



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 Limburg-Weilburg

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



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	11
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)	15
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	20
Abkürzungsverzeichnis	21

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 Limburg-Weilburg

I Ausgangslage

Der Kreis Limburg-Weilburg liegt zentral in Hessen und ist eher ländlich geprägt. Städtisches Zentrum ist die Universitätsstadt Limburg-Weilburg, die zwei Hochschulen beheimatet. Der Landkreis verfügt über eine sehr gute Verkehrsanbindung an die Metropolregion 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 Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	171.912	253.319	187.160	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	-2,2	-2,8	+1,0	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	-3,2	-3,4	-0,1	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	37,8	38	38,9	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	24,1	24	23,5	24,6
Ausländeranteil (in %)	11,9	11,1	12,5	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-4,2	-3,5	-3	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+3,2	+1,8	+3,5	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	-1	-1,9	-2,4	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Limburg-Weilburg		Lahn-Dill-Kreis		Rheingau-Taunus-Kreis		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+13.139	-12.595	+15.948	-15.485	+13.451	-12.796	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+16	-15	+17	-16	+15	-13	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+17	-19	+17	-20	+18	-22	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+15	-16	+16	-16	+15	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+34	-33	+33	-31	+33	-31	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+11	-11	+11	-11	+12	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+7	-6	+6	-6	+6	-6	+5	-5

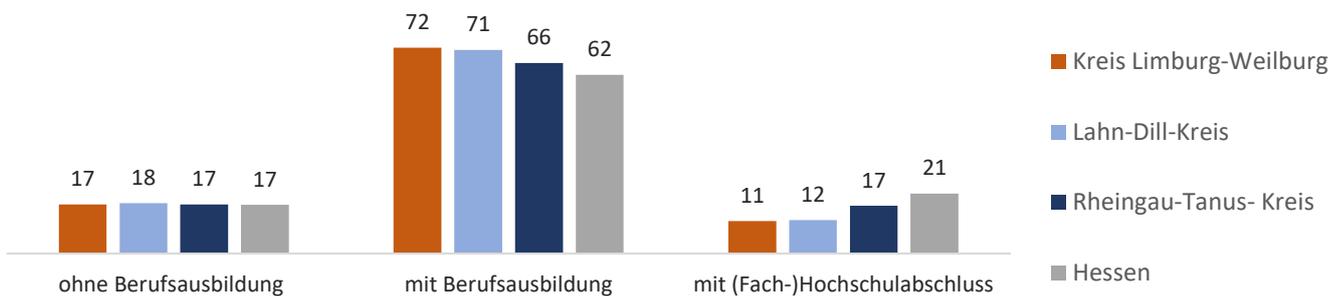
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Kreis Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	54.921	95.693	45.613	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	11,2	10,5	9,3	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	21,5	21,4	22,6	20,1
Teilzeitquote (in %)	31,4	26,7	34,2	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	16.392	25.550	16.784	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	64,0	63,8	59,4	60,9
davon im Nebenjob (in %)	36,0	36,2	40,6	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	58	60	59,3	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	52,5	53,9	57,1	56
Ausbildungsquote (in %)	5,5	5,5	4,4	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	6,1	3,9	5,0	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	4.459	7.734	4.534	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,8	5,5	4,5	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	2,7	3,1	2,9	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,2	5,5	4,3	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	24,4	33,0	34,7	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	10,4	10,1	9,5	10,3
Einpendlerquote (in %)	35,9	27,6	41	15
Auspendlerquote (in %)	46,4	30,1	62,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Kreis Limburg-Weilburg

