshauptstadt über Hessen hinaus bekannt. Daneben ist die Stadt durch eine hohe Konzentration von Verwaltung, Ministerien und Bundesbehörden gekennzeichnet. Gemessen an der Beschäftigtenzahl sind das Gesundheits- und Sozialwesen, das verarbeitende Gewerbe, die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie der Bereich Finanzen und Versicherung von besonderer Bedeutung. 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 Städte Frankfurt und Darmstadt sowie Hessens dargestellt.

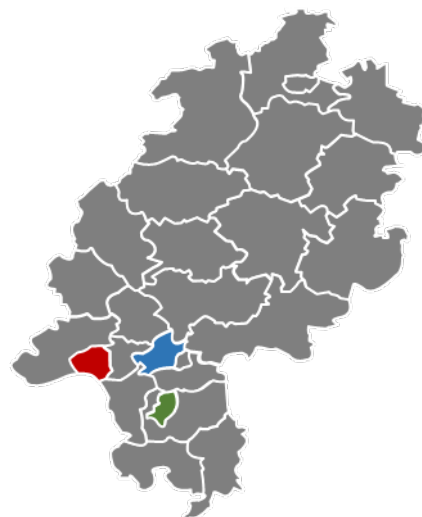
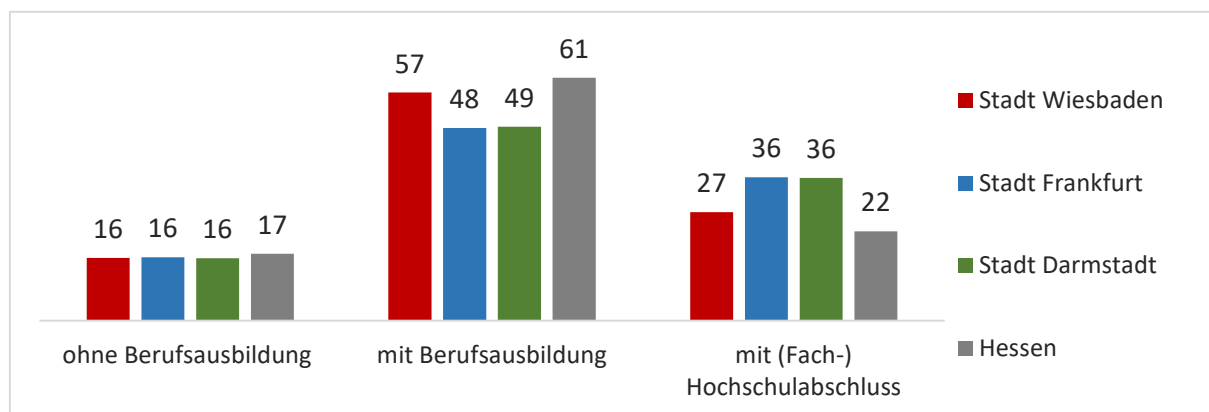


Tabelle 1: Bevölkerungsdaten der Stadt Wiesbaden und ausgewählter Vergleichsregionen

Bevölkerungsdaten	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
Bevölkerungsstand	278.950	759.224	159.631	6.295.017
Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (in %)	+1,5	+17,2	+13,2	+3,3
Bevölkerungsprognose bis 2028 (in %)	+2,5	+7,9	+8,0	+1,2
Bevölkerung ab 55 (in %)	34,1	28,1	29,8	36,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	26,2	24,7	27,2	24,5
Ausländeranteil (in %)	20,6	29,5	21,1	17,1

