



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 **Stadt Darmstadt**

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.

Stadt Darmstadt

I Ausgangslage

Die Stadt Darmstadt ist südliches Oberzentrum der Metropolregion Rhein-Main und durch gute infrastrukturelle Anbindungen gekennzeichnet. Darmstadt ist aufgrund der Technischen Universität, der Hochschule Darmstadt und einer Vielzahl von Forschungsinstituten ein bedeutender Wissenschaftsstandort. Wichtigste Branchen sind die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, die Erziehung sowie der Unterricht und der Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen“. 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

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Bevölkerungsstand	159.878	763.380	278.474	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	+13,7	+17,1	+1,4	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	+6,7	+6,1	+2,4	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	29,1	27	33,3	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	27,6	24,6	26	24,6
Ausländeranteil (in %)	20,3	29,5	19,8	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	1,9	3,9	0,2	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+2,4	+8,9	-1,6	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	+11,8	+9,1	+4,3	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

	Stadt Darmstadt		Stadt Frankfurt		Stadt Wiesbaden		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+13.966	-13.581	+66.140	-59.409	+16.943	-17.378	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+7	-9	+9	-11	+11	-12	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+36	-21	+21	-15	+24	-18	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+23	-24	+24	-18	+19	-18	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+26	-35	+37	-42	+34	-37	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+6	-7	+8	-10	+9	-10	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+2	-4	+2	-4	+4	-4	+5	-5

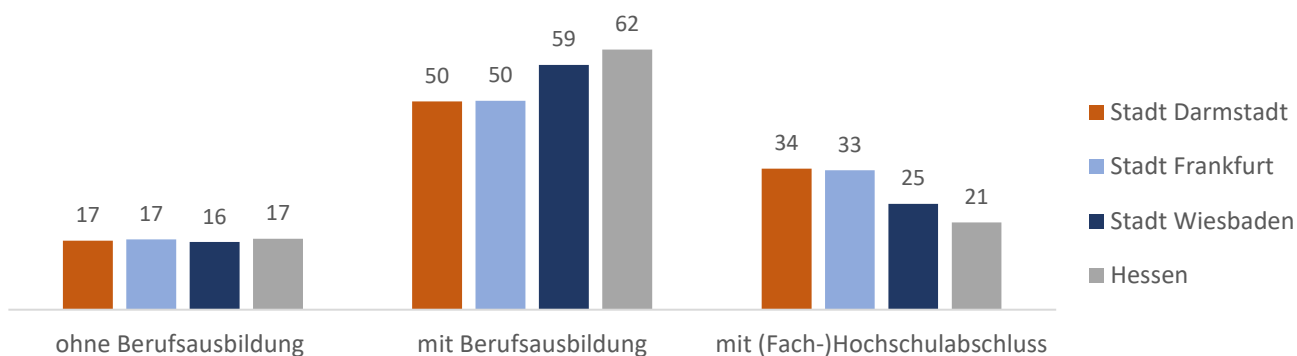
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	105.338	602.428	137.731	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	8,9	7,6	8,8	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	16,4	14,9	18,6	20,1
Teilzeitquote (in %)	29,3	27	29,2	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	19.305	82.485	27.254	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	62,9	55,8	57,3	60,9
davon im Nebenjob (in %)	37,1	44,2	42,7	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	57,4	59,4	60,1	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	54,8	56	55,8	56
Ausbildungsquote (in %)	4,2	3,1	4,5	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	4,9	12,0	5,6	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	5.482	28.019	11.321	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	6,2	6,7	7,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	6,1	6,3	8,1	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	6,6	7,1	7,0	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	30,4	24,8	38,5	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	10,6	8,6	10,7	10,3
Einpendlerquote (in %)	68,9	64,3	56,4	15
Auspendlerquote (in %)	48,8	32	45,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Stadt Darmstadt