I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	62,5	59,4	63,8	61
Schulabgänger	1.817	2.175	1.505	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	19,3	21,4	13,3	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	49,5	50,3	41,4	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	25,5	21,4	38,6	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,8	3,4	2,3	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	35	65	30	1159
Hauptschulen	5	4	0	100
Realschulen	6	4	3	131
Gymnasien	3	4	8	186
Integrierte Gesamtschulen	6	12	9	241
Berufsschulen	5	5	2	116
SGB-II-Quote (in %)	7,1	8,1	6,3	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	6.612	11.087	6.180	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	10,7	9,8	9,7	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,0	9,6	8,8	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	64,2	65,7	65,4	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	15,0	15,0	16,1	16,1
davon Ausländer (in %)	44,4	42,1	47,8	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	36,1	39,6	40,2	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	1.522	2.657	1.566	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	44,9	47,8	45,9	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	7,6	7,5	6,0	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	1.410	2.494	1.507	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	53,2	52,3	51,7	54,7
davon in VZ (in %)	21,2	18,3	18,2	18,9
davon in TZ (in %)	32,1	34,0	33,4	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	28,2	29,6	31,1	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	30.732 €	34.525 €	25.798 €	45.700 €
Median Entgelt	3.129 €	3.487 €	3.321 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.188 €	1.384 €	1.240 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	11	7	13	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	14	27	21	22
zu Oberzentren	28	16	22	25
zu Mittelzentren	9	7	5	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	624	618	629	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	131	140	116	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	57,2	70,1	29,1	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	4,3	4,4	4,4	4,6

Kreis Limburg-Weilburg

II Ergebnisse aus regio pro

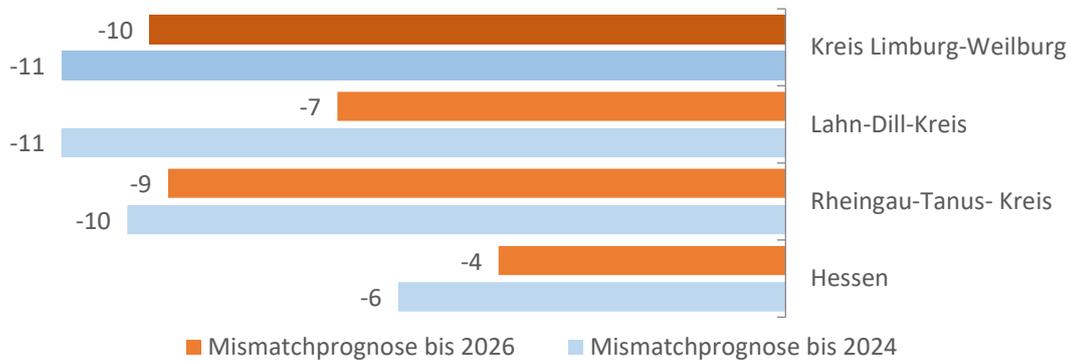
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Limburg-Weilburg im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

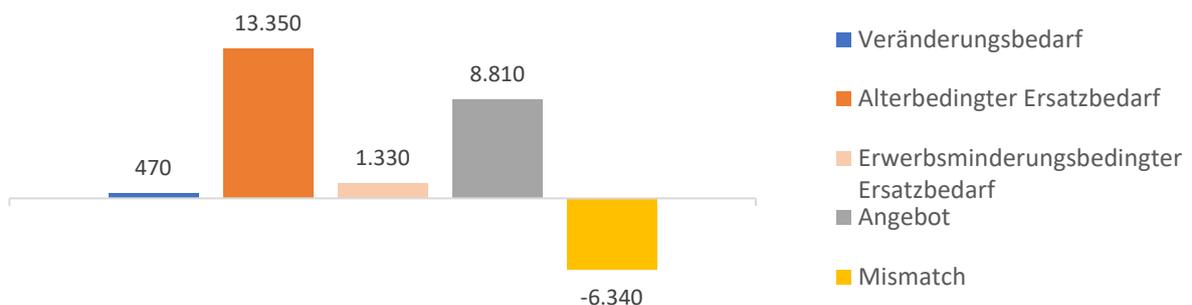
Mismatchprognose für den Kreis Limburg-Weilburg und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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 Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-6.340	-7.640	-5.250	-131.240

