



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Datendossier

**zur aktuellen Arbeitsmarktlage
und zu zukünftigen Entwicklungen**

**im Wirtschaftsraum
Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg**



Ein Vergleich der beiden Teilregionen und des gesamten Wirtschaftsraumes



Impressum:

Das vorliegende Dossier stellt eine erste Datengrundlage im Projekt zur Entwicklung einer grenzübergreifenden Fachkräftesicherungsstrategie für den Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg dar.

Dieses Projekt wird durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums gefördert.



Europäischer
Landwirtschaftsfonds
für die Entwicklung
des ländlichen Raums

Oktober 2019

Autorinnen: Dr. Christa Larsen, Lora Demireva – IWAK Frankfurt a.M.

Ansprechpartnerinnen zum Dossier:

- Dr. Christa Larsen
Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de; 069 798-22152
- Lora Demireva
Kontakt: demireva@em.uni-frankfurt.de; 069 798-25475

Ansprechpartner/in zum Projekt:

- **Für die Region Lahn-Taunus:**
Sabine Ksoll, Wirtschaftsförderung und Regionaltourismus, Verbandsgemeindeverwaltung Diez
Kontakt: s.ksoll@vgdiez.de; 06432 / 501-321
- **Für die Region Limburg-Weilburg:**
Walter Gerharz, Wirtschaftsförderung Limburg-Weilburg-Diez GmbH
Kontakt: gw@wfg-lwd.de; 06431 / 296-423

Nähere Informationen zum Projekt befinden sich auf unserer Projekt-Homepage:

www.fachkraeftestrategie.net

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	4
Der Wirtschaftsraum LEADER-Regionen Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg.....	7
1. Die Bevölkerung im Wirtschaftsraum und in seinen Teilregionen	9
1.1 Demografische und regionale Struktur der Bevölkerung, Bevölkerungsentwicklung	9
1.2 Struktur und Entwicklung der allgemeinen schulischen Ausbildung	14
2. Aktuelle Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage im Wirtschaftsraum und seinen Teilregionen ..	16
2.1 Beschäftigtenstruktur.....	16
2.2 Nachfrage nach Beschäftigten.....	28
2.2.1 Offene Stellen.....	28
2.2.2 Offene Stellen in verschiedenen Berufsgruppen	30
2.3 Angebot an Personen zur Besetzung offener Stellen in den Teilregionen und im gesamten Wirtschaftsraum.....	37
2.3.1 Strukturen und Entwicklungen in der Berufsausbildung.....	37
2.3.2 Arbeitslose.....	43
3. Zukünftige Arbeitsmarktlage in den Teilregionen und im gesamten Wirtschaftsraum	47
3.1 Berufsgruppen mit Arbeitskräftemangel 2017- 2024	47
3.1.1 Berufsgruppen im Berufssegment Produktion mit Fachkräftemangel 2017-2024	47
3.2 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern	59
3.2.1 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern im Handwerksbereich	59
3.3.2 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern im Industrie- und Handelsbereich.....	60
4. Ausgangslage und mögliche Handlungsansätze.....	63
4.1 Ausgangslage	63
4.2 Mögliche Handlungsansätze.....	65
4.2.1 Rekrutierung und Bindung von zusätzlichen Arbeitskräften.....	65
4.2.2 Verbesserte Erschließung von Potenzialen	66
4.3 Nächste Schritte zur Strategieentwicklung	67
Anhang	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg mit seinen Verbandsgemeinden und Gemeinden zum Oktober 2019.....	7
Abbildung 2: Anzahl der Einwohner/innen und prozentuale Anteile der beiden Teilregionen, 2018....	9
Abbildung 3: Anzahl der Einwohner/innen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018.....	9
Abbildung 4: Anzahl der Einwohner/innen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018	10
Abbildung 5: Prozentuale Verteilung der Einwohner/innen nach Altersklassen, 2018	11
Abbildung 6: Prozentuale Anteile der ausländischen Einwohner/innen, 2018	11
Abbildung 7: Salden aus Zu- und Wegzügen im Vergleich der Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018	12
Abbildung 8: Salden aus Zu- und Wegzügen im Vergleich der Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2017	13
Abbildung 9: Schulabsolventen/innen aus den allgemeinbildenden Schulen in den beiden Teilregionen differenziert nach Schulabschlüssen – Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung , 2012 bis 2018	14
Abbildung 10: Prozentuale Anteile einzelner Schulabschlüsse bei den Schulabsolventen/innen aus den allgemeinbildenden Schulen in den beiden Teilregionen, 2018.....	15
Abbildung 11: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018	16
Abbildung 12: Prozentuale Anteile der Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Zeitverlauf.....	17
Abbildung 13: Prozentuale Anteile der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Zeitverlauf	18
Abbildung 14: Prozentuale Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahre am Wohnort im Zeitverlauf.....	18
Abbildung 15: Prozentuale Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 55 Jahre am Wohnort im Zeitverlauf.....	19
Abbildung 16: Pendlerbewegungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der beiden Teilregionen, 2018.....	19
Abbildung 17: Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018	20
Abbildung 18: Unternehmen - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018.....	20
Abbildung 19: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte in den beiden Teilregionen differenziert nach Qualifikationsniveaus - Anzahl, 2017 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2017	21
Abbildung 20: Prozentuale Anteile einzelner Qualifikationsniveaus im gesamten Wirtschaftsraum, 2017.....	21
Abbildung 21: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen in der Teilregion Lahn-Taunus im Zeitverlauf	22
Abbildung 22: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Zeitverlauf.....	24
Abbildung 23: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen des gesamten Wirtschaftsraums im Zeitverlauf	26

Abbildung 24: Offene Stellen - Anzahl, 2019 und prozentuale Veränderung (von offenen Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019.....	28
Abbildung 25: Prozentualer Anteil der offenen Stellen im Mai 2019 an der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2018	29
Abbildung 26: Teilregion Lahn-Taunus - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019.....	30
Abbildung 27: Teilregion Limburg-Weilburg - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019.....	32
Abbildung 28: Gesamter Wirtschaftsraum - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019.....	34
Abbildung 29: Gesamter Wirtschaftsraum - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen differenziert nach Teilregionen, 2019	35
Abbildung 30: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018	37
Abbildung 31: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018	37
Abbildung 32: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018	38
Abbildung 33: Frauenanteile und Anteile von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Zeitverlauf in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg	39
Abbildung 34: Ausbildungsabsolvent/innen - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018.....	40
Abbildung 35: Ausbildungsabsolvent/innen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018.....	40
Abbildung 36: Ausbildungsabsolvent/innen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018.....	41
Abbildung 37: Top 20 Berufshauptgruppen mit der größten Anzahl an Ausbildungsabsolvent/innen in den beiden Teilregionen, 2018	42
Abbildung 38: Anzahl der Arbeitslosen, differenziert nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III, 2018	43
Abbildung 39: Anzahl der Arbeitslosen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018	43
Abbildung 40: Anzahl der Arbeitslosen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018...	44
Abbildung 41: Prozentuale Veränderung der Anzahl der Arbeitslosen, differenziert nach den Rechtskreisen SGB II und III, 2012 bis 2018	45
Abbildung 42: Prozentuale Anteile verschiedener Gruppen von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III, 2018.....	45
Abbildung 43: Prozentuale Anteile verschiedener Gruppen von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II, 2018.....	46
Abbildung 44: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024	47
Abbildung 45: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024	48

Abbildung 46: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024	50
Abbildung 47: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024.....	51
Abbildung 48: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024	53
Abbildung 49: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024.....	54
Abbildung 50: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024.....	55
Abbildung 51: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024	56
Abbildung 52: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024.....	57
Abbildung 53: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen im Handwerksunternehmen im Rhein-Lahn-Kreis, 2018.....	59
Abbildung 54: Prozentuale Anteile der Handwerkseinzelunternehmen mit Inhaber/in in den ausgewählten Altersgruppen bezogen auf alle Handwerkseinzelunternehmen im Rhein-Lahn-Kreis, 2018.....	59
Abbildung 55: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Handwerksbereich, 2018.....	59
Abbildung 56: Prozentuale Anteile der Handwerksunternehmen mit Inhaber/in oder Geschäftsführer/in in den ausgewählten Altersgruppen bezogen auf alle Handwerksunternehmen in der entsprechenden Kategorie in der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018	60
Abbildung 57: Anzahl von Inhaber/innen und Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Bereich Industrie und Handel, 2018	60
Abbildung 58: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Bereich Industrie und Handel differenziert nach Wirtschaftsbereichen, 2018	61

Der Wirtschaftsraum LEADER-Regionen Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg

Die LEADER-Regionen Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg stellen einen funktionalen Wirtschaftsraum dar, durch welchen die Landesgrenze zwischen Rheinland-Pfalz und Hessen verläuft. Es handelt sich um einen Wirtschaftsraum, der durch vielfältige Verflechtungen zwischen den beiden Teilregionen geprägt ist.

Abbildung 1: Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg mit seinen Verbandsgemeinden und Gemeinden zum Oktober 2019



Quelle: Eigene Darstellung IWAK.

Angesichts der sich immer stärker zuspitzenden Fachkräftelage soll eine in die Zukunft gerichtete Fachkräftestrategie entwickelt werden, die sich auf den gesamten Wirtschaftsraum bezieht. Es ist vorgesehen, den Entwicklungsprozess partizipativ zu gestalten. Arbeitsmarktakteure aus beiden Teilregionen werden zunächst Handlungsbedarfe spezifizieren und im Anschluss eruieren, inwieweit bestehende Maßnahmen ausreichend greifen, Doppelstrukturen

bestehen und Lücken in der Unterstützungsstruktur für Betriebe und Beschäftigte fehlen. Nach dieser Analyse wird angestrebt, die gesamte Unterstützungsstruktur zur Fachkräftesicherung im Wirtschaftsraum so zu verbessern, dass damit die Bedarfe der Betriebe optimal getroffen werden können. In diesem Prozess werden die Arbeitsmarktakteure in einen grenzüberschreitenden Austausch treten, möglicherweise eine Grundlage, auf der sich stabile Kooperationsbeziehungen und zukunftsfähige Netzwerke entwickeln lassen. Bis 2021 sollen die genannten Aktivitäten in eine dann bereits erprobte und verstetigte Fachkräftesicherungsstrategie münden. Maßgeblich soll diese darauf einwirken, dass Betriebe und Beschäftigte möglichst optimale Unterstützungsstrukturen erhalten, die dazu führen, dass die Fachkräftesicherung auch zukünftig gelingen kann und sich der Wirtschaftsraum weiter stabil entwickelt. Der Prozess der Strategieentwicklung soll durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), ein Zentrum der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, fachlich begleitet werden.

Ausgangspunkt des Strategieprozesses stellt ein Datendossier dar, das hier vorgelegt wird. Es bietet grundlegende Orientierung zur aktuellen und zur zukünftigen Arbeitsmarktlage und eröffnet Vergleiche zwischen den beiden Teilregionen und dem gesamten Wirtschaftsraum. Folgender Aufbau wurde gewählt:

- Die Bevölkerung im Wirtschaftsraum und seinen Teilregionen
- Die aktuelle Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage im Wirtschaftsraum und seinen Teilregionen
- Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes im Wirtschaftsraum und seinen Teilregionen
- Die Beschreibung von Handlungsansätzen als Grundlage für den Strategieprozess

Die hier vorgelegten Daten bilden eine erste Grundlage für den angestrebten Prozess. Im weiteren Fortgang können noch bedarfsbezogen weitere themenspezifische und vermutlich vertiefende Daten in das Dossier eingefügt werden.

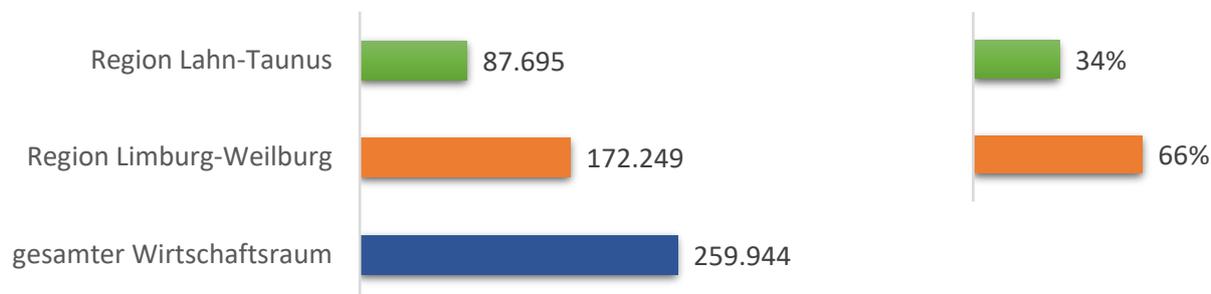
Methodenbox

Die Teilregion Lahn-Taunus setzt sich aus den vier Verbandsgemeinden Aar-Einrich, Bad Ems-Nassau, Diez und Nastätten zusammen. Falls nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die hier präsentierten Daten ausschließlich auf diese vier Verbandsgemeinden. Liegen keine Daten für den Zuschnitt der vier Verbandsgemeinden vor, wird die gesamte Region Lahn-Taunus als Referenzwert herangezogen. Sollte dies der Fall sein, wird dies in der Quellenangabe ausgewiesen.

1. Die Bevölkerung im Wirtschaftsraum und in seinen Teilregionen

1.1 Demografische und regionale Struktur der Bevölkerung, Bevölkerungsentwicklung

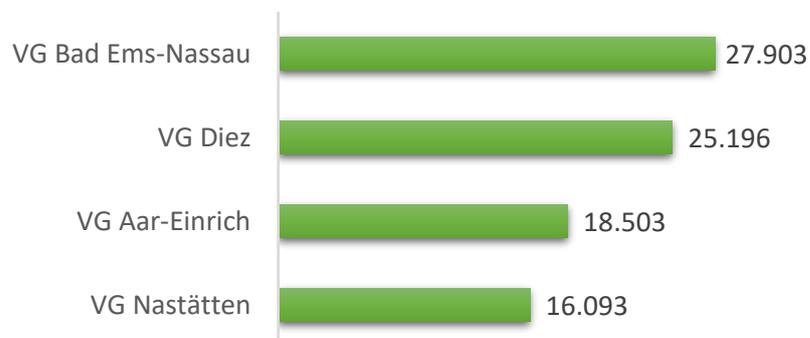
Abbildung 2: Anzahl der Einwohner/innen und prozentuale Anteile der beiden Teilregionen, 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011); Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

Im gesamten Wirtschaftsraum leben knapp 260.000 Menschen, davon wohnt ein gutes Drittel in der Teilregion Lahn-Taunus und zwei Drittel in der Teilregion Limburg-Weilburg.

Abbildung 3: Anzahl der Einwohner/innen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

In der Teilregion Lahn-Taunus leben die meisten Menschen in den beiden Verbandsgemeinden Bad Ems-Nassau und Diez.

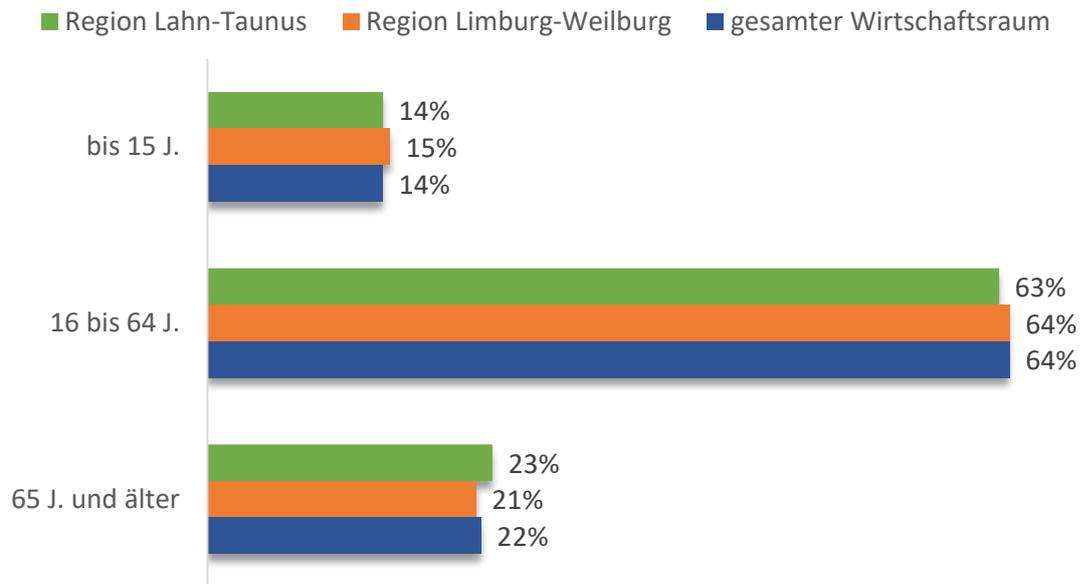
Abbildung 4: Anzahl der Einwohner/innen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

In der Teilregion Limburg-Weilburg hat die Stadt Limburg die meisten Einwohner/innen. Zudem leben in drei weiteren Städten über 10.000 Menschen. Dabei handelt es sich um Bad Camberg, Weilburg und Hadamar. Die übrigen Gemeinden haben zwischen fast 2.500 und rund 9.500 Einwohner/innen.

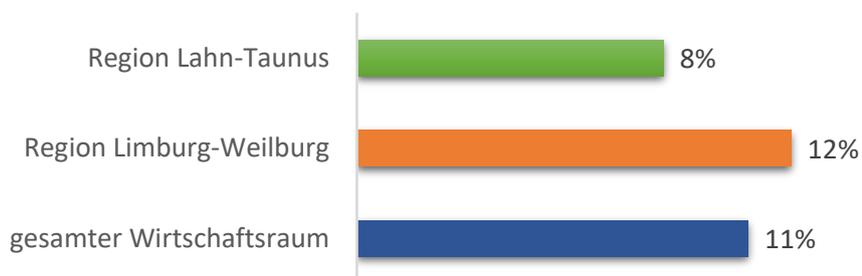
Abbildung 5: Prozentuale Verteilung der Einwohner/innen nach Altersklassen, 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011); Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

Die Altersstruktur der Wohnbevölkerung ist in beiden Teilregionen vergleichbar.

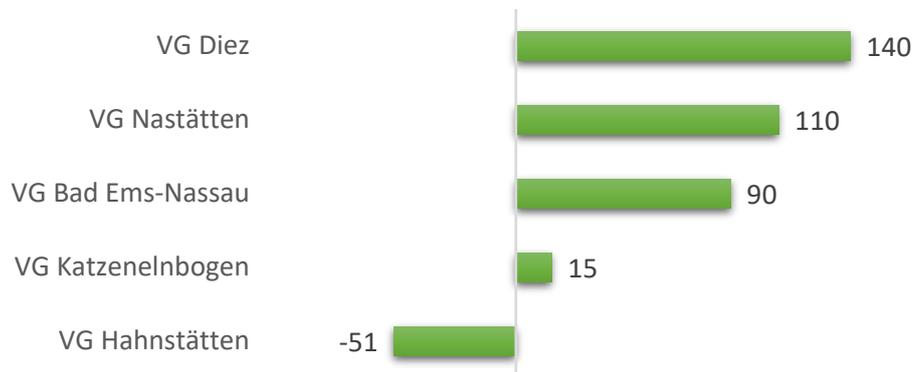
Abbildung 6: Prozentuale Anteile der ausländischen Einwohner/innen, 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011); Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

Der Anteil ausländischer Einwohner/innen ist in der Teilregion Limburg-Weilburg mit 12 Prozent höher als in der Teilregion Lahn-Taunus, in welcher der Anteil von Einwohner/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 8 Prozent beträgt.

Abbildung 7: Salden aus Zu- und Wegzügen im Vergleich der Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018

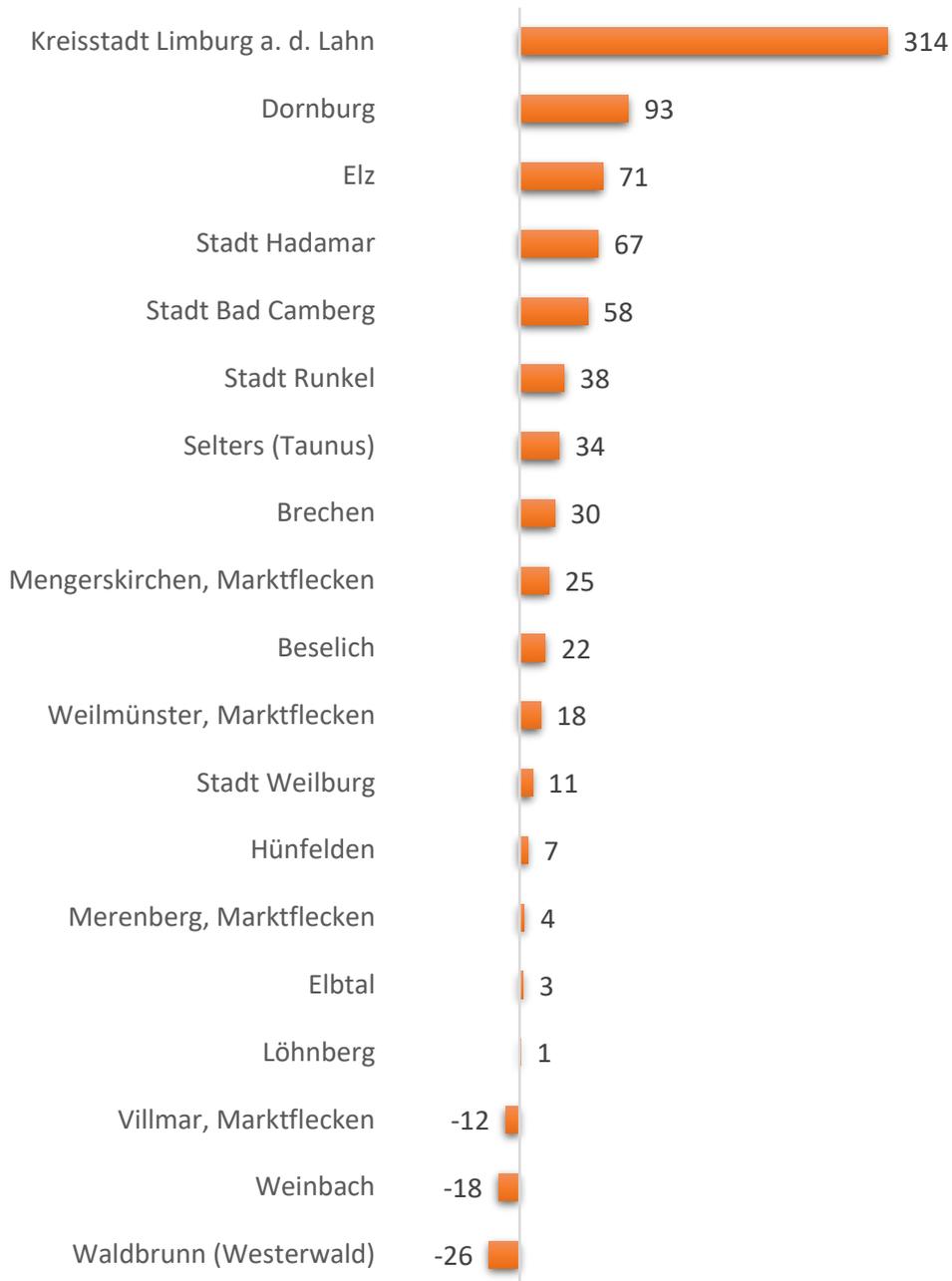


Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsstatistik zum Stichtag 31.12.2018 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

Anmerkung: Die beiden Verbandsgemeinden Katzenellenbogen und Hahnstätten sind in der oberen Grafik getrennt berücksichtigt, da diese erst zum 01. Juli 2019 zu der neuen Verbandsgemeinde Aar-Einrich fusioniert sind. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dossiers lagen noch keine zusammengefassten Daten zu den Wanderungsbewegungen der neuen Verbandsgemeinde.