I.4 Bildung und Soziales

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	64,5	63,4	61,2	61
Schulabgänger	1.718	5.809	2.544	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	13,1	14,7	13,0	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	29,9	37,2	41,2	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	52,4	41,0	39,7	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,9	2,8	3,1	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	21	93	41	1159
Hauptschulen	1	8	2	100
Realschulen	3	16	6	131
Gymnasien	11	33	12	186
Integrierte Gesamtschulen	7	22	10	241
Berufsschulen	7	17	5	116
SGB-II-Quote (in %)	10,5	10,6	13,5	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	9.182	48.202	20.714	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	11,1	9,5	11,0	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,2	7,4	8,4	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,1	66,7	64,9	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	13,7	16,4	15,7	16,1
davon Ausländer (in %)	50,4	52,9	47,0	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	42,8	44,3	46,6	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	2.362	11.784	5.966	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	40,0	41,5	43,3	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	5,1	5,3	5,3	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	2.262	11.005	5.300	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	58,4	57,0	58,7	54,7
davon in VZ (in %)	20,3	18,2	19,7	18,9
davon in TZ (in %)	38,1	38,8	39,0	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	25,4	24,4	25,3	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	77.892 €	94.190 €	63.527 €	45.700 €
Median Entgelt	4.408 €	4.431 €	3.974 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.849 €	3.207 €	2.002 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	3	4	3	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	0	3	0	22
zu Oberzentren	0	0	0	25
zu Mittelzentren	0	0	0	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	452	441	512	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	214,0	174,0	200,0	141,0
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	96,6	65,9	69,8	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	6,1	5,4	5,6	4,6

Stadt Darmstadt

II Ergebnisse aus regio pro

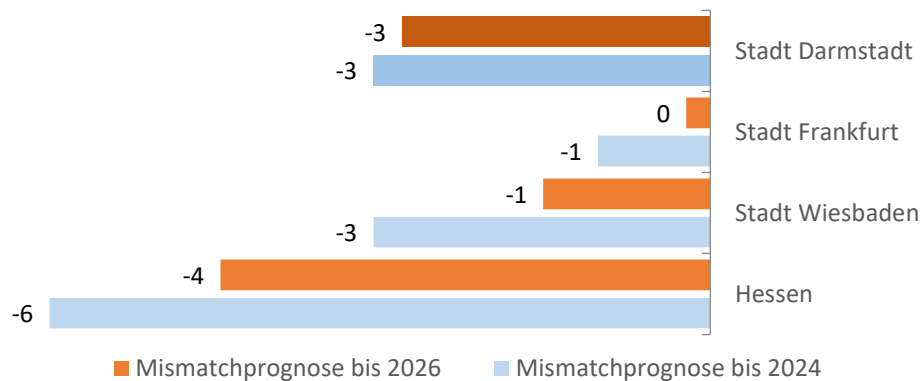
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für die Stadt Darmstadt im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

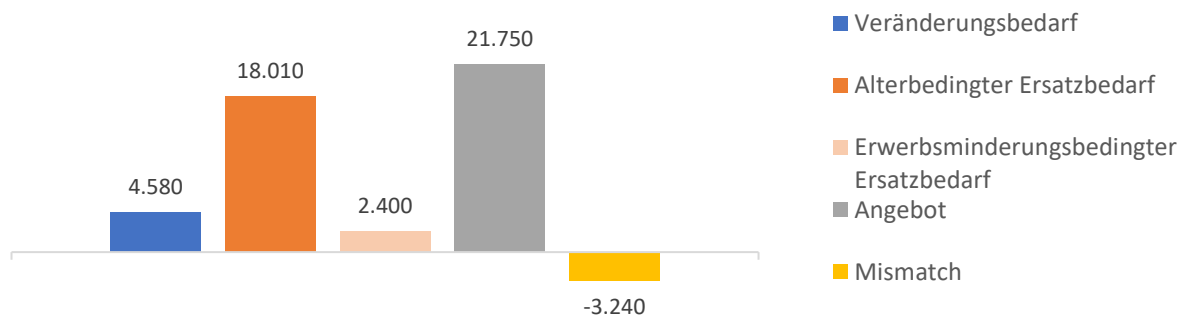
Mismatchprognose für die Stadt Darmstadt und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

