



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 **Lahn-Dill-Kreis**

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

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

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

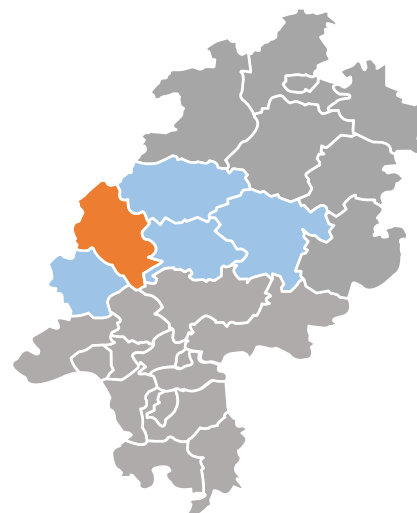
Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Lahn-Dill-Kreis

I Ausgangslage

Der Lahn-Dill-Kreis ist aufgrund seiner geografischen Lage infrastrukturell sehr gut angebunden. Verwaltungszentrum und mit Abstand größte Stadt ist Wetzlar. Daneben gibt es weitere Unterzentren wie Herborn und Dillenburg. Traditionell ist die Region eher industriell geprägt. Dementsprechend sind die Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes diejenigen mit den meisten Beschäftigten, gefolgt vom Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“. Auch der Dienstleistungsbereich erfährt eine immer stärker werdende Bedeutung. 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

	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
Bevölkerungsstand	253.319	171.912	270.688	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	-2,8	-2,2	+5,8	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	-3,4	-3,2	-2	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	38	37,8	33,6	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	24	24,1	26,7	24,6
Ausländeranteil (in %)	11,1	11,9	12,6	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

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

Zuzüge/Fortzüge

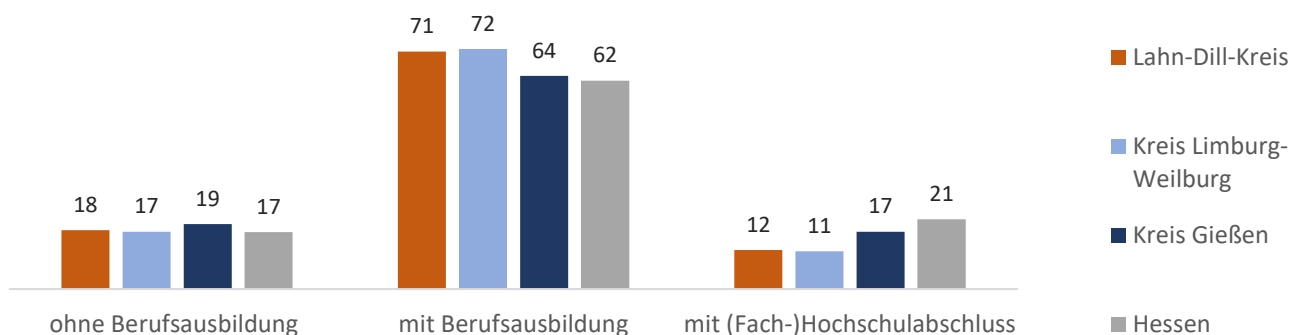
	Lahn-Dill-Kreis		Kreis Limburg-Weilburg		Kreis Gießen		Hessen	
	+15.948	-15.485	+13.139	-12.595	+31.489	-29.519	+476.961	-448.444
Zuzüge/Fortzüge	+15.948	-15.485	+13.139	-12.595	+31.489	-29.519	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+17	-16	+16	-15	+15	-16	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+17	-20	+17	-19	+28	-22	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+16	-16	+15	-16	+18	-20	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+33	-31	+34	-33	+29	-31	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+11	-11	+11	-11	+7	-7	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+6	-6	+7	-6	+3	-3	+5	-5

