



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

Regionaldossier **Kreis Gießen**

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur –
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
www.iwak-frankfurt.de

Ansprechpartner*innen:

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

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

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



Hier finden Sie auch alle Prognoseergebnisse grafisch aufbereitet in unserer einfach zu bedienenden interaktiven Informationsplattform.

Inhaltsverzeichnis

I Ausgangslage	2
I.1 Bevölkerungsdaten.....	2
I.2 Wanderungsbewegungen	2
I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	3
I.4 Bildung und Soziales	4
I.5 Infrastruktur und Nahversorgung	5
II Ergebnisse aus regio pro	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen	8
III Regionale Beschäftigungssituation	12
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)	16
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	21
Abkürzungsverzeichnis	22

Lesehinweis für die Kapitel I und II

** bedeutet: Zu diesen Berufen stehen aus Anonymisierungsgründen keine Informationen zur Verfügung.

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird bei den Berufsbezeichnungen in Grafiken und Tabellen teilweise nur die männliche Sprachform genutzt. Damit können Frauen und Männer gemeint sein.

Kreis Gießen

I Ausgangslage

Der Kreis Gießen liegt zentral in Hessen und ist eher ländlich geprägt. Städtisches Zentrum ist die Universitätsstadt Gießen, die zwei Hochschulen beheimatet. Der Landkreis verfügt über eine sehr gute Verkehrsanbindung an die Metropolregionen Rhein-Main, das Ruhrgebiet sowie an den rheinischen Wirtschaftsraum. Die Unternehmenslandschaft ist geprägt von mittelständischen, familiengeführten Unternehmen und Handwerksbetrieben. Der Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“ hat gemessen an der Beschäftigtenzahl die höchste Bedeutung im Landkreis. Daneben sind viele Menschen im Dienstleistungsbereich und im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	270.688	247.084	253.319	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	+5,8	-2,5	-2,8	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	-2	+0,9	-3,4	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	33,6	34,2	38	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	26,7	26,7	24	24,6
Ausländeranteil (in %)	12,6	12	11,1	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-0,4	-1,9	-3,5	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+7,3	+3,9	+1,8	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	+7,6	+5	-1,9	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Gießen		Kreis Marburg-Biedenkopf		Lahn-Dill-Kreis		Hessen	
	+31.489	-29.519	+20.520	-19.561	+15.948	-15.485	+476.961	-448.444
Zuzüge/Fortzüge								
davon unter 18 Jahre (in %)	+15	-16	+13	-12	+17	-16	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+28	-22	+31	-26	+17	-20	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+18	-20	+18	-22	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+29	-31	+27	-29	+33	-31	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+7	-7	+7	-7	+11	-11	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+3	-3	+3	-4	+6	-6	+5	-5

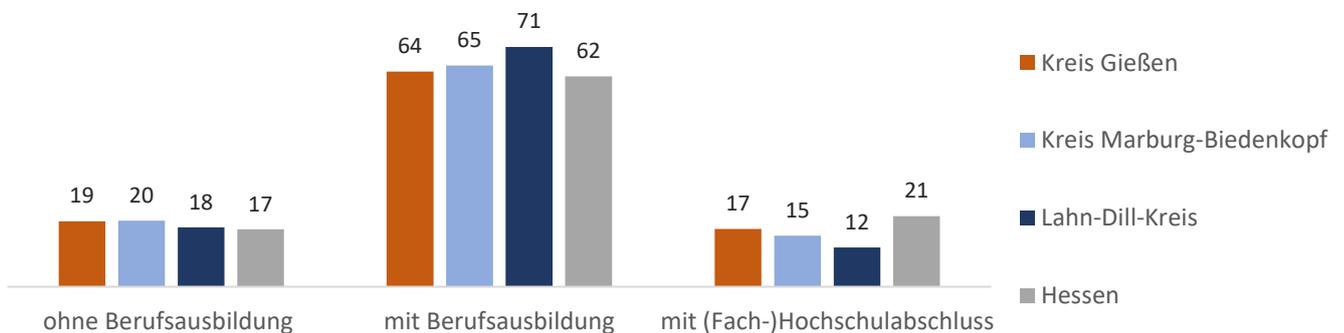
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

1.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	99.254	92.742	95.693	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	10,2	10,5	10,5	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	20,6	21,2	21,4	20,1
Teilzeitquote (in %)	33,2	32,8	26,7	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	29.108	24.585	25.550	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	67,7	66,4	63,8	60,9
davon im Nebenjob (in %)	32,3	33,6	36,2	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	54,6	56,9	60	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	51,3	53,4	53,9	56
Ausbildungsquote (in %)	5,7	5,4	5,5	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %) (2020)	7,5	11,1	3,9	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II) (2020)	8.711	5.847	7.734	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	5,9	4,3	5,5	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,6	3,4	3,1	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	5,3	3,9	5,5	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	33,4	27,7	33,0	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	9,5	12,5	10,1	10,3
Einpendlerquote (in %)	34,4	22,7	27,6	15
Auspendlerquote (in %)	35,2	24,8	30,1	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Kreis Gießen