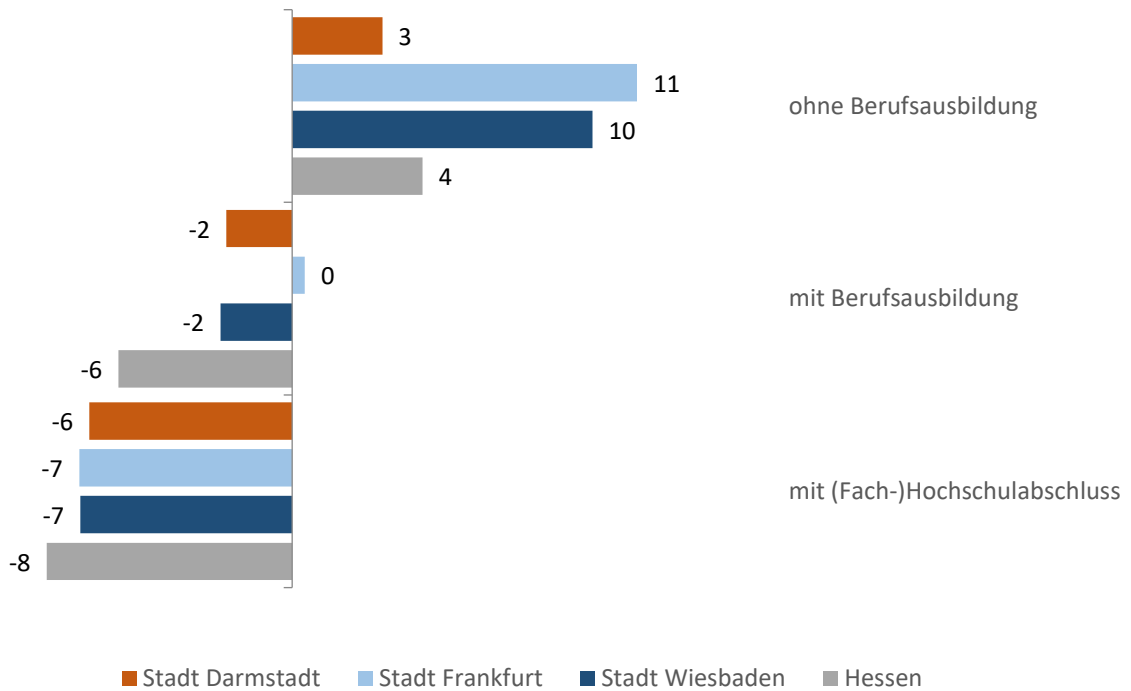
	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-3.240	-1.400	-2.290	-131.240

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 in der Stadt Darmstadt



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

Relatives Mismatch nach Qualifikationen für die Stadt Darmstadt und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 (in %)



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für die Stadt Darmstadt und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Stadt Darmstadt	Stadt Frankfurt	Stadt Wiesbaden	Hessen
ohne Berufsausbildung	560	11.970	2.380	21.170
mit Berufsausbildung	-1.230	1.310	-2.050	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-2.570	-14.680	-2.620	-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	535	24%	12%	57%	38%	100	-10	110	150	50	9%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	784	18%	5%	63%	54%	140	20	120	160	20	3%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	878	4%	3%	72%	60%	200	0	200	190	-10	-1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.151	6%	3%	77%	61%	640	80	560	630	-10	0%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.064	6%	2%	81%	64%	440	50	390	420	-20	-1%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.087	7%	4%	69%	58%	190	20	170	200	10	1%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.937	9%	1%	79%	46%	1.030	220	810	940	-90	-2%
262 Energietechnik	949	4%	1%	79%	49%	220	40	180	190	-30	-3%
263 Elektrotechnik	3.624	10%	1%	79%	44%	810	200	610	750	-60	-2%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	5.602	14%	1%	77%	57%	1.010	180	830	960	-50	-1%
271 Technische Forschung und Entwicklung	2.482	17%	0%	75%	59%	400	90	310	380	-20	-1%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	670	20%	3%	72%	56%	170	20	150	160	-10	-1%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.450	9%	0%	81%	55%	440	70	370	410	-30	-1%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.674	29%	16%	58%	31%	460	70	390	670	210	8%
293 Speisenzubereitung	1.816	38%	22%	50%	29%	310	10	300	520	210	12%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	2.212	27%	2%	57%	48%	470	180	290	410	-60	-3%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	2.125	28%	2%	56%	48%	460	180	280	400	-60	-3%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	827	20%	6%	69%	66%	180	40	140	180	0	0%
321 Hochbau	598	25%	7%	66%	66%	130	30	100	120	-10	-2%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.908	8%	14%	70%	43%	700	80	620	650	-50	-3%
341 Gebäudetechnik	1.001	13%	25%	67%	31%	440	30	410	420	-20	-2%
343 Ver- und Entsorgung	520	3%	3%	69%	37%	150	30	120	140	-10	-2%