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

Beschäftigungsdaten

	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	95.693	54.921	99.254	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	10,5	11,2	10,2	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	21,4	21,5	20,6	20,1
Teilzeitquote (in %)	26,7	31,4	33,2	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	25.550	16.392	29.108	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	63,8	64,0	67,7	60,9
davon im Nebenjob (in %)	36,2	36,0	32,3	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	60	58	54,6	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	53,9	52,5	51,3	56
Ausbildungsquote (in %)	5,5	5,5	5,7	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	3,9	6,1	7,5	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	7.734	4.459	8.711	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	5,5	4,8	5,9	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,1	2,7	3,6	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	5,5	4,2	5,3	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	33,0	24,4	33,4	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	10,1	10,4	9,5	10,3
Einpendlerquote (in %)	27,6	35,9	34,4	15
Auspendlerquote (in %)	30,1	46,4	35,2	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Lahn-Dill-Kreis

I.4 Bildung und Soziales

	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg- Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	59,4	62,5	60,7	61
Schulabgänger	2.175	1.817	2.474	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	21,4	19,3	15,3	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	50,3	49,5	40,5	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	21,4	25,5	38,6	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	3,4	1,8	2,0	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	65	35	53	1159
Hauptschulen	4	5	0	100
Realschulen	4	6	1	131
Gymnasien	4	3	5	186
Integrierte Gesamtschulen	12	6	14	241
Berufsschulen	5	5	5	116
SGB-II-Quote (in %)	8,1	7,1	9,3	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	11.087	6.612	14.623	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,8	10,7	9,2	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	9,6	10,0	9,7	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,7	64,2	65,1	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	15,0	15,0	16,0	16,1
davon Ausländer (in %)	42,1	44,4	41,5	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	39,6	36,1	41,3	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	2.657	1.522	3.558	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	47,8	44,9	53,4	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	7,5	7,6	6,0	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	2.494	1.410	3.313	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	52,3	53,2	46,6	54,7
davon in VZ (in %)	18,3	21,2	16,4	18,9
davon in TZ (in %)	34,0	32,1	30,2	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	29,6	28,2	34,5	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	34.525 €	30.732 €	36.057 €	45.700 €
Median Entgelt	3.487 €	3.129 €	3.416 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.384 €	1.188 €	1.205 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	7	11	7	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	27	14	18	22
zu Oberzentren	16	28	18	25
zu Mittelzentren	7	9	6	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	618	624	549	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	140	131	154	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	70,1	57,2	71,0	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	4,4	4,3	5,2	4,6

Lahn-Dill-Kreis

II Ergebnisse aus regio pro

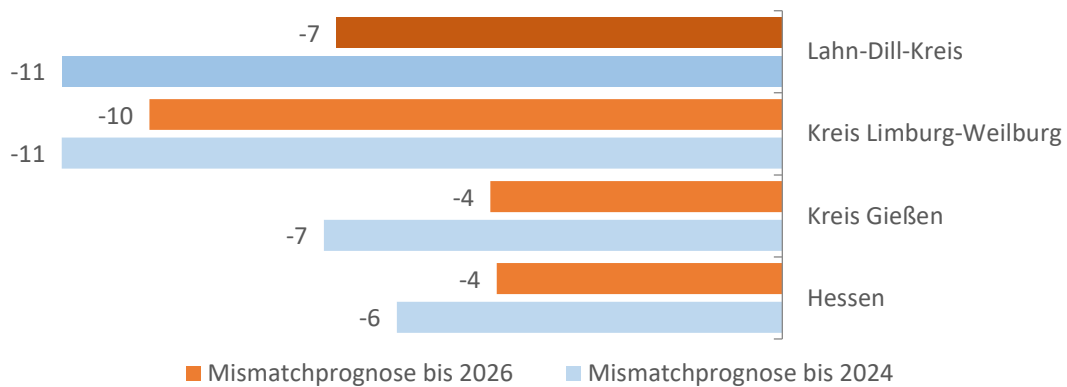
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Lahn-Dill-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

