



**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 Groß-Gerau

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen

HESSEN



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](http://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](http://www.regio-pro.eu)



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

## Inhaltsverzeichnis

<b>I Ausgangslage</b> .....	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
<b>II Ergebnisse aus regio pro</b> .....	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt .....	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen .....	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen .....	8
<b>III Regionale Beschäftigungssituation</b> .....	12
<b>Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)</b> ..Error! Bookmark not defined.	
<b>Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	Error! Bookmark not defined.

### **Lesehinweis für die Kapitel I und II**

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

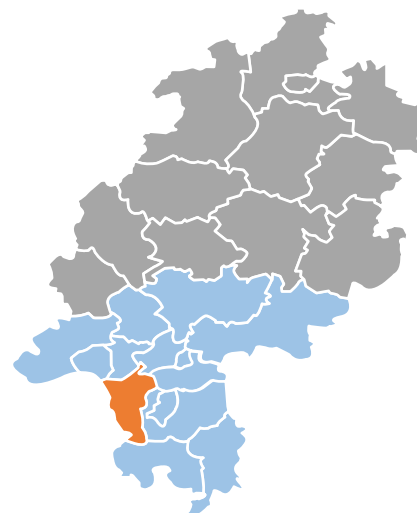
### **Lesehinweis für den Kapitel I, II und III**

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 Groß-Gerau

## I Ausgangslage

Der Kreis Groß-Gerau liegt im Zentrum des Ballungsraumes Rhein-Main und verfügt über eine gute Verkehrsinfrastruktur. Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten ist der mit Abstand größte Wirtschaftszweig „Maschinenbau, Fahrzeugbau“. Durch die Nähe zum Frankfurter Flughafen ist der Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ ebenfalls von großer Bedeutung für den Landkreis. Daneben sind viele Menschen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Dienstleistungssektor beschäftigt. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt<sup>1</sup>. 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 Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	275.726	297.844	238.558	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	+9,5	+2,6	+6,5	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	+4,8	+1,1	+3,2	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	33,1	36,3	35,2	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	25,7	24,7	24,9	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	22,7	14,7	16,8	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Natürlicher Saldo (in %) (2018)</b>	0,9	-1,1	-0,2	-1,1
<b>Wanderungssaldo (in %) (2018)</b>	+3,6	+2,8	+3,6	+4,6
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)</b>	+1,3	-1,5	-1,3	+2,2

### Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Groß-Gerau		Kreis Darmstadt-Dieburg		Main-Taunus-Kreis		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+21.880	-20.895	+21.795	-20.964	+18.012	-17.151	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+13	-12	+14	-12	+16	-14	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+18	-18	+18	-20	+14	-16	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+17	-17	+16	-17	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+38	-37	+36	-34	+39	-37	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+10	-11	+11	-12	+10	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+4	-5	+5	-5	+4	-6	+5	-5

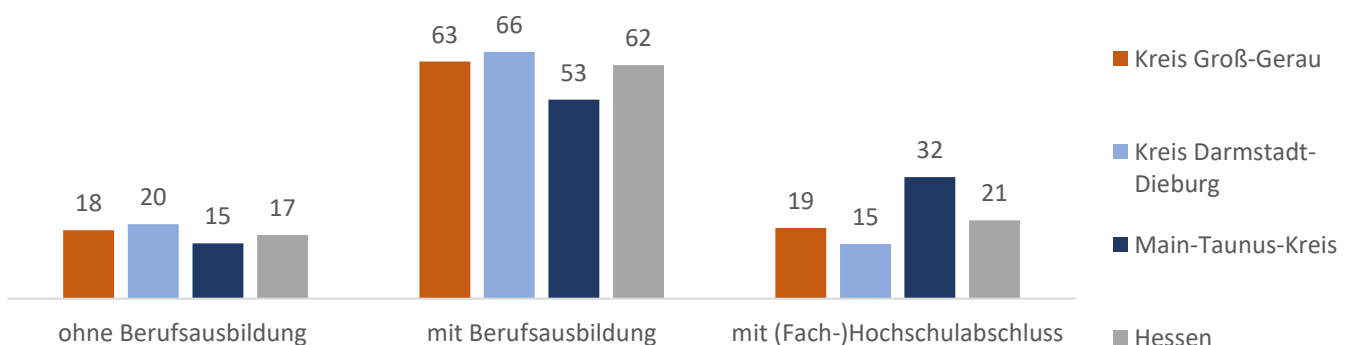
<sup>1</sup> Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