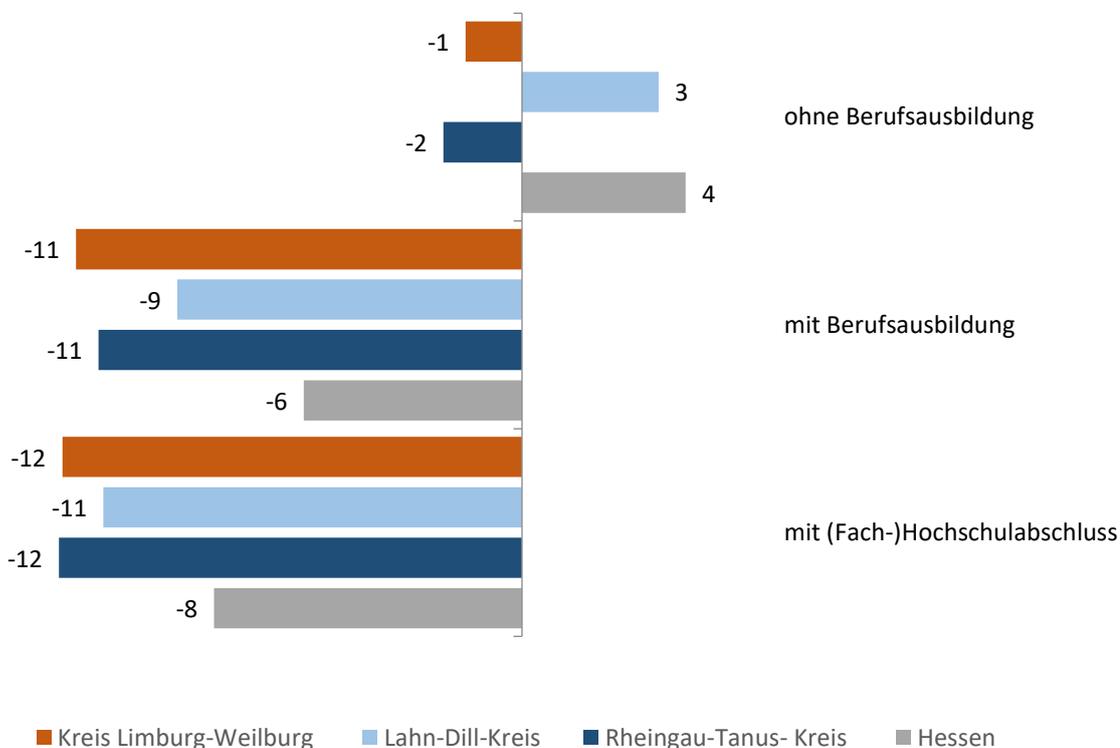
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Limburg-Weilburg



Kreis Limburg-Weilburg

II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Limburg-Weilburg und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Limburg-Weilburg	Lahn-Dill-Kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	-160	680	-190	21.170
mit Berufsausbildung	-5.310	-6.940	-3.980	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-860	-1.380	-1.090	-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											
12 Gartenbauberufe und Floristik	546	18%	23%	25%	42%	110	-10	120	70	-40	-7%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	1.132	5%	7%	31%	34%	210	20	190	140	-70	-6%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	594	3%	3%	38%	34%	110	20	90	70	-40	-7%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	693	10%	12%	27%	22%	170	0	170	150	-20	-3%
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	2.093	4%	6%	30%	41%	300	-100	400	220	-80	-4%
242 Metallbearbeitung	1.263	3%	6%	31%	37%	190	-40	230	140	-50	-4%
244 Metallbau und Schweißtechnik	545	5%	7%	28%	36%	100	-40	140	80	-20	-4%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.717	5%	5%	40%	53%	430	-20	450	280	-150	-6%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.897	5%	4%	44%	56%	550	10	540	440	-110	-6%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	820	4%	6%	31%	46%	150	-30	180	110	-40	-5%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.677	4%	5%	38%	54%	300	20	280	160	-140	-8%
262 Energietechnik	689	2%	3%	37%	50%	160	20	140	100	-60	-9%
263 Elektrotechnik	854	6%	7%	38%	55%	160	0	160	90	-70	-8%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.340	10%	4%	46%	61%	260	10	250	160	-100	-7%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	754	8%	3%	44%	59%	190	10	180	120	-70	-9%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.691	33%	21%	23%	29%	360	50	310	270	-90	-5%
293 Speisenzubereitung	1.131	41%	27%	22%	33%	260	30	230	190	-70	-6%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	558	13%	3%	45%	58%	120	10	110	70	-50	-9%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	2.758	23%	7%	37%	29%	470	140	330	290	-180	-7%
321 Hochbau	1.679	31%	9%	40%	36%	280	80	200	150	-130	-8%
322 Tiefbau	1.079	10%	4%	32%	19%	190	60	130	140	-50	-5%
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.250	15%	7%	26%	23%	250	60	190	180	-70	-6%