In fast allen Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus sind die Zuzüge höher als die Wegzüge.

Abbildung 8: Salden aus Zu- und Wegzügen im Vergleich der Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2017

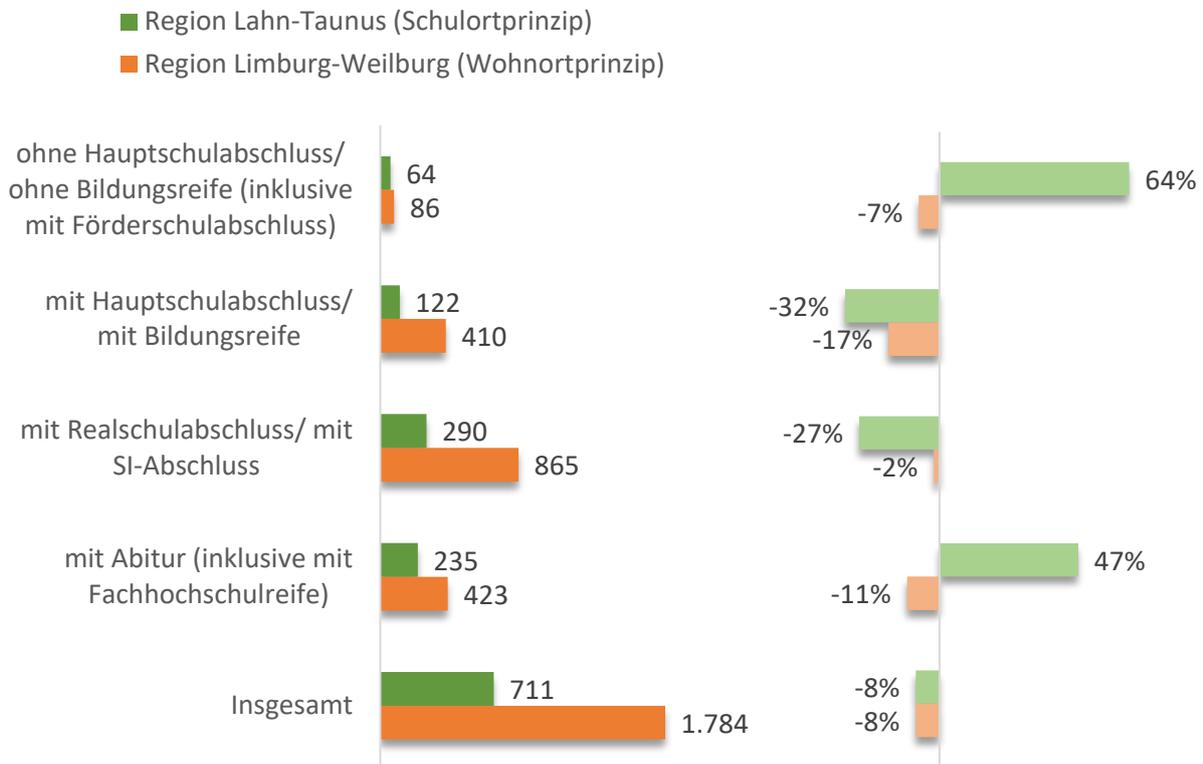


Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Hessische Gemeindestatistik 2018, Stichtag 30.06.2017 (Fortschreibung auf Basis Zensus 2011).

In fast allen Gemeinden und Städten der Teilregion Limburg-Weilburg sind die Zuzüge höher als die Wegzüge. Die Stadt Limburg verfügt über die meisten Zuzüge.

1.2 Struktur und Entwicklung der allgemeinen schulischen Ausbildung

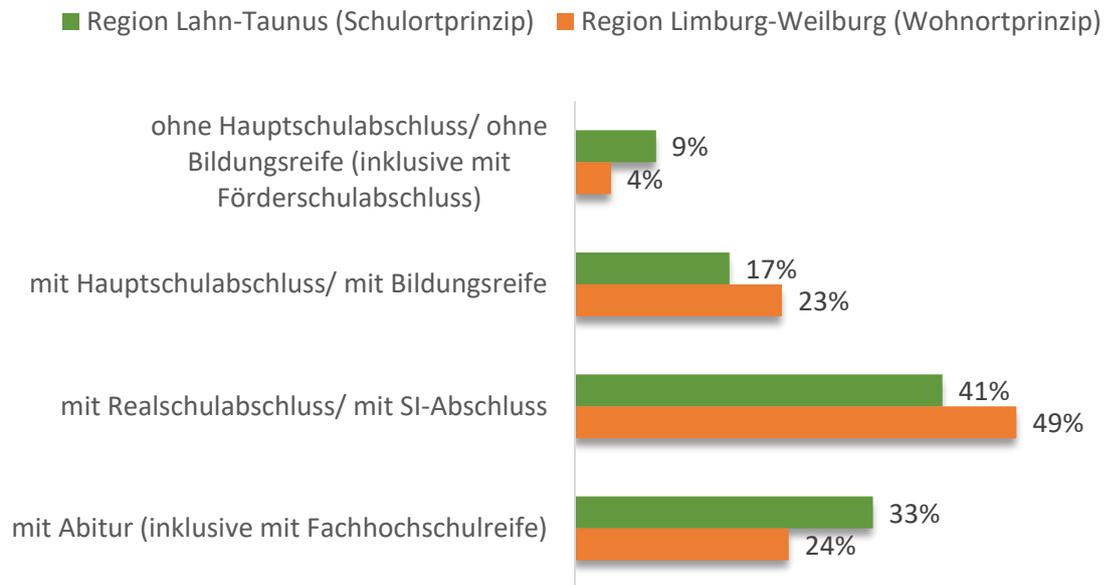
Abbildung 9: Schulabsolventen/innen aus den allgemeinbildenden Schulen in den beiden Teilregionen differenziert nach Schulabschlüssen – Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung, Schuljahr 2017/2018 Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung, Schuljahr 2017/2018 und Schuljahr 2011/2012.

In beiden Teilregionen erreichen die meisten Schüler/innen einen mittleren Schulabschluss. Interessant ist, dass sich die Trends in den beiden Teilregionen bei Jugendlichen, die die Hauptschule ohne Abschluss verlassen, und bei Jugendlichen, die eine Hochschulreife bzw. ein Abitur erreichen, seit 2012 gegensätzlich entwickelt haben. Die Abschlüsse der Haupt- und der Realschule sind in beiden Teilregionen seit 2012 rückläufig. Anteilig ist dieser Trend in der Teilregion Lahn-Taunus stärker.

Abbildung 10: Prozentuale Anteile einzelner Schulabschlüsse bei den Schulabsolventen/innen aus den allgemeinbildenden Schulen in den beiden Teilregionen, 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung, Schuljahr 2017/2018 Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung, Schuljahr 2017/2018.

Ca. 70 Prozent der Schulabsolventen/innen erreichen in beiden Teilregionen eine mittlere Reife oder ein Abitur. Der Anteil der Jugendlichen, welche die Schule ohne Abschluss verlassen, liegt in der Teilregion Lahn-Taunus mit 9 Prozent deutlich über dem Anteil in der Teilregion Limburg-Weilburg mit 4 Prozent.

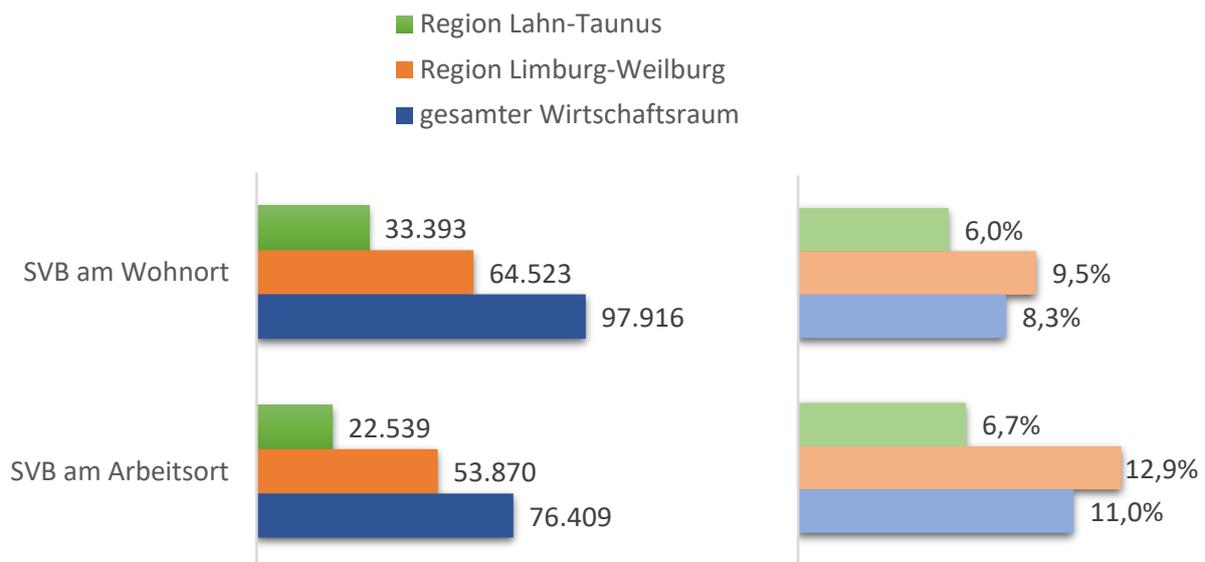
Zusammenfassung zur Bevölkerung

- In der Teilregion Lahn-Taunus lebt ein gutes Drittel der Bevölkerung des gesamten Wirtschaftsraumes und zwei Drittel wohnen in der Teilregion Limburg-Weilburg. Die Altersstruktur der Bevölkerung ist in beiden Teilregionen vergleichbar und der Anteil ausländischer Bevölkerung liegt in der Teilregion Limburg-Weilburg etwas höher. Die meisten Städte und Gemeinden im Wirtschaftsraum haben mehr Zuzüge als Wegzüge und wachsen damit.
- Ca. 70 % aller Schüler/innen verlassen die Schule mit einer mittleren Reife oder einem Abitur. Der häufigste Abschluss ist in beiden Teilregionen die mittlere Reife. Dies bedeutet, dass ein Potenzial an Jugendlichen für berufliche Ausbildung in beiden Regionen vorhanden ist. Der Anteil der Schüler/innen ohne Schulabschluss ist mit knapp 10 Prozent in der Teilregion Lahn-Taunus relativ hoch.

2. Aktuelle Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage im Wirtschaftsraum und seinen Teilregionen

2.1 Beschäftigtenstruktur

Abbildung 11: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Lesehilfe:

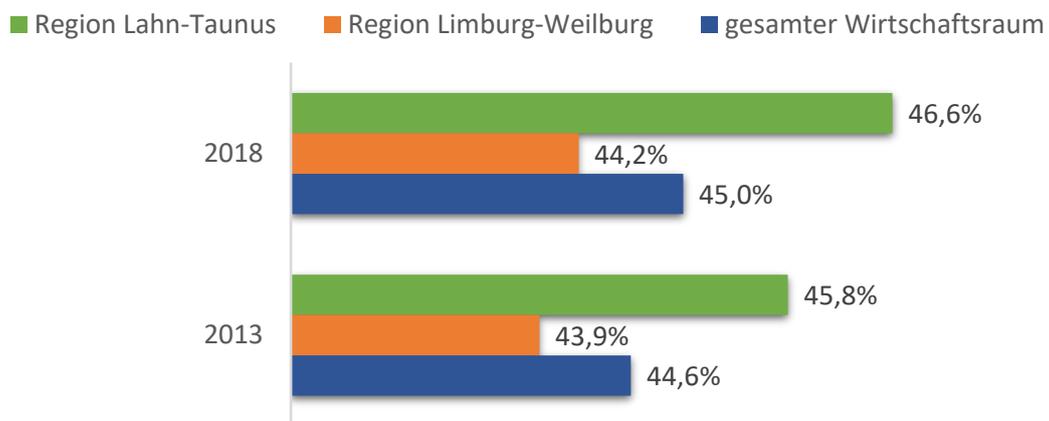
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort sind Einwohner/innen, die im Wirtschaftsraum oder außerhalb sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein können.
- Demgegenüber sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort tatsächlich im Wirtschaftsraum bzw. den Teilregionen erwerbstätig.

Im gesamten Wirtschaftsraum leben knapp 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Wohnortprinzip). Demgegenüber sind nur 76.409 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftsraum selbst sozialversicherungspflichtig tätig (Arbeitsortprinzip). Dies verweist darauf, dass Beschäftigungspotenziale der Wohnbevölkerung dem Wirtschaftsraum nur zum Teil zu Gute kommen.

Ca. zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeitsortprinzip) sind in der Teilregion Limburg-Weilburg und ein Drittel in der Teilregion Lahn-Taunus erwerbstätig. Eine vergleichbare Verteilung von zwei Dritteln zu einem Drittel zwischen den beiden Teilregionen zeigt sich zudem bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner/innen (Wohnortprinzip). In diesem Sinne erschließt sich das vorhandene Potenzial der erwerbstätigen Einwohner/innen in beiden Teilregionen in nahezu gleichem Maße.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den beiden Teilregionen zwischen 2013 und 2018 deutlich angestiegen, wobei der Beschäftigungszuwachs in der Teilregion Limburg-Weilburg mit 12,9 Prozent deutlich über jener der Teilregion Lahn-Taunus mit einem Wert von 6,7 Prozent (Arbeitsortprinzip) liegt. Auch bei den Einwohner/innen der beiden Teilregionen hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2013 und 2018 zugenommen (Wohnortprinzip). Jedoch ist der Aufwuchs bei den in der Region Beschäftigten deutlich dynamischer als bei der Wohnbevölkerung.

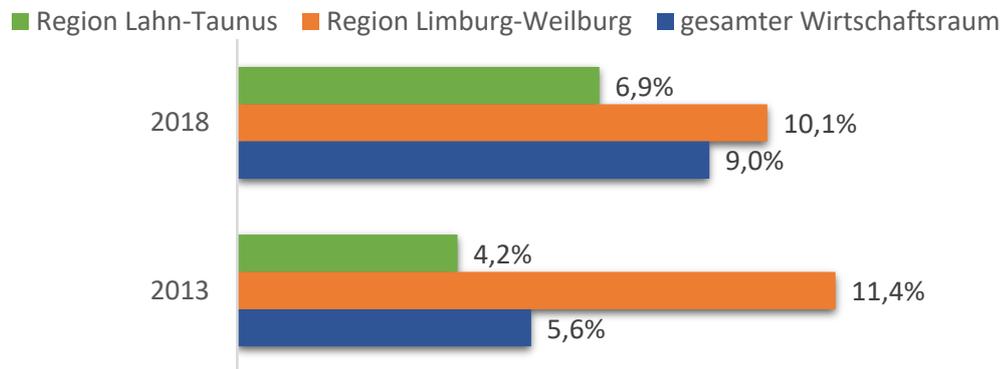
Abbildung 12: Prozentuale Anteile der Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Der Anteil an Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 2013 und 2018 kaum angestiegen. Im Jahr 2018 beträgt dieser 45 Prozent im gesamten Wirtschaftsraum.

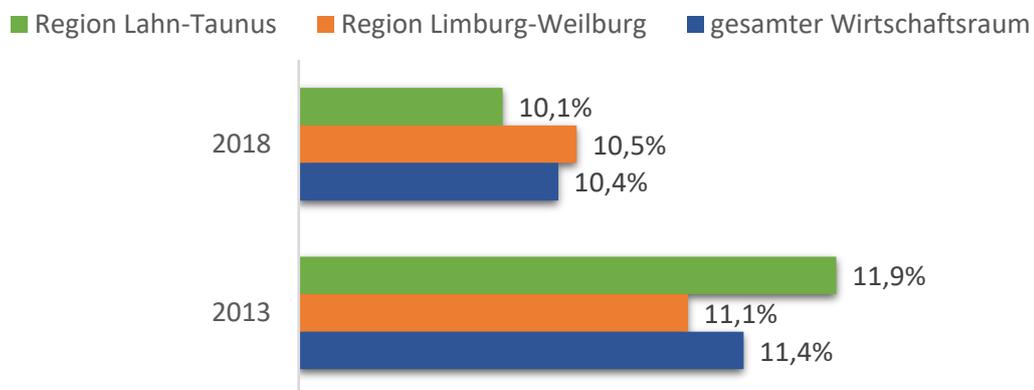
Abbildung 13: Prozentuale Anteile der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Im Jahr 2018 beträgt der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 9 Prozent. Von 2013 bis 2018 hat sich der Anteil in der Teilregion Lahn-Taunus vergrößert während dieser in der Teilregion Limburg-Weilburg leicht rückläufig ist.

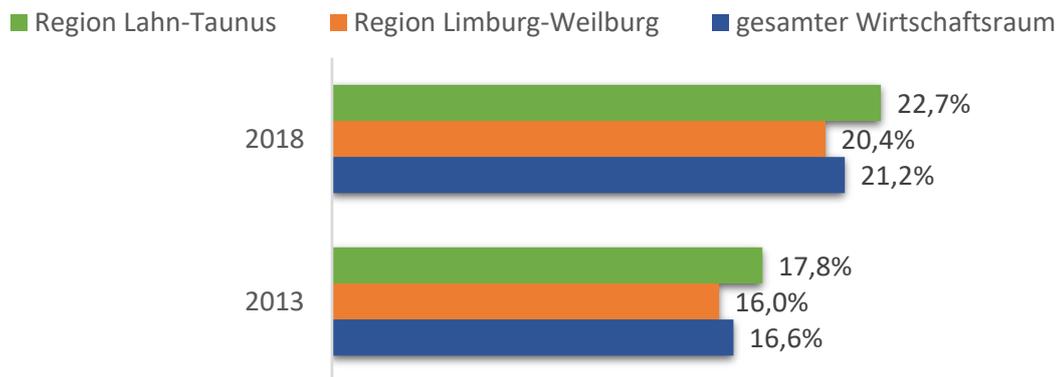
Abbildung 14: Prozentuale Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahre am Wohnort im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Die Anteile junger Menschen unter 25 Jahren bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind zwischen 2013 und 2018 nur geringfügig zurückgegangen. Dies verweist darauf, dass es im gesamten Wirtschaftsraum immer noch gut gelingt, junge Menschen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gewinnen.

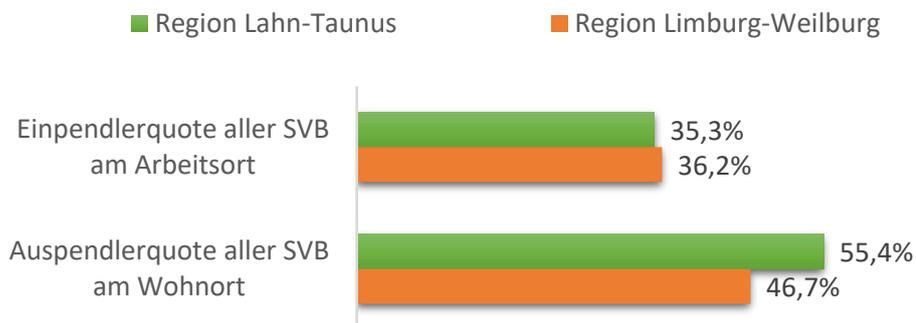
Abbildung 15: Prozentuale Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 55 Jahre am Wohnort im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Die Anteile von Menschen im Alter von über 55 Jahren bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 2013 und 2018 deutlich angestiegen.

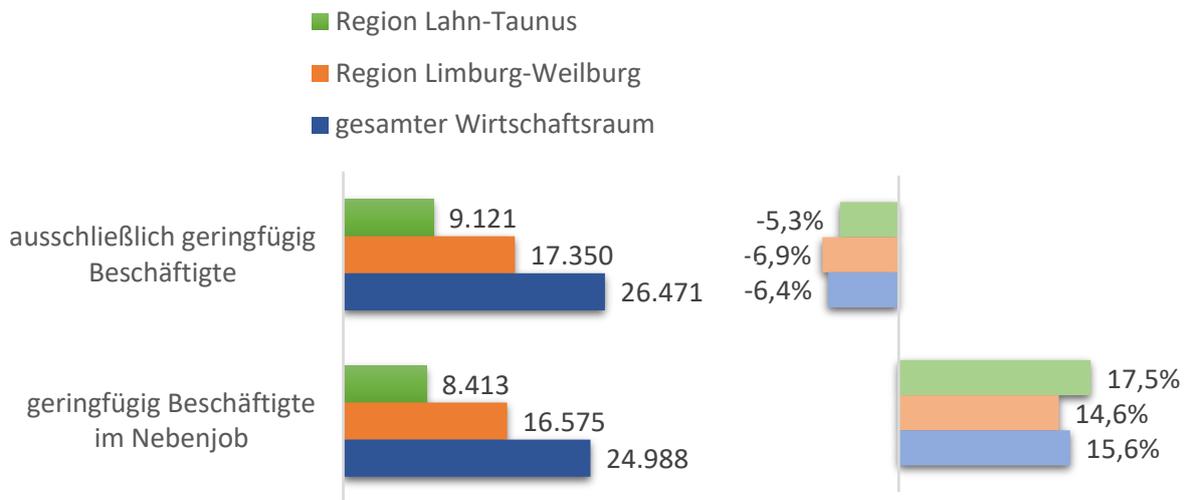
Abbildung 16: Pendlerbewegungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der beiden Teilregionen, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018.

In beiden Teilregionen ist der Anteil der Auspendler deutlich größer als jener der Einpendler. In der Region Lahn-Taunus pendeln über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohner/innen aus. In der Teilregion Limburg-Weilburg liegt der Anteil mit rund 47 Prozent deutlich darunter. Auch hier wird deutlich, dass die regionale Wirtschaft das Beschäftigungspotenzial der Einwohner/innen bisher nur zum Teil erschließen kann.

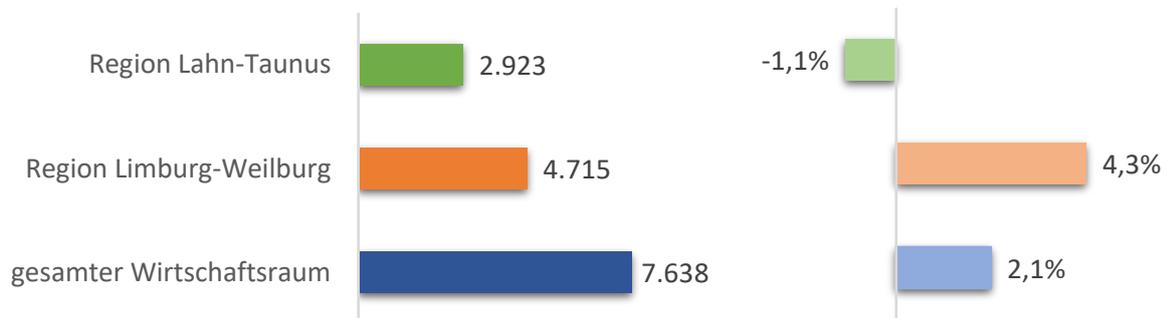
Abbildung 17: Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsplatz - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Geringfügig entlohnte Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist in allen Teilregionen zwischen 2013 und 2018 rückläufig.