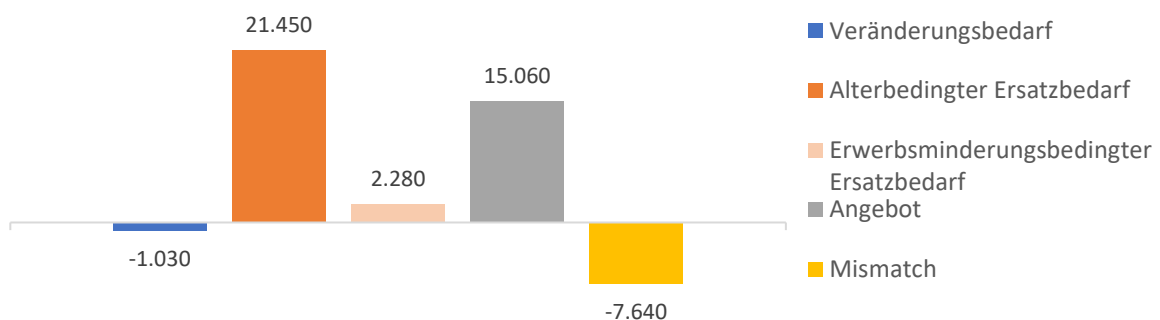
Mismatchprognose für den Lahn-Dill-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

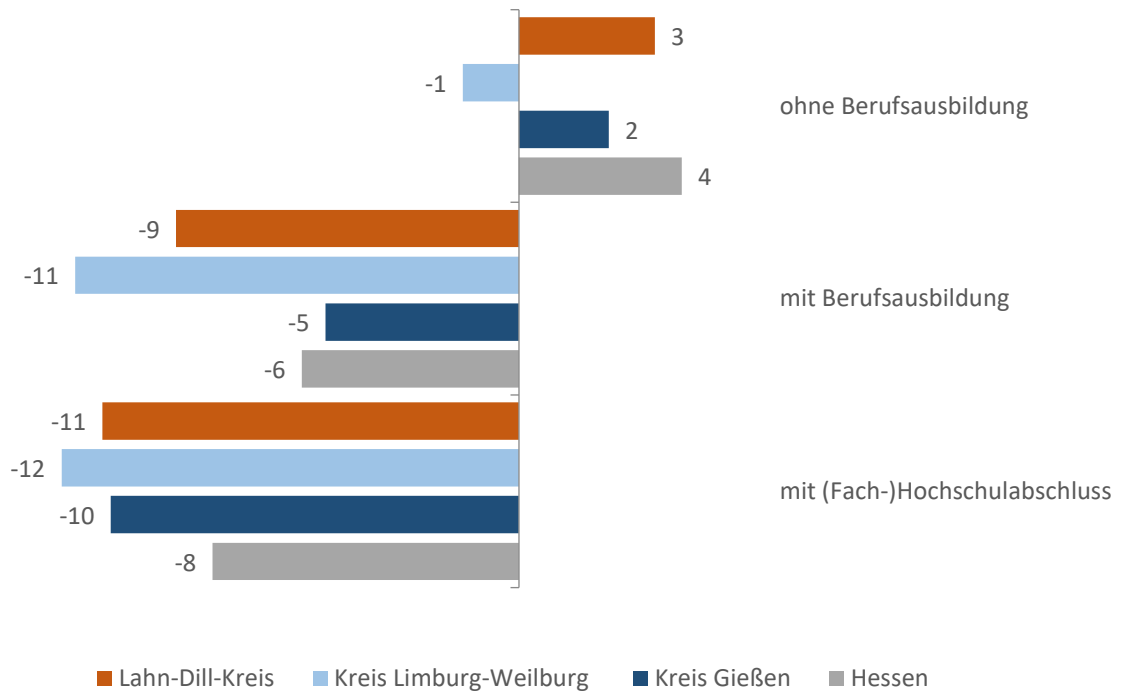
	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-7.640	-6.340	-5.330	-131.240