### Beschäftigungsdaten

	Kreis Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	101.095	77.339	102.385	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	8,2	9,7	7,3	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	18,8	21,2	20,3	20,1
Teilzeitquote (in %)	24,8	32,4	24,8	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	22.956	24.274	20.493	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	54,8	59,0	56,7	60,9
davon im Nebenjob (in %)	45,2	41,0	43,3	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	62,9	61,7	63,7	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,3	57,8	60,2	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	3,6	4,2	3,3	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	7,8	4,8	9,1	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	9.002	8.329	5.612	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	5,9	5,0	4,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	5,0	3,1	3,3	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	5,3	5,3	4,4	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	24,8	40,9	29,0	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	10,4	10,3	9,8	10,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	54,5	45,9	68,6	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	59,9	65,4	67,1	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Kreis Groß-Gerau

## I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Groß-Gerau	Kreis Darmstadt- Dieburg	Main-Taunus- Kreis	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	55,2	58,2	63	61
<b>Schulabgänger</b>	2.357	2.510	2.087	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	20,9	14,4	13,9	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	44,1	43,5	43,1	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	28,9	36,5	39,1	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	3,1	2,2	2,3	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	39	52	39	1159
Hauptschulen	3	1	1	100
Realschulen	4	1	3	131
Gymnasien	8	3	5	186
Integrierte Gesamtschulen	10	16	11	241
Berufsschulen	2	2	3	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	8,7	6,1	5,7	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	13.017	9.786	7.359	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	11,3	10,0	10,6	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	7,6	8,7	8,1	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	67,5	64,2	66,0	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	13,7	17,0	15,2	16,1
davon Ausländer (in %)	54,8	46,4	53,2	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	39,4	42,5	42,1	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	2.908	2.402	2.033	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	43,7	48,4	49,5	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	5,9	6,4	6,6	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	2.837	2.184	1.790	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	54,5	50,9	51,8	54,7
davon in VZ (in %)	20,9	16,8	19,1	18,9
davon in TZ (in %)	33,6	34,1	32,7	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	28,0	32,3	29,7	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	45.716 €	28.834 €	55.311 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.699 €	3.314 €	4.314 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	1.307 €	1.353 €	2.589 €	1.639 €

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	5	12	4	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	13	16	12	22
zu Oberzentren	15	16	17	25
zu Mittelzentren	5	6	0	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	608	610	755	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	113,0	105,0	123,0	141,0
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	17,9	14,4	28,8	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	4,2	4,6	4,2	4,6

# Kreis Groß-Gerau

## II Ergebnisse aus regio pro

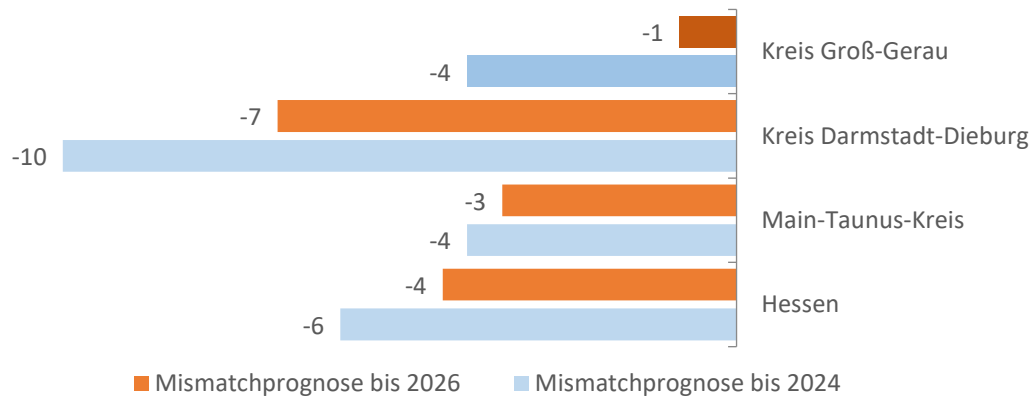
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Groß-Gerau im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