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

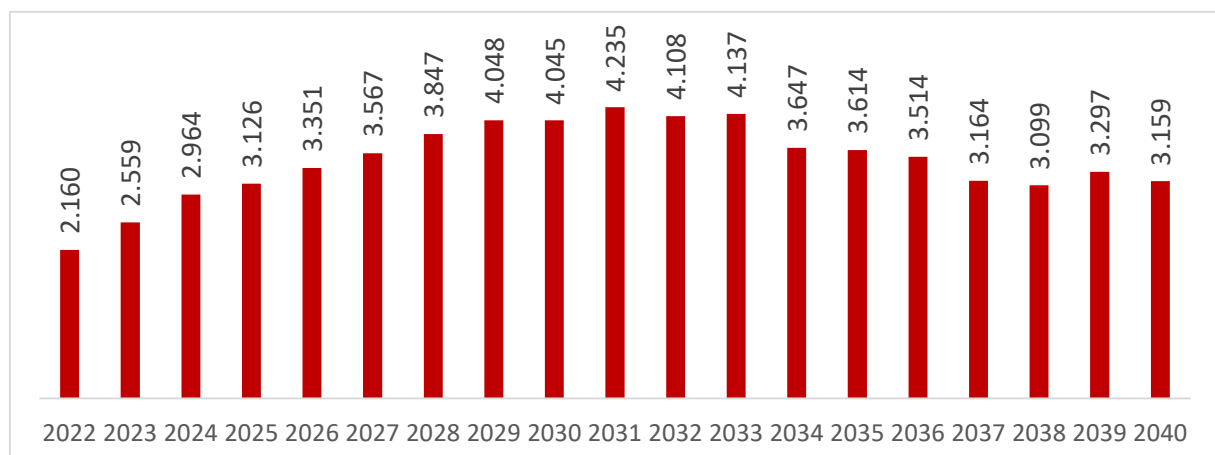


¹ Wenn hier und im Folgenden nur von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint.

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

Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	140.610	603.149	108.152	2.657.751
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis unter 25 Jahre (in %)	8,7	7,0	8,8	9,0
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis unter 65 Jahre (in %)	20,2	16,2	17,7	21,8
Teilzeitquote (in %)	28,9	26,6	29,6	29,3
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	25.157	77.538	18.240	568.191
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	54,1	52,4	59,7	57,5
Beschäftigungsquote (in %)	60,3	59,0	58,2	60,4
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,0	55,7	55,7	56,4
Ausbildungsquote (in %)	3,7	2,7	3,5	3,7
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	6,4	11,8	4,6	5,6
Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	9,9	9,2	10,2	9,2
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	11.944	28.139	5.192	178.086
Arbeitslosenquote (in %)	7,7	6,6	5,8	5,2
Arbeitslosenquote 15 bis unter 25 Jahre (in %)	8,2	6,4	4,8	4,8
Arbeitslosenquote 55 bis unter 65 Jahre (in %)	7,4	7,4	6,2	5,2
Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen (in %)	48,1	35,8	38,6	37,3
Einpendlerquote (in %)	57,1	64,6	69,2	15,3
Auspendlerquote (in %)	45,8	33,4	48,9	11,0

Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben in der Stadt Wiesbaden 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 Wiesbaden werden im Vergleich zu den Städten Frankfurt und Darmstadt sowie zu Hessen dargestellt.

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

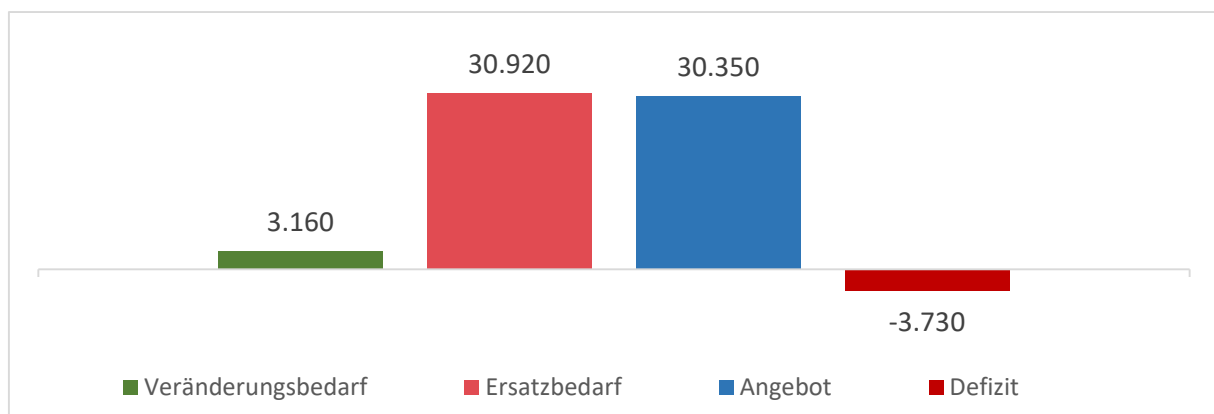
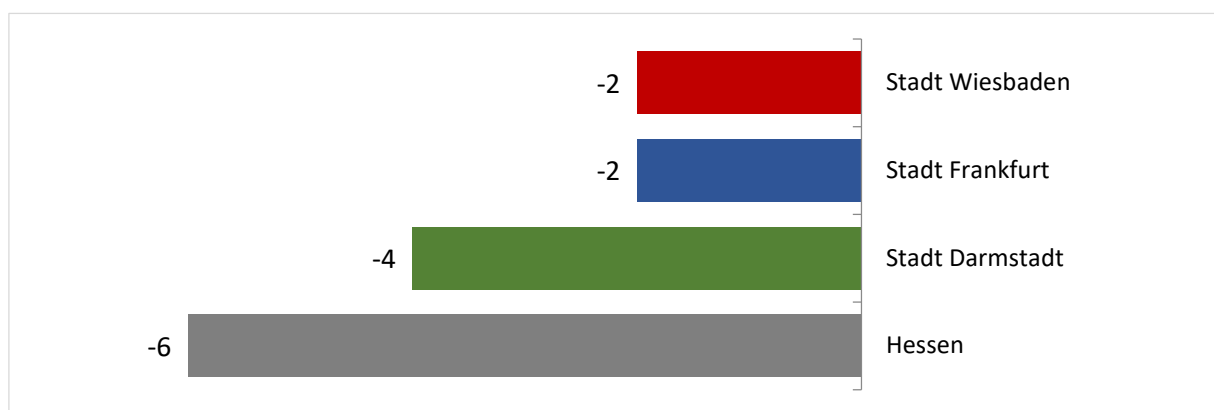


Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 in der Stadt Wiesbaden und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent



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.

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

Prognose	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
Fehlende Fachkräfte	-3.730	-11.530	-4.900	-178.470

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

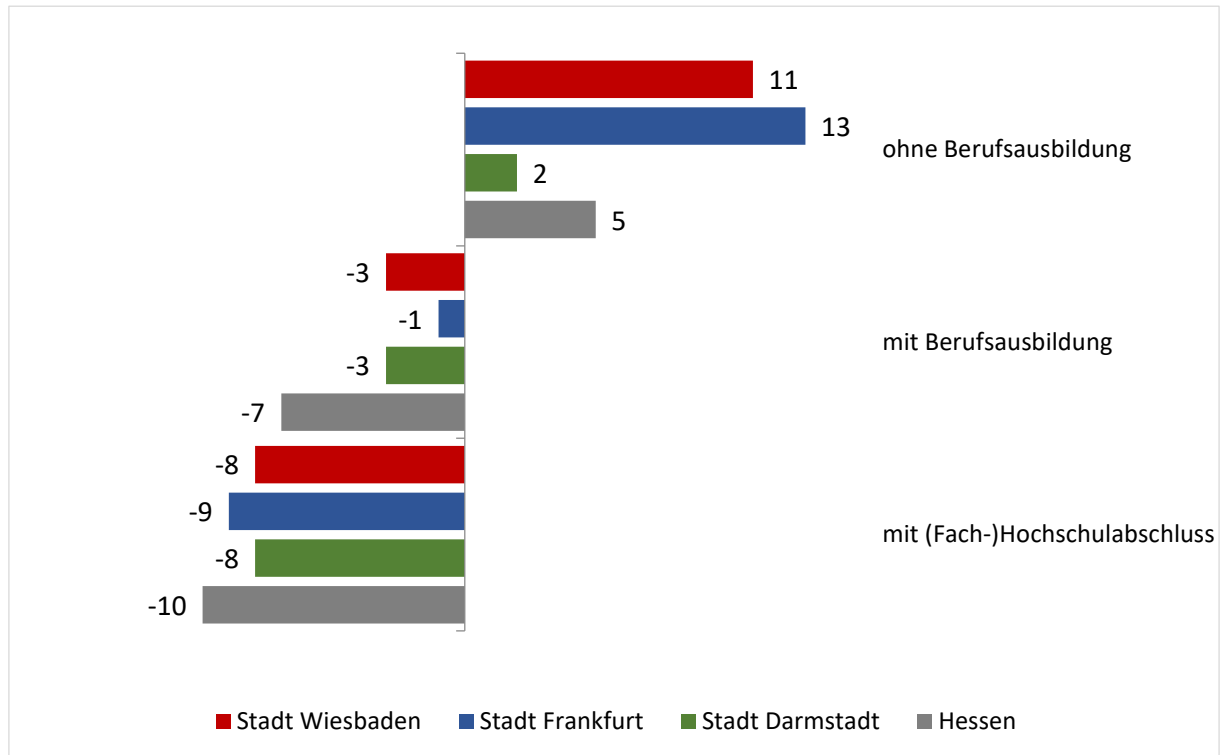


Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Arbeits- und Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus in der Stadt Wiesbaden und ausgewählten Vergleichsregionen