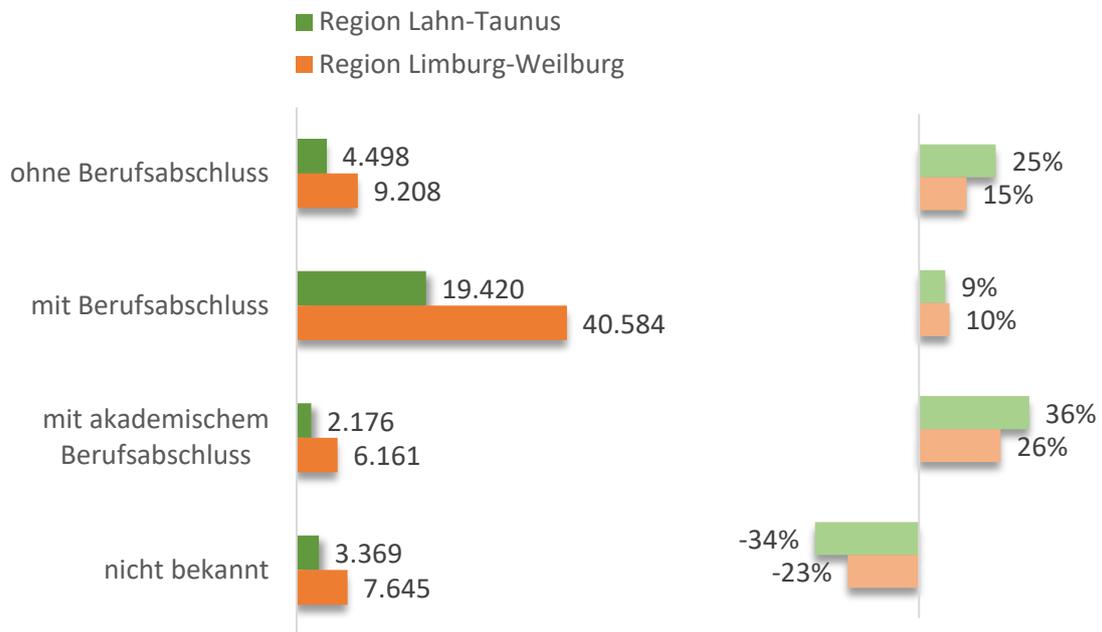
Abbildung 18: Unternehmen - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2013.

Die Zahl der Unternehmen ist zwischen 2013 und 2018 in der Teilregion Lahn-Taunus etwas rückläufig. Im Vergleich dazu zeigt sich in der Teilregion Limburg-Weilburg eine Zunahme an Unternehmen in Höhe von 4,3 Prozent im gleichen Zeitraum.

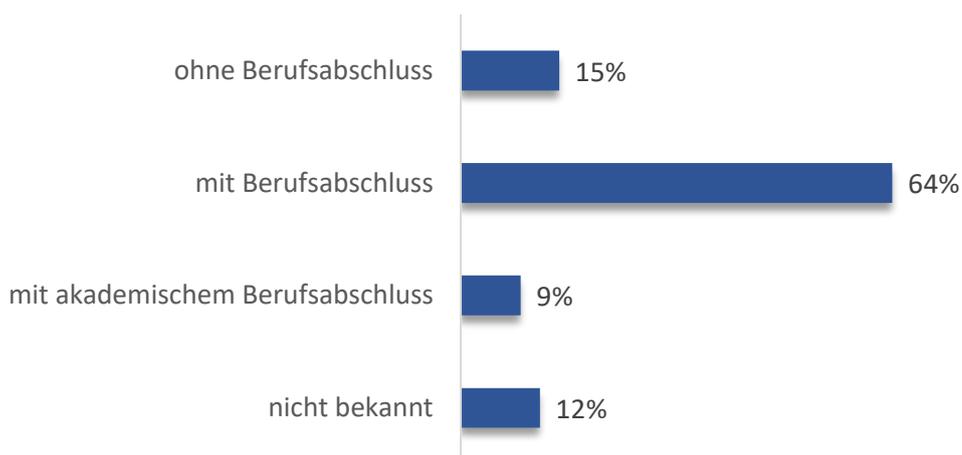
Abbildung 19: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte in den beiden Teilregionen differenziert nach Qualifikationsniveaus - Anzahl, 2017 und prozentuale Veränderung, 2013 bis 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag 30.06.2017 und 30.06.2013.

In beiden Teilregionen verfügen die meisten der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten über einen Berufsabschluss. Besonders starkes Wachstum zeigt sich seit 2012 bei den akademischen Berufsabschlüssen.

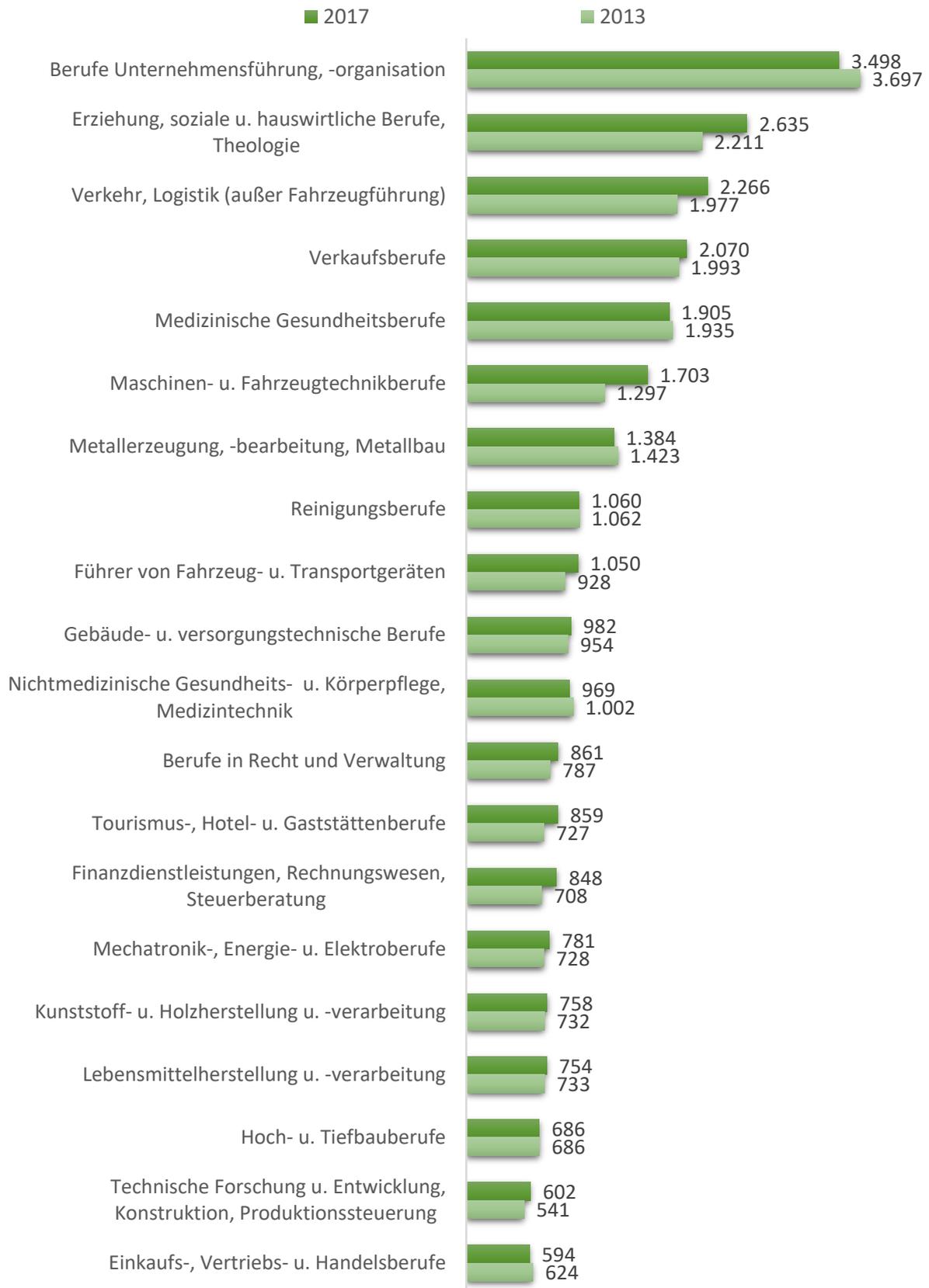
Abbildung 20: Prozentuale Anteile einzelner Qualifikationsniveaus im gesamten Wirtschaftsraum, 2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag 30.06.2017.

Die meisten Beschäftigten im gesamten Wirtschaftsraum verfügen über einen Berufsabschluss.

Abbildung 21: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen in der Teilregion Lahn-Taunus im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag 30.06.2017 und 30.06.2013.

Die in der Teilregion Lahn-Taunus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind in einem breiten Spektrum an Berufsgruppen im Jahr 2017 tätig. Die meisten Beschäftigten finden sich in den folgenden Berufsgruppenclustern:

- 5.509 Beschäftigte in Sozialberufen (Erziehung, hauswirtschaftliche Berufe und Theologie; medizinische Gesundheitsberufe; nicht medizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe, Medizintechnik)
- 3.498 Beschäftigte in Führungsberufen (Unternehmensführung und –organisation)
- 3.466 Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen/Handwerk (Maschinen und Fahrzeugtechnikberufe; Mechatronik, Energie und Elektroberufe; Gebäude- und Versorgungstechnische Berufe)
- 3.326 Beschäftigte in Logistikberufen (Verkehr, Logistik; Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten)
- 2.664 Beschäftigte in kaufmännischen Berufen (Verkaufsberufe; Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe)
- 2.192 Beschäftigte in Produktionsberufen (Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau; Kunststoff- und Holzherstellung, -bearbeitung)
- 1.613 Beschäftigte in Verpflegungsberufen (Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe; Lebensmittelherstellung und –verarbeitung)

Dynamisches Wachstum zwischen 2013 und 2017 zeigt sich in den folgenden Berufsgruppen:

- Erziehung, Theologie, Hauswirtschaft
- Verkehr und Logistik, Führung von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung, Berufe in Recht und Verwaltung

Beschäftigungsrückgang zwischen 2013 und 2017 zeigt sich nur in der Berufsgruppe Unternehmensführung und –organisation.

Abbildung 22: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag 30.06.2017 und 30.06.2013.

Die in der Teilregion Limburg-Weilburg sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind ebenfalls in einem breiten Spektrum an Berufsgruppen im Jahr 2017 tätig. Die meisten Beschäftigten finden sich in den folgenden Berufsgruppenclustern:

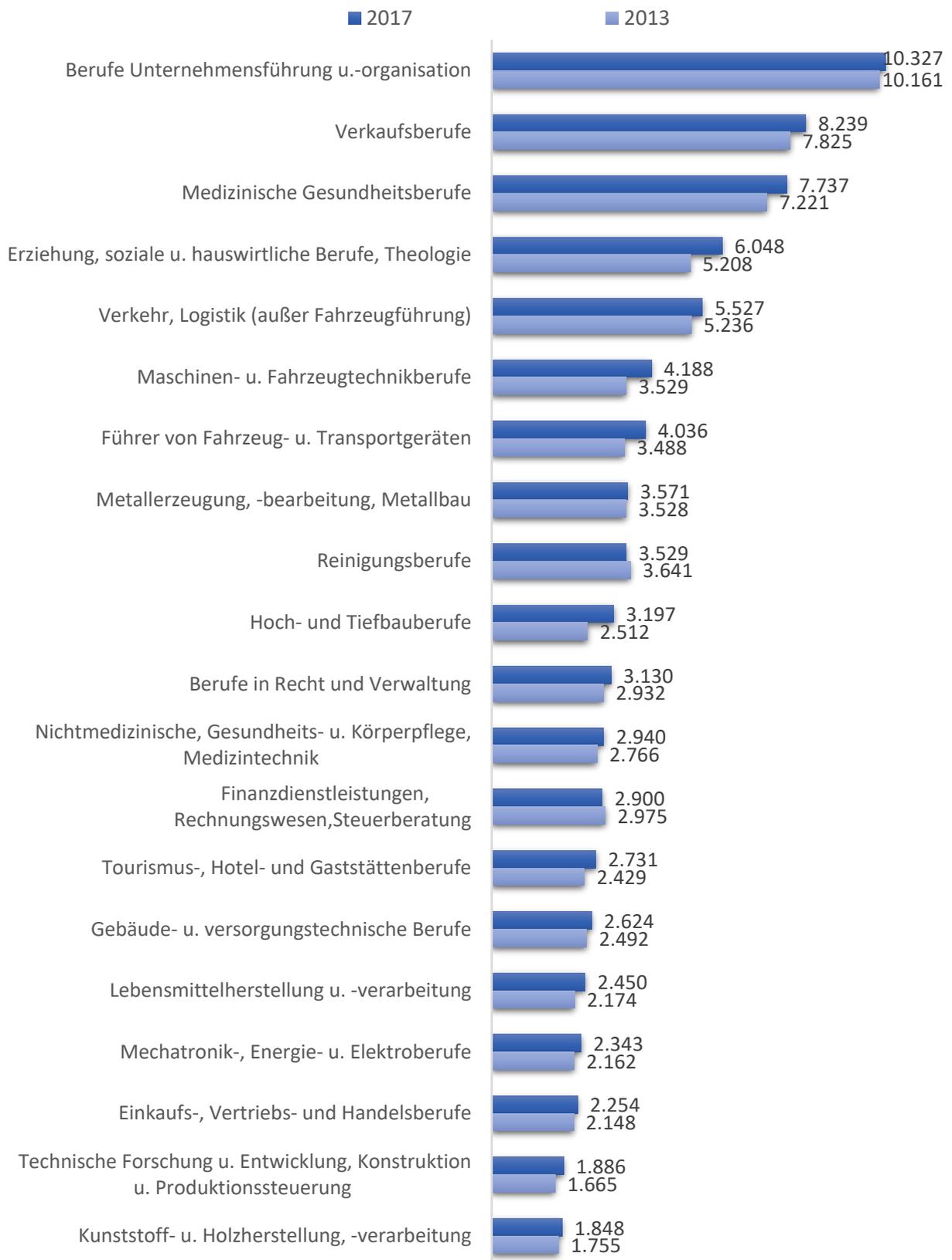
- 11.216 Beschäftigte in Sozialberufen (Erziehung, hauswirtschaftliche Berufe und Theologie; medizinische Gesundheitsberufe; nicht medizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe, Medizintechnik)
- 7.829 Beschäftigte in kaufmännischen Berufen (Verkaufsberufe; Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe)
- 6.829 Beschäftigte in Führungsberufen (Unternehmensführung und –organisation)
- 6.347 Beschäftigte in Logistikberufen (Verkehr, Logistik; Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten)
- 5.689 Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen/Handwerk (Maschinen und Fahrzeugtechnikberufe; Mechatronik, Energie und Elektroberufe; Gebäude- und Versorgungstechnische Berufe)
- 3.568 Beschäftigte in Verpflegungsberufen (Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe; Lebensmittelherstellung und –verarbeitung)
- 2.511 Beschäftigte in Bauberufen (Hoch- und Tiefbauberufe)
- 2.269 Beschäftigte in Verwaltungsberufen (Berufe in Recht und Verwaltung)
- 2.187 Beschäftigte in Produktionsberufen (Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau)

Dynamisches Wachstum zwischen 2013 und 2017 zeigt sich in den folgenden Berufsgruppen:

- Berufe Unternehmensführung und –organisation
- Verkaufsberufe, Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
- Medizinische Gesundheitsberufe, nicht medizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe und Medizintechnik
- Erziehung, Theologie, Hauswirtschaft
- Führung von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe, Berufe der Lebensmittelherstellung und –verarbeitung
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe, Innen- und Ausbauberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Technische Entwicklung und Konstruktionsberufe

Beschäftigungsrückgang zwischen 2013 und 2017 zeigt sich in der Berufsgruppe Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung.

Abbildung 23: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den 20 größten Berufshauptgruppen des gesamten Wirtschaftsraums im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stichtag 30.06.2017 und 30.06.2013.

Mit Blick auf den gesamten Wirtschaftsraum zeigt sich das breite Berufsspektrum, das bereits in den Teilregionen deutlich wird. Die größten Berufsgruppen sind in beiden Teilregionen weitestgehend identisch und zeigen sich entsprechend auch im gesamten Wirtschaftsraum. Einzig die Bau- und die Verwaltungsberufe sind in der Teilregion Limburg-Weilburg deutlich stärker besetzt als in der Teilregion Lahn-Taunus. Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Teilregionen darin, dass in deutlich mehr Berufsgruppen Beschäftigungswachstum in der Teilregion Limburg-Weilburg stattfindet als in der Teilregion Lahn-Taunus. Dies verweist darauf, dass das Beschäftigungswachstum in der Vergangenheit in beiden Regionen etwas unterschiedlich war.

Zusammenfassung zur Beschäftigungsstruktur

- Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gesamten Wirtschaftsraum entfallen auf die Teilregion Limburg-Weilburg und ein Drittel auf die Teilregion Lahn-Taunus.
- Die Beschäftigungspotenziale der Einwohner/innen in beiden Teilregionen werden für die regionale Wirtschaft bisweilen nur teilweise erschlossen.
- Der Anteil der Personen unter 25 Jahren an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt noch relativ stabil. Gleichzeitig steigt der Anteil der Beschäftigten ab 55 Jahren deutlich an.
- Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist rückläufig.
- Die Zahl der Unternehmen in der Teilregion Limburg-Weilburg nimmt zu. In der Teilregion Lahn-Taunus ist die Unternehmenszahl leicht rückläufig.
- Beschäftigungswachstum findet in der Teilregion Limburg-Weilburg in einer größeren Anzahl an Berufsgruppen statt als in der Teilregion Lahn-Taunus.
- Die Verteilung der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf die Berufsgruppen ist in beiden Teilregionen weitestgehend deckungsgleich.

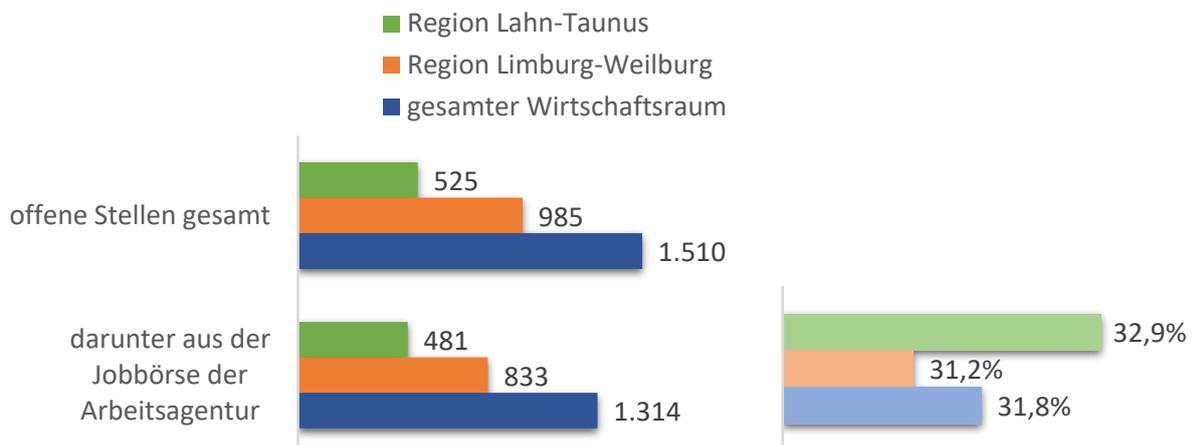
2.2 Nachfrage nach Beschäftigten

Methodenbox

Eine Annäherung an die aktuelle Nachfrage der Betriebe in den beiden Teilregionen und im gesamten Wirtschaftsraum wird mit der Zahl der offenen Stellen versucht, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Zudem werden Daten über offene Stellen aus lokalen Jobportalen ergänzt. Trotzdem kann auf diese Weise der Umfang der offenen Stellen nicht in Gänze abgebildet werden. Es sind vermutlich gute Abbildungen bei jenen Berufsgruppen gegeben, für deren Stellenbesetzung vorrangig das Portal der Arbeitsagentur genutzt wird. Es ist bekannt, dass Fachkräfte im kaufmännischen und technischen Bereich, insbesondere Hochqualifizierte, eher über private Jobportale gesucht werden. Ein Zugriff auf diese Daten ist nicht möglich. Darüber hinaus werden auch Berufs- und Branchenspezifische Plattformen genutzt. Nach Experteneinschätzung trifft dies auf Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich unter anderem zu. Auch hierüber liegen leider keine Daten vor. Die im Folgenden vorgelegte Auswertung kann durch die oben genannten Faktoren verzerrt sein. Jedoch liegen derzeit keine anderen Datenbestände vor, um die aktuelle Nachfrage in einzelnen Berufsgruppen einschätzen zu können. Eine entsprechend vorsichtige Interpretation der Daten wird empfohlen.

2.2.1 Offene Stellen

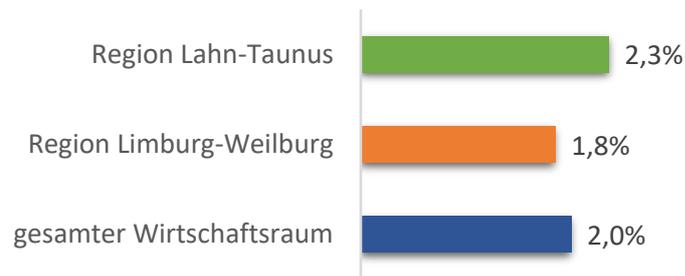
Abbildung 24: Offene Stellen - Anzahl, 2019 und prozentuale Veränderung (von offenen Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019 und Mai 2016.

Die Zahl der offenen Stellen variiert zwischen den beiden Teilregionen. Zwischen 2016 und 2019 wächst der Anteil der offenen Stellen um ein knappes Drittel.

Abbildung 25: Prozentualer Anteil der offenen Stellen im Mai 2019 an der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019; Bundesagentur für Arbeit, in „Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort“, Stichtag 30.06.2018.

Der Anteil der offenen Stellen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der Teilregion Lahn-Taunus mit 2,3 Prozent etwas höher als in der Teilregion Limburg-Weilburg mit 1,8 Prozent.

2.2.2 Offene Stellen in verschiedenen Berufsgruppen

Abbildung 26: Teilregion Lahn-Taunus - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019



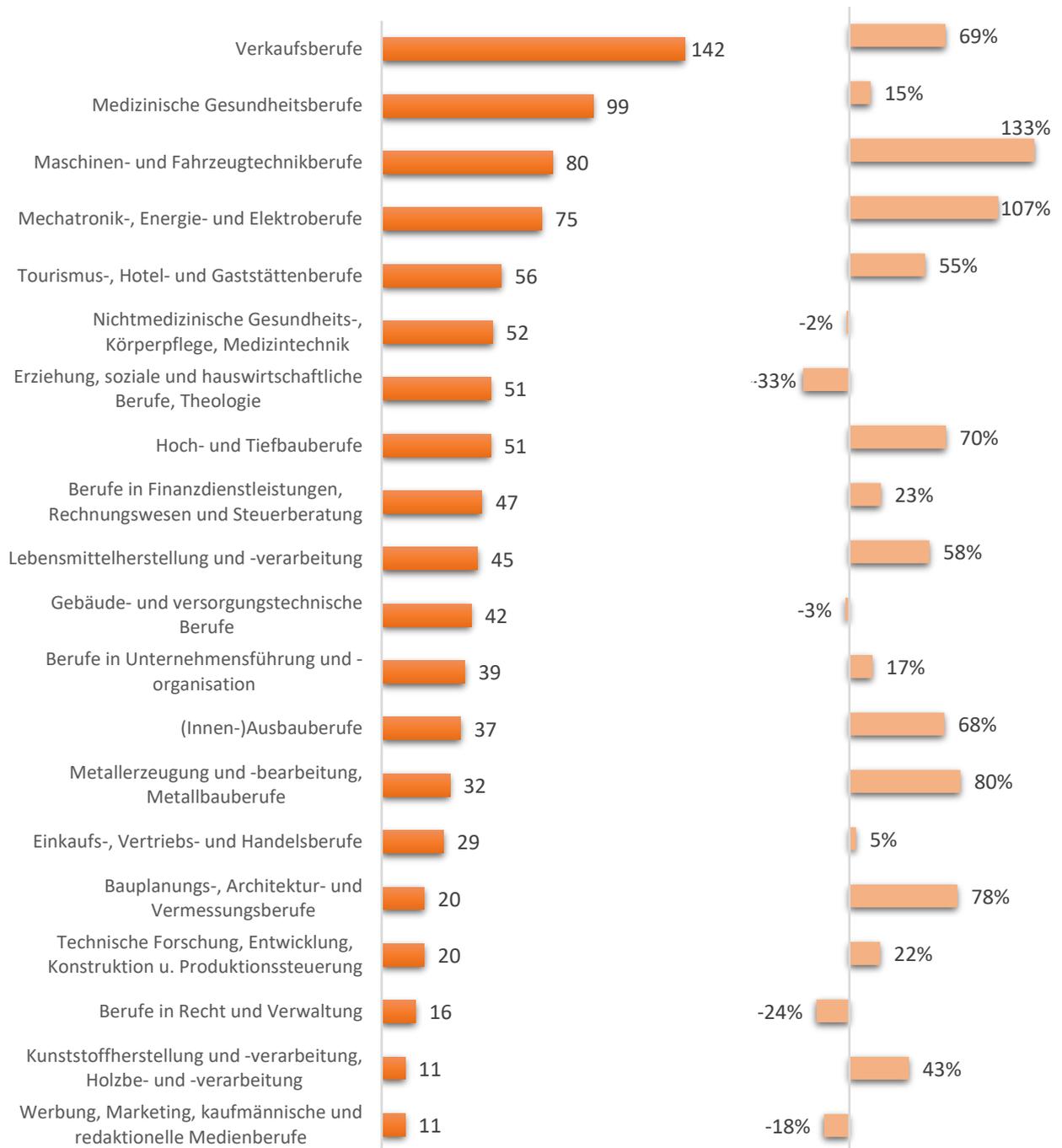
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019 und Mai 2016; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019.