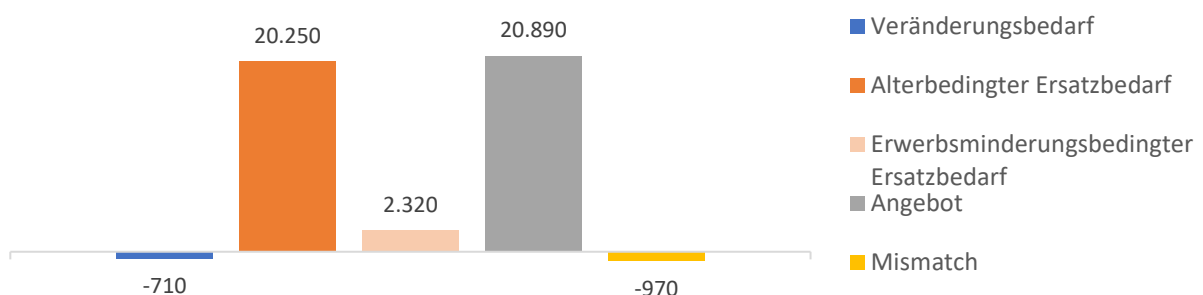
Mismatchprognose für den Kreis Groß-Gerau und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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 Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	-970	-6.360	-3.980	-131.240

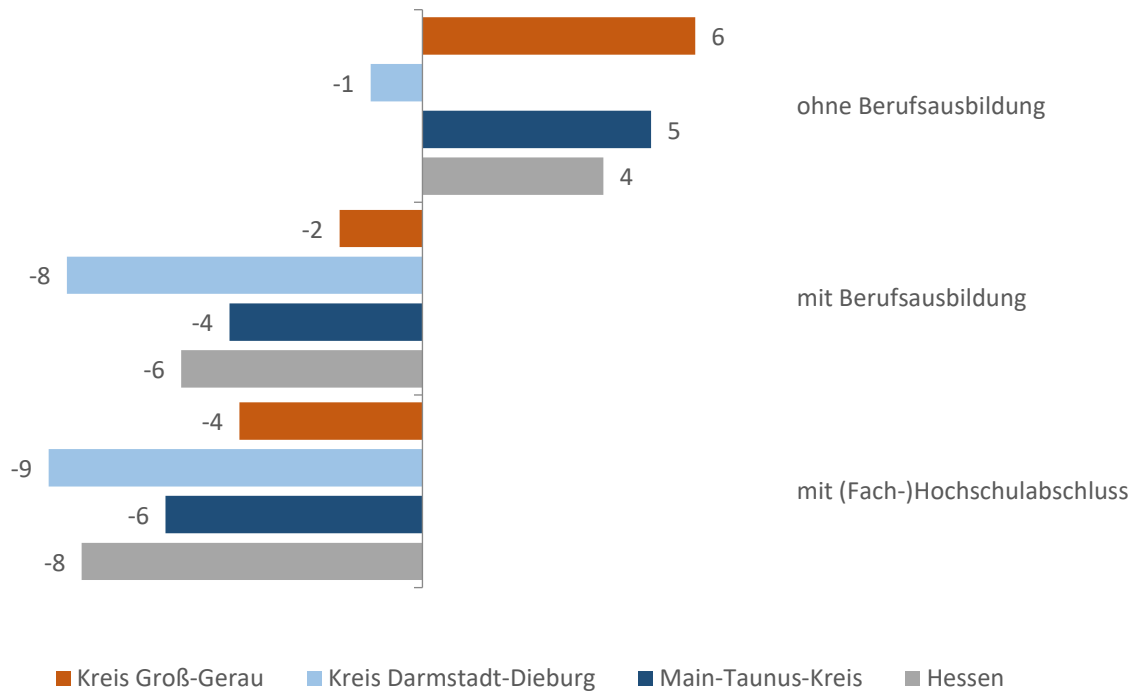
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Groß-Gerau





## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Groß-Gerau und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Groß-Gerau	Kreis Darmstadt-Dieburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	1.300	-220	880	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-1.370	-4.990	-2.680	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-900	-1.160	-2.180	-49.280

## II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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
<b>1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau</b>											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.221	4%	67%	23%	28%	20	-110	130	-140	-160	-13%
111 Landwirtschaft	1.104	2%	72%	21%	19%	10	-100	110	-130	-140	-13%
12 Gartenbauberufe und Floristik	911	17%	11%	37%	35%	120	-60	180	170	50	5%
121 Gartenbau	811	15%	10%	39%	34%	120	-50	170	160	40	5%
<b>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.135	5%	4%	58%	46%	150	-50	200	170	20	2%
222 Farb- und Lacktechnik	528	2%	2%	68%	29%	100	-20	120	110	10	2%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestalt.	715	10%	6%	66%	64%	80	-80	160	130	50	7%
24 Metallherzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	2.648	4%	4%	51%	35%	410	-160	570	400	-10	0%
242 Metallbearbeitung	1.500	3%	2%	55%	31%	180	-100	280	160	-20	-1%
244 Metallbau und Schweißtechnik	513	5%	6%	53%	47%	110	-30	140	150	40	8%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	7.331	5%	2%	60%	51%	1.400	-320	1.720	1.490	90	1%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.511	7%	2%	61%	56%	680	-130	810	710	30	1%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	3.820	4%	2%	59%	45%	730	-190	920	780	50	1%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.085	5%	3%	59%	73%	340	-10	350	290	-50	-2%
262 Energietechnik	965	3%	3%	51%	60%	210	20	190	160	-50	-5%
263 Elektrotechnik	930	7%	5%	66%	81%	130	-10	140	100	-30	-3%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	7.285	6%	1%	70%	50%	1.010	-400	1.410	1.060	50	1%
271 Technische Forschung und Entwicklung	3.781	5%	0%	73%	41%	400	-230	630	420	20	1%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	881	9%	1%	66%	53%	160	-40	200	170	10	1%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.623	6%	1%	65%	57%	470	-120	590	480	10	0%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.582	36%	14%	35%	51%	350	-90	440	460	110	4%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	858	25%	8%	30%	46%	140	0	140	140	0	0%
293 Speisenzubereitung	1.702	42%	17%	38%	52%	200	-90	290	320	120	7%

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

# Kreis Groß-Gerau

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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				
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
32 Hoch- und Tiefbauberufe	2.717	16%	4%	58%	41%	450	120	330	390	-60	-2%
321 Hochbau	2.497	17%	4%	58%	40%	390	110	280	340	-50	-2%
33 (Innen-)Ausbauberufe	827	13%	4%	43%	47%	120	30	90	140	20	2%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.488	9%	19%	41%	46%	850	50	800	600	-250	-10%
341 Gebäudetechnik	1.286	13%	35%	30%	44%	570	30	540	360	-210	-16%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	502	3%	2%	37%	50%	110	20	90	70	-40	-8%
343 Ver- und Entsorgung	700	6%	2%	56%	47%	180	0	180	170	-10	-1%
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.397	5%	1%	66%	79%	230	-60	290	240	10	1%
413 Chemie	1.251	4%	1%	65%	78%	220	-50	270	230	10	1%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	3.142	14%	1%	81%	83%	720	90	630	520	-200	-6%
431 Informatik	789	18%	2%	74%	81%	180	30	150	130	-50	-6%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	701	9%	1%	89%	91%	150	20	130	110	-40	-6%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.033	14%	1%	79%	75%	270	20	250	210	-60	-6%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	619	16%	1%	83%	85%	120	20	100	70	-50	-8%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	14.584	15%	7%	57%	62%	2.470	350	2.120	2.640	170	1%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	11.097	17%	9%	53%	51%	1.910	210	1.700	2.220	310	3%
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	3.028	7%	2%	67%	69%	460	120	340	390	-70	-2%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	5.972	12%	13%	63%	60%	1.610	220	1.390	1.460	-150	-3%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	5.227	14%	14%	62%	58%	1.440	210	1.230	1.240	-200	-4%
525 Bau- und Transportgeräteleitung	556	4%	3%	61%	62%	120	0	120	160	40	7%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.283	13%	10%	72%	86%	300	10	290	290	-10	-1%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.252	13%	10%	72%	86%	280	10	270	270	-10	-1%
54 Reinigungsberufe	5.794	43%	42%	63%	61%	1.420	50	1.370	1.470	50	1%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.909	10%	2%	74%	79%	490	-30	520	460	-30	-1%
611 Einkauf und Vertrieb	2.393	9%	2%	79%	82%	410	-30	440	380	-30	-1%

