



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

Regionaldossier

Kreis Marburg-Biedenkopf

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

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

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Kreis Marburg-Biedenkopf

I Ausgangslage

Der Kreis Marburg-Biedenkopf liegt am nördlichsten Rand Mittelhessens und ist überwiegend ländlich geprägt. Das einzige Oberzentrum ist die traditionsreiche Universitätsstadt Marburg, wo rund ein Drittel der Bevölkerung des Landkreises lebt. Infrastrukturell ist der Landkreis nur mäßig angebunden, weil es keine Autobahnanbindung gibt. Die meisten Beschäftigten sind in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes angestellt, vor allem im Wirtschaftszweig „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen“. Viele Menschen sind daneben noch im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Bevölkerungsstand	247.084	270.688	156.406	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	-2,5	+5,8	-7,1	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	+0,9	-2	-2,7	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	34,2	33,6	39,9	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	26,7	26,7	23,4	24,6
Ausländeranteil (in %)	12	12,6	8,7	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

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

Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Marburg-Biedenkopf		Kreis Gießen		Kreis Waldeck-Frankenberg		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+20.520	-19.561	+31.489	-29.519	+9.066	-8.843	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+13	-12	+15	-16	+17	-14	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+31	-26	+28	-22	+19	-24	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+18	-22	+18	-20	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+27	-29	+29	-31	+30	-29	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+7	-7	+7	-7	+11	-10	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+3	-4	+3	-3	+7	-7	+5	-5

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

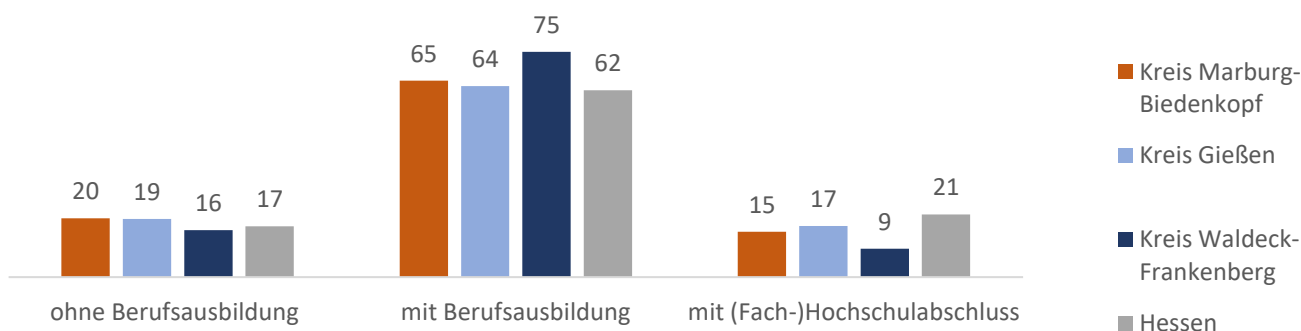
Kreis Marburg-Biedenkopf

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	92.742	99.254	63.889	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	10,5	10,2	11,1	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	21,2	20,6	22,9	20,1
Teilzeitquote (in %)	32,8	33,2	29,2	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	24.585	29.108	15.788	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	66,4	67,7	61,2	60,9
davon im Nebenjob (in %)	33,6	32,3	38,8	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	56,9	54,6	64	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	53,4	51,3	60	56
Ausbildungsquote (in %)	5,4	5,7	5,8	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	11,1	7,5	8,9	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	5.847	8.711	3.557	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,3	5,9	4,0	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,4	3,6	2,5	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	3,9	5,3	4,6	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	27,7	33,4	22,2	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	12,5	9,5	11,2	10,3
Einpendlerquote (in %)	22,7	34,4	22,6	15
Auspendlerquote (in %)	24,8	35,2	23,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Kreis Marburg-Biedenkopf