In der Teilregion Lahn-Taunus korrespondiert die Zahl der offenen Stellen in den einzelnen Berufsgruppen weitestgehend mit der Zahl der Beschäftigten in den Berufsgruppen. Demnach werden viele offene Stellen in jenen Berufsgruppen mit vielen Beschäftigten gemeldet.

Besondere Dynamiken beim Anwachsen offener Stellen zwischen 2016 und 2019 zeigen sich in den folgenden Berufsgruppen:

- Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
- Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
- Berufe in Recht und Verwaltung
- Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe.

Abbildung 27: Teilregion Limburg-Weilburg - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019 und Mai 2016; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019.

In der Teilregion Limburg-Weilburg korrespondiert die Zahl der offenen Stellen in den einzelnen Berufsgruppen weitestgehend mit der Zahl der Beschäftigten in den Berufsgruppen. Demnach werden viele offene Stellen in jenen Berufsgruppen mit vielen Beschäftigten gemeldet.

Besondere Dynamik beim Anwachsen offener Stellen zeigen sich in den folgenden Berufsgruppen:

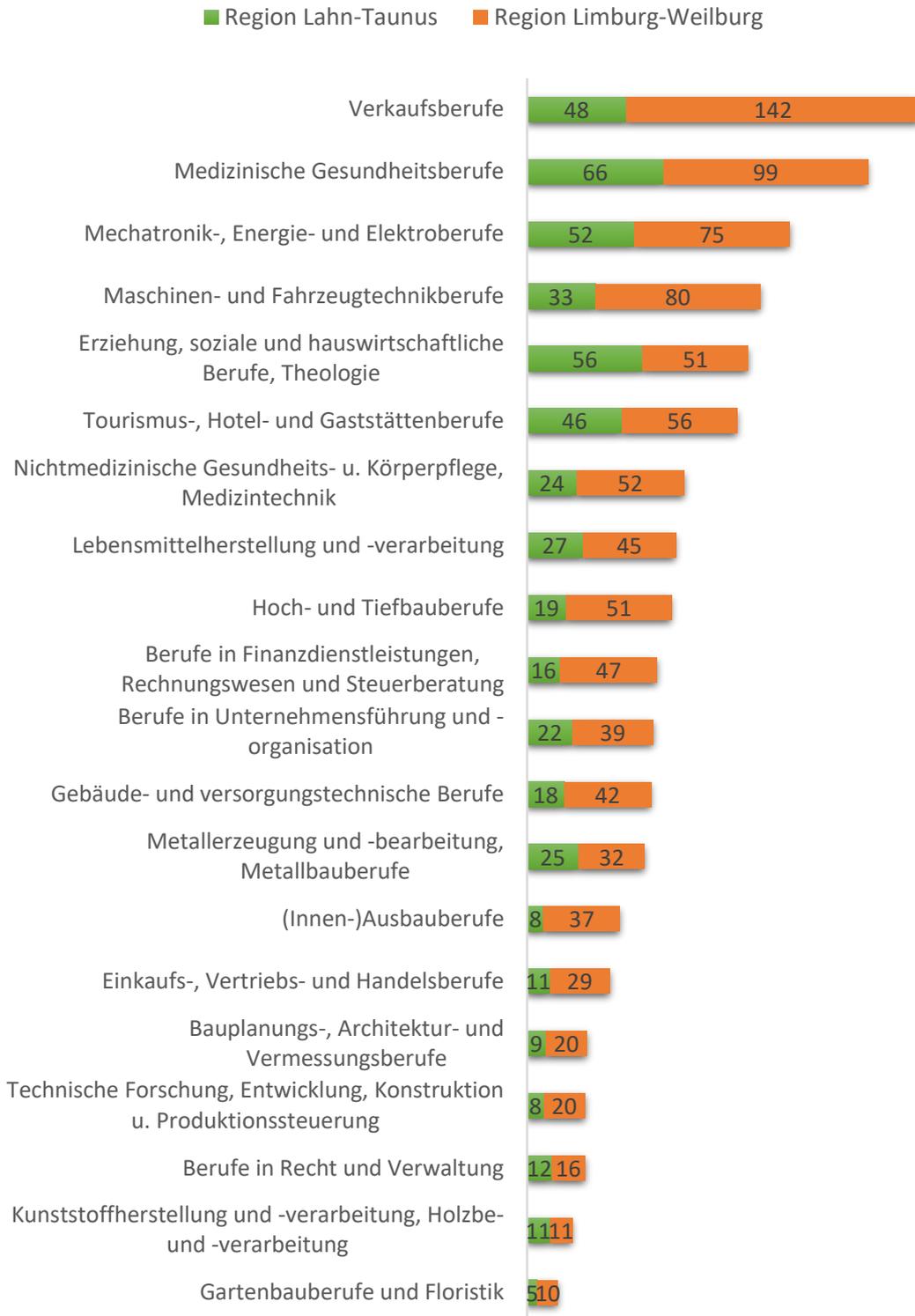
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
- Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
- Hoch- und Tiefbauberufe
- Verkaufsberufe
- Innen- und Ausbauberufe
- Lebensmittelherstellung- und Verarbeitungsberufe
- Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
- Kunststoffherstellungs- und -verarbeitungsberufe, Holzbe- und -verarbeitungsberufe.

Abbildung 28: Gesamter Wirtschaftsraum - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen, Mai 2019 und prozentuale Veränderung (offene Stellen in der Jobbörse der Arbeitsagentur), 2016 bis 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019 und Mai 2016; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019.

Abbildung 29: Gesamter Wirtschaftsraum - Top 20 Berufshauptgruppen mit den größten Anzahlen offener Stellen differenziert nach Teilregionen, 2019



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Stand Mai 2019 und Mai 2016; IWAK, Sondererhebung von lokalen Jobbörsen, Stand Mai 2019.

Die Zahl der offenen Stellen ist in den Berufsgruppen mit einer großen Zahl an Beschäftigten besonders groß.

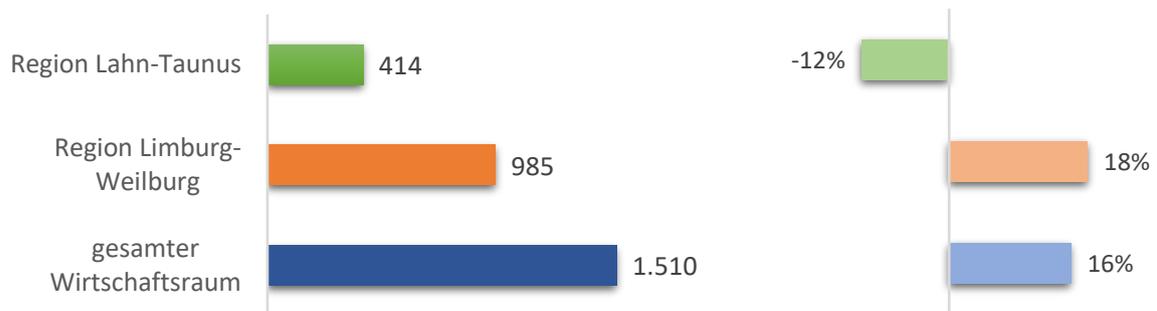
Zusammenfassung zur Nachfrage nach Beschäftigten

- Besonders in den gewerblich-technischen Berufen nimmt die Zahl der offenen Stellen in den vergangenen Jahren deutlich zu. In den Sozialberufen zeigt sich dieser Trend in den vorliegenden Daten kaum. Dies mag daran liegen, dass die Anzahl offener Stellen schon länger hoch ist oder, dass tatsächlich der Anteil offener Stellen im Zeitverlauf gleichbleibt. Eine andere Möglichkeit kann darin bestehen, dass die entsprechenden Stellen nicht in großem Maße bei der Arbeitsagentur gemeldet werden.

2.3 Angebot an Personen zur Besetzung offener Stellen in den Teilregionen und im gesamten Wirtschaftsraum

2.3.1 Strukturen und Entwicklungen in der Berufsausbildung

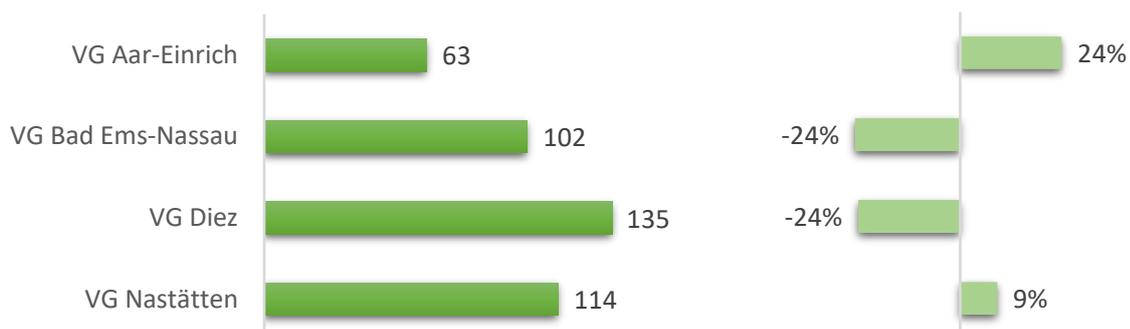
Abbildung 30: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik; Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nimmt von 2012 bis 2018 in der Teilregion Limburg-Weilburg deutlich zu und in der Teilregion Lahn-Taunus geringfügig ab. Im gesamten Wirtschaftsraum zeigt sich eine positive Entwicklung.

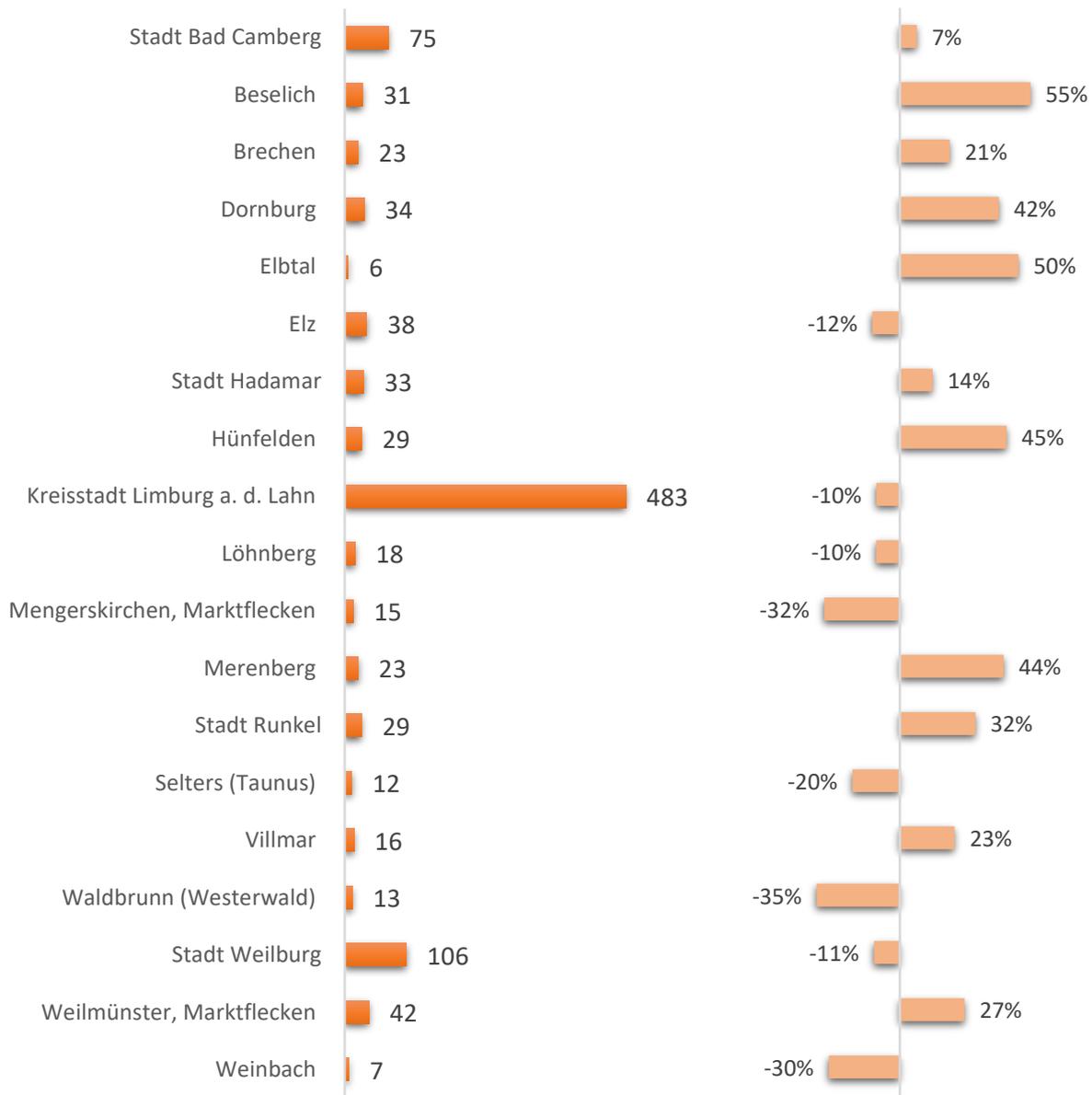
Abbildung 31: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Der leichte Rückgang der Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Teilregion Lahn-Taunus resultiert vorrangig aus den rückläufigen Entwicklungen in den beiden Verbandsgemeinden Bad Ems-Nassau und Diez.

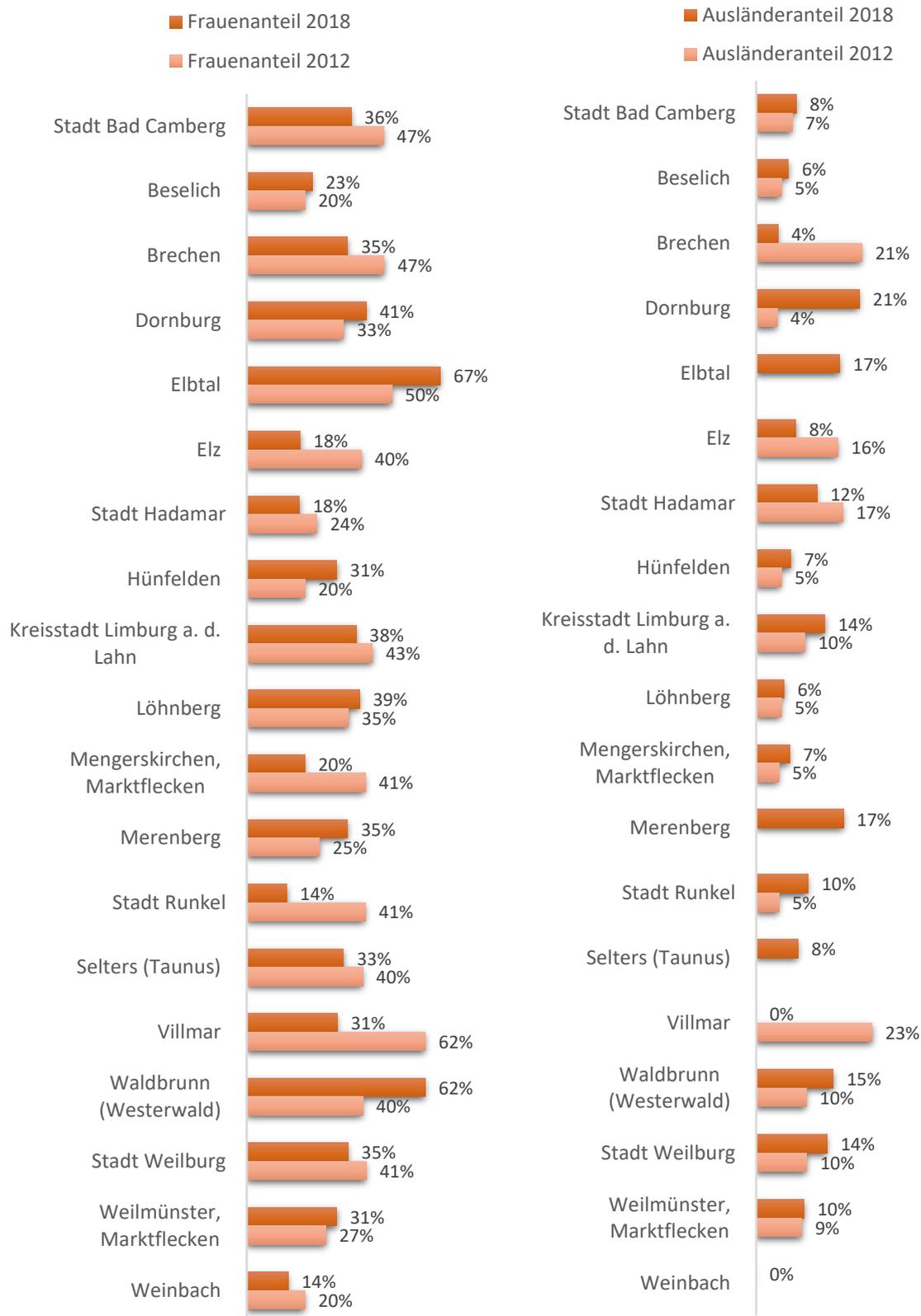
Abbildung 32: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

In den beiden Städten mit der stärksten Ausbildungstätigkeit in der Teilregion Limburg und Weilburg ist eine leichte Senkung der neuen Ausbildungsverträge zwischen 2012 und 2018 zu beobachten. Bei der Mehrheit der restlichen Gemeinden der Teilregion dagegen wächst diese Anzahl. So nimmt die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für die gesamte Teilregion Limburg-Weilburg insgesamt zu.

Abbildung 33: Frauenanteile und Anteile von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Zeitverlauf in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg

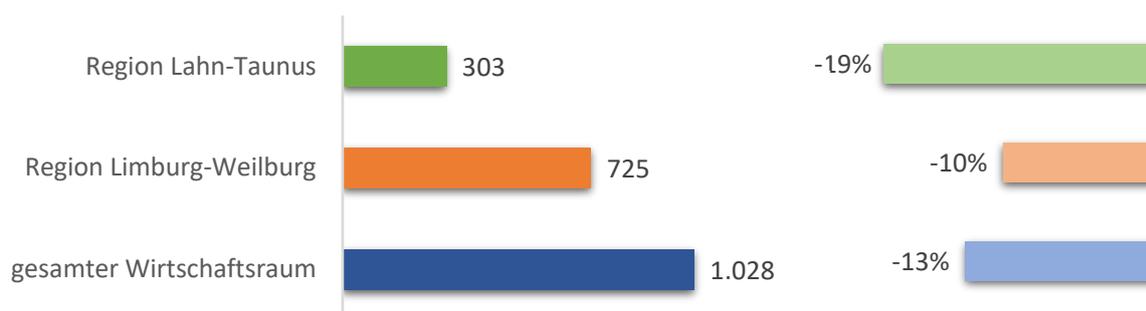


Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Die Frauenanteile bei den Auszubildenden, die einen Vertrag neu abgeschlossen haben, variieren zwischen den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg deutlich. Dies mag mit der Branchenstruktur der jeweiligen Gemeinden und der entsprechend angebotenen Ausbildungsberufe in Verbindung stehen. Bei mehr als der Hälfte der Gemeinden sinkt der Frauenanteil bis zum Jahr 2018.

Die Anteile der neuen Auszubildenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit unterscheiden sich im Vergleich der Gemeinden ebenfalls deutlich. Bei der Mehrheit der Gemeinden wächst bis zum Jahr 2018 der Anteil an neuen Auszubildenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit.

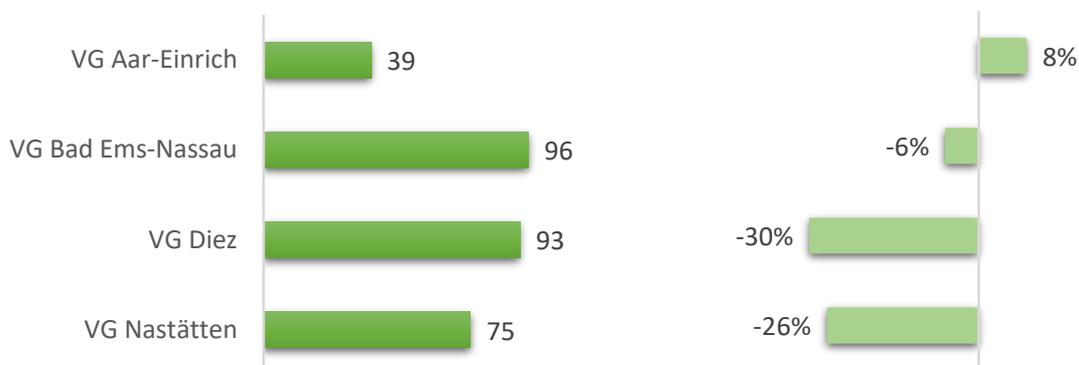
Abbildung 34: Ausbildungsabsolvent/innen - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik; Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Obwohl die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im gesamten Wirtschaftsraum leicht zunimmt, spiegelt sich dies nicht bei der Zahl der Ausbildungsabsolvent/innen wider. Deren Anzahl ist zwischen 2012 und 2018 rückläufig.