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

Stadt Darmstadt

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				
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	4.702	11%	1%	75%	37%	830	170	660	820	-10	0%
412 Biologie	585	21%	1%	74%	47%	110	40	70	100	-10	-2%
413 Chemie	3.858	8%	0%	75%	35%	670	120	550	640	-30	-1%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikations-technologieberufe	5.788	15%	2%	71%	60%	1.070	310	760	890	-180	-3%
431 Informatik	1.447	15%	2%	69%	61%	240	80	160	200	-40	-3%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.254	12%	1%	77%	70%	270	70	200	230	-40	-3%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.038	13%	1%	78%	60%	200	50	150	150	-50	-5%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	2.049	19%	1%	65%	53%	360	110	250	310	-50	-2%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	5.209	18%	17%	68%	63%	1.140	60	1.080	1.140	0	0%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.497	19%	19%	66%	55%	960	30	930	1.040	80	2%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.867	18%	19%	63%	58%	580	20	560	570	-10	-1%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.651	19%	22%	62%	55%	510	20	490	480	-30	-2%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	978	20%	12%	72%	71%	230	30	200	240	10	1%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	827	21%	13%	69%	72%	210	20	190	220	10	1%
54 Reinigungsberufe	2.948	46%	36%	55%	55%	910	70	840	930	20	1%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.059	11%	2%	83%	62%	770	70	700	780	10	0%
611 Einkauf und Vertrieb	3.451	11%	1%	85%	63%	670	70	600	670	0	0%
62 Verkaufsberufe	5.985	39%	23%	64%	46%	860	-120	980	1.150	290	5%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.778	37%	28%	61%	45%	530	-80	610	780	250	7%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.241	34%	14%	73%	55%	170	-30	200	180	10	1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	555	52%	21%	56%	35%	120	20	100	140	20	4%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	4.031	34%	38%	54%	38%	340	-50	390	490	150	4%

Stadt Darmstadt

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019
633 Gastronomie	3.217	36%	42%	51%	31%	250	-40	290	410	160	5%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	19.404	29%	7%	75%	53%	4.240	660	3.580	4.220	-20	0%
711 Geschäftsführung und Vorstand	719	12%	6%	71%	55%	210	20	190	190	-20	-3%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	8.454	20%	2%	78%	57%	1.750	370	1.380	1.500	-250	-3%
714 Büro und Sekretariat	8.605	39%	14%	72%	49%	1.900	180	1.720	2.190	290	3%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.510	31%	1%	77%	45%	320	70	250	300	-20	-1%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	4.077	27%	3%	81%	66%	800	40	760	760	-40	-1%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.496	30%	2%	80%	76%	200	-70	270	200	0	0%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.025	25%	3%	81%	55%	450	60	390	420	-30	-1%
723 Steuerberatung	556	26%	5%	81%	55%	150	50	100	140	-10	-2%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	5.295	36%	3%	74%	33%	1.420	320	1.100	1.250	-170	-3%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1.166	22%	3%	78%	50%	160	40	120	120	-40	-3%
732 Verwaltung	3.764	41%	3%	73%	29%	1.120	220	900	1.010	-110	-3%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	7.979	36%	5%	65%	34%	2.040	590	1.450	1.640	-400	-5%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.857	38%	7%	67%	22%	420	130	290	360	-60	-3%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.366	37%	5%	63%	30%	920	230	690	670	-250	-7%
814 Human- u. Zahnmedizin	853	29%	1%	63%	45%	200	70	130	170	-30	-4%
818 Pharmazie	1.049	22%	2%	71%	46%	190	30	160	140	-50	-5%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.119	35%	10%	62%	34%	450	90	360	420	-30	-1%
821 Altenpflege	1.064	41%	7%	55%	30%	330	80	250	250	-80	-8%
823 Körperpflege	658	33%	17%	66%	35%	70	10	60	80	10	2%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.325	55%	10%	49%	35%	1.510	390	1.120	1.160	-350	-7%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.720	54%	10%	49%	37%	1.350	350	1.000	1.020	-330	-7%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	505	72%	12%	43%	18%	160	40	120	140	-20	-4%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	8.354	32%	31%	53%	23%	1.520	720	800	1.140	-380	-5%
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	705	51%	16%	62%	48%	220	60	160	160	-60	-9%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	6.669	29%	34%	49%	14%	980	600	380	650	-330	-5%

Stadt Darmstadt

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				
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2.867	19%	2%	76%	60%	480	120	360	460	-20	-1%
921 Werbung und Marketing	2.264	19%	2%	78%	59%	370	90	280	340	-30	-1%
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	634	23%	16%	59%	37%	110	0	110	130	20	3%