# Kreis Groß-Gerau

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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
62 Verkaufsberufe	6.438	39%	25%	35%	54%	660	-530	1.190	930	270	4%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.602	41%	26%	37%	53%	420	-410	830	690	270	6%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	723	25%	16%	39%	68%	60	-70	130	70	10	1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	790	35%	32%	25%	42%	190	10	180	140	-50	-6%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.953	30%	37%	41%	65%	120	-270	390	280	160	5%
632 Hotellerie	588	26%	14%	47%	68%	0	-80	80	30	30	5%
633 Gastronomie	2.142	32%	44%	35%	60%	20	-240	260	130	110	5%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung u. -organisation	14.356	24%	10%	60%	68%	2.860	-380	3.240	2.720	-140	-1%
711 Geschäftsführung und Vorstand	702	10%	4%	68%	64%	180	0	180	150	-30	-4%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	6.499	14%	2%	69%	72%	1.250	-100	1.350	1.050	-200	-3%
714 Büro und Sekretariat	6.594	35%	20%	47%	63%	1.240	-250	1.490	1.370	130	2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.386	30%	4%	53%	73%	560	-170	730	550	-10	0%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.968	30%	1%	49%	72%	220	-160	380	270	50	3%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.139	27%	7%	63%	79%	250	-30	280	230	-20	-2%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.827	34%	5%	35%	52%	740	120	620	610	-130	-5%
732 Verwaltung	2.423	34%	4%	32%	46%	620	100	520	510	-110	-5%
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.755	40%	7%	36%	47%	1.650	530	1.120	1.100	-550	-10%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.655	41%	10%	20%	44%	440	160	280	270	-170	-10%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.482	39%	6%	32%	41%	790	250	540	460	-330	-13%
814 Human- u. Zahnmedizin	596	32%	1%	74%	67%	130	50	80	90	-40	-7%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.031	36%	12%	22%	37%	420	90	330	380	-40	-2%
821 Altenpflege	1.206	37%	8%	19%	30%	320	120	200	250	-70	-6%
823 Körperpflege	547	42%	22%	20%	39%	50	-20	70	90	40	7%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.112	54%	13%	29%	32%	1.460	410	1.050	1.010	-450	-9%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.509	53%	11%	31%	31%	1.270	360	910	850	-420	-9%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	540	59%	25%	14%	31%	190	50	140	160	-30	-6%

# Kreis Groß-Gerau

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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					
84 Lehrende und auszubildende Berufe	1.329	43%	19%	56%	63%	410	110	300	360	-50	-4%
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	719	57%	21%	49%	39%	240	90	150	160	-80	-11%
<b>9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung</b>											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	960	18%	3%	78%	88%	130	0	130	120	-10	-1%
921 Werbung u. Marketing	796	18%	3%	80%	88%	90	-10	100	90	0	0%