Qualifikationsniveau	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
ohne Berufsausbildung	2.750	12.790	450	22.890
mit Berufsausbildung	-3.040	-3.410	-1.820	-134.820
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-3.430	-20.910	-3.530	-66.540

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

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	1.757	44%	10%	32%	23%	20	320	340	250	-90	-5%
121 Gartenbau	1.615	43%	10%	32%	24%	20	280	300	220	-80	-5%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.384	20%	5%	61%	46%	20	210	230	210	-20	-1%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.160	6%	2%	56%	55%	-50	240	190	180	-10	-1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.416	6%	2%	67%	54%	-70	870	800	680	-120	-3%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.218	6%	1%	69%	54%	-70	680	610	510	-100	-3%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.198	8%	3%	61%	55%	0	190	190	170	-20	-2%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.923	9%	2%	63%	53%	40	520	560	440	-120	-4%
262 Energietechnik	1.107	5%	1%	57%	42%	10	170	180	150	-30	-3%
263 Elektrotechnik	1.621	12%	3%	68%	58%	30	300	330	260	-70	-4%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.873	14%	1%	70%	65%	30	660	690	510	-180	-6%

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

Stadt Wiesbaden

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)
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.454	12%	1%	67%	61%	10	420	430	330	-100	-7%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.007	44%	14%	43%	37%	100	570	670	820	150	5%
293 Speisenzubereitung	2.278	52%	17%	41%	33%	60	450	510	660	150	7%
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1.919	20%	2%	64%	48%	40	390	430	340	-90	-5%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.726	20%	2%	63%	49%	30	330	360	270	-90	-5%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.782	33%	4%	55%	54%	70	260	330	220	-110	-6%
321 Hochbau	1.623	35%	4%	54%	52%	70	220	290	190	-100	-6%
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.160	24%	7%	43%	38%	60	180	240	180	-60	-5%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.498	26%	16%	44%	35%	90	1.090	1.180	870	-310	-9%
341 Gebäudetechnik	1.778	44%	29%	39%	32%	50	770	820	600	-220	-12%
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.948	12%	0%	66%	41%	20	600	620	470	-150	-4%
413 Chemie	3.354	11%	0%	66%	40%	20	500	520	370	-150	-4%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	7.941	11%	1%	74%	54%	250	1.220	1.470	1.070	-400	-5%
431 Informatik	1.924	15%	1%	67%	52%	80	290	370	250	-120	-6%

Stadt Wiesbaden

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)
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.547	9%	0%	81%	71%	50	220	270	200	-70	-5%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.537	11%	1%	72%	53%	30	320	350	290	-60	-4%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	2.933	10%	0%	76%	45%	90	390	480	330	-150	-5%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	6.828	31%	11%	54%	62%	90	1.320	1.410	1.450	40	1%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.776	34%	13%	51%	50%	80	1.130	1.210	1.250	40	1%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.854	25%	12%	50%	51%	80	1.070	1.150	1.010	-140	-4%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.495	27%	13%	50%	47%	80	990	1.070	930	-140	-4%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.875	30%	12%	60%	62%	50	450	500	520	20	1%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.774	31%	13%	60%	62%	40	430	470	490	20	1%
54 Reinigungsberufe	5.854	85%	37%	45%	44%	100	1.710	1.810	1.960	150	3%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.120	14%	2%	79%	63%	-100	1.130	1.030	940	-90	-1%
611 Einkauf und Vertrieb	4.558	12%	1%	83%	70%	-70	880	810	750	-60	-1%
62 Verkaufsberufe	9.801	58%	19%	43%	36%	30	1.690	1.720	2.390	670	7%