I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Marburg- Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck- Frankenberg	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	63	60,7	62,1	61
Schulabgänger	2.159	2.474	1.497	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	18,7	15,3	17,5	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	41,8	40,5	53,4	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	34,6	38,6	21,3	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,5	2,0	2,1	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	64	53	37	1159
Hauptschulen	5	0	11	100
Realschulen	5	1	11	131
Gymnasien	8	5	4	186
Integrierte Gesamtschulen	8	14	3	241
Berufsschulen	6	5	4	116
SGB-II-Quote (in %)	6,2	9,3	5,7	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	8.718	14.623	4.739	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,1	9,2	9,1	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,3	9,7	9,3	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,5	65,1	63,1	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	15,1	16,0	18,4	16,1
davon Ausländer (in %)	40,1	41,5	37,8	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	38,3	41,3	33,0	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	2.187	3.558	1.115	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	48,8	53,4	44,1	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,4	6,0	6,0	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	2.017	3.313	1.051	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALGII-Empfänger (in %)	50,2	46,6	54,0	54,7
davon in VZ (in %)	17,6	16,4	19,6	18,9
davon in TZ (in %)	32,5	30,2	34,4	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	31,2	34,5	28,0	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	38.530 €	36.057 €	37.673 €	45.700 €
Median Entgelt	3.526 €	3.416 €	3.272 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.484 €	1.205 €	1.155 €	1.639 €

Kreis Marburg-Biedenkopf

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	24	7	27	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	17	18	35	22
zu Oberzentren	17	18	39	25
zu Mittelzentren	6	6	8	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	557	549	636	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	145	154	134	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	62,4	71,0	78,1	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	5,6	5,2	4,4	4,6

Kreis Marburg-Biedenkopf

II Ergebnisse aus regio pro

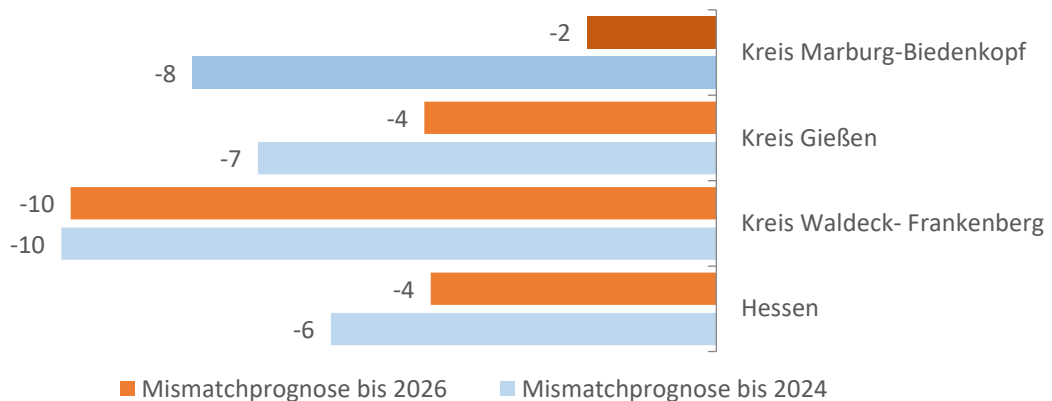
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Marburg-Biedenkopf im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

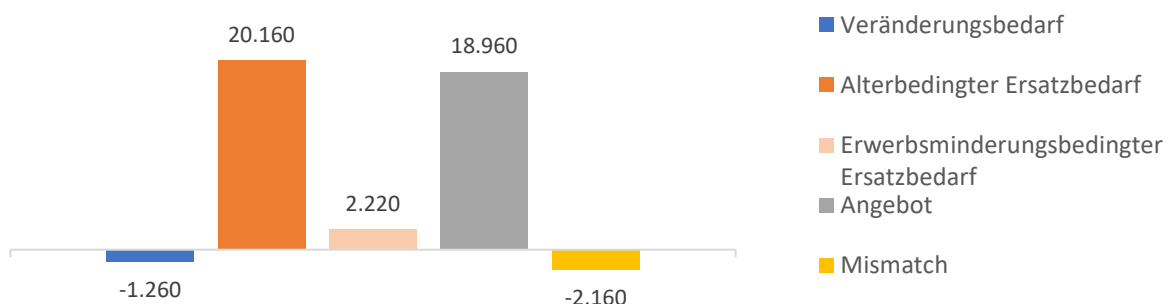
Mismatchprognose für den Kreis Marburg-Biedenkopf und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-2.160	-5.330	-7.270	-131.240