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

Kreis Limburg-Weilburg

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
333 Aus-, Trockenbau, Isolation, Zimmerei, Glas, Rolllädenbau	567	12%	5%	28%	21%	120	30	90	90	-30	-5%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.683	10%	24%	24%	36%	680	60	620	310	-370	-22%
341 Gebäudetechnik	871	15%	41%	24%	34%	460	30	430	220	-240	-28%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	557	2%	5%	22%	34%	130	30	100	50	-80	-14%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
43 Informatik-, Informations- und Kommunikations-technologieberufe	796	8%	3%	51%	77%	90	20	70	20	-70	-9%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	3.370	11%	20%	32%	52%	710	-60	770	590	-120	-4%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.957	12%	21%	33%	44%	620	-50	670	630	10	0%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.292	8%	20%	50%	41%	1.060	-100	1.160	790	-270	-8%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.736	9%	23%	51%	40%	910	-100	1.010	690	-220	-8%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	680	18%	20%	58%	72%	240	20	220	200	-40	-6%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	630	17%	21%	60%	74%	230	20	210	180	-50	-8%
54 Reinigungsberufe	2.604	39%	51%	27%	36%	1.010	90	920	650	-360	-14%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.709	13%	3%	55%	64%	270	-40	310	190	-80	-5%
611 Einkauf und Vertrieb	1.309	12%	3%	60%	69%	220	-30	250	160	-60	-5%
62 Verkaufsberufe	6.219	44%	25%	39%	31%	940	-310	1.250	790	-150	-2%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.604	43%	26%	32%	31%	500	-250	750	500	0	0%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	718	30%	17%	39%	45%	100	-50	150	70	-30	-4%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.603	50%	28%	56%	19%	300	30	270	200	-100	-6%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.892	26%	49%	22%	36%	220	-60	280	40	-180	-10%
633 Gastronomie	1.452	26%	54%	20%	29%	210	30	180	30	-180	-12%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.960	31%	18%	35%	54%	1.480	-60	1.540	910	-570	-8%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	1.831	21%	5%	40%	67%	340	-10	350	180	-160	-9%
714 Büro und Sekretariat	4.564	37%	25%	30%	44%	1.080	-30	1.110	700	-380	-8%

Kreis Limburg-Weilburg

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 Teilzeit- quote	ageB Quote	Ein- pend- ler- quote am AO (svB)	Aus- pendler- quote am WO (svB)	Gesamt	davon Verände- rungs- bedarf	Ersatz- bedarf		Absolut	relativ zu 2019
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.009	33%	5%	35%	64%	360	-20	380	200	-160	-8%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	960	35%	2%	31%	68%	170	-20	190	100	-70	-7%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	676	32%	8%	40%	62%	150	-10	160	90	-60	-9%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.368	43%	6%	33%	43%	530	0	530	300	-230	-10%
732 Verwaltung	1.956	44%	5%	31%	42%	450	0	450	260	-190	-10%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.799	41%	7%	36%	33%	1.550	350	1.200	810	-740	-13%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.582	41%	10%	30%	25%	450	90	360	250	-200	-13%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.579	40%	5%	33%	34%	690	150	540	270	-420	-16%
814 Human- u. Zahnmedizin	525	27%	1%	57%	38%	150	40	110	100	-50	-10%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	563	45%	12%	39%	30%	140	40	100	100	-40	-7%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.109	43%	12%	26%	28%	550	110	440	260	-290	-14%
821 Altenpflege	1.326	52%	7%	24%	27%	400	70	330	200	-200	-15%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	3.625	50%	14%	34%	38%	1.220	140	1.080	720	-500	-14%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.551	51%	10%	27%	41%	800	80	720	420	-380	-15%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	567	67%	20%	28%	25%	200	30	170	120	-80	-14%
833 Theologie und Gemeindegearbeit	507	26%	23%	81%	18%	220	30	190	180	-40	-8%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	846	39%	30%	47%	54%	250	0	250	170	-80	-9%