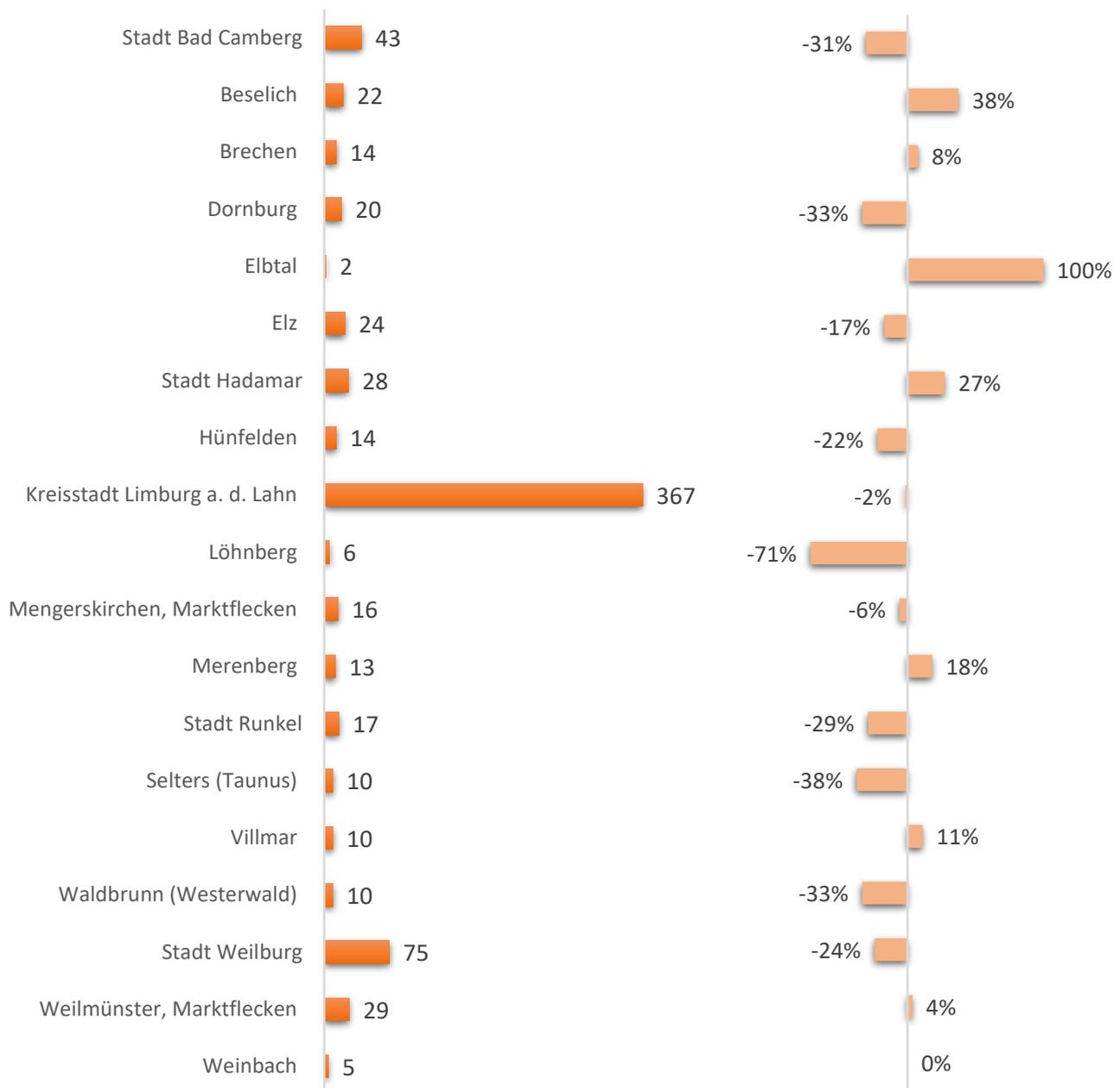
Abbildung 35: Ausbildungsabsolvent/innen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Die rückläufige Entwicklung der Absolvent/innenzahlen in der Teilregion Lahn-Taunus ist auf die Entwicklungen in den Verbandsgemeinden Bad Ems-Nassau, Diez und Nastätten zurückzuführen.

Abbildung 36: Ausbildungsabsolvent/innen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg - Anzahl, 2018 und prozentuale Veränderung, 2012 bis 2018



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Die rückläufige Entwicklung der Absolvent/innenzahlen in der Teilregion Limburg-Weilburg ist auf unterschiedliche Entwicklungen in den Gemeinden zurückzuführen.

Abbildung 37: Top 20 Berufshauptgruppen mit der größten Anzahl an Ausbildungsabsolvent/innen in den beiden Teilregionen, 2018

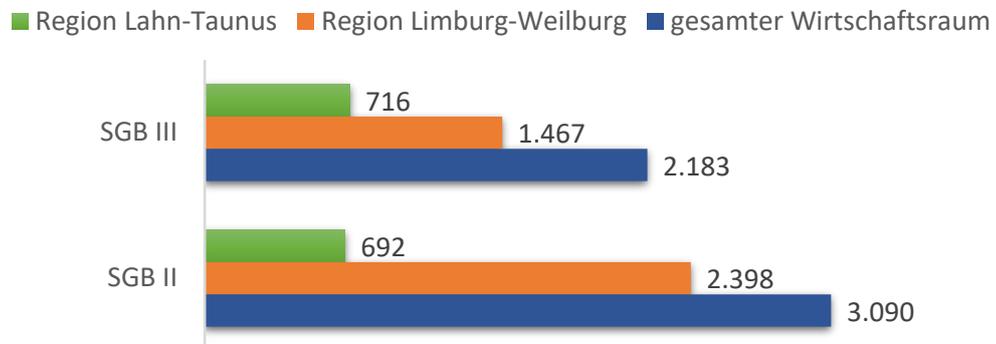


Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik (die Verteilung der Absolventen/innenzahlen nach Berufshauptgruppen für die Region Lahn-Taunus wurde geschätzt auf Basis der Verteilung der Absolventen/innenzahlen nach Berufshauptgruppen für den gesamten Rhein-Lahn-Kreis); Hessisches Statistisches Landesamt, Sonderauswertung aus der Berufsbildungsstatistik.

Die größten Zahlen an Ausbildungsabsolvent/innen zeigen sich bei den Berufsgruppen, die auch große Zahlen an Beschäftigten haben. Allerdings gibt es auch Ausnahmen, denn in den beschäftigungsstarken Berufsgruppen wie beispielsweise Tourismus, Lebensmittelverarbeitung oder Logistik sind die Ausbildungszahlen eher gering.

2.3.2 Arbeitslose

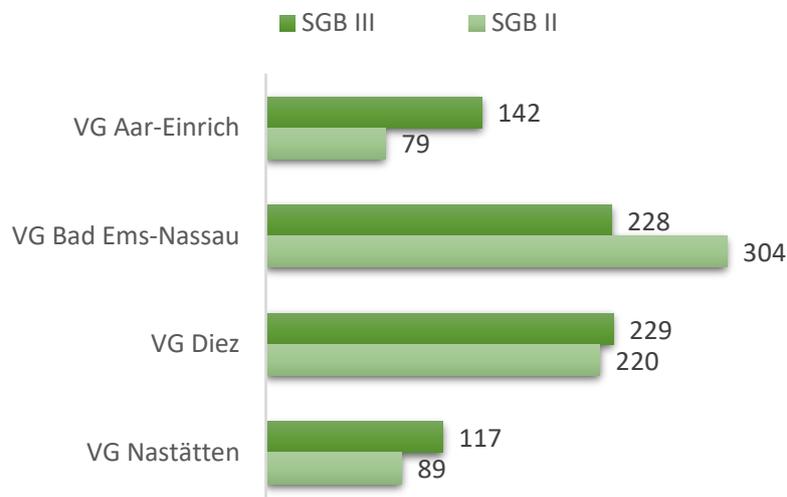
Abbildung 38: Anzahl der Arbeitslosen, differenziert nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018.

In der Teilregion Lahn-Taunus sind die Zahlen der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II und III ähnlich groß. Anders stellt sich die Lage in der Teilregion Limburg-Weilburg dar. Hier ist die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II deutlich größer.

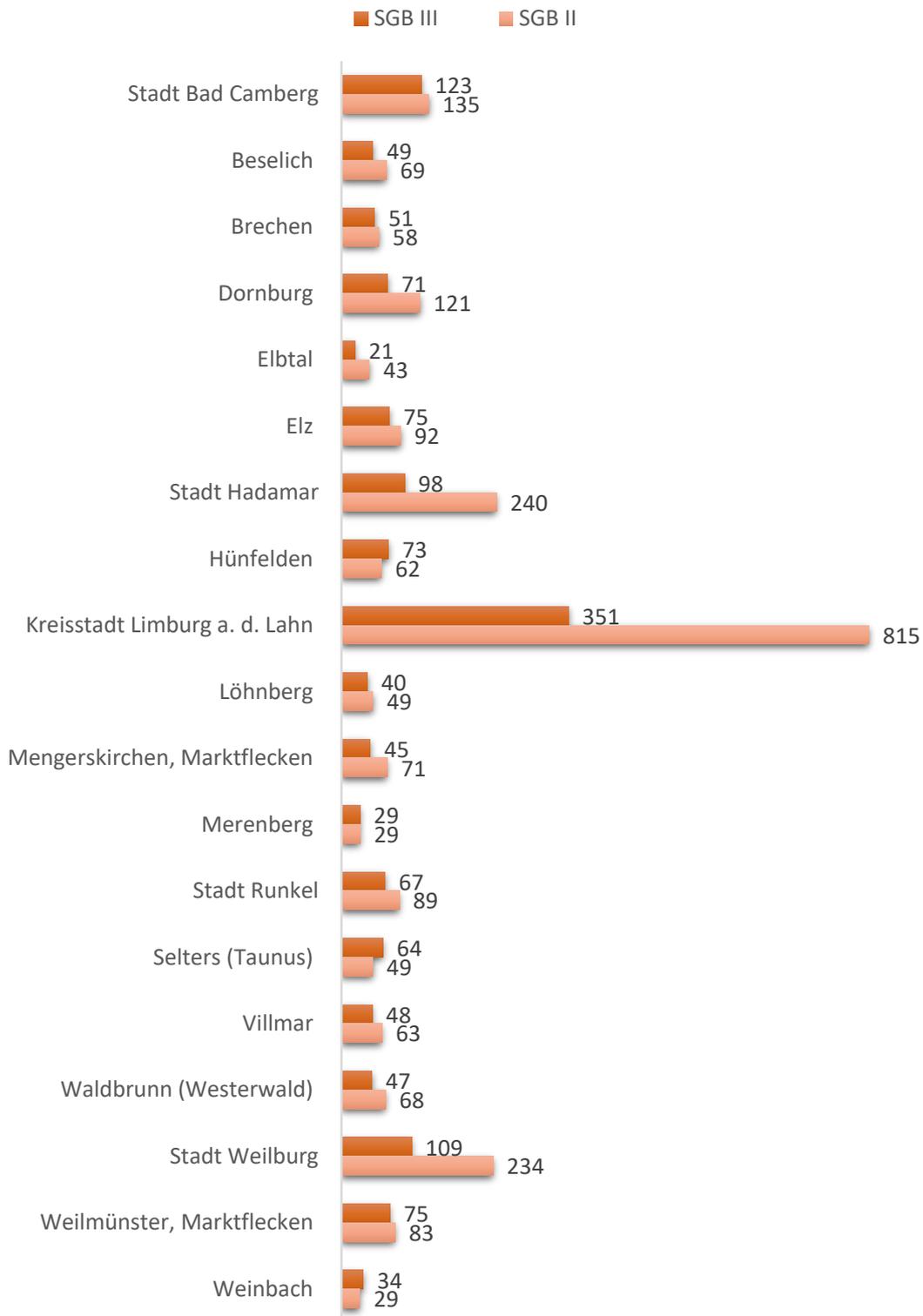
Abbildung 39: Anzahl der Arbeitslosen in den Verbandsgemeinden der Teilregion Lahn-Taunus, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018.

Während in der Teilregion die Zahl der Arbeitslosen im SBG II und SBG III vergleichbar groß ist, zeigen sich zwischen den Verbandsgemeinden deutliche Unterschiede. Besonders auffällig scheint die Verbandsgemeinde Aar-Einrich zu sein, in welcher die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SBG III deutlich über jener des SGB II liegt.

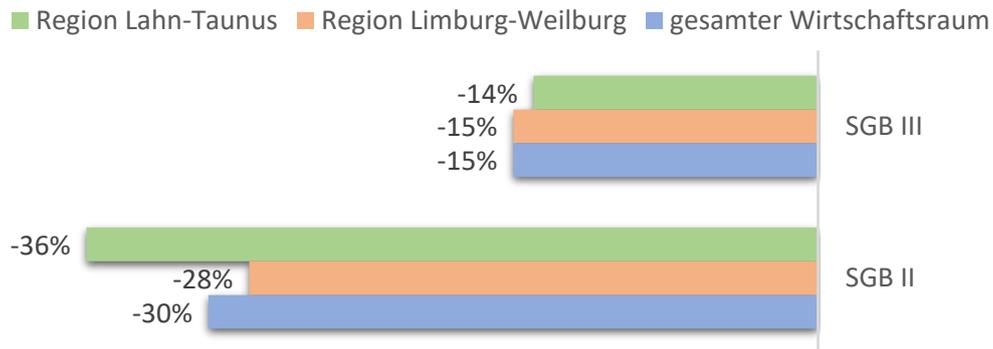
Abbildung 40: Anzahl der Arbeitslosen in den Gemeinden der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018.

In den größeren Städten ist der Anteil der Arbeitslosen im SGB II etwas höher als bei den kleineren Gemeinden in der Teilregion Limburg-Weilburg.

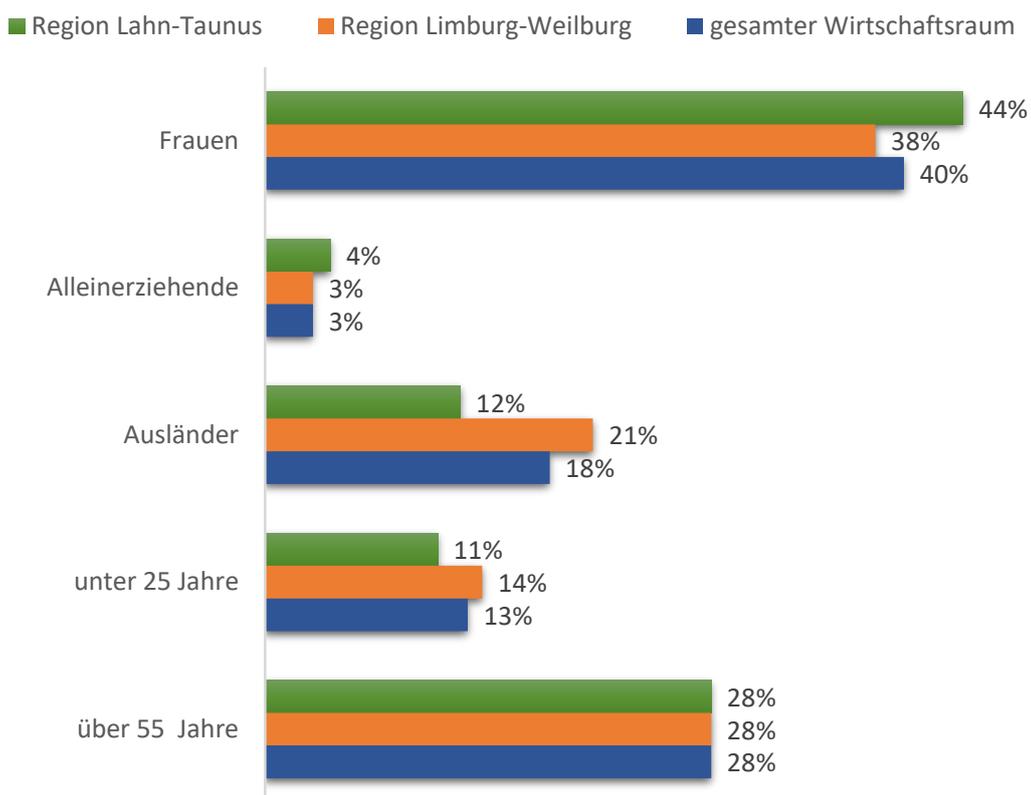
Abbildung 41: Prozentuale Veränderung der Anzahl der Arbeitslosen, differenziert nach den Rechtskreisen SGB II und III, 2012 bis 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018 und 2012.

Die Zahl der Arbeitslosen ist in beiden Teilregionen seit 2012 stark abgebaut worden. Dabei ist die Dynamik im Rechtskreis SGB II deutlich größer als im Bereich SGB III.

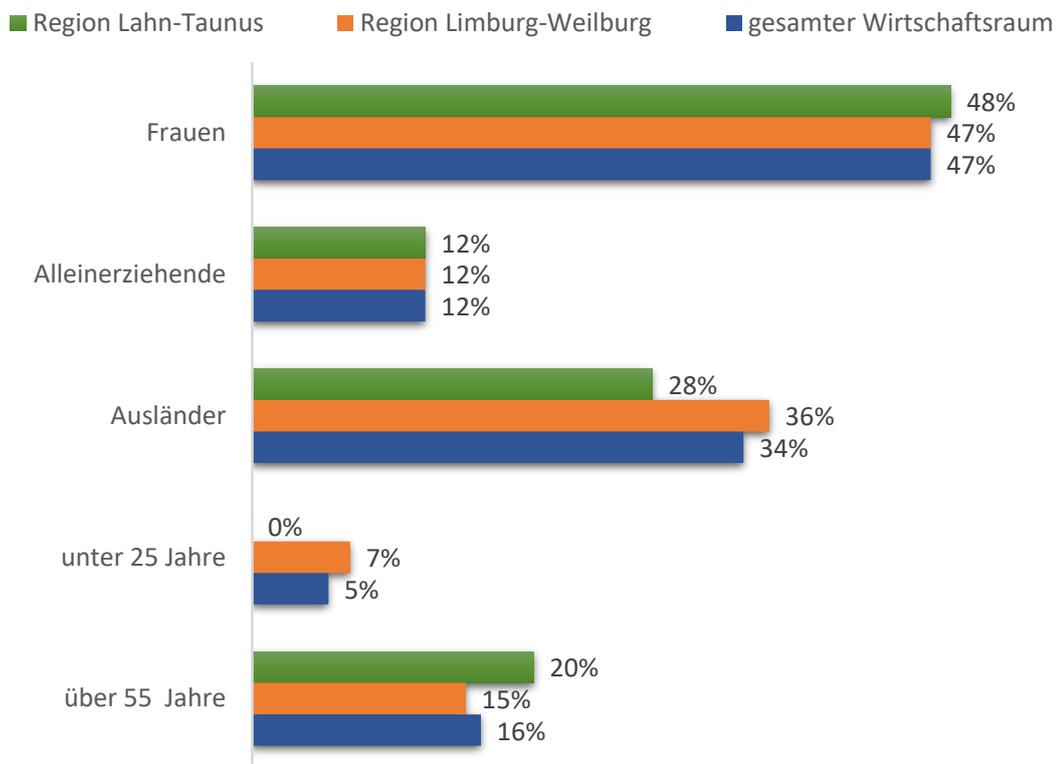
Abbildung 42: Prozentuale Anteile verschiedener Gruppen von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung aus der Arbeitslosenstatistik.

Hinsichtlich der sozio-demografischen Merkmale unterscheiden sich die Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III zwischen den Teilregionen kaum.

Abbildung 43: Prozentuale Anteile verschiedener Gruppen von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II, 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Gemeinden, Jahreszahlen 2018; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung aus der Arbeitslosenstatistik.

Auch im Rechtskreis SGB II unterscheiden sich die Arbeitslosen bei den sozio-demographischen Merkmalen nur geringfügig.

Zusammenfassung zum Arbeitskräfteangebot

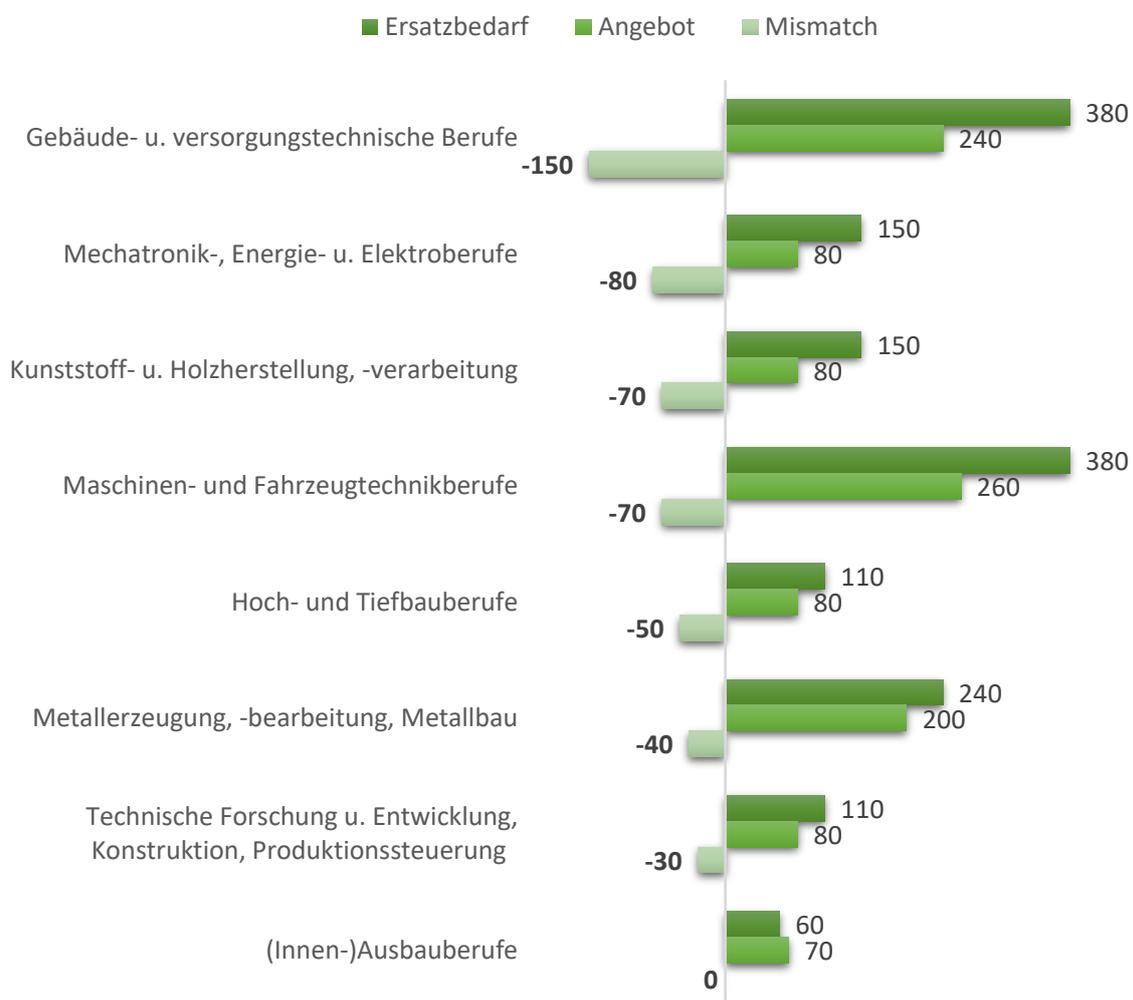
- Die größten Zahlen an Ausbildungsabsolvent/innen zeigen sich bei den Berufsgruppen, die auch große Zahlen an Beschäftigten haben. Allerdings gibt es auch Ausnahmen, denn in den beschäftigungsstarken Berufsgruppen wie beispielsweise Tourismus, Lebensmittelverarbeitung oder Logistik sind die Ausbildungszahlen eher gering.
- Der Anteil der eher arbeitsmarktnahen Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB III ist im gesamten Wirtschaftsraum geringer als der Anteil der eher arbeitsmarktfernen Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II. Allerdings zeigt sich bei einzelnen Gemeinden, dass auch die Anteile der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II sehr groß sein können.

3. Zukünftige Arbeitsmarktlage in den Teilregionen und im gesamten Wirtschaftsraum

3.1 Berufsgruppen mit Arbeitskräftemangel 2017- 2024

3.1.1 Berufsgruppen im Berufssegment Produktion mit Fachkräftemangel 2017-2024

Abbildung 44: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen.