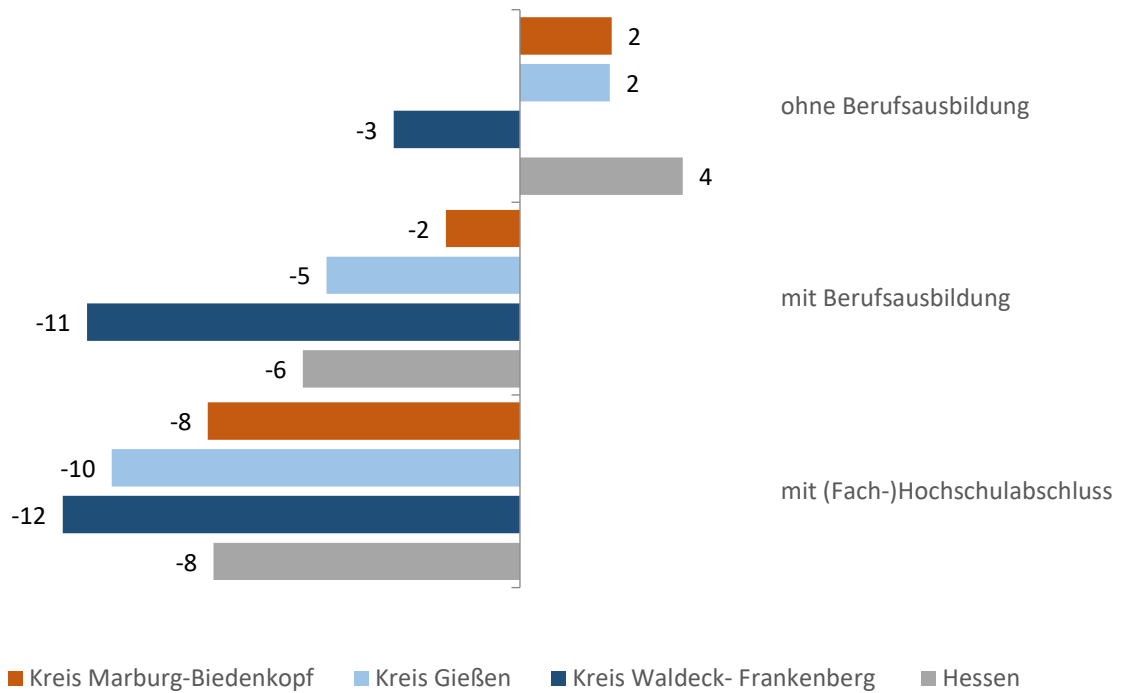
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Marburg-Biedenkopf