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 globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Die Stadt Darmstadt gehört zu den wenigen Kreisen und kreisfreien Städten, bei welchen die Engpässe kaum sinken, die Dynamik in der Entwicklung des Mangels jedoch stark nachlässt, weshalb dieser auf einem ähnlichen Niveau verbleibt. Die Stadt gehört daher weiterhin dem Entwicklungstyp 2 an. Im Entwicklungstyp 2 befinden sich vor allem Großstädte des Rhein-Main-Gebiets und daran angrenzende Kreise mit Mittelzentren, in denen der Demografische Wandel im Vergleich zu den ländlichen Regionen weit weniger starke Folgen bis 2026 haben wird. Die Pandemie-Effekte führen in Typ 2 häufiger als in vielen anderen Regionen zu einer Entspannung der Fachkräftesituation bis 2026. Zudem kommen den Kreisen und Städten in diesem Typ die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten zugute, da beide Entwicklungen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen. Trotzdem werden auch in Typ 2 bereits Defizite und punktuell auch deutliche Mängel erwartet. Mit Hilfe von zielgerichteten Strategien kann insbesondere den punktuellen Effekten jedoch wirksam begegnet werden.

- **Bis zum Jahr 2026 werden in der Stadt Darmstadt 3.240 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von drei Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Das Defizit fällt damit höher aus als in den beiden zum Vergleich herangezogenen Großstädten des Rhein-Main-Gebietes Frankfurt und Wiesbaden. Es liegt jedoch auch weiterhin unter dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass die direkten und indirekten Effekte der Covid-19-Pandemie in Frankfurt und Wiesbaden zu stärkeren Entspannungen der Arbeitskräftesituation führen. Zwar lässt die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen auch in Darmstadt etwas nach, allerdings wird die Entwicklung der Fachkräftelücke weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf bedingt.
- Die größten Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **Berufs- und akademischen Abschlüssen** entstehen. Die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss erreicht dann eine Größenordnung von 1.230 Personen oder zwei Prozent der Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau des Jahres 2019 während bei den Akademiker*innen sogar ein Defizit von 2.570 Personen oder sechs Prozent vorliegt. Deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich bei den Akademiker*innen ein Gleichbleiben der Lücke, während sich die Situation bei beiden anderen Qualifikationsniveaus (weiter) entspannt. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der anderen Großstädte des Rhein-Main-Gebietes, jedoch fällt der prognostizierte Mangel an Arbeitskräften mit akademischem Abschluss in der Stadt Darmstadt besonders ins Gewicht.
- Bis zum Jahr 2026 wird keine Verschärfung der Arbeitskräftesituation in der Stadt Darmstadt erwartet - bedingt durch Pandemie, Digitalisierung und Strukturwandel. Punktuell betrachtet entwickelt sich die Lage zum Teil jedoch deutlich anders. Besonders klar wird dies bei einer Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So steigen die Engpässe bei den während der Pandemie besonders geforderten Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und

Stadt Darmstadt

Geburtshilfe auf 250 fehlende Beschäftigte und bei der Altenpflege auf 80 fehlende Beschäftigte bis 2026. Hinzu kommen 350 fehlende Beschäftigte im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftlichen Berufe. Die besonderen Bedarfe in Zeiten von Pandemie und alternder Bevölkerung zeigen sich in diesen Branchen auch in Darmstadt.

Daneben werden auch weiterhin bedeutende Engpässe im Bereich der lehrenden und ausbildenden Berufe (-380), dem der Unternehmensorganisation und -strategie (-250), dem Bereich Recht und Verwaltung (-290) sowie im IT-Bereich (-180) erwartet. In vielen dieser Berufsgruppen handelt es sich vor allem um fehlende akademisch qualifizierte Fachkräfte, deren Bedarfe in Darmstadt traditionell besonders hoch sind und die aufgrund der Digitalisierung teils verstärkt benötigt werden.

Dem gegenüber wird in anderen Berufsgruppen eine deutliche Entspannung der Situation bis hin zu sich entwickelnden Überhängen prognostiziert. Dazu zählen zum Beispiel der Bereich Büro und Sekretariat (+290) oder der Bereich der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (+150). In beiden Fällen führen Digitalisierung und Pandemie zu einem Rückgang der Bedarfe, der so stark ausfällt, dass bereits Überhänge erwartet werden. Ähnlich gestaltet sich die Prognose bei den Berufen der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (darunter überwiegend Köch*innen), für die auch ein Überhang von 210 Personen bis 2026 erwartet wird. Ähnlich wie im Bereich Tourismus und Gastronomie hängt dies primär mit den langen Einschränkungen und Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zusammen, die diese Branchen besonders getroffen haben. Hierbei muss jedoch stets daran gedacht werden, dass sich die Lage durch Nachholeffekte im Anschluss an die Pandemie, ein Wegbrechen von Auszubildenden währenddessen oder die Abwanderung vieler Arbeitskräfte in andere Branchen jederzeit wieder verschärfen kann.