I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	60,7	63	59,4	61
Schulabgänger	2.474	2.159	2.175	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	15,3	18,7	21,4	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	40,5	41,8	50,3	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	38,6	34,6	21,4	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,0	1,5	3,4	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	53	64	65	1159
Hauptschulen	0	5	4	100
Realschulen	1	5	4	131
Gymnasien	5	8	4	186
Integrierte Gesamtschulen	14	8	12	241
Berufsschulen	5	6	5	116
SGB-II-Quote (in %) (2020)	9,3	6,2	8,1	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) (2020)	14.623	8.718	11.087	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,2	9,1	9,8	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	9,7	10,3	9,6	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,1	65,5	65,7	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	16,0	15,1	15,0	16,1
davon Ausländer (in %)	41,5	40,1	42,1	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	41,3	38,3	39,6	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte (2020)	3.558	2.187	2.657	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	53,4	48,8	47,8	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,0	6,4	7,5	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (2020)	3.313	2.017	2.494	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	46,6	50,2	52,3	54,7
davon in VZ (in %)	16,4	17,6	18,3	18,9
davon in TZ (in %)	30,2	32,5	34,0	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	34,5	31,2	29,6	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	36.057 €	38.530 €	34.525 €	45.700 €
Median Entgelt	3.416 €	3.526 €	3.487 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.205 €	1.484 €	1.384 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Gießen	Kreis Marburg- Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	7	24	7	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	18	17	27	22
zu Oberzentren	18	17	16	25
zu Mittelzentren	6	6	7	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	549	557	618	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	154	145	140	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	71,0	62,4	70,1	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	5,2	5,6	4,4	4,6

Kreis Gießen

II Ergebnisse aus regio pro

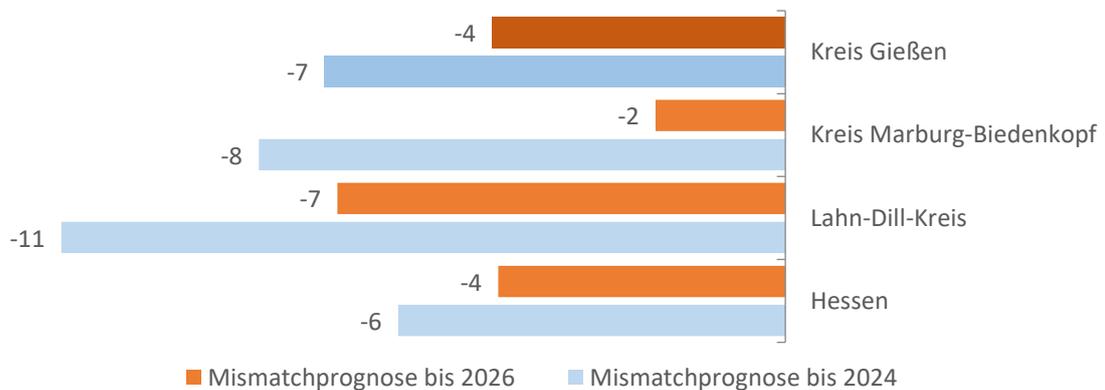
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Gießen im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

präsentiert. Hinweise zur Interpretation und Lesebeispiele für die Tabellen finden Sie im Anhang.

II.1 Mismatchprognose Gesamt

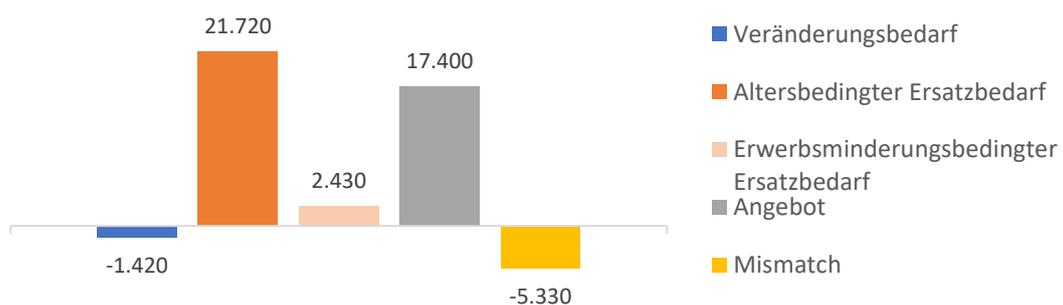
Mismatchprognose für den Kreis Gießen und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



Die Gegenüberstellung der Nachfrage und des Angebots an Arbeits- und Fachkräften im prognostizierten Jahr 2026 (absolutes Mismatch) wird zur Zahl der Beschäftigten im Ausgangsjahr 2019 ins Verhältnis gesetzt (relatives Mismatch). Auf diese Weise kann die Größe des Mismatches als Anteil der Beschäftigten abgebildet werden. Ein negatives Vorzeichen verweist auf ein Defizit und ein positives Vorzeichen auf einen Überhang an Arbeits- und Fachkräften.