Kreis Marburg-Biedenkopf

II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Marburg-Biedenkopf und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Marburg-Biedenkopf	Kreis Gießen	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
ohne Berufsausbildung	500	530	-370	21.170
mit Berufsausbildung	-1.350	-3.740	-6.090	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-1.310	-2.120	-810	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	586	19%	29%	18%	35%	120	-20	140	70	-50	-9%
12 Gartenbauberufe und Floristik	808	14%	24%	15%	18%	180	-30	210	200	20	2%
121 Gartenbau	738	12%	23%	14%	18%	160	-20	180	180	20	3%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.599	5%	7%	16%	17%	230	-30	260	260	30	2%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	993	5%	6%	13%	13%	130	0	130	140	10	1%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.068	15%	7%	21%	13%	140	-70	210	260	120	11%
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	5.703	5%	5%	23%	26%	620	-380	1.000	910	290	5%
241 Metallherzeugung	1.545	11%	4%	33%	23%	130	-120	250	210	80	5%
242 Metallbearbeitung	2.583	3%	5%	21%	31%	310	-150	460	470	160	6%
244 Metallbau und Schweißtechnik	730	1%	6%	21%	25%	100	-30	130	120	20	3%
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	790	3%	2%	14%	16%	90	-50	140	70	-20	-3%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.057	4%	3%	27%	26%	560	-240	800	720	160	3%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.026	4%	3%	28%	26%	500	-210	710	670	170	4%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.031	5%	6%	22%	26%	150	-30	180	140	-10	-1%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.394	6%	6%	23%	29%	340	-50	390	250	-90	-4%
262 Energietechnik	1.099	3%	3%	22%	22%	140	-20	160	80	-60	-5%
263 Elektrotechnik	983	10%	10%	24%	36%	180	-30	210	160	-20	-2%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.897	10%	2%	29%	28%	660	-50	710	640	-20	-1%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.273	11%	2%	27%	22%	140	-50	190	160	20	2%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	2.279	10%	1%	29%	24%	410	-70	480	440	30	1%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	5.045	25%	9%	21%	8%	1.040	40	1.000	1.150	110	2%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	3.359	17%	2%	24%	4%	700	20	680	710	10	0%

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

Kreis Marburg-Biedenkopf

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
293 Speisenzubereitung	1.683	40%	23%	16%	15%	350	20	330	430	80	5%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	557	20%	4%	36%	42%	120	-10	130	110	-10	-2%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.591	9%	8%	20%	21%	330	60	270	290	-40	-3%
321 Hochbau	1.199	10%	10%	20%	22%	220	30	190	200	-20	-2%
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.056	7%	6%	19%	17%	210	40	170	190	-20	-2%
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz	532	5%	6%	15%	10%	110	20	90	100	-10	-2%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.645	9%	17%	17%	14%	850	30	820	490	-360	-14%
341 Gebäudetechnik	1.668	12%	24%	19%	9%	640	20	620	430	-210	-13%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	540	4%	6%	14%	20%	120	20	100	70	-50	-9%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	4.043	16%	2%	17%	8%	580	10	570	730	150	4%
412 Biologie	915	21%	1%	21%	11%	130	10	120	200	70	8%
413 Chemie	2.967	15%	2%	15%	6%	430	0	430	520	90	3%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationsberufe	1.334	13%	3%	31%	48%	220	60	160	150	-70	-5%
431 Informatik	549	14%	3%	27%	38%	70	20	50	60	-10	-2%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	4.601	13%	28%	21%	30%	1.090	-60	1.150	800	-290	-6%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.240	13%	30%	20%	26%	1.040	-60	1.100	800	-240	-6%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.940	12%	25%	27%	29%	1.120	0	1.120	800	-320	-11%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.549	14%	28%	27%	29%	1.000	0	1.000	720	-280	-11%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	812	19%	27%	27%	44%	220	10	210	200	-20	-2%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	738	18%	28%	27%	44%	180	0	180	180	0	0%
54 Reinigungsberufe	6.273	52%	34%	49%	24%	2.020	110	1.910	2.140	120	2%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.883	15%	5%	41%	52%	240	-90	330	270	30	2%
611 Einkauf und Vertrieb	1.492	15%	4%	46%	56%	200	-60	260	230	30	2%
62 Verkaufsberufe	7.692	40%	28%	22%	23%	700	-730	1.430	1.130	430	6%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.056	40%	32%	24%	21%	330	-580	910	840	510	10%