Stadt Wiesbaden

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)
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	6.496	61%	22%	42%	34%	0	1.090	1.090	1.950	860	13%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.563	43%	12%	51%	44%	-20	280	260	240	-20	-1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.031	63%	22%	37%	39%	40	180	220	180	-40	-4%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	4.325	61%	29%	41%	38%	210	590	800	820	20	0%
633 Gastronomie	3.262	68%	33%	37%	34%	180	410	590	600	10	0%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	22.301	36%	9%	61%	50%	-60	5.410	5.350	5.010	-340	-2%
711 Geschäftsführung und Vorstand	1.110	14%	3%	65%	61%	10	350	360	270	-90	-8%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	7.398	19%	2%	67%	61%	10	1.610	1.620	1.310	-310	-4%
714 Büro und Sekretariat	12.529	49%	14%	56%	40%	-90	3.220	3.130	3.180	50	0%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.184	29%	2%	64%	58%	20	200	220	200	-20	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	12.366	27%	2%	66%	42%	-280	2.380	2.100	1.850	-250	-2%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	8.590	26%	1%	66%	38%	-290	1.570	1.280	1.160	-120	-1%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	3.102	28%	3%	67%	50%	0	690	690	590	-100	-3%

Stadt Wiesbaden

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)
73 Berufe in Recht und Verwaltung	9.083	30%	2%	61%	30%	300	1.930	2.230	1.770	-460	-5%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1.220	31%	4%	61%	49%	10	240	250	250	0	0%
732 Verwaltung	7.535	30%	2%	61%	25%	290	1.600	1.890	1.450	-440	-6%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	11.575	40%	6%	48%	39%	830	2.110	2.940	1.780	-1.160	-10%
811 Arzt- und Praxishilfe	3.055	42%	7%	38%	24%	230	460	690	410	-280	-9%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.901	37%	6%	49%	31%	380	970	1.350	780	-570	-12%
814 Human- und Zahnmedizin	1.498	31%	1%	59%	51%	110	250	360	230	-130	-9%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.137	40%	9%	34%	28%	150	600	750	650	-100	-3%
821 Altenpflege	1.630	36%	4%	29%	25%	130	360	490	350	-140	-9%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	7.932	58%	6%	41%	26%	620	1.560	2.180	1.580	-600	-8%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6.793	56%	5%	44%	27%	580	1.180	1.760	1.170	-590	-9%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	1.044	77%	11%	28%	19%	30	330	360	390	30	3%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	2.841	63%	17%	58%	55%	50	530	580	530	-50	-2%

Stadt Wiesbaden

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)	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)
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	3.612	25%	3%	67%	65%	20	500	520	450	-70	-2%
921 Werbung und Marketing	2.600	24%	2%	67%	63%	10	300	310	270	-40	-2%
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	1.029	33%	9%	49%	46%	10	200	210	170	-40	-4%

Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde Beschäftigungssituation in der Stadt Wiesbaden

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 Fachkräftengaps 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 Wiesbaden, dass zwischen 2021 und 2028 laut Prognose **3.730 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 Darmstadt, jedoch ebenso groß wie in Frankfurt. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt ist die Lücke deutlich geringer. Das Defizit wird vor allem durch den sehr hohen und überwiegend altersbedingten Ersatzbedarf verursacht, der von 2021 bis 2028 in der Stadt Wiesbaden 30.920 Personen umfasst. Die laut Prognose in diesem Zeitraum neu in den Arbeitsmarkt eintretenden 30.350 Personen werden die entstehende Lücke nicht vollständig kompensieren können. Da für die Stadt zudem ein leichtes wirtschaftliches Wachstum prognostiziert wird, steigt der Bedarf an Fachkräften bis zum Jahr 2028 um weitere 3.160 Personen an.

In der Stadt Wiesbaden 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 drei beziehungsweise acht 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 3.040 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss und 3.430 Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss fehlen werden. Bei den Personen ohne Berufsabschluss wird hingegen ein deutlicher Überhang prognostiziert. Dieser erreicht eine Größenordnung von elf Prozent der Ungelernten im Jahr 2021. Zwischen 2021 und 2028 wird in der Stadt also erwartet, dass es 2.750 Personen ohne Berufsabschluss mehr als offene Stellen auf diesem Qualifikationsniveau gibt. Die Größen der Lücken sind in der Stadt Wiesbaden ähnlich wie jene der anderen Städte, wobei der Überhang bei den Personen ohne Berufsausbildung in Wiesbaden und Frankfurt jeweils deutlich höher prognostiziert wird als in Darmstadt. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sind die Lücken auf den beiden oberen Qualifikationsebenen in der Stadt Wiesbaden niedriger, der Überhang an Personen ohne Berufsabschluss hingegen wird größer erwartet.