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Dies ist auch im Kreis Limburg-Weilburg der Fall, wo der prognostizierte Mangel im Vergleich zur Prognose bis 2024 um einen Prozentpunkt von 11 auf 10 Prozent sinken wird. Der Kreis gehört weiterhin dem Entwicklungstyp 4 an. In diesem befinden sich nach den aktuellen Prognosen ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des Demografischen Wandels bis 2026 weiterhin sehr klar ausgeprägt sind. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaften werden durch deren Renteneintritt deutliche Fachkräfteengpässe entstehen. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen, können diese Engpässe nicht ausreichend kompensiert werden. Wie in vielen anderen Regionen Hessens zeigen sich auch hier die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Trotzdem sollte bei den Kreisen von Typ 4 auch weiterhin bedacht werden, dass sich die Folgen des Demografischen Wandels zwar etwas entspannen jedoch auch weiterhin deutliche Auswirkungen haben werden.

- **Zwischen den Jahren 2019 und 2026 werden im Kreis Limburg-Weilburg voraussichtlich Lücken von 6.340 fehlenden Arbeitskräften entstehen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von 10 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Rheingau-Taunus-Kreis liegen die Defizite damit etwas und gegenüber dem nahegelegenen Lahn-Dill-Kreis sogar deutlich höher. Zudem liegen sie weit über dem hessischen Durchschnitt. Zwar sinkt der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Kreis Limburg-Weilburg zwischen 2024 und 2026 um einen Prozentpunkt und die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch vier Prozent zwischen 2022 und 2024 lässt aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nach, doch sind die Lücken vor Ort weiterhin erheblich. Maßgeblicher Treiber ist auch noch bei der aktuellen Prognose der altersbedingte Ersatzbedarf.
- 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 5.310 Personen bzw. 11 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019 – etwas weniger als noch vor zwei Jahren. Das Defizit bei den Akademiker*innen verschärft sich im Vergleich zur Prognose bis 2024 sogar weiter und erreicht bis 2026 eine Größenordnung von 860 fehlenden Fachkräften bzw. 12 Prozent der beschäftigten Akademiker*innen im Ausgangsjahr 2019. Weniger angespannt im Vergleich zu den früheren Prognosen stellt sich demgegenüber die Lage bei Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier wird nur noch ein sehr geringes Defizit und fast eine ausgeglichene Situation im Kreis Limburg-Weilburg erwartet. Insgesamt entspricht diese Entwicklung jener der Nachbarkreise. Allerdings liegt der prognostizierte Mangel bei den Personen mit Berufs- und akademischem Abschluss im Kreis Limburg-Weilburg im Vergleich zu ihnen etwas höher und deutlich über hessischen Durchschnitt.
- Trotz der sich entspannenden Gesamtsituation im Kreis Limburg-Weilburg werden wie in jeder Region punktuell auch steigende Engpässe prognostiziert. Dies ist vor allem auf Ebene einzelner Berufsgruppen der Fall. So wird im Vergleich zur Prognose bis 2024 ein Anstieg von drei

Kreis Limburg-Weilburg

Prozent bei den Erziehungs- und sozialen Berufen erwartet, wo bis 2026 insgesamt 500 Personen fehlen werden. Ebenfalls steigt der Bedarf im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege um drei Prozent auf 420 fehlende Beschäftigte und in der Altenpflege um zwei Prozent auf 200 fehlende Beschäftigte. Hinzu kommen weiterhin 200 Fehlende im Bereich Arzt- und Praxishilfe. Verantwortlich dafür sind neben dem altersbedingten Ersatzbedarf auch die alternde Bevölkerung und die Pandemie. Daher sind die Bedarfe langfristiger Natur.