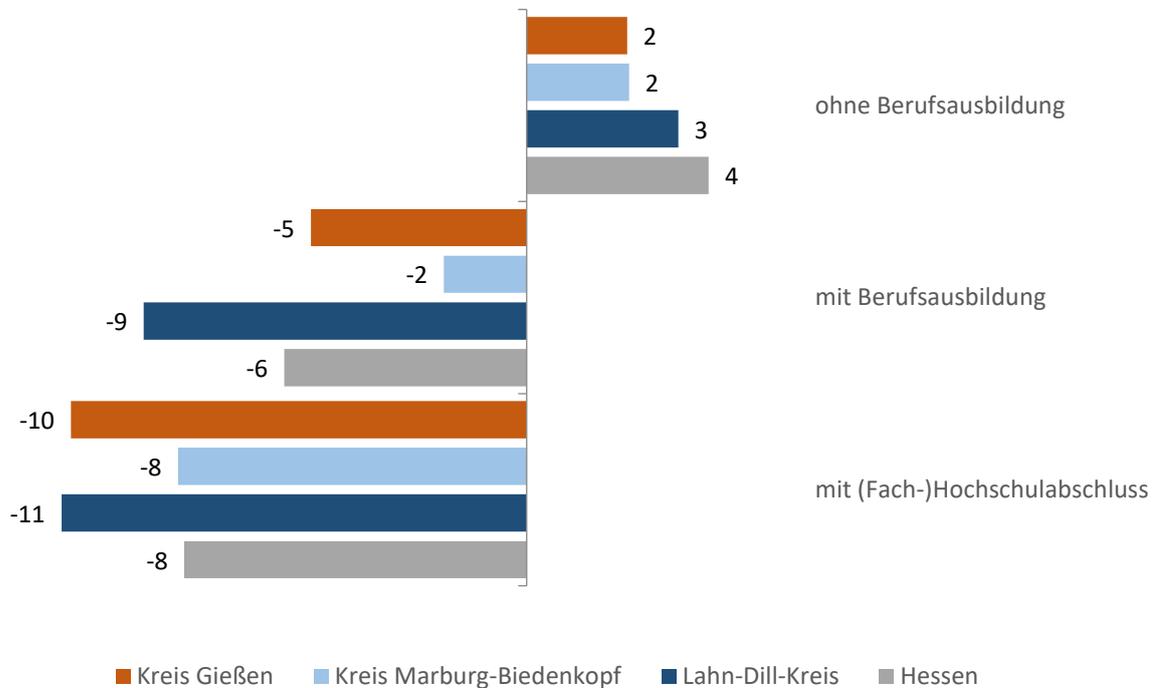
	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-5.330	-2.160	-7.640	-131.240

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Gießen



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

Relatives Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Gießen und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 (in %)



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Gießen und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Gießen	Kreis Marburg-Biedenkopf	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	530	500	680	21.170
mit Berufsausbildung	-3.740	-1.350	-6.940	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-2.120	-1.310	-1.380	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	704	22%	20%	40%	32%	150	-20	170	150	0	0%
12 Gartenbauberufe und Floristik	945	15%	20%	23%	21%	160	-50	210	210	50	5%
121 Gartenbau	857	12%	19%	24%	21%	170	-30	200	210	40	5%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	529	4%	5%	35%	30%	60	-40	100	60	0	0%
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	1.105	8%	7%	24%	31%	240	-20	260	230	-10	-1%
223 Holz- und -verarbeitung	511	7%	10%	25%	32%	100	-10	110	100	0	0%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	728	17%	15%	31%	31%	90	-30	120	140	50	7%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	3.599	5%	4%	33%	30%	620	-20	640	520	-100	-3%
242 Metallbearbeitung	2.191	5%	4%	32%	24%	310	-20	330	280	-30	-1%
244 Metallbau und Schweißtechnik	624	4%	6%	33%	35%	150	10	140	130	-20	-3%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.062	5%	4%	36%	29%	1.100	50	1.050	870	-230	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.817	4%	3%	37%	28%	1.050	70	980	860	-190	-4%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.245	6%	6%	32%	33%	160	-30	190	130	-30	-2%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.449	6%	3%	41%	37%	530	-80	610	440	-90	-3%
262 Energietechnik	1.424	4%	2%	31%	26%	260	0	260	190	-70	-5%
263 Elektrotechnik	1.697	9%	5%	50%	45%	250	-70	320	220	-30	-2%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.825	9%	3%	46%	49%	670	30	640	550	-120	-4%
271 Technische Forschung und Entwicklung	634	7%	1%	48%	56%	110	10	100	90	-20	-3%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	776	16%	5%	48%	44%	180	20	160	140	-40	-5%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.415	6%	3%	45%	48%	370	-10	380	310	-60	-4%

² ageB = ausschließlich geringfügig Beschäftigte(r); svB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(r); AO = Arbeitsort; WO = Wohnort