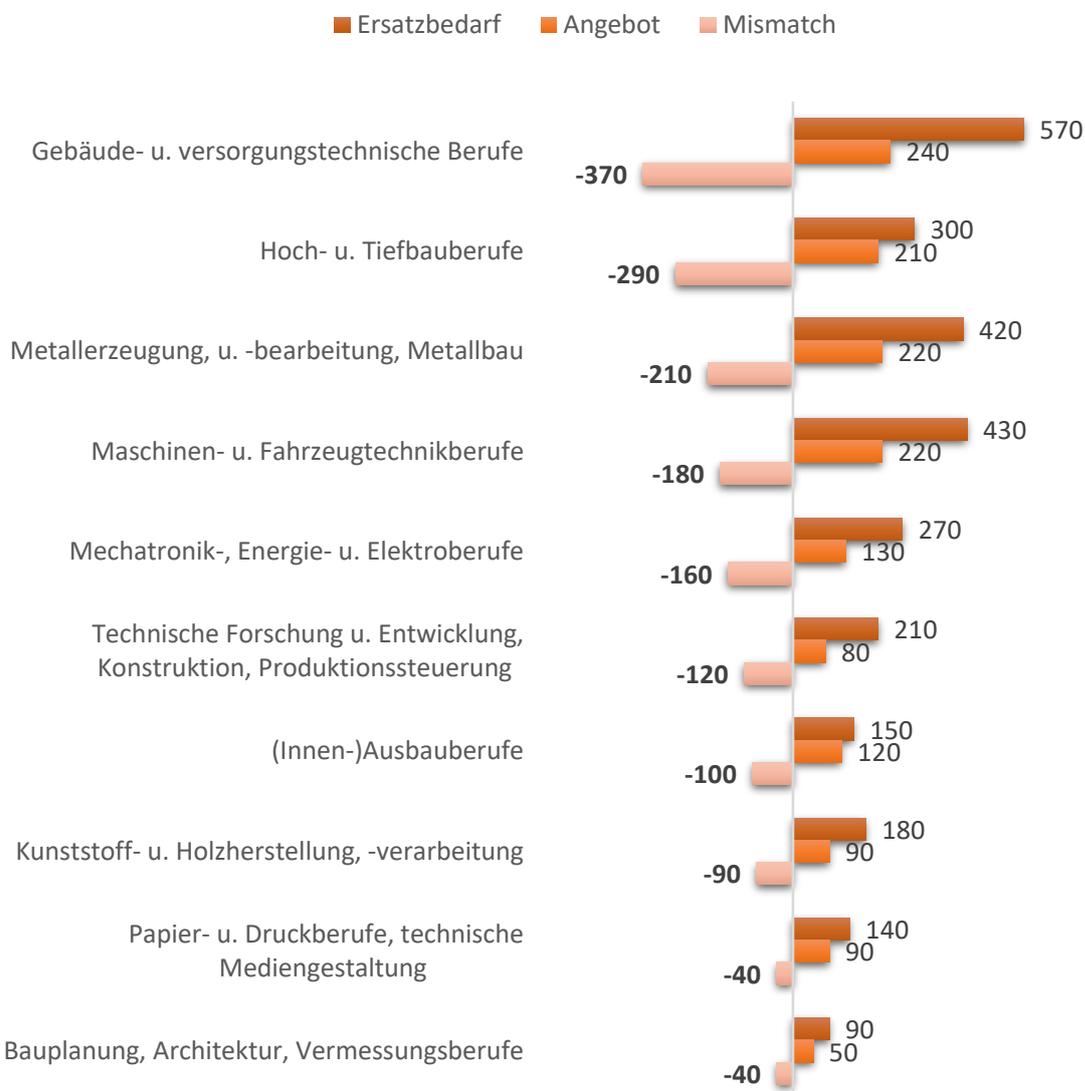
Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

In der Teilregion Lahn-Taunus zeigen sich im Berufssegment Produktion die größten Engpässe bei den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen.

Abbildung 45: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



Quelle: IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

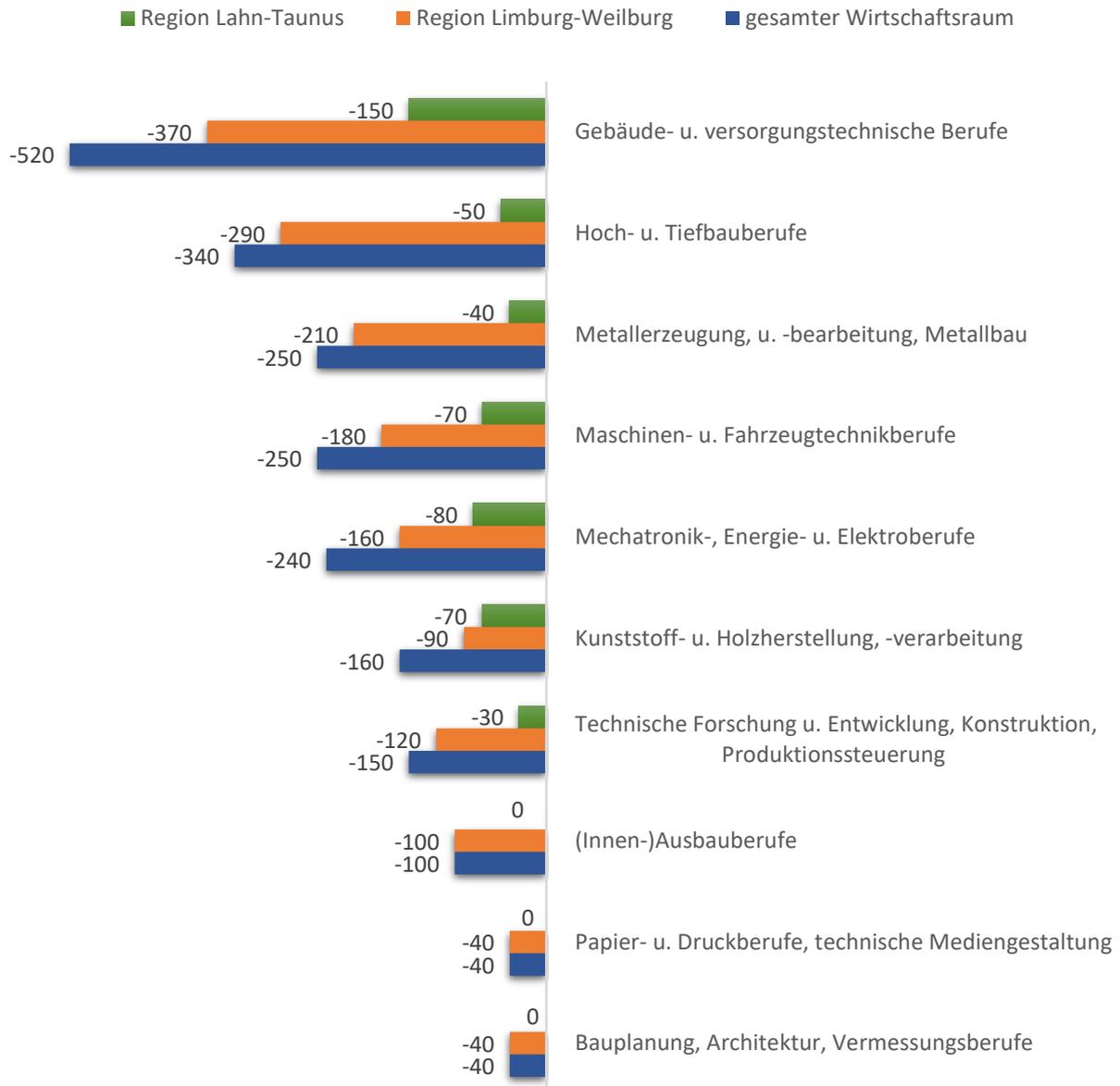
Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.

- *Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.*
- *Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.*
- *Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.*

In der Teilregion Limburg-Weilburg zeigen sich im Berufssegment Produktion die größten Engpässe ebenfalls bei den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen. Auch sind die meisten Berufe mit Mangel identisch mit jenen der Teilregion Lahn-Taunus. Einzig besteht Mangel nur in der Teilregion Limburg-Weilburg in den Berufen (Innen-)Ausbau, Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung sowie Bauplanung, Architektur und Vermessungsberufe.

Abbildung 46: Berufshauptgruppen im produzierenden Bereich im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024



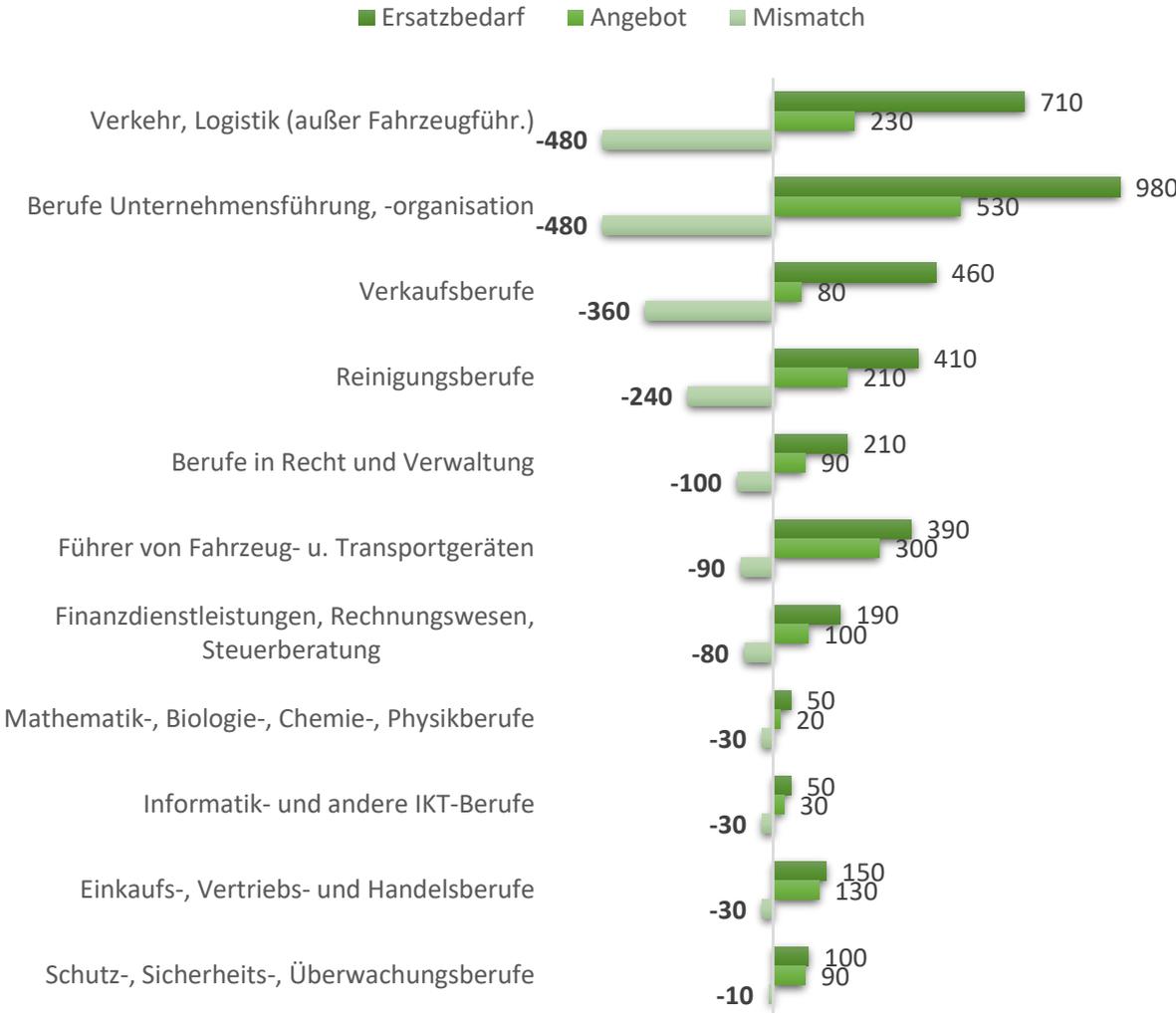
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen; IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

Im gesamten Wirtschaftsraum zeigen sich im Berufssegment Produktion die größten Engpässe bei den stark handwerklich geprägten Berufsgruppen wie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe, Hoch- und Tiefbauberufe sowie Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. Darüber hinaus sind die Produktionsberufe ebenfalls stark vom Mangel betroffen. Dies sind beispielsweise die Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung sowie die Metallerzeugung-, -bearbeitung und der Metallbau. Auch die technischen Konstruktionsberufe wie beispielsweise die Technischen Entwicklungsberufe, die Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe oder die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe sind stark von Fachkräftengpässen betroffen.

Abbildung 47: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



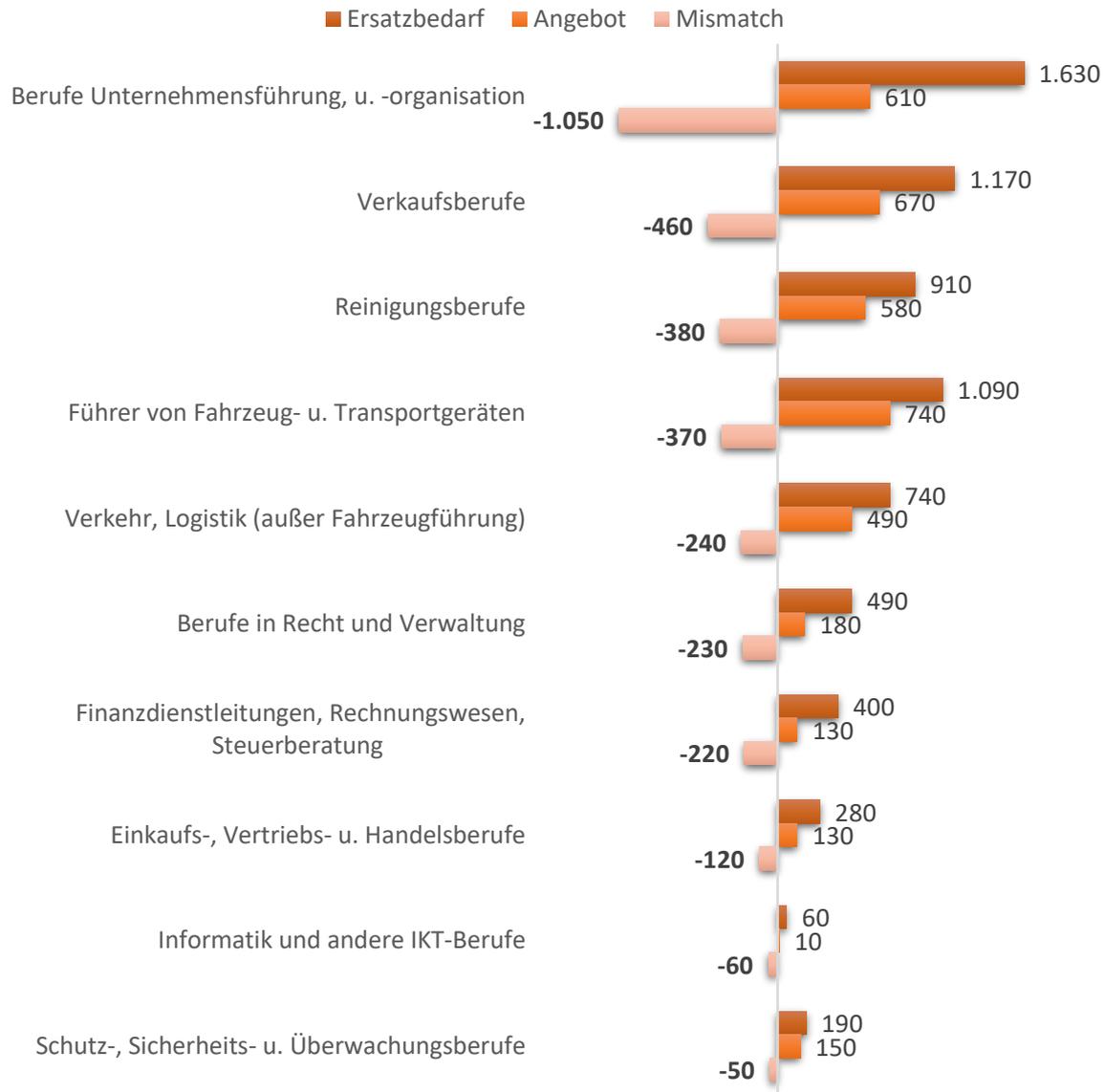
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen.

Lesehilfe:

- *Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.*
- *Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.*
- *Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.*
- *Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.*

Im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus zeigen sich im Berufssegment sachbezogene Dienstleistungen die größten Engpässe in der Logistik bei Verkehrs- und Logistikberufen sowie den Berufen zum Führen von Fahrzeugen und Transportgeräten. Ebenfalls deutliche Engpässe werden im Verkauf deutlich und zwar bei den Berufen Verkaufsberufe, Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe. Auch sind die Berufe der Unternehmensführung und –organisation sowie Berufe in Recht und Verwaltung vom Mangel deutlich betroffen. Naturwissenschaftliche Berufe und Informatikberufe weisen zudem beträchtlichen Mangel auf. Neben den Berufen mit hohen Fachkraftanteilen sind es die Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe sowie in der Reinigung, bei welchen sich zwar auch große Engpässe zeigen, jedoch ist der Anteil geringfügig Beschäftigter relativ groß, so dass es sich hier eher um einen Arbeitskräftemangel und weniger um einen Fachkräftemangel handelt.

Abbildung 48: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



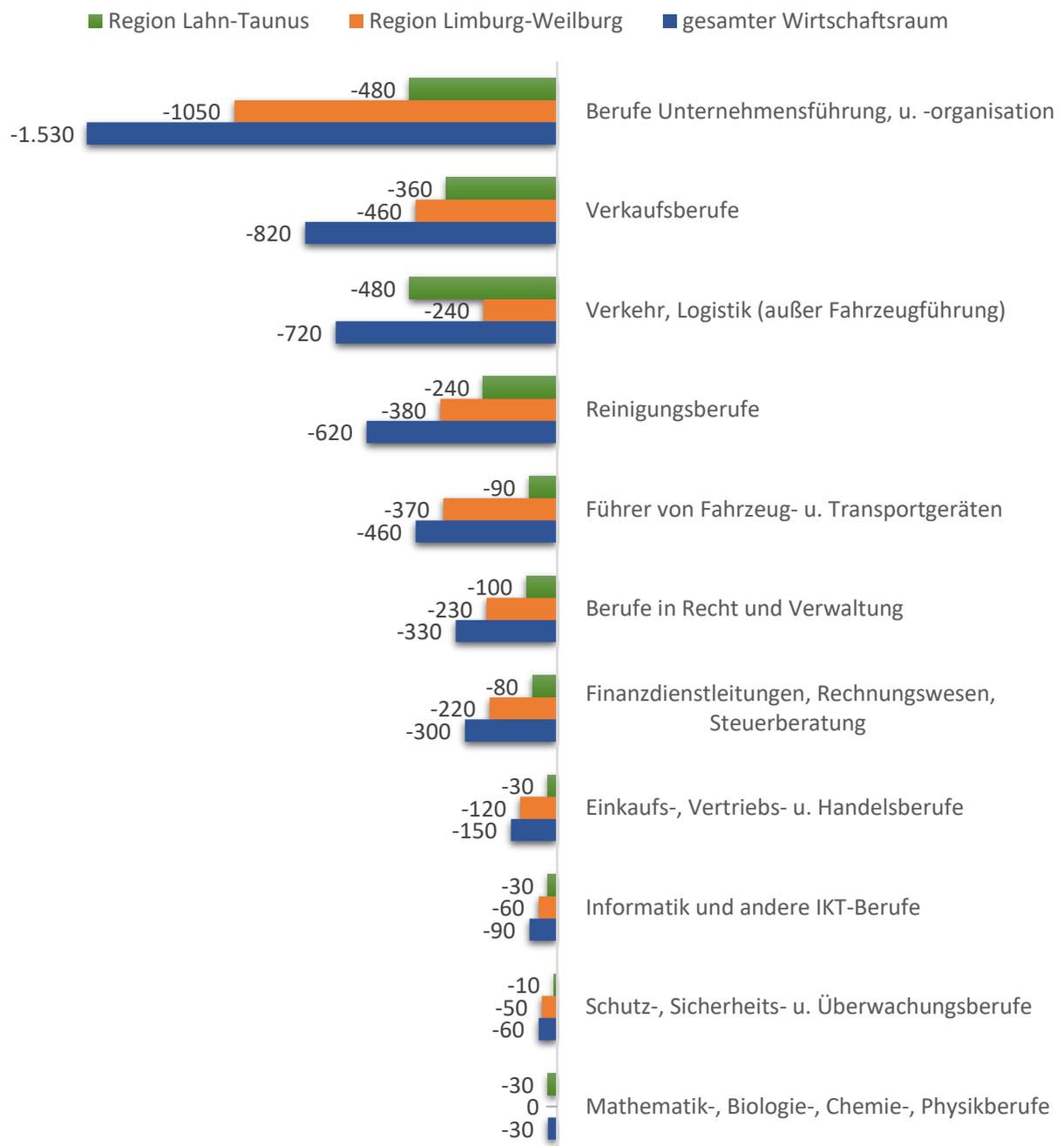
Quelle: IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

Im Wirtschaftsraum Limburg-Weilburg zeigen sich im Berufssegment sachbezogene Dienstleistungen Engpässe in einer vergleichbaren Struktur wie in der Teilregion Lahn-Taunus. Allerdings ist der Mangel in der Berufsgruppe Unternehmensführung und –organisation deutlich größer als in den übrigen Berufen. Dies verweist darauf, dass in dieser Teilregion besonders viele Führungskräfte fehlen.

Abbildung 49: Berufshauptgruppen im Bereich sachbezogene Dienstleistungen im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024



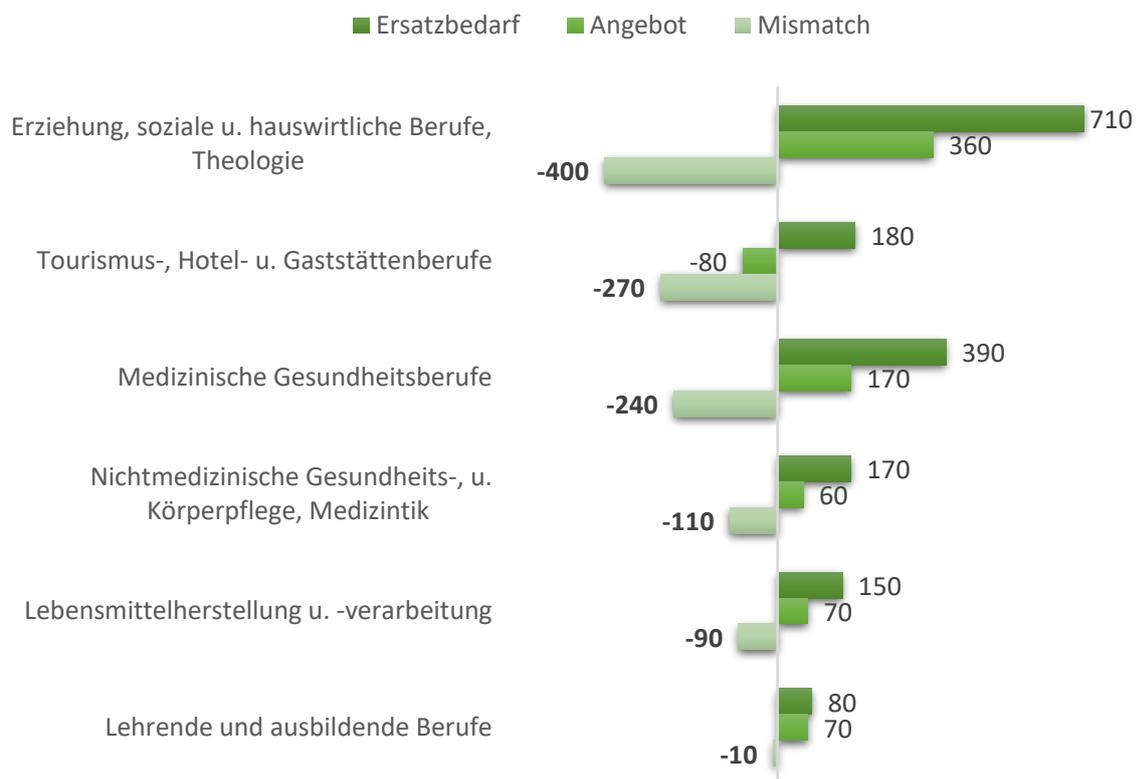
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen; IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

Im gesamten Wirtschaftsraum zeigen sich im Berufssegment sachbezogene Dienstleistungen Engpässe Berufsgruppen, die zwischen den beiden Teilregionen vergleichbar sind.