Zuletzt bleibt darauf hinzuweisen, dass in Darmstadt bis 2026 bereits ein deutlicher Überhang bei den Verkaufsberufen erwartet wird. Dieser erhöht sich im Vergleich zur Prognose bis 2024 auf fünf Prozent beziehungsweise 290 Personen. Dafür maßgeblich verantwortlich ist der Strukturwandel im Bereich des Handels hin zum zunehmend starken Online-Handel, besonders beschleunigt durch die Pandemie.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

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

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die die Chancen der digitalen Infrastruktur nutzen, können ihren Arbeitskräftemangel besonders gut entgegenwirken. In Großstädten wie Darmstadt bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch die Nutzung von

Stadt Darmstadt

Pendlerhubs in anderen Kreisen perspektivisch **mehr Personen gewonnen werden können, die in der Stadt arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Dies könnte insbesondere auf die vergleichsweise hohen Akademikerküsten in der Stadt abzielen. Die Anziehungskraft der Großstadt inklusive ihrer Hochschulen und der guten digitalen und sozialen Infrastruktur sollten auch weiterhin ein Garant dafür sein, dass weitere Personen nach Darmstadt migrieren werden. Trotzdem sollten in Folge der Pandemie mehrere Aspekte beachtet werden, die sich perspektivisch auf die Situation auswirken könnten. Zuerst sind hier die Folgen für den stationären Einzelhandel und die Kulturwirtschaft zu nennen. Beide gilt es nach der Pandemie wieder zu stabilisieren, um deren Anziehungskraft zu erhalten. Zudem könnte das während der Pandemie vermehrt wahrgenommene Bedürfnis nach (Wohn-)Raum und Natur in Kombination mit steigenden Mieten in Großstädten perspektivisch dazu führen, dass wieder mehr Leute die Stadt verlassen. Dem gilt es frühzeitig entgegenzuwirken.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Daher werden auch in Regionen mit nur geringen Mängeln bei den Personen mit Berufsausbildung **Maßnahmen zur Aktivierung** in den kommenden Jahren eine besondere Relevanz besitzen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Ein besonderer Fokus könnte daher daraufgelegt werden, jungen Menschen Ausbildungsplätze zu vermitteln. Gelingt dies, bieten sie besonders in Darmstadt ein großes Potenzial. Zudem könnten dabei verstärkt die wenigen Berufsgruppen mit wachsenden Engpässen in Darmstadt fokussiert werden. Dazu zählen der gesundheitliche, der erzieherische und der IT-Bereich, die durch passende Orientierungsmaßnahmen und weitere Anreize für die potenziellen Auszubildenden attraktiv gestaltet werden könnten.

Potenziale von in der Stadt 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**, indem besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate sichergestellt wird, um so erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es 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 wie den Tourismus, das Gastgewerbe sowie das Eventmanagement zu und sollte insbesondere im Hinblick auf akademisch qualifizierte Beschäftigte geschehen. 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 die bereits guten Rahmenbedingungen in Darmstadt zu nutzen, weiter auszubauen und so die die

Stadt Darmstadt

Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für weitere Frauen zu schaffen, die bisher in Teilzeit arbeiten. Dies könnte auch zur Steigerung der bisher leicht unterdurchschnittlichen Frauenerwerbsquote beitragen.

Förderung hingegen geschieht über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit. Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen 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. Zudem erscheint Nachqualifizierung als ein sinnvoller Weg, für die vielen Berufsgruppen mit Überhängen im unqualifizierten Bereich.

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

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und des dadurch weiter beschleunigten Strukturwandels und der Digitalisierung können einen weiteren wichtigen strategischen Ausgangspunkt bilden. Denn den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umqualifizierung oder zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft für die Stadt Darmstadt beispielsweise auf die Bereiche des stationären Einzelhandels, des Tourismus, des Gastgewerbes und bei den Beschäftigten in Büro- und Sekretariat zutreffen. Eine Umorientierung, Fort- und Weiterbildung oder zielgerichtete Qualifizierungen 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 Erziehung und IT könnte daher erwogen werden.

Stadt Darmstadt

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmer die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/ oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zählen nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. <p>Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.</p>
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote Frauen	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Teilzeitquote	
Definition:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausbildungsquote	
Definition:	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.	
Definition:	Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen, die im 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

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Stadt Darmstadt

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%

Stadt Darmstadt

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