Kreis Gießen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019	
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.931	34%	26%	24%	25%	440	-70	510	540	100	3%	
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	659	13%	11%	31%	35%	70	-40	110	90	20	3%	
293 Speisenzubereitung	2.238	40%	31%	21%	21%	370	-20	390	450	80	4%	
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik												
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	735	18%	4%	46%	55%	170	20	150	130	-40	-5%	
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	679	18%	3%	45%	54%	140	10	130	110	-30	-4%	
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.549	15%	10%	29%	32%	300	60	240	230	-70	-5%	
321 Hochbau	1.337	17%	11%	28%	29%	250	50	200	200	-50	-4%	
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.116	8%	7%	22%	21%	200	40	160	220	20	2%	
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz	571	6%	4%	16%	16%	120	30	90	120	0	0%	
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.938	10%	20%	30%	24%	1.000	40	960	620	-380	-13%	
341 Gebäudetechnik	1.509	15%	33%	25%	24%	690	10	680	430	-260	-17%	
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	917	3%	5%	34%	22%	210	20	190	140	-70	-8%	
343 Ver- und Entsorgung	512	8%	7%	31%	31%	110	10	100	60	-50	-10%	
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik												
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.086	31%	8%	42%	48%	230	20	210	210	-20	-2%	
413 Chemie	534	30%	13%	43%	53%	120	10	110	90	-30	-6%	
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2.072	14%	3%	47%	58%	340	60	280	190	-150	-7%	
431 Informatik	593	15%	3%	48%	55%	70	20	50	40	-30	-5%	
434 Softwareentwicklung und Programmierung	677	13%	3%	46%	52%	100	20	80	70	-30	-4%	
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit												
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	9.398	16%	34%	35%	36%	1.770	-90	1.860	840	-930	-10%	
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	8.792	17%	37%	34%	31%	1.660	-90	1.750	840	-820	-9%	
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.626	10%	25%	41%	31%	1.690	70	1.620	1.290	-400	-9%	
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.193	11%	28%	42%	29%	1.580	70	1.510	1.190	-390	-9%	
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.195	26%	17%	49%	58%	230	-20	250	250	20	2%	
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.140	26%	18%	49%	58%	220	-20	240	240	20	2%	
54 Reinigungsberufe	4.744	52%	38%	25%	24%	1.690	0	1.690	1.560	-130	-3%	

Kreis Gießen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.371	12%	4%	49%	51%	410	-190	600	360	-50	-1%
611 Einkauf und Vertrieb	2.534	12%	3%	54%	57%	330	-150	480	320	-10	0%
612 Handel	623	8%	3%	31%	25%	0	-80	80	20	20	3%
62 Verkaufsberufe	9.095	39%	25%	29%	29%	460	-1.110	1.570	970	510	6%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.907	39%	28%	27%	26%	170	-830	1.000	740	570	10%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.378	32%	14%	33%	33%	140	-140	280	120	-20	-1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.383	39%	32%	35%	36%	210	-20	230	90	-120	-9%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.622	29%	49%	24%	30%	190	-160	350	210	20	1%
633 Gastronomie	2.799	29%	57%	19%	26%	110	-140	250	120	10	0%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13.188	32%	14%	36%	42%	2.640	-350	2.990	2.270	-370	-3%
711 Geschäftsführung und Vorstand	533	12%	8%	39%	44%	190	0	190	140	-50	-9%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	4.239	22%	3%	43%	50%	680	-100	780	560	-120	-3%
714 Büro und Sekretariat	7.754	39%	22%	31%	33%	1.630	-230	1.860	1.440	-190	-2%
715 Personalwesen und -dienstleistung	588	29%	4%	43%	55%	120	-10	130	110	-10	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.809	31%	4%	41%	47%	720	-70	790	560	-160	-4%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.995	30%	1%	44%	50%	290	-80	370	250	-40	-2%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.147	31%	7%	37%	47%	250	-40	290	200	-50	-4%
723 Steuerberatung	667	37%	7%	37%	32%	180	50	130	110	-70	-10%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	4.688	40%	3%	36%	30%	1.000	80	920	710	-290	-6%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	581	26%	5%	43%	47%	60	0	60	50	-10	-2%
732 Verwaltung	3.850	42%	3%	35%	26%	850	60	790	580	-270	-7%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	10.979	39%	6%	32%	31%	2.750	740	2.010	1.610	-1.140	-10%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.650	43%	10%	26%	18%	600	180	420	350	-250	-9%
812 Medizinisches Laboratorium	835	33%	4%	40%	21%	260	70	190	160	-100	-12%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.509	37%	4%	33%	28%	1.210	310	900	620	-590	-13%
814 Human- u. Zahnmedizin	1.461	30%	4%	33%	43%	310	100	210	210	-100	-7%