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Lahn-Dill-Kreis



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Lahn-Dill-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Lahn-Dill-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Kreis Gießen	Hessen
ohne Berufsausbildung	680	-160	530	21.170
mit Berufsausbildung	-6.940	-5.310	-3.740	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-1.380	-860	-2.120	-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	874	16%	18%	19%	23%	190	10	180	160	-30	-3%
121 Gartenbau	775	14%	17%	20%	23%	170	10	160	150	-20	-3%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	1.072	8%	6%	16%	20%	160	-70	230	120	-40	-4%
213 Industrielle Glasherstellung, -verarbeitung	618	9%	3%	15%	14%	110	-20	130	70	-40	-6%
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	2.217	6%	10%	19%	19%	310	-100	410	260	-50	-2%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	1.105	7%	9%	14%	19%	100	-80	180	120	20	2%
223 Holzbe- u. -verarbeitung	667	7%	12%	21%	21%	110	0	110	60	-50	-7%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	506	15%	10%	21%	34%	140	-10	150	180	40	8%
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	10.681	4%	5%	23%	14%	1.140	-940	2.080	1.190	50	0%
241 Metallherzeugung	922	4%	3%	17%	11%	50	-140	190	100	50	5%
242 Metallbearbeitung	6.080	4%	6%	24%	16%	670	-480	1.150	720	50	1%
243 Metalloberflächenbehandlung	632	2%	3%	14%	6%	30	-90	120	60	30	5%
244 Metallbau und Schweißtechnik	1.359	3%	6%	26%	18%	170	-110	280	160	-10	-1%
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	1.688	3%	3%	22%	10%	220	-120	340	150	-70	-4%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	7.483	5%	5%	28%	27%	1.180	-170	1.350	850	-330	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	6.037	5%	5%	29%	26%	990	-150	1.140	720	-270	-4%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.446	4%	4%	27%	27%	170	-30	200	120	-50	-3%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.537	5%	6%	27%	29%	600	-90	690	350	-250	-7%
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	590	1%	1%	26%	23%	30	-30	60	30	0	0%
262 Energietechnik	1.128	2%	3%	25%	27%	230	-10	240	120	-110	-10%
263 Elektrotechnik	1.819	9%	10%	29%	32%	340	-50	390	200	-140	-8%

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

Lahn-Dill-Kreis

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- quote am AO (svB)	Aus- pendler- quote am WO (svB)	Gesamt	davon Verände- rungs- bedarf	Ersatz- bedarf		Absolut	relativ zu 2019	
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	4.503	7%	2%	35%	31%	620	-190	810	430	-190	-4%	
271 Technische Forschung und Entwicklung	935	6%	1%	47%	36%	120	-20	140	80	-40	-4%	
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.077	14%	2%	39%	34%	150	-20	170	100	-50	-5%	
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.491	5%	2%	29%	28%	360	-150	510	270	-90	-4%	
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.161	35%	26%	20%	27%	380	-10	390	310	-70	-3%	
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	555	17%	18%	24%	33%	100	0	100	50	-50	-9%	
293 Speisenzubereitung	1.595	42%	28%	19%	24%	280	-10	290	260	-20	-1%	
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik												
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	612	17%	4%	42%	50%	120	0	120	70	-50	-8%	
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	523	18%	4%	42%	51%	110	0	110	70	-40	-8%	
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.996	12%	6%	26%	28%	350	40	310	220	-130	-7%	
321 Hochbau	1.558	14%	8%	25%	26%	230	20	210	140	-90	-6%	
33 (Innen-)Ausbauberufe	982	12%	7%	22%	23%	170	20	150	150	-20	-2%	
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.579	9%	26%	18%	23%	930	20	910	400	-530	-21%	
341 Gebäudetechnik	1.323	15%	43%	15%	23%	720	50	670	310	-410	-31%	
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	778	3%	6%	18%	20%	150	20	130	60	-90	-12%	
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik												
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	766	13%	5%	29%	45%	70	-60	130	60	-10	-1%	
413 Chemie	572	11%	6%	25%	40%	30	-50	80	20	-10	-2%	
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.467	9%	3%	44%	55%	200	20	180	80	-120	-8%	
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit												
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	7.319	12%	18%	27%	28%	1.520	-20	1.540	1.240	-280	-4%	
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.406	12%	20%	26%	26%	1.410	-40	1.450	1.230	-180	-3%	
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	640	11%	3%	38%	32%	80	10	70	40	-40	-6%	
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.621	9%	20%	37%	40%	1.350	70	1.280	890	-460	-13%	
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.138	11%	23%	38%	39%	1.230	70	1.160	810	-420	-13%	
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	871	17%	25%	40%	55%	280	20	260	180	-100	-11%	
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	812	15%	27%	41%	56%	260	20	240	170	-90	-11%	