Zu den Berufsgruppen, bei welchen die Bedarfe weiter steigen, kommen auch jene, bei welchen sich diese zwar nicht dynamisch entwickeln, jedoch auch weiterhin existieren werden. Dazu zählen im Kreis Limburg-Weilburg beispielsweise die handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufe (-370), die Reinigungsberufe (-360) sowie die Berufe in Recht und Verwaltung (-230).

Entgegen dem hessischen Trend entspannt sich die Lage auch im Bereich der Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (-150) sowie der Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (-140) nur kaum. Auch in den Berufsgruppen Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-220), Hoch- und Tiefbau (-180), Unternehmensorganisation und -strategie (-160) sowie bei den Berufen in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-160) können nur bedingte Entspannungstendenzen erwartet werden und bestehende Defizite werden durch die Pandemie kaum relativiert.

Gleichzeitig wird für einige Bereiche im Kreis aber auch eine teils deutliche Verringerung der Defizite und Engpässe, erwartet. So wird prognostiziert, dass bei den Berufen in Büro und Sekretariat nur noch knapp 380 Personen im Kreis fehlen werden und damit ca. 50 Prozent weniger als noch in der letzten Prognose. Hier zeigen sich die Effekte der Digitalisierung in besonders starkem Maße. Auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sinken die Bedarfe deutlich um 130 Personen, auch wenn weiterhin Engpässe von 180 Personen bestehen werden. Allerdings muss dies mit Vorsicht betrachtet werden, da sich die Auswirkungen von möglichen Nachholeffekten im Anschluss an die Pandemie, von Einbrüchen in der Ausbildung und von der Umorientierung von Fachkräften in andere Branchen kaum genau vorhersagen lassen und diese möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen könnten.

Zuletzt bleibt noch auf die Situation der Verkaufsberufe ohne Produktspezifikation hinzuweisen, bei denen sich das ehemals prognostizierte Defizit in der aktuellen Prognose vollständig relativiert und eine ausgeglichene Lage bis 2026 erwartet wird. Dafür sind vor allem die Pandemie und der verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 minimal verbessert, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Limburg-Weilburg doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Dabei sollte sich auf alle Qualifikationsniveaus, jedoch mit besonderem Fokus auf Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch auf solche mit Studienabschluss bezogen werden. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Kreis Limburg-Weilburg

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

In den ländlichen Kreisen Hessens ist der Demografische Wandel schon länger ein besonders großes Problem und das Finden passender Gegenmaßnahmen gestaltet sich schwierig. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Strategien ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie haben sich die Bedürfnisse vieler Menschen nach mehr Fläche zum Leben sowie einer größeren Nähe zur Natur gezeigt und es wurden Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. In ländlichen Kreisen wie dem Kreis Limburg-Weilburg bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs perspektivisch die **Rückgewinnung von Pendler*innen, Abgewanderten oder Studierenden** gefördert werden könnte. Dies kann vor allem vor dem Hintergrund der langen Fahrtzeiten für die im Kreis Wohnenden aber außerhalb Arbeitenden und der Entfernung zu den hessischen Hochschulen fokussiert werden. Die hessische Landesregierung unterstützt dies mit ihrem Aktionsplan „Starkes Land – gutes Leben“ und auch vor Ort existieren bereits erste gute Ansätze.