Kreis Marburg-Biedenkopf

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				
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	983	30%	19%	20%	22%	80	-100	180	100	20	2%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.210	40%	27%	13%	28%	240	0	240	130	-110	-9%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.480	21%	59%	18%	22%	290	-30	320	90	-200	-6%
633 Gastronomie	2.878	21%	65%	19%	18%	220	-10	230	80	-140	-5%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	9.682	33%	13%	22%	32%	1.940	-350	2.290	1.930	-10	0%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	3.295	20%	3%	27%	37%	510	-130	640	490	-20	-1%
714 Büro und Sekretariat	5.408	43%	21%	17%	27%	1.140	-190	1.330	1.160	20	0%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.509	31%	5%	21%	36%	440	-100	540	420	-20	-1%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.271	31%	2%	16%	38%	230	-40	270	220	-10	-1%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	765	29%	9%	27%	36%	150	-40	190	150	0	0%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	3.398	41%	4%	17%	25%	850	60	790	690	-160	-5%
732 Verwaltung	2.642	43%	4%	15%	23%	710	50	660	530	-180	-7%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	10.255	41%	6%	20%	23%	2.450	600	1.850	1.580	-870	-8%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.209	48%	8%	13%	13%	550	160	390	380	-170	-8%
812 Medizinisches Laboratorium	630	40%	4%	20%	21%	200	50	150	120	-80	-13%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.677	39%	5%	22%	18%	1.130	270	860	540	-590	-13%
814 Human- u. Zahnmedizin	1.042	30%	1%	21%	36%	210	60	150	190	-20	-2%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	932	47%	13%	20%	25%	200	50	150	130	-70	-8%
818 Pharmazie	578	42%	8%	26%	39%	110	-10	120	90	-20	-3%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.164	46%	10%	17%	15%	690	90	600	570	-120	-4%
821 Altenpflege	1.955	54%	7%	15%	14%	560	140	420	370	-190	-10%
823 Körperpflege	640	37%	21%	15%	11%	80	10	70	90	10	2%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	7.136	53%	15%	16%	19%	1.950	300	1.650	980	-970	-14%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	5.955	54%	14%	15%	19%	1.610	250	1.360	770	-840	-14%

Kreis Marburg-Biedenkopf

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				
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	865	63%	16%	10%	11%	340	50	290	210	-130	-15%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	4.291	45%	29%	23%	24%	660	160	500	490	-170	-4%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	2.996	47%	34%	24%	20%	270	110	160	200	-70	-2%
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- u. wirtschaftswissenschaftliche Berufe	640	61%	5%	19%	25%	140	20	120	190	50	8%
913 Gesellschaftswissenschaften	593	62%	5%	18%	22%	130	20	110	160	30	5%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.110	31%	3%	24%	40%	130	0	130	220	90	8%
921 Werbung u. Marketing	903	33%	2%	24%	36%	100	0	100	180	80	9%

Kreis Marburg-Biedenkopf

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 der damit zusammenhängenden Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Dies ist auch im Kreis Marburg-Biedenkopf der Fall. Von allen hessischen Kreisen wird für ihn die stärkste Entspannung in der Prognose bis 2026 erwartet. Der Kreis Marburg-Biedenkopf verbessert sich damit von Entwicklungstyp 3 zu 2 im Vergleich zur Prognose bis 2024. Im Entwicklungstyp 2 befinden sich vor allem Großstädte des Rhein-Main-Gebiets und Kreise mit großen Mittelzentren, in denen der Demografische Wandel im Vergleich zu den ländlichen Regionen weit weniger starke Folgen bis 2026 haben wird. Die Pandemie-Effekte führen in Typ 2 häufiger als in vielen anderen Regionen zu einer Entspannung der Fachkräftesituation bis 2026. Zudem kommen den Kreisen und Städten in diesem Typ die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten zugute, da beide Entwicklungen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen. Trotzdem werden auch in Typ 2 bereits Defizite und punktuell auch deutliche Mängel erwartet. Mit Hilfe von zielgerichteten Strategien kann insbesondere den punktuellen Effekten jedoch wirksam begegnet werden.