Lahn-Dill-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
54 Reinigungsberufe	4.679	38%	55%	29%	29%	1.730	190	1.540	1.210	-520	-11%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.265	11%	3%	46%	47%	520	-100	620	370	-150	-5%
611 Einkauf und Vertrieb	2.593	11%	2%	51%	51%	420	-80	500	310	-110	-4%
612 Handel	544	11%	2%	29%	27%	60	-20	80	40	-20	-4%
62 Verkaufsberufe	8.365	39%	28%	26%	27%	1.150	-450	1.600	830	-320	-4%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.143	40%	32%	26%	26%	650	-300	950	570	-80	-2%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.269	33%	14%	28%	32%	160	-80	240	110	-50	-4%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.566	39%	31%	26%	26%	310	-10	320	130	-180	-11%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.483	27%	47%	22%	28%	270	-110	380	130	-140	-6%
633 Gastronomie	1.786	27%	54%	18%	26%	160	-100	260	90	-70	-4%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13.002	28%	14%	32%	33%	2.640	-300	2.940	1.730	-910	-7%
711 Geschäftsführung und Vorstand	518	9%	5%	43%	42%	160	-10	170	110	-50	-10%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	5.102	18%	4%	39%	36%	870	-90	960	530	-340	-7%
714 Büro und Sekretariat	6.794	36%	24%	24%	29%	1.520	-180	1.700	1.020	-500	-7%
715 Personalwesen und -dienstleistung	520	27%	3%	44%	47%	80	-10	90	60	-20	-4%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.179	32%	5%	27%	40%	630	-60	690	390	-240	-8%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.430	37%	2%	23%	42%	260	-30	290	170	-90	-6%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.214	27%	7%	34%	38%	240	-40	280	150	-90	-7%
723 Steuerberatung	535	31%	10%	25%	34%	130	10	120	70	-60	-11%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.762	41%	6%	25%	36%	620	40	580	330	-290	-10%
732 Verwaltung	2.277	42%	5%	25%	35%	520	30	490	280	-240	-11%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	7.739	42%	8%	26%	33%	2.230	720	1.510	850	-1.380	-18%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.295	43%	12%	18%	21%	590	230	360	190	-400	-17%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.417	39%	5%	21%	35%	1.060	320	740	360	-700	-20%
814 Human- u. Zahnmedizin	700	33%	2%	57%	43%	220	70	150	140	-80	-11%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	622	49%	13%	30%	34%	170	60	110	70	-100	-16%

