

# Arbeitsmarktlage im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg – heute und morgen

Dr. Christa Larsen



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

# Partizipativer Strategieprozess



- Datendossier mit Grunddaten
- Wissen der Akteure vor Ort
- Dokumentation und Begleitung
- [www.fachkraeftestrategie.net](http://www.fachkraeftestrategie.net)



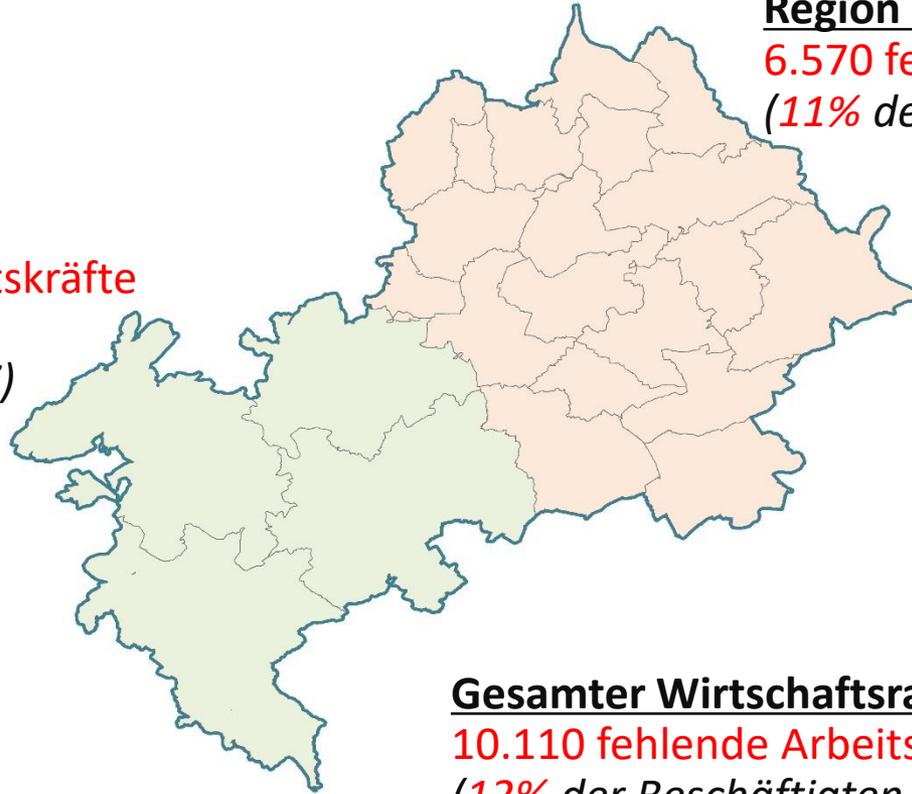
Ein Vergleich der beiden Teilregionen und des gesamten Wirtschaftsraumes