- **Bis zum Jahr 2026 werden im Kreis Marburg-Biedenkopf 2.160 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von zwei Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Das Defizit fällt damit etwas niedriger aus als im angrenzenden Kreis Gießen und deutlich niedriger als im nördlicher gelegenen Kreis Waldeck-Frankenberg. Zudem liegt es unter dem hessischen Durchschnitt. Die Entspannung der Situation im Vergleich zur vergangenen Prognose aus dem Jahr 2017 bis zum Jahr 2024, in der noch ein Defizit von acht Prozent ermittelt wurde, fällt deutlich stärker als in den beiden Nachbarkreisen aus. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen stark nachlässt. Allerdings wird die Entwicklung der Fachkräftelücke weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf bedingt.
- Die größten Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **Berufs- und akademischen Abschlüssen** entstehen. Die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss erreicht dann eine Größenordnung von 1.350 Personen oder zwei Prozent der Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau des Jahres 2019, während bei den Akademiker*innen sogar ein Defizit von 1.310 Personen oder acht Prozent vorliegt. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich bei den Akademiker*innen die geringste Entspannung. Deutlich verändert stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar etwas. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der Nachbarkreise, jedoch liegen die prognostizierten Mängel jeweils etwas niedriger als dort.
- Bis zum Jahr 2026 entspannt sich die Arbeitskräftesituation im Kreis Marburg-Biedenkopf 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 existieren die Engpässe bei den während der Pandemie besonders geforderten Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe mit 590 fehlenden Beschäftigten, in der Altenpflege mit 190 fehlenden Beschäftigten sowie im Bereich der Arzt- und Praxishilfe mit 170 Fehlenden bis 2026 weiter fort. Daneben

Kreis Marburg-Biedenkopf

kommt es in den Bereichen Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (970 Fehlende) und gebäude- und versorgungstechnische Berufe (360 Fehlende) sogar zu einem Anstieg des Mangels.

Zudem werden auch weiterhin bedeutende Engpässe in den Bereichen Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (-320), Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag (-240), Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (-200), bei den lehrenden und ausbildenden Berufen (-170) sowie im Bereich Recht und Verwaltung (-160) erwartet. In vielen dieser Berufsgruppen handelt es sich vor allem um fehlende Fachkräfte mit Berufsausbildung, die jene, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ersetzen sollen.

Dem gegenüber wird in vielen anderen Berufsgruppen eine deutliche Entspannung der Situation prognostiziert. Dazu zählen zum Beispiel die Bereiche Unternehmensorganisation und -strategie, Büro und Sekretariat oder die Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung. In allen dreien wird bis 2026 eine annähernd ausgeglichene Situation erwartet, die sich vor allem auf die beschleunigte Digitalisierung zurückführen lässt. Daneben wird auch im Bereich Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe eine ausgeglichene Lage prognostiziert, was Marburgs Attraktivität als Universitätsstadt widerspiegelt.

Der Strukturwandel der Automobilindustrie hin zur Elektromobilität führt in den beiden Berufsgruppen Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe dazu, dass sich ehemals prognostizierte Defizite zu Überhängen entwickeln. Ähnlich wie im benachbarten Lahn-Dill-Kreis ist diese Tendenz im Kreis Marburg-Biedenkopf besonders stark zu beobachten.

Im Bereich der Lebensmittelherstellung wird ebenso ein entstehender Überhang prognostiziert. Dieser hängt primär mit den langen Einschränkungen und Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zusammen, die diese Branchen besonders getroffen haben. Hierbei muss jedoch stets daran gedacht werden, dass sich die Lage durch Nachholeffekte im Anschluss an die Pandemie, ein Wegbrechen von Auszubildenden währenddessen oder die Abwanderung vieler Arbeitskräfte in andere Branchen jederzeit wieder verschärfen kann.