Lahn-Dill-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.106	43%	11%	17%	20%	780	180	600	380	-400	-13%
821 Altenpflege	2.053	49%	7%	14%	17%	600	180	420	250	-350	-17%
823 Körperpflege	601	37%	27%	19%	18%	80	0	80	110	30	5%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.868	58%	12%	18%	23%	1.850	470	1.380	880	-970	-17%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.473	59%	8%	19%	24%	1.430	380	1.050	640	-790	-18%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	1.066	65%	19%	7%	12%	420	90	330	240	-180	-17%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	907	38%	19%	39%	57%	320	90	230	250	-70	-8%
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.350	21%	8%	44%	43%	160	-20	180	90	-70	-5%
921 Werbung u. Marketing	1.019	21%	10%	46%	46%	100	-10	110	40	-60	-6%

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 Lahn-Dill-Kreis, wo sich aufgrund der direkten und indirekten Effekte der Covid-19-Pandemie eine Entspannung der Arbeitskräfteengpässe zeigt. Die Dynamik des Demografischen Wandels wird also durch andere Trends deutlich abgeschwächt. In Bezug auf seinen Entwicklungstyp verbessert sich der Kreis von Typ 4 zu Typ 3. Hier befinden sich nach den aktuellen Prognosen vor allem ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des demografischen Wandels bis 2026 weiterhin klar ausgeprägt sein werden, die jedoch gleichzeitig von einer Entspannung der Situation profitieren. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft entstehen die weiterhin ausgeprägten Fachkräfteengpässe. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die beide 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. Diese Entwicklungen führen bei den meisten Kreisen aus Typ 3 zu stagnierenden oder leicht sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es häufig zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden 7.640 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von sieben Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Kreis Limburg-Weilburg sind die Engpässe niedriger, jedoch deutlich höher als im Kreis Gießen. Zudem liegen sie deutlich über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis zwischen 2024 und 2026 um vier Prozentpunkte sinkt. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch sechs Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen sehr stark nachlässt, das Niveau aus 2022 jedoch bisher nicht wieder erreicht wird. Der Lahn-Dill-Kreis weist damit jedoch die dynamischste Entwicklung innerhalb der hessischen Kreise und kreisfreien Städte auf und die Fachkräftelücke wird weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf geprägt.
- 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 6.940 Personen oder neun Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Jene bei den Akademiker*innen wird ein Defizit von 1.380 Personen oder 11 Prozent aufweisen. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich nur bei den Akademiker*innen eine Vergrößerung der Lücke. Denn deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 mit drei Prozent sogar etwas. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der Nachbarkreise, jedoch sind die prognostizierten Mängel im angrenzenden Kreis Limburg-Weilburg etwas höher, während sie im Kreis Gießen niedriger bleiben. Der Überhang an Personen ohne Berufsausbildung fällt in den meisten Kreisen aus Typ 3 jedoch weniger deutlich aus. Trotzdem liegen die erwarteten und nicht gedeckten Bedarfe über dem hessischen Durchschnitt.

Lahn-Dill-Kreis

- Trotz der Entspannung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden in Bezug auf einzelne Berufsgruppen teils beträchtliche Defizite prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie erwartet. Diese sind primär verbunden mit einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem altersbedingten Ersatzbedarf. Voraussichtlich werden 970 Personen fehlen. Ähnlich verhält es sich in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (700 Fehlende) sowie Altenpflege (350 Fehlende). Maßgeblich ist der Trend in diesen Berufsgruppen von der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt. Darüber hinaus wird er noch weiter durch die Pandemie verstärkt.

Daneben sind im Lahn-Dill-Kreis auch in mehreren anderen Bereichen weiterhin sehr hohe Bedarfe an Arbeitskräften zu erwarten. Hierzu gehören unter anderem die handwerklich geprägten Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe (-530) und die Reinigungsberufe (-520). Hinzu kommt die Berufsgruppe der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-420), die durch das Erstarken des Online-Handels eine hohe Nachfrage zu verzeichnen hat. Zuletzt werden auch für die Berufsgruppen Unternehmensorganisation und -strategie (-340) sowie Recht und Verwaltung (-290) konstant hohe Engpässe prognostiziert.