Kreis Gießen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019	
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf						
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	844	46%	10%	29%	33%	200	60	140	120	-80	-9%	
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.999	40%	10%	23%	25%	640	90	550	440	-200	-7%	
821 Altenpflege	1.765	46%	5%	19%	22%	490	120	370	280	-210	-12%	
823 Körperpflege	680	37%	23%	21%	20%	90	10	80	90	0	0%	
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	6.300	54%	10%	25%	26%	1.550	180	1.370	990	-560	-9%	
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	5.307	54%	8%	25%	26%	1.300	160	1.140	770	-530	-10%	
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	726	61%	14%	19%	20%	250	20	230	220	-30	-4%	
84 Lehrende und ausbildende Berufe	5.674	43%	35%	39%	29%	530	70	460	100	-430	-8%	
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	504	57%	20%	25%	48%	120	10	110	50	-70	-14%	
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	4.420	42%	40%	39%	17%	240	50	190	-30	-270	-6%	
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung												
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.217	21%	5%	45%	59%	120	-40	160	130	10	1%	
921 Werbung und Marketing	870	19%	5%	45%	60%	70	-30	100	80	10	1%	

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräftengpässe aufgrund der Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und der damit zusammenhängenden Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Dies ist auch im Kreis Gießen der Fall. Dort wird bis 2026 eine deutliche Entspannung des Mangels zu verzeichnen sein. Der Kreis Gießen verbessert sich damit von Entwicklungstyp 3 zu 2 im Vergleich zur Prognose bis 2024. Im Entwicklungstyp 2 befinden sich vor allem Großstädte des Rhein-Main-Gebiets und daran angrenzende Kreise mit Mittelzentren, in denen der Demografische Wandel im Vergleich zu den ländlichen Regionen weit weniger starke Folgen bis 2026 haben wird. Die Pandemie-Effekte führen in Typ 2 häufiger als in vielen anderen Regionen zu einer Entspannung der Fachkräftesituation bis 2026. Zudem kommen den Kreisen und Städten in diesem Typ die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten zugute, da beide Entwicklungen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen. Trotzdem werden auch in Typ 2 bereits Defizite und punktuell auch deutliche Mängel erwartet. Mit Hilfe von zielgerichteten Strategien kann insbesondere den punktuellen Effekten jedoch wirksam begegnet werden.

- **Bis zum Jahr 2026 werden im Kreis Gießen 5.330 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von vier Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Das Defizit fällt damit höher aus als im angrenzenden Kreis Marburg-Biedenkopf, jedoch niedriger als im Lahn-Dill-Kreis und entspricht fast exakt dem hessischen Durchschnitt. Die Entspannung der Situation im Vergleich zur vergangenen Prognose aus dem Jahr 2017 bis zum Jahr 2024, in der noch ein Defizit von sieben Prozent ermittelt wurde, fällt jedoch weniger stark als in den beiden Nachbarkreisen aus. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nachlässt. Allerdings wird die Entwicklung der Fachkräftelücke weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf bedingt.
- Die größten Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **Berufs- und akademischen Abschlüssen** entstehen. Die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss erreicht dann eine Größenordnung von 3.740 Personen oder fünf Prozent der Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau des Jahres 2019, während bei den Akademiker*innen sogar ein Defizit von 2.120 Personen oder zehn Prozent vorliegt. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich bei den Akademiker*innen die stärkste Vergrößerung der Lücke. Deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar geringfügig. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der ländlichen Nachbarkreise, jedoch ist der prognostizierte Mangel an Arbeitskräften ohne Berufsabschluss höher als im nahegelegenen Kreis Marburg-Biedenkopf.
- Bis zum Jahr 2026 entspannt sich die Arbeitskräftesituation im Kreis Gießen bedingt durch Pandemie, Digitalisierung und Strukturwandel. Punktuell betrachtet entwickelt sich die Lage zum Teil jedoch deutlich anders. Besonders klar wird dies bei einer Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So steigen die Engpässe bei den während der Pandemie besonders geforderten Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe auf 590 fehlende Beschäftigte und in der Altenpflege auf 210 fehlende Beschäftigte bis 2026. Daneben kommt

Kreis Gießen

es ebenfalls zu Anstiegen bei den Berufen der Fahrzeugführung (390 Fehlende) und im IT-Bereich (150 Fehlende). Gerade bei Letzteren erweisen sich die Pandemie und die durch sie beschleunigte Digitalisierung als maßgebliche Treiber der Entwicklung.

Zudem werden auch weiterhin bedeutende Engpässe in den Bereichen Lagerlogistik und Postzustellung (820), Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe (560), Lehrende und auszubildende Berufe (430), Recht und Verwaltung (290), Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (380) sowie Maschinen- und Fahrzeugbau (230) erwartet. In vielen dieser Berufsgruppen handelt es sich vor allem um fehlende Fachkräfte mit Berufsausbildung, die jene, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ersetzen sollen.

Dem gegenüber wird in anderen Berufsgruppen eine deutliche Entspannung der Situation prognostiziert. Dazu zählen zum Beispiel der Bereich Büro und Sekretariat oder der Bereich der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen. Auch wenn hier bis 2026 noch keine ausgeglichene Lage erwartet wird, führen Pandemie und Digitalisierung doch zu einem Rückgang der Bedarfe. In den Bereichen Tourismus, Hotellerie, Gastgewerbe und Lebensmittelherstellung hingegen wird aktuell schon eine ausgeglichene Situation prognostiziert. Diese hängt primär mit den langen Einschränkungen und Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zusammen, die diese Branchen besonders getroffen haben. Hierbei muss jedoch stets daran gedacht werden, dass sich die Lage durch Nachholeffekte im Anschluss an die Pandemie, ein Wegbrechen von Auszubildenden währenddessen oder die Abwanderung vieler Arbeitskräfte in andere Branchen jederzeit wieder verschärfen kann.