## 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 Kreisen und Städten Hessens etwas entspannen. So auch im Kreis Groß-Gerau, wo die direkten und indirekten Folgen der Pandemie besonders stark zum Tragen kommen. Durch die starke Entspannung der Situation gehört der Kreis inzwischen dem Entwicklungstyp 1 an. In ihm befinden sich daneben nur die Großstädte Frankfurt, Wiesbaden und Kassel, die den Demografischen Wandel bis 2026 weitgehend kompensieren können und nur punktuelle Auswirkungen zu spüren bekommen. 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. Insbesondere der beschleunigte Strukturwandel in der Automobilindustrie und die Nähe zum von den Pandemieauswirkungen stark betroffenen Frankfurter Flughafen tragen dazu bei, dass in den kommenden Jahren weniger Arbeitskräfte benötigt werden, als noch 2018 für 2024 prognostiziert wurde. Gemeinsam führen diese Entwicklungen bei den meisten Kreisen zu sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Zudem tragen die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten zu einer Steigerung des Arbeitskräfteangebots bei. Daher kommt es zu einer Entspannung des Fachkräfteengpasses bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden 970 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von einem Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Damit wird eine fast ausgeglichene Lage prognostiziert, während in der vergangenen Prognose bis 2024 noch von einem Defizit von vier Prozent ausgegangen wurde. Im Vergleich zu den angrenzenden Kreisen Darmstadt-Dieburg und Main-Taunus sind die Defizite deutlich geringer. Zudem liegen sie unter dem hessischen Durchschnitt. Weiterhin wird die Fachkräftelücke maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf geprägt. Der konjunkturrell und wirtschaftlich bedingte Veränderungsbedarf weist hingegen sogar einen negativen Wert auf. Hier zeigen sich die Auswirkungen von Pandemie und Strukturwandel damit besonders deutlich.
- Ebenfalls zeigen sich jedoch gewisse Unterschiede in Bezug auf die Qualifikationsniveaus der in Zukunft benötigten Beschäftigten. Die Situation polarisiert sich gewissermaßen und es wird prognostiziert, dass Lücken sowohl bei den Personen mit **Berufs-** als auch jenen mit **akademischen Abschlüssen** entstehen. Während die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss nur eine Größenordnung von zwei Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019 erreicht, wird bei den Akademiker\*innen sogar ein Defizit von vier Prozent erwartet. Bei beiden Qualifikationsniveaus steht der Kreis zwar besser da als seine Nachbarkreise, trotzdem bedarf es angepasster Strategien, damit diese Lücken in Zukunft nicht wieder wachsen. Deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar deutlich. Hier zeigt sich, dass Pandemie und Strukturwandel vor allem zur Freisetzung von gering qualifizierten Personen führen.
- Auch wenn im Kreis Groß-Gerau bis 2026 eine weitgehende Entspannung der Arbeitskräftesituation prognostiziert wird, die mehrheitlich auf grundlegende Trends wie Digitalisierung und Strukturwandel sowie die Covid-19-Pandemie zurückzuführen ist, stellt sich das Bild punktuell anders dar. Dies wird vor allem bei einem Blick auf einzelne Berufsgruppen deutlich. So steigt

## Kreis Groß-Gerau

der Engpass im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe sowie Theologie sogar weiter an auf eine Lücke von 450 fehlenden bzw. neun Prozent der im Jahr 2019 dort Beschäftigten. Ebenfalls vergrößern sich die Lücken in den sozialen Berufen der Gesundheits- und Krankenpfleger, Rettungsdienst und Geburtshilfe (330 fehlende Personen) sowie der Arzt- und Praxishilfe. Zudem werden auch im Bereich Informatik mehr Personen benötigt bzw. ein Engpass von 200 Fehlenden prognostiziert. Dies hängt vor allem mit der weiter voranschreitenden Digitalisierung zusammen, die durch die Pandemie nochmals beschleunigt wurde.

Daneben gibt es Berufsgruppen, bei welchen die Engpässe zwar nicht ansteigen, sich aber auch nicht entspannen, sondern weiter fortbestehen. Dies trifft unter anderem auf die Bereiche Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-200), Unternehmensorganisation und -strategie (-200), Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (-250) sowie Recht und Verwaltung (-130) zu. Bei all jenen Berufsgruppen werden vermutlich vor allem Fachkräfte fehlen, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Deutlich entspannen wird sich die Situation hingegen in den Berufsgruppen Büro und Sekretariat und bei den Versicherungs- und Finanzdienstleistungen. Die Digitalisierung im Zuge der Pandemie sorgt hier für eine fast oder ganz ausgeglichene Lage. Im Bereich Tourismus, Hotellerie und Gastgewerbe zeichnet sich ebenfalls eine deutliche Entspannung bis hin zur Entwicklung von Überhängen ab und da sich diese Branche in der Region vor allem durch die Nähe zum Flughafen verbunden mit Geschäftsreisen und Messen auszeichnet, deren vermehrte Umstellung auf Online-Formate im Zuge der Pandemie beschleunigt wurde, könnte diese Entwicklung durchaus nachhaltig sein. Daneben wird eine Abnahme der Dynamik auch für die Berufsgruppen Lagerlogistik und Postzustellung sowie Maschinen- und Fahrzeugbau erwartet. Bei beiden entwickeln sich moderate Defizite hin zu leichten Überschüssen. Dies hängt vermutlich primär mit dem im Kreis relevanten Automobilbereich zusammen. Der Strukturwandel innerhalb der Automobilbranche führt in beiden Berufsgruppen zukünftig zu sinkenden Bedarfen. Zuletzt erhöht sich der Überhang bei den Verkaufsberufen (ohne Produktspezialisierung) von zwei auf sechs Prozent. Auch dies ist eine Folge des Strukturwandels allerdings im Bereich des Handels weg vom stationären Einzelhandel hin zum Online-Handel. Auch dieser Trend wurde durch die Pandemie maßgeblich beschleunigt.