Stadt Wiesbaden

Schaut man auf Ebene der Berufe in der Stadt Wiesbaden, so werden auch hier vielfach deutliche Lücken und Engpässe in den Prognosen sichtbar. Bezogen auf absolute Zahlen finden sich die größten Defizite von 2021 bis 2028 in den medizinische Gesundheitsberufen (-1.160) und im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (-600). 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 Wiesbaden werden für die medizinischen Gesundheitsberufe etwas höhere ungedeckte Bedarfe als für die Altenpflege prognostiziert. Insgesamt bewegen sich die erwarteten Engpässe in diesen Bereichen in den Größenordnungen zwischen acht und zehn Prozent der im Jahr 2021 in der Stadt in diesen Berufen beschäftigten Personen.

Daneben werden in der Stadt Wiesbaden auch große Lücken im Bereich Recht und Verwaltung (-460) prognostiziert und sehr hohe Zahlen fehlender Arbeits- und Fachkräfte finden sich zudem im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (-340), wobei hier vor allem Personen der Berufsgruppe Unternehmensorganisation u. -strategie (-310) fehlen werden und nicht aus dem Bereich Büro und Sekretariat (+50). 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 das Handwerk besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist und dort in Zukunft ebenfalls besonders große Lücken zu erwarten sind. So auch in der Stadt Wiesbaden bis zum Jahr 2028, wobei zumindest für das Baugewerbe mit 110 fehlenden Personen im Bereich Hoch- und Tiefbau eine weniger starke Betroffenheit erwartet wird. Allerdings wird für den Bereich der gebäude- und versorgungstechnischen Berufe ein großes Defizit von 310 fehlenden Personen prognostiziert. Gerade in seiner Untergruppe Gebäudetechnik fällt dieser Mangel in der Stadt Wiesbaden besonders gravierend aus, da hier mit einem Minus von 220 Personen gerechnet wird, was zwölf Prozent aller im Jahr 2021 in dieser Berufsgruppe beschäftigten Personen entspricht.

Für den stationären Verkehrs- und Logistikbereich wird in der Stadt Wiesbaden zwischen 2021 und 2028 hingegen kein Mangel an Fachkräften erwartet (+40), dieser findet sich nur bei den Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten (-140). Stattdessen finden sich in der Stadt bis zum Jahr 2028 aber in Berufsgruppen deutliche Defizite, die in vielen anderen Regionen Hessen keine hohen Beschäftigungszahlen aufweisen. Hierzu zählen beispielsweise die Gruppe der technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (-180 Beschäftigte), jene der Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-250 Beschäftigte) und die Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (-400 Beschäftigte). Dies verdeutlicht einerseits den unterschiedlichen Branchenmix zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten und trägt andererseits zu den vergleichsweise hohen Lücken bei Personen mit akademischer Qualifizierung bei.

Wie auch in den anderen kreisfreien Städten Hessens fällt die demografische Veränderung in der Stadt Wiesbaden 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 ohne Produktspezialisierung oder im Bereich der Reinigung der Fall. Dort werden Überhänge von 860 beziehungsweise 150 Personen erwartet. Dort haben die Digitalisierung und der Strukturwandel des Handels dazu beigetragen, dass sich die Situation in den beiden Berufsgruppen trotz vieler Renteneintritte nicht zuspitzt.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Nach den Prognosen für den Zeitraum 2021 bis 2028 werden in der Stadt Wiesbaden 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 Wiesbaden im Jahr 2021 etwas mehr Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen unversorgt als im hessischen Durchschnitt und auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in der Stadt war im Vergleich etwas erhöht. Dies deutet auf noch bestehende Potenziale in diesem Bereich in der Stadt hin. 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 Wiesbaden

Frauen in der Stadt Wiesbaden liegt nahe dem hessischen Durchschnitt, befindet sich aber 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 Studienzweifelnden 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 Wiesbaden

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 Wiesbaden eine weitere Potenzialgruppe der Fachkräftesicherung. So ist die Arbeitslosenquote im hessischen Vergleich überdurchschnittlich hoch, was ebenso auf die Anteile junger und älterer Menschen in Arbeitslosigkeit sowie Langzeitarbeitsloser 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 Stadt Wiesbaden bildet mit der Stadt Offenbach die einzigen Gebietskörperschaften Hessens, in denen alle vier genannten Werte überdurchschnittlich ausfallen. Dies bedeutet, dass die noch nicht gehobenen Potenziale der Gruppen in den beiden Städten ebenfalls überdurchschnittlich sind.

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

Stadt Wiesbaden

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 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

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 Wiesbaden

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

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de