Zuletzt bleibt darauf hinzuweisen, dass im Kreis Gießen bis 2026 bereits ein deutlicher Überhang bei den Verkaufsberufen erwartet wird. Dieser erhöht sich im Vergleich zur Prognose bis 2024. Dafür maßgeblich verantwortlich ist der Strukturwandel im Bereich des Handels hin zum zunehmend starken Online-Handel, besonders beschleunigt durch die Pandemie.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 verbessert, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Gießen doch noch Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Diese sollten sich sowohl auf Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch auf solche mit Studienabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können davon langfristig profitieren. In Kreisen mit einem starken Mittelzentrum wie dem Kreis Gießen bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** neue Potenziale an Arbeitskräften erschlossen werden könnten. Dies könnte insbesondere auf die vergleichsweise hohen Akademikerlücken im Kreis abzielen. Kombiniert man den bereits guten Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur in Form der

Kreis Gießen

von der Pandemie stark betroffenen Kulturwirtschaft sowie von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis und der **Gewinnung von mehr Studierenden** in der Universitätsstadt. Neben der Kulturwirtschaft kommt auch den lokalen Vereinen, die ebenfalls unter der Covid-19-Pandemie litten, eine zentrale Rolle dabei zu, Studienabsolvent*innen auch langfristig an den Kreis zu binden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Hier werden **Maßnahmen zur Aktivierung** in den kommenden Jahren eine besondere Relevanz besitzen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird und im Kreis Gießen weiterhin in Bezug auf ganz Hessen überdurchschnittlich viele Ausbildungsbewerber*innen unversorgt sind. Zudem ist im Kreis die Arbeitslosenquote deutlich über dem hessischen Durchschnitt und auch der Anteil langzeitarbeitsloser Personen besonders hoch. Hier können passgenaue und aktivierende Maßnahmen zu einer Nutzung dieses schon vorhandenen Potenzials beitragen.

Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und andererseits zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. Gerade bei Letzteren bietet sich möglicherweise durch pandemiebedingte Freisetzungen oder Frühverrentungen die Chance, Beschäftigte für andere Berufe und Tätigkeiten zu gewinnen. Dies trifft vor allem auf von Corona-Pandemie und Strukturwandel besonders betroffene Wirtschaftsbereiche zu. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten. Auch diesem Ansatz kommt im Kreis Gießen eine besondere Bedeutung zu, da die Teilzeitquote hier deutlich über dem hessischen Durchschnitt liegt, während die Beschäftigungsquote von Frauen gleichzeitig deutlich unterdurchschnittlich ist. Bei den beiden hier aufgezeigten Zielgruppen könnte die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitssortes als Chance genutzt werden, um über Teilzeit und Homeoffice den endgültigen altersbedingten Erwerb Austritt von älteren Beschäftigten zeitlich zu verschieben und entsprechend die Arbeitszeiten bei beschäftigten Müttern und generell Eltern zu erhöhen.

Förderung geschieht hingegen über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit.

Kreis Gießen

Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, wobei besonders Förderprogramme im Bereich der Digitalisierung in Erwägung gezogen werden können. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

Zielgerichtete Anpassung und Nutzung von neuen, pandemiebedingt entstandenen Potenzialen und regionalen Bedarfen

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und des dadurch weiter beschleunigten Strukturwandels und der Digitalisierung können einen weiteren wichtigen strategischen Ausgangspunkt bilden. Denn den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umqualifizierung oder zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft für Gießen vor allem auf den Bereich des stationären Einzelhandels zutreffen. Möglicherweise können auch Beschäftigte aus den Bereichen Tourismus, Hotellerie und Gastgewerbe hierfür gewonnen werden. Eine Umorientierung, Fort- und Weiterbildung oder zielgerichtete Qualifizierungen von Beschäftigten oder Arbeitslosen aus den genannten Berufsgruppen hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräftengpässen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen oder dem IT-Bereich könnte daher erwogen werden.

Kreis Gießen

Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)

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

I.1 Bevölkerungsdaten

Bevölkerungsstand	
Definition:	Bevölkerungsstand am 31.12.2019. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	
Definition:	Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerungsprognose bis 2026	
Definition:	Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2026 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr dieser Vorausberechnung 2019.
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 31.12.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerung unter 25	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (31.12.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausländeranteil	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.2 Wanderungsbewegungen