### **Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation**

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 deutlich verbessert, gilt es doch zu bedenken, dass der altersbedingte Ersatzbedarf weiterhin einen einflussreichen Faktor auf dem Arbeitsmarkt darstellen wird. Daher gilt es diesen 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

Der Kreis Groß-Gerau profitiert stark von seiner Nähe zu den Metropolen des Rhein-Main-Gebietes und ist seit jeher attraktiv für Migration. Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer\*innen, die maßgeblich zur guten Lage des Kreises beiträgt, wird im Zuge der Covid-19-Pandemie jedoch deutlich erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen auch in Zukunft ein Ge-

## Kreis Groß-Gerau

gengewicht zum drohenden Einfluss des Demografischen Wandels erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen um Personen außerhalb des Kreises anzusprechen, können davon stark profitieren. In den die Großstädte umgebenden Kreisen wie dem Kreis Groß-Gerau bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder gezielte Angebote gegenüber Studierenden in den nahen Universitätsstädten **Abgewanderte oder Studierende**, die ursprünglich möglicherweise aus dem Kreis stammen, gezielt angesprochen werden können. Dies könnte insbesondere auf die Akademikerkücken im Kreis abzielen. Kombiniert man den bereits guten 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. Gerade in Bezug auf die medizinische Versorgung liegt der Kreis Groß-Gerau (Stand 2017) deutlich unter dem hessischen Durchschnitt. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium, die Jugendliche möglicherweise vom Abwandern abhalten kann.

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 Offenbach und dem Main-Kinzig-Kreis. 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. Gelingt es, den jungen Menschen attraktive Angebote zu machen beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, bieten sie ein großes Potenzial, um die Lücken im Bereich der Personen mit Berufsausbildung zu schließen.

### 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. Gehen ältere Beschäftigte hingegen endgültig in Rente, sollte durch geeignete Prozesse des innerbetrieblichen Wissensmanagements versucht werden, deren Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben. In Branchen die stark vom Strukturwandel betroffen sind, kann der Generationenwechsel wiederum dazu dienen, einen Digitalisierungsschub in den Unternehmen anzustoßen.

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.



## Kreis Groß-Gerau

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.

### Potenziale durch Umqualifizierung und Umorientierung weiter steigern

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und den dadurch weiter beschleunigten Strukturwandel können einen weiteren strategischen Ausgangspunkt bilden. 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 den Kreis Groß-Gerau beispielsweise auf den Bereich der Automobilindustrie, genauer der Lagerlogistik und den Maschinen- und Fahrzeugbau oder Teile des stationären Einzelhandels zutreffen. Durch die Pandemie kommen zudem die für den Landkreis wichtigen Branchen Hotellerie, Gastgewerbe, Tourismus und Reiseorganisation sowie die Branchen Eventveranstaltung und Messebau hinzu. Die Umorientierung und Umqualifizierung von Beschäftigten oder Arbeitslosen aus den genannten Berufsgruppen hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräfteengpässen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen oder den Bereichen Handwerk, Logistik und IT könnte daher erwogen werden.