Gleichzeitig wird für einige Bereiche im Kreis auch die gegenteilige Entwicklung, also eine teils deutliche Verringerung der Defizite und Engpässe, erwartet. So wird prognostiziert, dass bei den Berufen in Büro und Sekretariat nur noch knapp 500 Personen im Kreis fehlen werden und damit ca. 490 weniger als noch in der letzten Prognose. Hier zeigen sich die Effekte der Digitalisierung in besonders starkem Maße. Ähnlich stellt sich die Lage bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezifikation dar, bei denen das Defizit um 240 Personen auf 80 Fehlende sinkt. Dafür sind vor allem die Pandemie und der verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich. Auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sinken die Bedarfe deutlich um 180 Personen, auch wenn weiterhin Engpässe von 140 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 der für den Lahn-Dill-Kreis besonders wichtige Komplex rund um die Automobilindustrie zu erwähnen. Während für ihn in der letzten Prognose noch deutliche Defizite erwartet wurden, relativieren sich diese nun teils sehr deutlich. Dies geschieht in Folge des Strukturwandels der Automobilindustrie, genauer der Entwicklung hin zur Elektromobilität. So wird für die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe ein Rückgang des Defizits um 430 Personen auf 330 Fehlende prognostiziert und im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe sogar das Entstehen eines geringen Überhangs erwartet.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 etwas entspannt, so werden für das Jahr 2026 im Lahn-Dill-Kreis doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Diese sollten sich sowohl auf Fachkräfte aller drei Qualifikationsniveaus, primär jedoch auf solche mit akademischem und Berufsabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Lahn-Dill-Kreis

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. Für ländliche Kreise wie den Lahn-Dill-Kreis 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. Daneben könnte durch die **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** perspektivisch mehr Personen gewonnen werden, die **im Kreis arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Die weitere Fokussierung dieses Ansatzes könnte insbesondere auf die hohen Akademikerlücken abzielen. Bei beiden Ansätzen wird jedoch stets zu beachten sein, dass viele besonders nachgefragte Berufe im Lahn-Dill-Kreis nur vor Ort ausgeübt werden können und ein Wachstum des Arbeitskräfte-Pools vor Ort letztlich die nachhaltigste Lösung darstellt.

Kombiniert man hingegen den bereits überdurchschnittlich guten Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel der medizinischen Versorgung oder dem Ausbau von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden der nahegelegenen Hochschulen gilt es, die lokalen Unternehmen zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Der Lahn-Dill-Kreis weist jedoch auch weiterhin nur eine geringe 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 zu suchen 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. Ein besonderer Fokus könnte dabei auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler*innen für eine Rückkehr und eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Gelingt es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, bietet 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 ausbildungintegrierte 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**

Lahn-Dill-Kreis

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 Erwerbsaustritt 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. Im Lahn-Dill-Kreis sollte dabei jedoch nicht nur die Vollzeitweiterung von Frauen im Fokus stehen, da die Teilzeitquote im Vergleich unterdurchschnittlich ist, sondern überhaupt die Erwerbstätigkeit von diesen, denn gleichzeitig ist auch die Frauenerwerbsquote niedriger als in den Nachbarkreisen.

Förderung hingegen geschieht über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie, insbesondere der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit und sinkenden Bedarfen an Beschäftigten ohne Berufsausbildung. 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 könnten. 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 Lahn-Dill-Kreis vor allem für Personen ohne Berufsausbildung zutreffen. Die Umorientierung und Umqualifizierung von Beschäftigten oder Arbeitslosen auf diesem Qualifikationsniveau hin zu Berufsgruppen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräfteengpässen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen könnte daher erwogen werden.

Lahn-Dill-Kreis

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

Lahn-Dill-Kreis

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

Lahn-Dill-Kreis

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-Fahrtzeiten 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

Lahn-Dill-Kreis

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%

Lahn-Dill-Kreis

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