Abbildung 50: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Lahn-Taunus mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen.

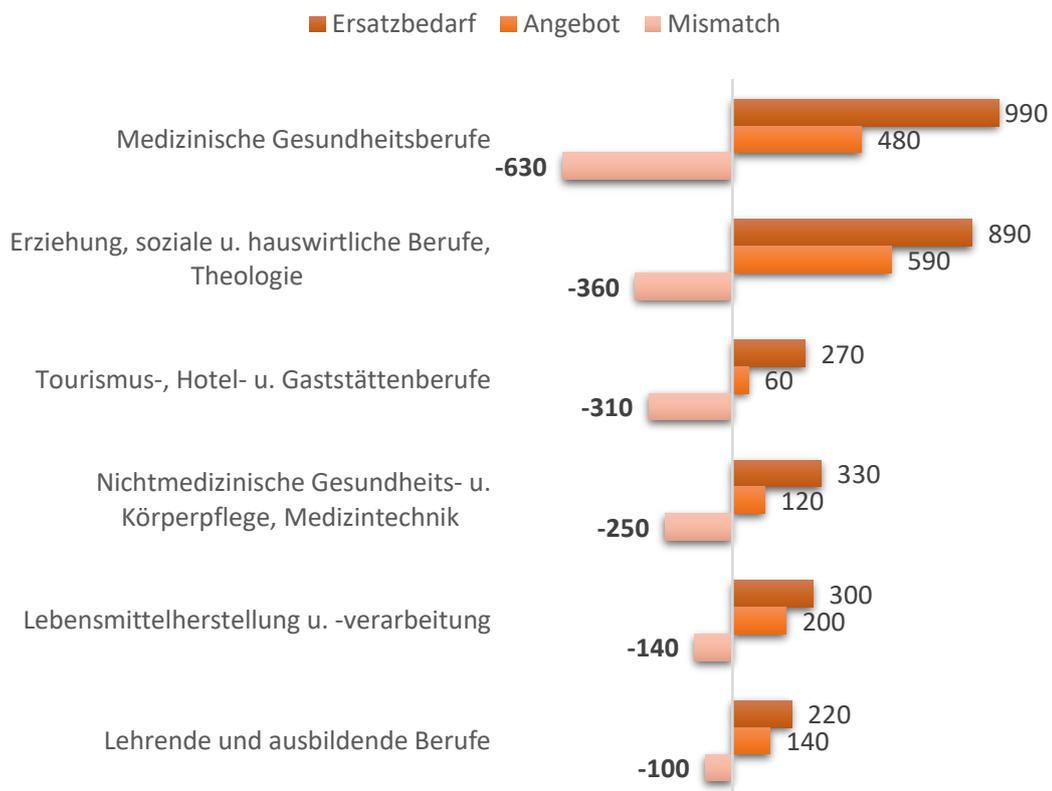
Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

In der Teilregion Lahn-Taunus bestehen im Berufssegment personenbezogene Dienstleistungen die größten Engpässe in der Berufsgruppe Erziehung, hauswirtschaftliche Berufe und Theologie. Etwas geringer ist der Mangel in den Pflege- und Gesundheitsberufen sowie den Nichtmedizinischen Gesundheits- und Körperpflegeberufen und der Medizintechnik. Die größten Einzelberufe in diesem Cluster stellen die Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Altenpflege dar. Der Verpflegungsberufe wie die Tourismus- Hotel- und Gaststättenberufe sowie die Berufe der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung zeigen ebenfalls deutliche Engpässe.

Abbildung 51: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen in der Teilregion Limburg-Weilburg mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierte Veränderungen von 2017 bis 2024



Quelle: IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

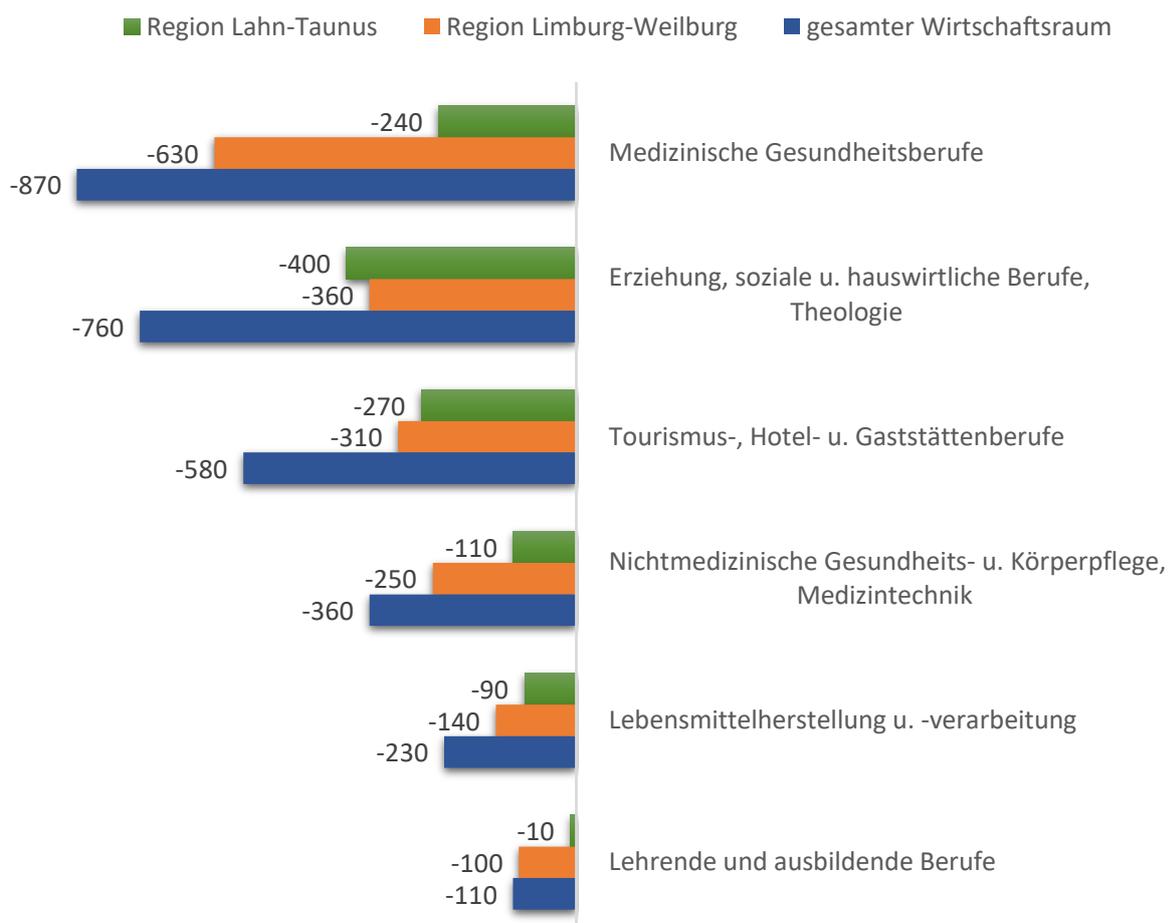
Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.

- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

In der Teilregion Limburg-Weilburg zeigen sich im Berufssegment personenbezogene Dienstleistungen Engpässe in vergleichbaren Berufsgruppen wie in der anderen Teilregion. Allerdings anders als in der Teilregion Lahn-Taunus sind hier die Engpässe bei den Gesundheits- und Pflegeberufen deutlich größer als in der Erziehung. Es zeigt sich, anders als in der Teilregion Lahn-Taunus deutlicher Mangel bei den lehrenden und ausbildenden Berufen.

Abbildung 52: Berufshauptgruppen im Bereich personenbezogene Dienstleistungen im gesamten Wirtschaftsraum mit zukünftigem Fachkräftemangel, prognostizierter Mismatch von 2017 bis 2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausberechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK-eigene Berechnungen; IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro.

Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.

Im gesamten Wirtschaftsraum zeigen sich im Berufssegment personenbezogene Dienstleistungen Engpässe in fast allen Berufsgruppen, wobei der Mangel in den Teilregionen unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

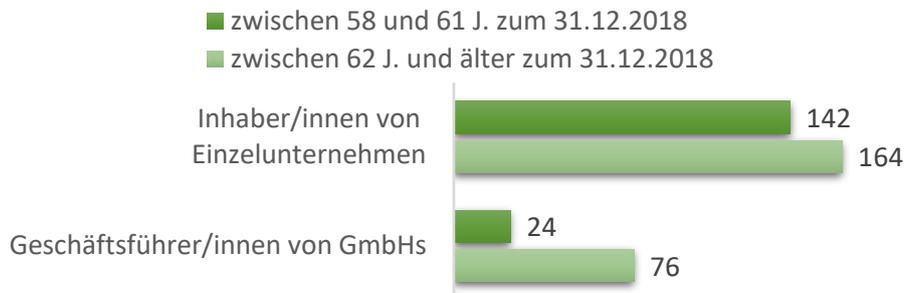
Zusammenfassung zu zukünftigen Fachkräften

- Es zeigen sich in einer Vielzahl von Berufen beträchtliche Fachkräfteengpässe bis zum Jahr 2024. Die betroffenen Berufsgruppen sind in beiden Teilregionen überwiegend identisch.

3.2 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern

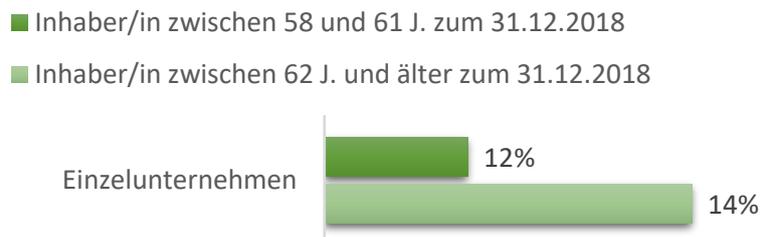
3.2.1 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern im Handwerksbereich

Abbildung 53: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen im Handwerksunternehmen im Rhein-Lahn-Kreis, 2018



Quelle: Handwerkskammer Koblenz, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

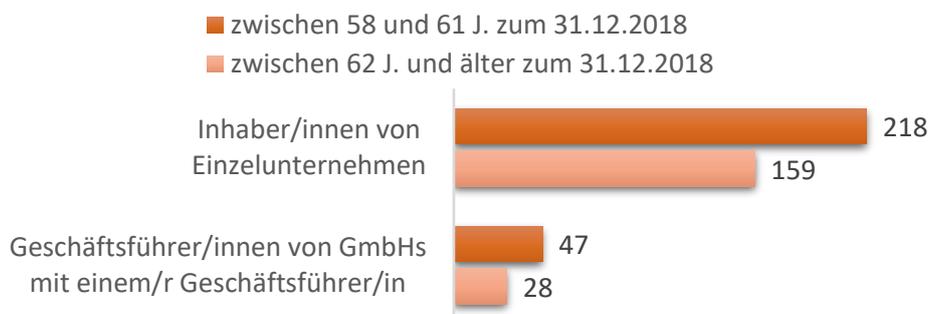
Abbildung 54: Prozentuale Anteile der Handwerkseinzelunternehmen mit Inhaber/in in den ausgewählten Altersgruppen bezogen auf alle Handwerkseinzelunternehmen im Rhein-Lahn-Kreis, 2018



Quelle: Handwerkskammer Koblenz, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

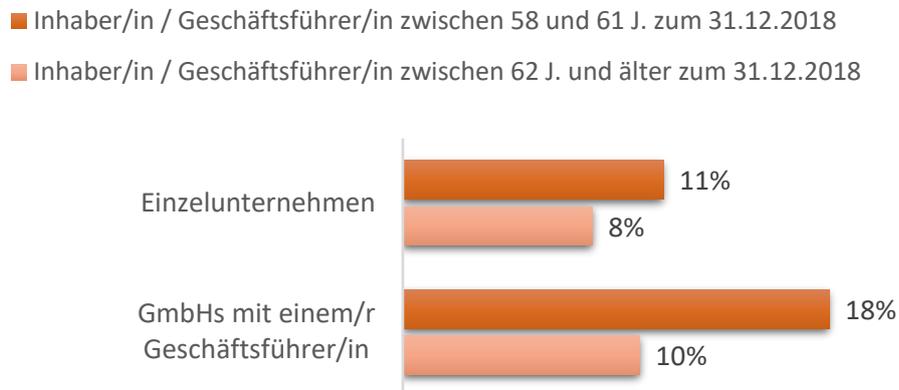
In der Teilregion Lahn-Taunus stehen bei 26 Prozent der Einzelunternehmen im Handwerk in den kommenden 10 bis 15 Jahren Betriebsnachfolgen an.

Abbildung 55: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Handwerksbereich, 2018



Quelle: Handwerkskammer Wiesbaden, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

Abbildung 56: Prozentuale Anteile der Handwerksunternehmen mit Inhaber/in oder Geschäftsführer/in in den ausgewählten Altersgruppen bezogen auf alle Handwerksunternehmen in der entsprechenden Kategorie in der Teilregion Limburg-Weilburg, 2018

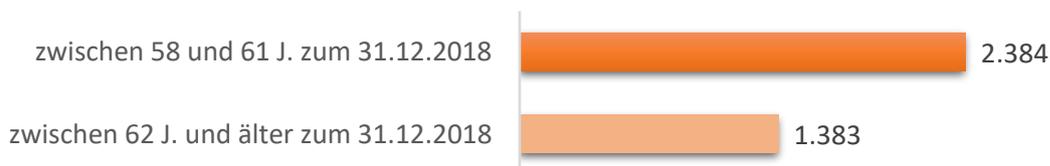


Quelle: Handwerkskammer Wiesbaden, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

In der Teilregion Limburg-Weilburg stehen bei knapp jedem fünften Einzelunternehmen und bei knapp jeder vierten GmbH mit einem Geschäftsführer im Handwerk in den kommenden 10 bis 15 Jahren Betriebsnachfolgen an.

3.3.2 Zukünftige Bedarfe an Betriebsnachfolgern im Industrie- und Handelsbereich

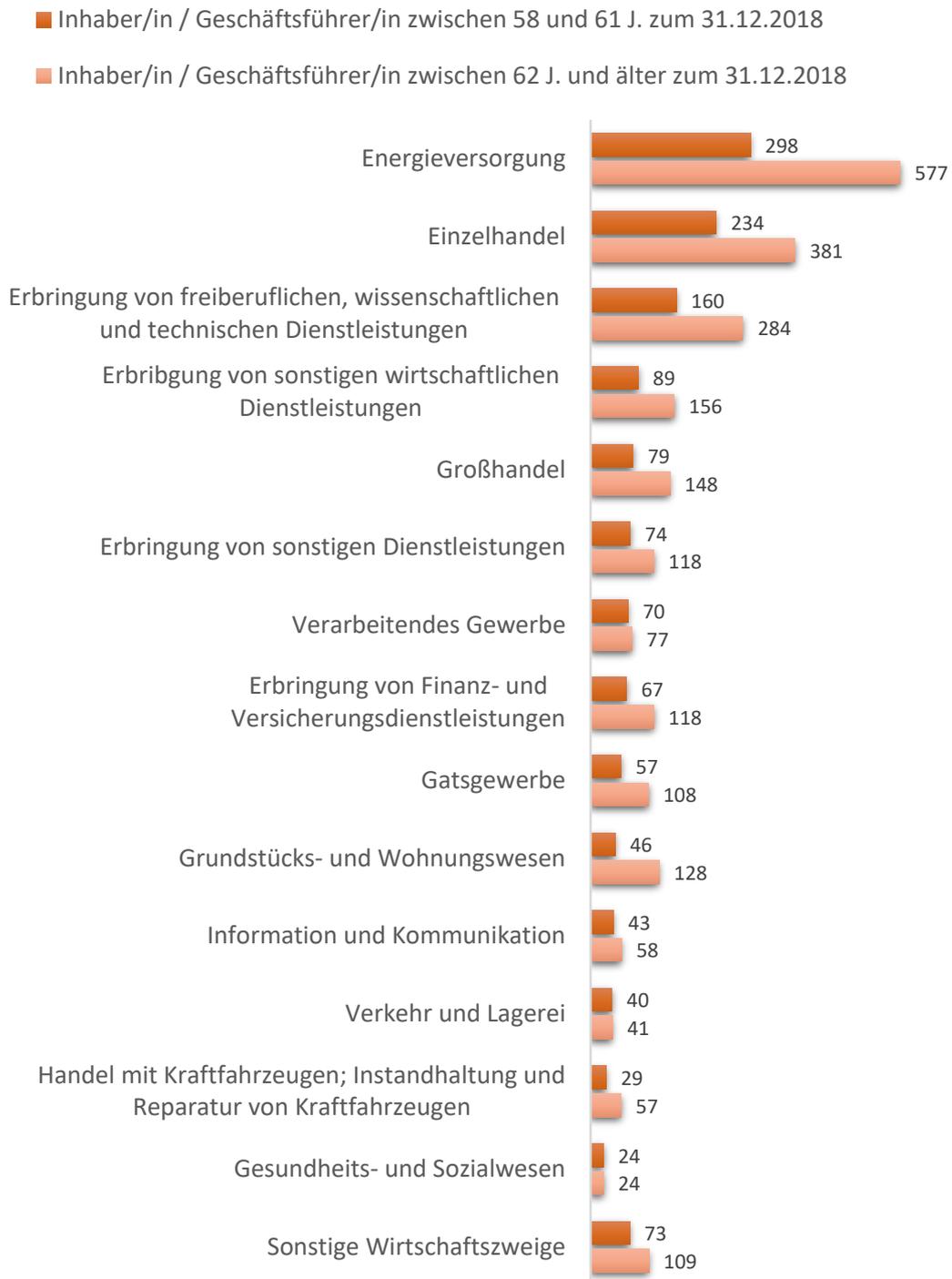
Abbildung 57: Anzahl von Inhaber/innen und Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Bereich Industrie und Handel, 2018



Quelle: Industrie- und Handelskammer Limburg-Weilburg, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

In der Teilregion Limburg-Weilburg stehen in gut 3.500 Betrieben im Bereich Industrie und Handel Betriebsnachfolgen in den kommenden 10 bis 15 Jahren an.

Abbildung 58: Anzahl von Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen in ausgewählten Altersgruppen in der Teilregion Limburg-Weilburg im Bereich Industrie und Handel differenziert nach Wirtschaftsbereichen, 2018



Quelle: Industrie- und Handelskammer Limburg-Weilburg, Sonderauswertung, Stichtag 31.12.2018.

In der Teilregion Limburg-Weilburg stehen besonders viele Betriebsnachfolgen in der Energieversorgung, im Einzelhandel und in der Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen an.

Zusammenfassung zu Betriebsnachfolgen

- In den kommenden Jahren stehen große Zahlen an Betriebsnachfolgen im gesamten Wirtschaftsraum an. Es gilt hier vorausschauend Nachfolgen zu gewinnen und aufzubauen. Es zeigen sich in einer Vielzahl von Berufen beträchtliche Fachkräfteengpässe bis zum Jahr 2024. Die betroffenen Berufsgruppen sind in beiden Teilregionen überwiegend identisch.

4. Ausgangslage und mögliche Handlungsansätze

4.1 Ausgangslage

Die Daten dieses Dossiers verdeutlichen, dass sich die Arbeitsmärkte in den beiden Teilregionen Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg in den letzten Jahren dynamisch entwickelt haben. Das Beschäftigungswachstum bezieht sich auf ein breites Spektrum von Berufen und erweist sich in der Teilregion Limburg-Weilburg etwas stärker als in der Teilregion Lahn-Taunus. Es zeigt sich auch, dass in den Berufsfeldern mit großem Wachstum deutliche Ausbildungsanstrengungen unternommen werden, denn in den beschäftigungsstärksten Berufen wird auch am häufigsten ausgebildet. Die Daten stellen zudem dar, dass sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als noch relativ stabil erweist, jedoch die Zahl der Ausbildungsabsolvent/innen im Wirtschaftsraum leicht rückläufig ist. Diese Entwicklung zeichnet sich in der Teilregion Lahn-Taunus deutlich stärker ab als in der Teilregion Limburg-Weilburg. Allerdings gelingt es trotzdem noch, den Anteil der Beschäftigten bis 25 Jahre in den Belegschaften relativ stabil zu halten. Anders stellt sich die Lage bei den Beschäftigten ab 55 Jahren dar. Ihr Anteil an den Belegschaften nimmt in den letzten Jahren zu. Dies verweist darauf, dass zukünftig der altersbedingte Ersatzbedarf in den Betrieben des Wirtschaftsraumes ansteigen wird. Die etwas unterschiedlichen Wachstumsdynamiken der beiden Teilregionen lassen sich auch daran ablesen, dass die Zahl der Betriebe in der Teilregion Lahn-Taunus seit 2013 etwas rückläufig ist. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Unternehmen in der Teilregion Limburg-Weilburg stetig erhöht. Derzeit sind ungefähr zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des gesamten Wirtschaftsraums in der Teilregion Limburg-Weilburg beschäftigt. Hohe Auspendlerquoten in beiden Teilregionen zeugen jedoch davon, dass sich die Beschäftigungspotenziale der Einwohner/innen für die Betriebe im Wirtschaftsraum bisher nur unzureichend erschließen lassen. Dabei sind neben den gewerblich-technischen und handwerklichen Berufsgruppen vor allem die Sozialberufe, die Logistik- und die Verpflegungsberufe in den Bereichen Gastronomie und Tourismus quantitativ von Bedeutung.

Interessant ist, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten seit 2013 in beiden Teilregionen deutlich abgenommen hat und damit gleichzeitig die Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter angestiegen sind. Die Entwicklung zu verbesserten Beschäftigungsbedingungen geht einher mit einer Senkung der Zahl der Arbeitslosen in beiden Teilregionen. Es ist in den vergangenen Jahren gelungen, eine deutliche Anzahl an Arbeitslosen in Beschäftigung zu bringen. Der Anteil der arbeitsmarktnahen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III ist in der Teilregion Lahn-Taunus größer als in der Teilregion Limburg-Weilburg. Allerdings zeigt sich hier eher ein Stadt-Land-Gefälle. Die Mittelzentren der Teilregion Limburg-Weilburg führen zu dieser Struktur, da dort der Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II deutlich über jenem in den kleineren Gemeinden liegt. Neben den noch erschließbaren Potenzialen von Arbeitslosen ist auch

von noch aktivierbaren Potenzialen von Frauen auszugehen. Ihr Anteil an den Beschäftigten hat sich, anders als in den meisten Regionen Westdeutschlands, in den vergangenen Jahren kaum erhöht. Vermutlich können hier noch Potenziale für die zukünftige Fachkräftesicherung im Wirtschaftsraum erschlossen werden, auch wenn dies oft mit der Schaffung bestimmter Rahmenbedingungen wie flexibler Betreuungsinfrastruktur und Mobilität verbunden sein wird. Die Bestandsaufnahme verdeutlicht, dass der Wirtschaftsraum dynamisch wächst und dass durchaus noch Potenziale bei der Wohnbevölkerung, bei den Auspendlern, bei Arbeitslosen und bei Frauen identifiziert werden können, die für die zukünftige Fachkräftesicherung erschlossen werden könnten.