# Kreis Groß-Gerau

## 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

<b>Bevölkerungsstand</b>	
<b>Definition:</b>	Bevölkerungsstand am 31.12.2019. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005</b>	
<b>Definition:</b>	Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026</b>	
<b>Definition:</b>	Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2026 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr dieser Vorausberechnung 2019.
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt: Bevölkerung in Hessen 2060. Sonderauswertung aus den Ergebnissen der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2040 auf der Basis 31.12.2018
<b>Bevölkerung ab 55</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Bevölkerung, der über 55 Jahre alt ist (Stichtag 31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Bevölkerung unter 25</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Ausländeranteil</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

### I.2 Wanderungsbewegungen

<b>Natürlicher Saldo</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
<b>Wanderungssaldo</b>	
<b>Definition:</b>	Saldo aus Zu- und Abgängen innerhalb des Jahres 2019 bezogen auf die Bevölkerung am 31.12.2018 (Fortschreibung des Zensus 2011).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstatistik des Bundes und der Länder und eigene Berechnungen
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre</b>	
<b>Definition:</b>	Saldo aus Zu- und Abgängen der Altersgruppe 18-24 Jahre bezogen auf die Bevölkerung der Altersgruppe 18-24 Jahre am 31.12.2019.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

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

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.  Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote Frauen</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Teilzeitquote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Ausbildungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

# Kreis Groß-Gerau

<b>Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Arbeitslosenquote</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Arbeitslose (absolut)</b>	
<b>Definition:</b>	Als arbeitslos werden Personen gezählt, die <ul style="list-style-type: none"><li>- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben,</li><li>- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen</li><li>- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind</li><li>- in der Bundesrepublik Deutschland wohnen,</li><li>- nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben,</li><li>- sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2020).</li></ul>
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Einpendlerquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Auspendlerquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

## I.4 Bildung und Soziales

<b>Betreuungsquote Vorschulkinder*</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Schulabgänger</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Schulabgänger im Jahr 2019
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt
<b>Schulen</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der unterschiedlichen Schulformen in 2019
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt

# Kreis Groß-Gerau

<b>SGB-II-Quote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	
<b>Definition:</b>	Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten nach dem SGB II Personen, die <ul style="list-style-type: none"> <li>- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze von 65 Jahren und 3 Monaten noch nicht erreicht haben</li> <li>- erwerbsfähig sind,</li> <li>- hilfebedürftig sind sowie</li> <li>- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.</li> </ul> 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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	
<b>Definition:</b>	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die einen laufenden Leistungsanspruch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) haben und gleichzeitig Bruttoeinkommen aus abhängiger Beschäftigung beziehen (Jahresdurchschnitt 2020).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Bruttoinlandsprodukt, nämlich der Jahreswert (2018) aller in der Region produzierten Waren und Dienstleistungen in Euro, pro Einwohner (Bevölkerung gemessen im Jahresdurchschnitt 2018).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Median Entgelt</b>	
<b>Definition:</b>	Mittleres monatliches Bruttoarbeitsentgelt der am 31.12. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende (Stichtag 31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Steuereinnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände (netto) je Einwohner im Jahr 2019.
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

<b>Durchschnittliche PKW-Fahrtzeit (in Minuten) zu Autobahnauffahrten, Bahnhöfen, Ober- und Mittelzentren</b>	
<b>Definition:</b>	Flächengewichteter Durchschnittswert der Pkw-Fahrzeiten zur nächsten Autobahnauffahrt, den nächsten IC/EC/ICE-Bahnhöfen, Oberzentren oder Mittelzentren (Stand: 2018).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>
<b>PKWs je 1.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>

# Kreis Groß-Gerau

<b>Ärzte je 100.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutkranke je 10.000 Einwohner (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	Krankenhausverzeichnis (Stand: 31.12.2017). Hrsg.: Statistische Ämter des Bundes und der Ämter; Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>

## II Ergebnisse aus regio pro

<b>Beschäftigte 2019</b>	
<b>Definition:</b>	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2019 (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
<b>Prognose</b>	
<b>Definition:</b>	Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen: <a href="http://www.regio-pro.eu">www.regio-pro.eu</a>
<b>Quelle:</b>	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		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
811 Arzt- und Praxishilfe	3.191	40%	8%	18%	28%	820	320	500	450	-370	-12%

## Kreis Groß-Gerau

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