Natürlicher Saldo	
Definition:	Ausmaß, in dem die Bevölkerung aus sich selbst herauswächst oder schrumpft am 31.12.2018. Basis für die Berechnung ist die Statistik der Geburten und Sterbefälle des Hessischen Statistischen Landesamts.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
Wanderungssaldo	
Definition:	Saldo aus Zu- und Abgängen innerhalb des Jahres 2019 bezogen auf die Bevölkerung am 31.12.2018 (Fortschreibung des Zensus 2011).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstatistik des Bundes und der Länder und eigene Berechnungen
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	
Definition:	Saldo aus Zu- und Abgängen der Altersgruppe 18-24 Jahre bezogen auf die Bevölkerung der Altersgruppe 18-24 Jahre am 31.12.2019.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Zuzüge/Fortzüge	
Definition:	Anzahl der Zuzüge in bzw. der Fortzüge aus der jeweiligen Region im Jahr 2019 (Stichtag 31.12.2019).
Quelle:	Regionalstatistik des Bundes und der Länder

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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: 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote Frauen	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). 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
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 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausbildungsquote	
Definition:	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.	
Definition:	Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen, die im Berichts-jahr (1.Oktober 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 30.09.2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslosenquote	
Definition:	Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2020): 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:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslose (absolut)	
Definition:	Als arbeitslos werden Personen gezählt, die <ul style="list-style-type: none"> - 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 persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Einpendlerquote	
Definition:	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Auspendlerquote	
Definition:	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.4 Bildung und Soziales

Betreuungsquote Vorschulkinder*	
Definition:	Anteil der Kinder unter 6 Jahren in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertages-pflege (Stichtag 01.03.2019) an der Bevölkerung unter 6 Jahren insgesamt (Stichtag 31.12.2018).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Schulabgänger	
Definition:	Anzahl der Schulabgänger im Jahr 2019
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
Schulen	
Definition:	Anzahl der unterschiedlichen Schulformen in 2019
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt

Kreis Gießen

SGB-II-Quote	
Definition:	Die SGB-II-Quote wird anhand des Bestandes an Personen in Bedarfsgemeinschaften (erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte) bezogen auf die Wohnbevölkerung bis zur Regelaltersgrenze (aktuell bei 65 Jahre und drei Monate) ermittelt (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	
Definition:	Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten nach dem SGB II Personen, die <ul style="list-style-type: none"> - das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze von 65 Jahren und 3 Monaten noch nicht erreicht haben - erwerbsfähig sind, - hilfebedürftig sind sowie - ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Als erwerbsfähig gilt nach dem SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	
Definition:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die einen laufenden Leistungsanspruch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) haben und gleichzeitig Bruttoeinkommen aus abhängiger und/oder selbständiger Beschäftigung beziehen (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	
Definition:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die einen laufenden Leistungsanspruch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) haben und gleichzeitig Bruttoeinkommen aus abhängiger Beschäftigung beziehen (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner	
Definition:	Bruttoinlandsprodukt, nämlich der Jahreswert (2018) aller in der Region produzierten Waren und Dienstleistungen in Euro, pro Einwohner (Bevölkerung gemessen im Jahresdurchschnitt 2018).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Median Entgelt	
Definition:	Mittleres monatliches Bruttoarbeitsentgelt der am 31.12. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende (Stichtag 31.12.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Steuereinnahmen je Einwohner	
Definition:	Steuereinnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände (netto) je Einwohner im Jahr 2019.
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

Durchschnittliche PKW-Fahrtzeit (in Minuten) zu Autobahnauffahrten, Bahnhöfen, Ober- und Mittelzentren	
Definition:	Flächengewichteter Durchschnittswert der Pkw-Fahrzeiten zur nächsten Autobahnauffahrt, den nächsten IC/EC/ICE-Bahnhöfen, Oberzentren oder Mittelzentren (Stand: 2018).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
PKWs je 1.000 Einwohner	
Definition:	Zahl der Personenkraftwagen, die zum Zeitpunkt der Zählung mit einem amtlichen Kennzeichen zum Verkehr zugelassen und im Zentralen Fahrzeugregister des Kraftfahrtbundesamtes gespeichert sind, je Einwohner (Stand: 2017).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de

Kreis Gießen

Ärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stand: 2017).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	
Definition:	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutkranke je 10.000 Einwohner (Stand: 2017).
Quelle:	Krankenhausverzeichnis (Stand: 31.12.2017). Hrsg.: Statistische Ämter des Bundes und der Ämter; Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre	
Definition:	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (Stand: 2017).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de

II Ergebnisse aus regio pro

Beschäftigte 2019	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2019 (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
Prognose	
Definition:	Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen: www.regio-pro.eu
Quelle:	Eigene Berechnungen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) basierend auf Daten der folgenden Organisationen: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (gws) mbH (projektbezogener Auftrag zur Projektion von Wirtschaftszweigprognosen); Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Hessisches Statistisches Landesamt; Statistisches Bundesamt; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

Die Prognosen aus regio pro liefern wichtige Hinweise für Handlungsbedarfe, um zukünftigen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Um die dargestellten Prognoseergebnisse richtig einzuordnen, sind einige wichtige Zusammenhänge zu beachten, die sich aus der Methodik und der Datenbasis der Prognosen ergeben. Zunächst muss ein allgemeiner Hinweis auf die Darstellungsweise der Mismatches gegeben werden:

- Bei der Darstellung der Ergebnisse wird neben der absoluten Zahl an voraussichtlich fehlenden Arbeits- und Fachkräften, also dem absoluten Mismatch, auch ein relatives Mismatch angegeben. Dieses relative Mismatch bezieht sich immer auf die Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Berufshauptgruppe, Qualifikationsgruppe oder dem Wirtschaftszweig in der jeweilig betrachteten Region im Jahr 2019, dem Ausgangsjahr der Prognose.
- Aus der Verfügbarkeit der Daten ergibt sich, dass die dargestellten Beschäftigtenzahlen sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (sogenannte „Mini-Jobber“) umfassen. Die Prognosen werden nach dem Kopfprinzip und nicht anhand von Vollzeitäquivalenten berechnet, was dazu führt, dass die dargestellten Prognoseergebnisse eher als **Obergrenze oder „worst-case“-Szenario** verstanden werden müssen, weil der Bedarf an Arbeitskräften durch ausschließlich geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte durch das den Prognosen inhärente Kopfprinzip überschätzt wird.
- Hinsichtlich der prognostizierten Mismatches muss beachtet werden, dass **Substitutionseffekte** zwischen Berufshauptgruppen oder Qualifikationsniveaus in den Prognosen **nicht berücksichtigt** werden können. Hier ist zum Beispiel denkbar, dass ein Universitätsabsolvent mit einem Diplom in Physik aufgrund mangelnder Nachfrage in einer verwandten Berufsgruppe, etwa im Maschinen- oder Fahrzeugbau, eine Anstellung findet, wo eine eventuell stärkere Nachfrage nach (Fach-)Hochschulabsolventen herrscht.
- Weil es sich bei Hessen, seinen Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städte nicht um nach außen abgeschlossene Arbeitsmärkte handelt, ist es durchaus wahrscheinlich, dass es **Ausgleichsbewegungen zwischen den Landkreisen** gibt. Denkbar ist hier zum Beispiel, dass sich in einer regionalen Einheit ein leichter Überschuss an Fachkräften einer bestimmten Berufsgruppe abzeichnet, in der benachbarten regionalen Einheit aber genau für diese Berufsgruppe ein Defizit prognostiziert wird. Tatsächlich würden aber beide prognostizierten Mismatches gegebenenfalls nicht in dieser Form eintreten, weil sich aufgrund der Mobilität der Arbeitskräfte ein regionaler Ausgleich ergibt.

Lesebeispiel: Berufsprognose

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Ein- pendler- quote am AO (svB)	Aus- pendler- quote am WO (svB)	Gesamt	davon Verände- rungs- bedarf	Ersatz- bedarf		absolut	relativ zu 2019
811 Arzt- und Praxishilfe	3.191	40%	8%	18%	28%	820	320	500	450	-370	-12%

Kreis Gießen

In der Berufsuntergruppe „Arzt und Praxishilfe“ (BKZ Nummer 811 nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur von 2010) arbeiteten 2019 in der exemplarischen Region 3191 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Hiervon entfielen 40 Prozent auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen und 8 Prozent auf ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobber). Von den Beschäftigten der Arzt- und Praxishilfe in der Region pendelten 2019 rund 18 Prozent in der Region ein, während gleichzeitig 28 Prozent der in diesem Bereich sozialversicherungspflichtig angestellten Personen mit Wohnort in der exemplarischen Region in einer anderen Region arbeiten und damit als Auspendler gelten. Die Prognose zeigt nun bis 2026 eine deutlich steigende Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften im Bereich der Arzt- und Praxishilfe in der Region. Zwischen den Jahren 2019 und 2026 werden insgesamt 820 Stellen in dieser Berufsuntergruppe neu zu besetzen sein. Dabei spielen einerseits konjunkturelle Veränderungen eine große Rolle und erzeugen den Veränderungsbedarf von 320 Personen. Andererseits entstehen durch altersbedingten und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf zusammen sogar rund 500 Stellen, die wiederbesetzt werden müssen und bei welchen der demografische Wandel den maßgeblichen Treiber bildet. Diesen fehlenden Arbeits- und Fachkräften steht das veränderte Angebot gegenüber, welches bis zum Jahr 2026 aus beispielsweise fertig ausgebildeten oder in die Region zugezogenen Personen besteht. Für dieses werden 450 Arbeits- und Fachkräfte prognostiziert, die Teile der entstehenden Lücken füllen werden. Aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage ergibt sich bei der rechnerischen Gegenüberstellung ein Fachkräfteengpass von 370 Personen. Dies entspricht in Bezug auf 2019 einem relativen Defizit von 12 Prozent in dieser Berufsuntergruppe. Ein Ansatz, um dieses zu verringern, könnte die Senkung der Teilzeitquote und eine Ausweitung der Stellen in Richtung Vollzeit sein.

Abkürzungsverzeichnis

- *ageB* = ausschließlich geringfügig Beschäftigte(r)
- *AO* = Arbeitsort
- *BKZ* = Berufskennzeichnung
- *svB* = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(r)
- *WO* = Wohnort