Die Prognosen für den kurz- bis mittelfristigen Zeitraum bis zum Jahr 2024 legen dar, dass in allen zentralen Berufsfeldern mit Fachkräftengpässen im gesamten Wirtschaftsraum zu rechnen ist. Im Berufssegment Produktion zeigen sich die größten Engpässe in den handwerklich geprägten Bereichen. Besonders stark betroffen sind die Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe sowie die Mechatronik-, die Energie- und die Elektroberufe. Darüber hinaus werden Engpässe in den Berufen, die Holz, Kunststoff oder Metall bearbeiten, deutlich. Auch sind Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe vom Mangel betroffen. Diese Lage zeichnet sich in beiden Teilregionen ab. Neben den produzierenden Berufsgruppen sind vor allem Dienstleistungsberufe im gesamten Wirtschaftsraum vertreten. Im Bereich der sachbezogenen Dienstleistungen zeigt sich ein Arbeitskräftemangel in den Berufen der Logistik, des Verkaufs, des Rechts und der Verwaltung, der Naturwissenschaften und der Informatik sowie der Unternehmensführung. Neben Fachkräften werden zukünftig auch Helfer in den Berufsfeldern Sicherheit und Reinigung fehlen. Im dritten Berufssegment, den personenbezogenen Dienstleistungen, zeigen sich insbesondere in den Erziehungs- sowie den Gesundheits- und Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) große Fachkräftengpässe. Ebenfalls von Arbeitskräftemangel kann zukünftig in den Berufen in der Gastronomie und der Lebensmittelherstellung ausgegangen werden. Die Engpässe und der Mangel, mit welchen bereits mittelfristig im Wirtschaftsraum zu rechnen ist, beziehen sich in beiden Teilregionen, bis auf wenige Ausnahmen, auf die gleichen Berufsgruppen, wenngleich die relativen Engpässe zwischen den Berufen auch zwischen den Teilregionen unterschiedlich sind. Dies bedeutet beispielsweise, dass bei den Gesundheits- und Pflegeberufen in beiden Teilregionen Mangel besteht, dieser jedoch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in der Teilregion Lahn-Taunus deutlich geringer ist als in der Teilregion Limburg-Weilburg. Neben Beschäftigten werden zukünftig auch Betriebsnachfolger/innen gebraucht. Diese gilt es bereits vorausschauend zu gewinnen und aufzubauen.

4.2 Mögliche Handlungsansätze

Zur Sicherung des zukünftigen Fach- und Arbeitskräftebedarfs im gesamten Wirtschaftsraum können zwei miteinander verbundene Strategieansätze genutzt werden. Zum einen ist zu prüfen, wie es gelingt, neue Beschäftigte für die Betriebe zu gewinnen (siehe Kap. 4.2.1). Zum anderen lässt sich sondieren, wie die Potenziale bereits Beschäftigter noch besser erschlossen werden können (siehe Kap. 4.2.2). In welchem Maße der jeweilige Strategieansatz zum Einsatz kommt, hängt in starkem Maße von der aktuellen Beschäftigungsstruktur in Betrieben, Berufsgruppen, Gemeinden und Teilregionen ab. Im Folgenden werden deshalb die generellen Ansätze skizziert. Diese können im weiteren Diskurs von den Akteuren, die die spezifischen Lagen vor Ort kennen, auf Teilregionen, Branchen, Unternehmenstypen, arbeitsmarktpolitische Zielgruppen (wie beispielsweise Arbeitslose), Berufsgruppen bis hin zu Gemeinden weiter ausgearbeitet werden. Damit ist dann eine Grundlage für einen den gesamten Wirtschaftsraum umfassenden Strategieprozess gelegt.

4.2.1 Rekrutierung und Bindung von zusätzlichen Arbeitskräften

Bei den meisten Fachkräften, die zukünftig im gesamten Wirtschaftsraum gesucht werden, handelt es sich um Beschäftigte mit einem Berufsabschluss. Vor diesem Hintergrund kommt der Ausbildung zukünftig weiterhin eine große Bedeutung bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte zu. Ausbildung zu stärken bedeutet, Auszubildende dabei zu unterstützen, dass sie ihre Ausbildung nicht abbrechen und dass sie die Abschlussprüfung erfolgreich bestehen. Darüber hinaus ist zu prüfen, wie die Ausbildung unter zwei Aspekten „neu“ gedacht werden kann. Bisher orientieren sich Betriebe vorrangig auf Schulabsolvent/innen aus dem Bereich Haupt- und Realschule. Vereinzelt gelingt es auch, Abiturient/innen zu gewinnen. Allerdings kann deren Bindung nach Ausbildungsabschluss an die Betriebe der Region schwierig sein, da oft der Wunsch nach akademischer Ausbildung besteht. Vor diesem Hintergrund ist zu untersuchen, wie es gelingen kann, vermehrt sogenannte Studienzweifler/innen, also Studierende, die ihr Studium nicht fortsetzen möchten, für eine Ausbildung zu gewinnen. Erste Erfahrungen mit Studienzweifler/innen, die betriebliche Ausbildungen aufnehmen, scheinen vielversprechend zu sein. Zum anderen sind zukünftig Bedarfe an Führungskräften und Betriebsnachfolger/innen zu erwarten. An der Stelle ist zu prüfen, ob ein duales Studium, idealerweise ein ausbildungsintegriertes duales Studium, diese Fachkräftebedarfe decken kann. In diesen Studiengängen bewähren sich leistungsstarke Jugendliche, die nach ihrem Abschluss sowohl über einen Berufs- als auch einen Studienabschluss verfügen. Derzeit sind die Strukturen für solche Veränderungen der Ausbildung noch nicht gut entwickelt, jedoch sollte geprüft werden, ob sich im Wirtschaftsraum eine Unterstützungsstruktur für die Betriebe, die gerade diese anderen Zielgruppen für Ausbildung erschließen möchten, etablieren lässt.

Zusätzliches Arbeitskräftepotenzial für den Wirtschaftsraum kann auch die große Zahl an Auspendlern darstellen. Gleichmaßen ist festzustellen, ob insbesondere junge Menschen, die

aus dem Wirtschaftsraum aufgrund von Studium oder Erwerbsarbeit in die großen Städte, auch des Rhein-Main-Gebiets, abgewandert sind, wieder zurückgewonnen werden können. Dabei sollte ein Augenmerk auf der Frage liegen, über welche Netzwerke und Kontaktstrukturen Ansprachen am sinnvollsten erfolgen sollten. Neben interessanten Arbeitsplätzen stellen gute Lebens- und Freizeitbedingungen wichtige Standortfaktoren dar, die die Rückkehr dieser Zielgruppen in die Region begünstigen können. Gegebenenfalls befinden sich auch junge Menschen aus anderen Regionen zur Ausbildung oder zum Studium im Wirtschaftsraum. Es ist zu prüfen, wie diese für einen Verbleib in der Region gewonnen werden können. Ob darüber hinaus Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland ein weiterer Strategiebaustein sein kann, wäre zudem zu ermitteln. Möglicherweise kann dazu auf Vorerfahrungen bereits erfolgreichen Anwerbung und anschließender nachhaltiger betrieblicher Bindung zurückgegriffen werden. Es ist zugleich zu eruieren, in welchen Berufsfeldern die besten Erfolge zu erreichen sind.

Zudem gilt zu untersuchen, wie die weiteren bisher noch nicht erschlossenen Potenziale von Personen, die bereits im Wirtschaftsraum leben, gewonnen werden können. Seien dies Einwohner/innen, die arbeitslos sind oder sich in der stillen Reserve befinden, also arbeitsfähig sind, aber nicht arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind. Die vielfältigen Unterstützungsstrukturen der Jobcenter und der Bundesagentur für Arbeit sowie weiterer Initiativen könnten in diese Exploration eingebunden werden.

4.2.2 Verbesserte Erschließung von Potenzialen

Darüber hinaus ist auszuwerten, welche Potenziale von bereits Beschäftigten noch besser zur Fachkräftesicherung eingesetzt werden können. Zunächst sind hier Teilzeitbeschäftigte zu nennen. Wenn es gelingt, deren wöchentliche Arbeitszeiten zu erweitern, können weitere Beschäftigungspotenziale erschlossen werden. Da es sich hierbei vorrangig um Frauen handelt, die aufgrund von Betreuungsaufgaben (Kinder und pflegebedürftige Angehörige) und gegebenenfalls eingeschränkter Mobilität, jedoch auch aufgrund von Arbeitsbedingungen, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ist in diesem Fall zu erwägen, wie entsprechende Rahmenbedingungen verbessert werden können, um die wöchentlichen Arbeitszeiten zu erweitern. Vermutlich gilt hier das besondere Interesse den sogenannten Frauenberufen in der Erziehung und der Pflege, da dort durch die Beschäftigung vieler Frauen entsprechende Potenziale aktiviert werden könnten.

Ein weiterer Ansatz, dessen verstärkte Umsetzung geprüft werden kann, bezieht sich auf die Nachqualifizierung von Beschäftigten, die in angelernten Funktionen tätig sind. Einen häufigen Grund dafür stellen fehlende oder in Deutschland nicht anerkannte Berufs- und Studienabschlüsse dar. Über eine Nachqualifizierung kann ein Berufsabschluss nachträglich erworben

werden. Auf diese Weise können Betriebe aus ihrem eigenen Beschäftigtenbestand heraus Fachkräfte entwickeln und an sich binden.

Auch ist zu ermitteln, auf welche Weise es Betrieben im Wirtschaftsraum zukünftig noch besser gelingen kann, ältere Beschäftigte mit ihrem einschlägigen Knowhow länger als bisher an die Betriebe zu binden. Dabei ist zu untersuchen, worin entsprechende Anreize bestehen und welche Gruppen von Beschäftigten dabei im Fokus stehen können. Mögliche Expertise dazu kann durch die Einbindung von Weiterbildungs- oder Beratungsexpert/innen gewonnen werden.

Die skizzierten Prüfaufträge stellen die Grundlage für die Diskurse in Wirtschaftsraum zur Entwicklung einer Fachkräftestrategie dar.

4.3 Nächste Schritte zur Strategieentwicklung

Das vorliegende Dossier verdeutlicht, dass die Strukturen beider Teilregionen in hohem Maße übereinstimmen. Auf dieser Basis erscheint es sinnvoll, Arbeitsgruppen zu bilden, in welchen Experten aus beiden Teilregionen eingebunden sind. Im ersten Schritt sollen die Arbeitsgruppen basierend auf den Daten in Verbindung mit ihrem Fachwissen und ihnen zugänglichem Erfahrungswissen Anderer eine Situationsanalyse durchführen. Ziel ist dabei, ein einheitliches Verständnis darüber zu erlangen, wie die aktuelle und die zukünftige Lage einzuschätzen ist und wo sich Handlungsbedarfe zeigen, die in eine Fachkräftesicherungsstrategie aufgenommen werden sollten. Nach der Identifikation der Handlungsbereiche ist vorgesehen, dass für jeden Bereich eine Arbeitsgruppe gebildet wird, die zunächst auslotet, welche Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen dort bereits wirksam sind und wo noch Lücken bestehen. Auf dieser Basis soll eine Maßnahmenplanung und später Maßnahmenumsetzung erfolgen, die eine Optimierung der bisherigen Unterstützungsstruktur vorsieht. Ziel soll die Sicherung der zukünftigen Fachkräfteversorgung der Betriebe sein. Über den Fortgang des Strategieprozesses wird regelmäßig über die Webseite www.fachkräftestrategie.de und über die im Rahmen des Projekts stattfindenden Veranstaltungen informiert.

Als **Ansprechpartner/in** in den Teilregionen fungieren:

- **Für die Region Lahn-Taunus:**
Sabine Ksoll, Wirtschaftsförderung und Regionaltourismus, Verbandsgemeindeverwaltung Diez
Kontakt: s.ksoll@vgdiez.de; 06432 / 501-321
- **Für die Region Limburg-Weilburg:**
Walter Gerharz, Wirtschaftsförderung Limburg-Weilburg-Diez GmbH
Kontakt: gw@wfg-lwd.de; 06431 / 296-423

Anhang

Tabelle 1: Prognosen über die Entwicklung des Angebots von und der Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Mismatch in der Teilregion Lahn-Taunus nach Berufsgruppen zwischen 2017 und 2024

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017					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 2017
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	758	4%	10%	28%	53%	150	0	150	80	-70	-9%
221 Kunststoff, Kautschukherstellung u. -verarbeitung	462	4%	9%	28%	56%	100	0	100	50	-50	-11%
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.384	2%	3%	42%	50%	240	0	240	200	-40	-3%
242 Metallbearbeitung	706	2%	2%	35%	48%	150	0	150	160	10	1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.703	9%	8%	29%	54%	330	-50	380	260	-70	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.247	10%	8%	27%	53%	280	-40	320	230	-50	-4%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbau-technik	456	6%	9%	37%	57%	50	-10	60	30	-20	-4%
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	781	3%	8%	42%	69%	160	10	150	80	-80	-10%
27 Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	602	10%	3%	39%	69%	110	0	110	80	-30	-5%
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	754	30%	20%	25%	56%	160	10	150	70	-90	-12%
293 Speisenzubereitung	521	38%	24%	25%	57%	130	10	120	60	-70	-13%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
32 Hoch- u. Tiefbauberufe	686	7%	8%	38%	61%	130	20	110	80	-50	-7%
321 Hochbau	478	8%	11%	38%	61%	90	10	80	50	-40	-8%
33 (Innen-)Ausbauberufe	391	8%	10%	29%	53%	70	10	60	70	0	0%
34 Gebäude- u. vorselektionstechnische Berufe	982	9%	32%	25%	54%	390	10	380	240	-150	-15%
341 Gebäudetechnik	583	13%	51%	23%	51%	320	10	310	200	-120	-21%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	253	9%	9%	49%	81%	50	0	50	20	-30	-12%
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	241	8%	4%	52%	85%	60	10	50	30	-30	-12%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	2.266	16%	39%	39%	65%	710	0	710	230	-480	-21%
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	2.133	17%	41%	39%	61%	680	0	680	250	-430	-20%
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	1.050	7%	23%	51%	75%	390	0	390	300	-90	-9%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	951	8%	25%	53%	74%	360	0	360	280	-80	-8%

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2017					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 2017
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	261	16%	21%	60%	82%	100	0	100	90	-10	-4%
54 Reinigungsberufe	1.060	38%	49%	16%	57%	450	40	410	210	-240	-23%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	594	16%	7%	64%	82%	160	10	150	130	-30	-5%
611 Einkauf und Vertrieb	491	15%	7%	67%	83%	130	10	120	100	-30	-6%
62 Verkaufsberufe	2.070	37%	32%	29%	64%	440	-20	460	80	-360	-17%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.358	37%	40%	29%	62%	300	-10	310	70	-230	-17%
622 Verkauf Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren	289	24%	14%	38%	71%	60	0	60	20	-40	-14%
623 Verkauf von Lebensmitteln	295	46%	25%	16%	62%	60	0	60	-20	-80	-27%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	859	23%	56%	29%	67%	190	10	180	-80	-270	-31%
633 Gastronomie	631	21%	64%	24%	63%	120	10	110	-100	-220	-35%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	3.498	31%	18%	37%	64%	1.010	30	980	530	-480	-14%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	988	19%	5%	47%	70%	190	10	180	110	-80	-8%
714 Büro und Sekretariat	2.225	38%	25%	31%	60%	700	20	680	310	-390	-18%
72 Finanzdienstleistung Rechnungswesen, Steuerberatung	848	28%	5%	46%	74%	180	-10	190	100	-80	-9%
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	444	25%	1%	51%	78%	90	0	90	40	-50	-11%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	861	42%	6%	27%	61%	190	-20	210	90	-100	-12%
732 Verwaltung	784	43%	5%	27%	57%	170	-20	190	80	-90	-11%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	1.905	45%	8%	39%	65%	410	20	390	170	-240	-13%
811 Arzt- und Praxishilfe	547	45%	10%	25%	59%	100	10	90	0	-100	-18%
813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsd., Geburtshilfe	655	45%	6%	43%	73%	150	10	140	80	-70	-11%
82 Nichtmedizinische Gesundheits- u. Körperpflege, Medizintechnik	969	33%	11%	42%	57%	170	0	170	60	-110	-11%
821 Altenpflege	423	50%	5%	25%	57%	70	0	70	20	-50	-12%
83 Erziehung, soziale u. hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.635	50%	16%	26%	43%	760	50	710	360	-400	-15%
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspflege	2.078	48%	14%	29%	45%	530	40	490	210	-320	-15%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	476	69%	16%	13%	36%	180	10	170	110	-70	-15%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	327	44%	12%	42%	67%	80	0	80	70	-10	-3%

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerungsvorausrechnungen; BBSR, Raumordnungsprognosen; IWAK- eigene Berechnungen.

Lesehilfe:

- *Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.*
- *Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.*
- *Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.*
- *Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.*

Tabelle 2: Prognosen über die Entwicklung des Angebots von und der Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Mismatch in der Teilregion Limburg-Weilburg nach Berufsgruppen zwischen 2017 und 2024

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017					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 2017
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	1.090	6%	8%	30%	35%	180	0	180	90	-90	-8%
221 Kunststoff, Kautschukherstellung u. -verarbeitung	558	3%	4%	35%	35%	90	0	90	50	-40	-7%
23 Papier- u. Druckbe- rufe, technische Medien- gestaltung	714	9%	11%	28%	23%	130	-10	140	90	-40	-6%
24 Metallerzeugung, u. - bearbeitung, Metallbau	2.187	4%	7%	32%	42%	430	10	420	220	-210	-10%
242 Metallbearbeitung	1.313	3%	7%	34%	38%	250	20	230	130	-120	-9%
244 Metallbau und Schweißtechnik	582	4%	7%	26%	35%	130	0	130	70	-60	-10%
25 Maschinen- u. Fahr- zeugtechnikberufe	2.485	5%	5%	40%	54%	400	-30	430	220	-180	-7%
251 Maschinenbau- u. Betriebstechnik	1.649	5%	5%	43%	57%	310	0	310	190	-120	-7%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbau- technik	836	5%	6%	35%	47%	90	-30	120	30	-60	-7%
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.562	4%	6%	40%	57%	290	20	270	130	-160	-10%
262 Energietechnik	684	**	4%	39%	52%	140	20	120	60	-80	-12%
263 Elektrotechnik	767	7%	9%	40%	59%	130	-10	140	70	-60	-8%
27 Technische Entwick- lung, Konstruktion, Pro- duktionssteuerung	1.284	9%	4%	44%	61%	200	-10	210	80	-120	-9%
273 Technische Produkti- onsplanung, u.-steuerung	734	8%	3%	42%	59%	150	0	150	80	-70	-10%
29 Lebensmittelherstel- lung u. -verarbeitung	1.696	31%	23%	24%	28%	340	40	300	200	-140	-8%
292 Lebensmittel- u. Ge- nussmittelherstellung	511	**	14%	24%	25%	70	0	70	20	-50	-10%
293 Speisenzubereitung	1.122	39%	29%	24%	31%	270	50	220	170	-100	-9%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanung, Architek- tur, Vermessungsberufe	503	11%	3%	46%	59%	90	0	90	50	-40	-8%
32 Hoch- u. Tiefbauberufe	2.511	22%	10%	37%	32%	500	200	300	210	-290	-12%
321 Hochbau	1.572	28%	12%	42%	37%	320	130	190	120	-200	-13%
322 Tiefbau	939	11%	6%	31%	22%	190	70	120	100	-90	-10%
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.162	13%	7%	23%	24%	220	70	150	120	-100	-9%
333 Aus-, Trockenbau, Iso., Zimmerei, Glaserei, Rollladenbau	529	10%	6%	24%	21%	80	10	70	60	-20	-4%
34 Gebäude- u. versor- gungstechnische Berufe	1.642	9%	26%	22%	36%	610	40	570	240	-370	-23%
341 Gebäudetechnik	880	15%	43%	21%	32%	420	0	420	180	-240	-27%

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017					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 2017
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	541	3%	4%	22%	31%	120	40	80	30	-90	-17%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
43 Informatik und andere IKT-Berufe	732	7%	3%	53%	77%	70	10	60	10	-60	-8%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	3.261	13%	23%	34%	54%	730	-10	740	490	-240	-7%
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	2.948	14%	25%	35%	45%	660	-10	670	580	-80	-3%
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	2.986	8%	22%	44%	41%	1.110	20	1.090	740	-370	-12%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.484	**	26%	44%	39%	970	10	960	650	-320	-13%
53 Schutz-, Sicherheits- u. Überwachungsberufe	579	15%	23%	56%	76%	200	10	190	150	-50	-9%
531 Objekt-, Personen- u. Brandschutz, Arbeitssicherheit	532	14%	23%	60%	78%	190	20	170	140	-50	-9%
54 Reinigungsberufe	2.469	36%	55%	24%	37%	960	50	910	580	-380	-15%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- u. Handelsberufe	1.660	12%	4%	54%	63%	250	-30	280	130	-120	-7%
611 Einkauf und Vertrieb	1.252	12%	3%	59%	68%	200	-20	220	110	-90	-7%
62 Verkaufsberufe	6.169	43%	25%	37%	32%	1.130	-40	1.170	670	-460	-7%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.613	43%	25%	31%	31%	690	-10	700	460	-230	-6%
622 Verkauf Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren	770	32%	19%	40%	45%	140	-10	150	70	-70	-9%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.472	47%	30%	52%	21%	240	-10	250	130	-110	-7%
63 Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe	1.872	26%	49%	26%	34%	370	100	270	60	-310	-17%
633 Gastronomie	1.423	25%	54%	25%	29%	250	80	170	40	-210	-15%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe Unternehmensführung, u. -organisation	6.829	30%	20%	34%	55%	1.660	30	1.630	610	-	-15%
713 Unternehmensorganisation u. -strategie	1.726	20%	6%	40%	68%	310	0	310	110	-200	-12%
714 Büro und Sekretariat	4.563	36%	27%	29%	44%	1.240	40	1.200	490	-750	-16%
72 Finanzdienstleistung Rechnungswesen, Steuerberatung	2.052	31%	6%	34%	62%	350	-50	400	130	-220	-11%
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	1.000	33%	3%	29%	67%	130	-40	170	40	-90	-9%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	676	29%	10%	40%	61%	160	-10	170	90	-70	-10%

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2017					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 2017
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.269	43%	6%	30%	42%	410	-80	490	180	-230	-10%
732 Verwaltung	1.876	45%	5%	29%	41%	350	-70	420	160	-190	-10%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.832	37%	7%	41%	34%	1.110	120	990	480	-630	-11%
811 Arzt- u. Praxishilfe	1.501	41%	11%	30%	25%	270	40	230	70	-200	-13%
813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsd., Geburtshilfe	2.392	38%	5%	34%	37%	430	60	370	120	-310	-13%
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	549	39%	14%	39%	30%	100	10	90	60	-40	-7%
818 Pharmazie	623	22%	3%	74%	41%	130	-10	140	100	-30	-5%
82 Nichtmedizinische Gesundheits- u. Körperpflege, Medizintechnik	1.971	41%	14%	26%	30%	370	40	330	120	-250	-13%
821 Altenpflege	1.187	51%	8%	23%	29%	250	30	220	100	-150	-13%
83 Erziehung, soziale u. hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	3.413	50%	13%	35%	40%	950	60	890	590	-360	-11%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.321	51%	10%	35%	40%	540	40	500	560	20	1%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	605	67%	19%	35%	40%	210	20	190	90	-120	-20%
84 Lehrende und ausbild. Berufe	897	40%	27%	48%	53%	240	20	220	140	-100	-11%

** Aus Geheimhaltungsgründen keine Daten verfügbar.

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

Quelle: IWAK – Beschäftigungs- und Berufsprognosen aus regio pro; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen aus Beschäftigungsstatistik.

Lesehilfe:

- Angebot umfasst alle Personen, die zwischen 2017 und 2024 neu in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung stehen.
- Ersatzbedarf umfasst alle offenen Stellen, die zwischen 2017 und 2024 entstehen, weil Beschäftigte rentenbedingt oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- Nachfrage, die im Zeitraum 2017 bis 2024 durch Wachstum entsteht, ist im Vergleich zum Ersatzbedarf sehr klein und hat damit nur einen geringen Einfluss auf die Größe des Mangels. Deshalb wird diese Komponente der Nachfrage hier nicht abgebildet.
- Mismatch zeigt die Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. Ein negatives Vorzeichen steht für einen Mangel und ein positives Vorzeichen steht für einen Arbeitskräfteüberhang. Die ausgewiesene Zahl bezieht sich auf die Zahl der fehlenden oder rechnerisch überschüssigen Arbeitskräfte.