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

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 deutlich verbessert, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Marburg-Biedenkopf 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:

Kreis Marburg-Biedenkopf

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können davon langfristig profitieren. In Kreisen mit einem starken Mittelzentrum wie dem Kreis Marburg-Biedenkopf bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** neue Potenziale an Arbeitskräften erschlossen werden könnten. Dies könnte insbesondere auf die vergleichsweise hohen Akademikerlücken im Kreis abzielen. Kombiniert man den bereits guten Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur in Form der von der Pandemie stark betroffenen Kulturwirtschaft sowie von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis und der **Gewinnung von mehr Studierenden** in der Universitätsstadt. Neben der Kulturwirtschaft kommt auch den lokalen Vereinen, die ebenfalls unter der Covid-19-Pandemie litten, eine zentrale Rolle dabei zu, Studienabsolvent*innen auch langfristig an den Kreis zu binden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Hier werden **Maßnahmen zur Aktivierung** in den kommenden Jahren eine besondere Relevanz besitzen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird und im Kreis Marburg-Biedenkopf weiterhin in Bezug auf ganz Hessen weit überdurchschnittlich viele Ausbildungsbewerber*innen unversorgt bleiben. Zudem ist im Kreis die Arbeitslosenquote junger Menschen unter 25 Jahren deutlich über dem hessischen Durchschnitt. Hier können passgenaue und aktivierende Maßnahmen zu einer Nutzung dieses schon vorhandenen Potenzials beitragen.

Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und andererseits zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. Gerade bei Letzteren bietet sich möglicherweise durch pandemiebedingte Freisetzungen oder Frühverrentungen die Chance, Beschäftigte für andere Berufe und Tätigkeiten zu gewinnen. Dies trifft vor allem auf von Corona-Pandemie und Strukturwandel besonders betroffene Wirtschaftsbereiche zu. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeitweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die

Kreis Marburg-Biedenkopf

bisher in Teilzeit arbeiten. Auch diesem Ansatz kommt im Kreis Marburg-Biedenkopf eine gehobene Bedeutung zu, da die Teilzeitquote hier etwas über dem hessischen Durchschnitt liegt, während die Beschäftigungsquote von Frauen gleichzeitig etwas unterdurchschnittlich ist. Bei den beiden hier aufgezeigten Zielgruppen könnte die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes als Chance genutzt werden, um über Teilzeit und Homeoffice den endgültigen altersbedingten Erwerbsaustritt von älteren Beschäftigten zeitlich zu verschieben und entsprechend die Arbeitszeiten bei beschäftigten Müttern und generell Eltern zu erhöhen.

Förderung geschieht hingegen über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit. Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, wobei besonders Förderprogramme im Bereich der Digitalisierung in Erwägung gezogen werden können. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

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

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und des dadurch weiter beschleunigten Strukturwandels und der Digitalisierung können einen weiteren wichtigen strategischen Ausgangspunkt bilden. Denn den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umqualifizierung oder zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft für Marburg vor allem auf den Bereich des stationären Einzelhandels und die Automobilzulieferer 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 der Erziehung könnte daher erwogen werden.

Kreis Marburg-Biedenkopf

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: 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote Frauen	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Teilzeitquote	
Definition:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausbildungsquote	
Definition:	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Kreis Marburg-Biedenkopf

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.	
Definition:	Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen, die im Berichts-jahr (1.Oktober des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen. Dabei muss die Eignung dafür geklärt sein bzw. die jeweiligen Voraussetzungen gegeben sein (Stichtag 30.09.2020).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslosenquote	
Definition:	Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2020): Alle zivilen Erwerbspersonen sind die Summe aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen und Arbeitslosen. Bei den Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen werden die Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe auf alle zivilen Erwerbspersonen der jeweiligen Altersgruppe bezogen.
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslose (absolut)	
Definition:	Als arbeitslos werden Personen gezählt, die <ul style="list-style-type: none"> - vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, - eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen - den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind - in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, - nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, - sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2020).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Einpendlerquote	
Definition:	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Auspendlerquote	
Definition:	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.4 Bildung und Soziales

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

Kreis Marburg-Biedenkopf

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Kreis Marburg-Biedenkopf

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 Strukturforchung (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.

Kreis Marburg-Biedenkopf

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

Lesebeispiel: Berufsprognose

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

Kreis Marburg-Biedenkopf

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