Kombiniert man den unbedingt anzustrebenden Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel einer guten medizinischen Versorgung sowie Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Zudem gilt es, vor Ort ausgebaute und vorhandene Rahmenbedingungen ausreichend und passend zu bewerben. Darüber hinaus wird es in den kommenden Jahren besonders wichtig sein, das „soziale Netz“ um junge Menschen herum in den Regionen wiederaufzubauen. Denn durch das während der Pandemie fast völlig brachliegende Vereinsleben oder die lange Zeit der Schulschließungen sind die sozialen Kontakte (notwendigerweise) deutlich reduziert worden. Hier gilt es in den kommenden Jahren unterstützend tätig zu werden und die Vereine, Gruppen oder Organisationen, die durch die Pandemie finanzielle Einbußen hatten, zu stützen, um Jugendliche auch weiterhin zu binden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium. Durch das Angebot einer ansprechenden Betriebskultur und einer guten Work-Life-Balance könnten dabei Nachteile vor allem von ländlichen Regionen wie beispielsweise ein geringeres Lohnniveau ausgeglichen werden. Denkbare Zielgruppen können hier eventuell Berufseinsteiger*innen oder Studienabsolvent*innen sein oder auch Personen, die pandemiebedingt ihren Job verloren haben. Was die Ansprache und den Gewinn von Studienabsolvent*innen betrifft, könnte sich der Aufbau von Kooperationen zwischen Hochschulen und dem Kreis Limburg-Weilburg sowie dort vertretener kleiner und mittelständischer Unternehmen anbieten, um den derzeit meist fehlenden Kontakt zwischen unbekanntem Arbeitgebern und den potenziellen Fachkräften aus den Hochschulen zu fördern.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Der Kreis Limburg-Weilburg weist jedoch auch weiterhin nur eine unterdurchschnittliche Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber*innen auf. Diese Tendenz gilt es mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** zu verstetigen und auszubauen. 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 verschiedenen 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

Kreis Limburg-Weilburg

sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Ein besonderer Fokus könnte dabei auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler*innen für eine Rückkehr und eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Gelänge es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, böte dies ein großes Potenzial. Dazu ist es wichtig die Strukturen der dualen Berufsausbildung in Form von Berufsschulen und deren Klassen zu erhalten, aber über duale ausbildungsintegrierte Studiengänge auch neue alternative Möglichkeiten anzubieten.

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 besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate zu sichern, um erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. So könnte bei dieser Zielgruppe die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit und des Arbeitsortes als Chance genutzt werden, um den endgültigen altersbedingten Erwerb Austritt von Beschäftigten über Teilzeit und Homeoffice zeitlich zu verschieben und das Eintreten der Fachkräftelücken so etwas zu relativieren. Gehen die „Babyboomer“ endgültig in Rente, sollte sichergestellt werden, dass durch innerbetriebliches Wissensmanagement kein Knowhow verloren geht und der Generationenwechsel möglicherweise als Chance zur Digitalisierung des Unternehmens genutzt wird. 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 Vollzeitweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten oder gar nicht arbeiten. Denn in Bezug auf die Frauenerwerbsquote weist der Kreis Limburg-Weilburg innerhalb der hessischen Kreise und kreisfreien Städte den drittniedrigsten Wert auf.

Förderung hingegen geschieht über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit. Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zum Beispiel im Bereich Digitalisierung zu ermöglichen und sie an internen Optimierungsprozessen aktiv mitwirken lassen.

Zu guter Letzt bleibt bei diesem Handlungsansatz darauf hinzuweisen, dass moderne Unternehmen inzwischen viele Ansätze haben, Mitarbeiter*innen zu binden und so ihre Fachkräfte zu sichern. Dabei spielen aber keineswegs nur „harte Faktoren“ wie Arbeitszeit oder Gehalt eine Rolle. Vielmehr liegt der Fokus von jungen Menschen auch auf der Unternehmenskultur im Gesamten. Die Themen Work-Life-Balance und Ausgleich zur Arbeit sind dabei für viele von ähnlich hoher Relevanz wie die Frage nach dem Sinn der eigenen Tätigkeit (Purpose). Gerade in den kommenden Jahren wird es auch gelten, die in der Krise neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit zu verfestigen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu kreativen Lösungen der Arbeitsprozesse zu ermöglichen. Gelingt dies, kann es dazu beitragen, Unternehmen das Image als attraktiver Arbeitgeber zu sichern – ein Faktor, der durch Digitalisierung und Soziale Medien zunehmend an Relevanz gewinnt. Denn wer dort aktiv ist, sich selbst präsentiert und als attraktiv wahrgenommen wird, kann sich im künftigen Wettbewerb um Fachkräfte in eine besonders gute Ausgangsposition bringen.

Kreis Limburg-Weilburg

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

Kreis Limburg-Weilburg

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.	
Definition:	Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr (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 Kindertagespflege (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 Limburg-Weilburg

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 Limburg-Weilburg

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 Limburg-Weilburg

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