# 1. Arbeitsmarktentwicklungen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Region Lahn-Taunus:

**3.540 fehlende Arbeitskräfte**  
(entspricht **13%** der  
Beschäftigten in 2017)



## Region Limburg-Weilburg:

**6.570 fehlende Arbeitskräfte**  
(**11%** der Beschäftigten in 2017)

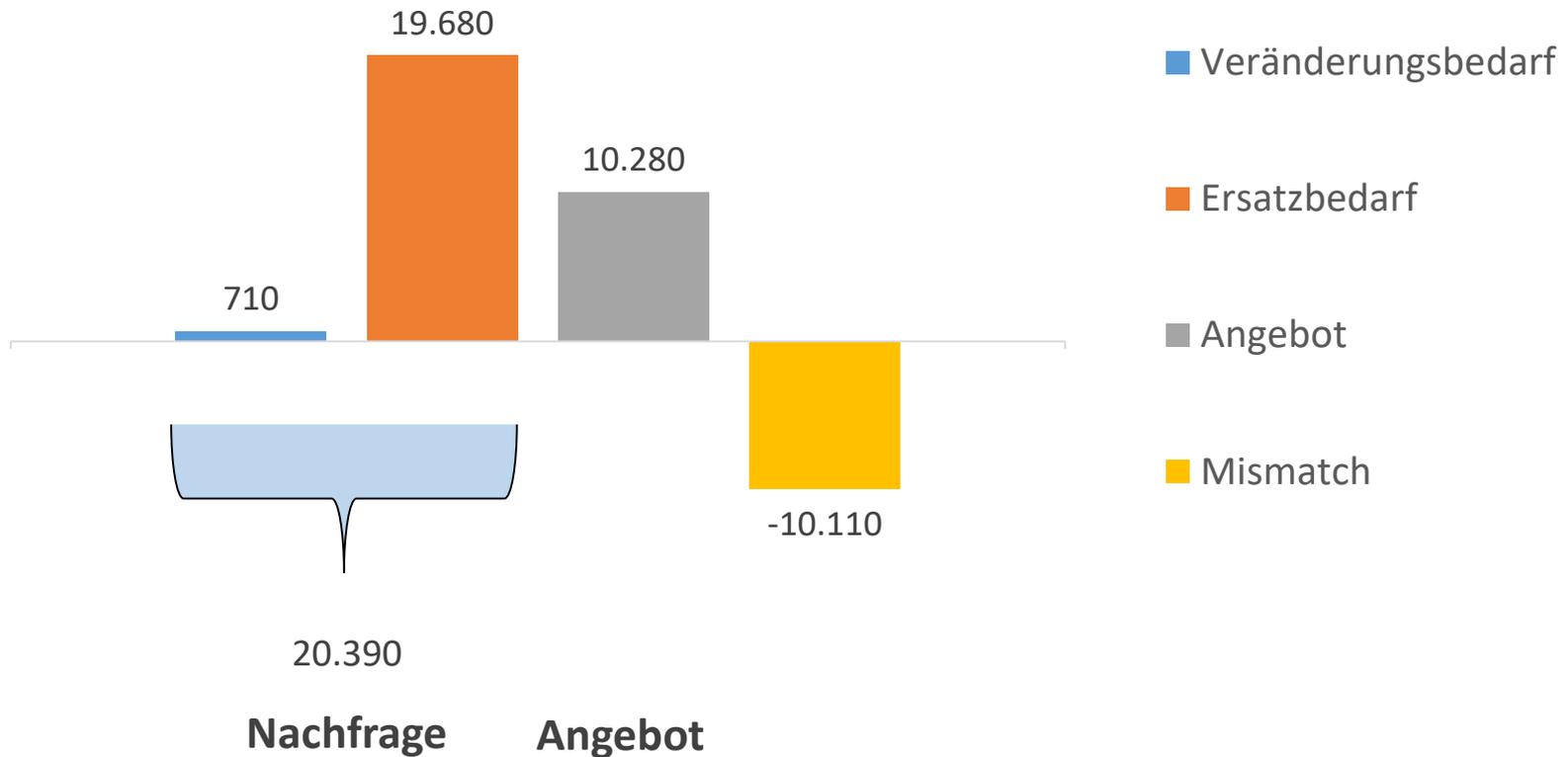
## Gesamter Wirtschaftsraum:

**10.110 fehlende Arbeitskräfte**  
(**12%** der Beschäftigten in 2017)

(Prognosen für die jeweils 25 größten Berufshauptgruppen in jeder Teilregion)

## 2. Ursachen für die Engpässe im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

(Anzahl Personen)

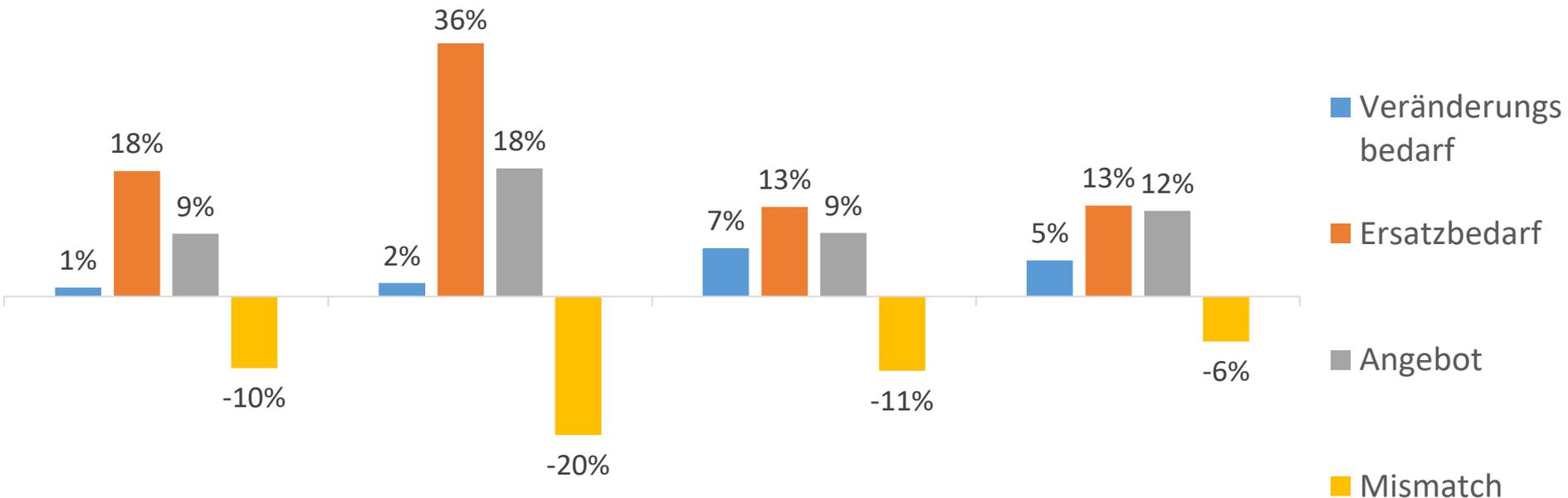


(Engpässe und Ursachen beziehen sich auf die 25 größten Berufshauptgruppen im Wirtschaftsraum)

# 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Bereiche Elektro- und Gebäudetechnik, Bau

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe

Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe

Hoch- u. Tiefbauberufe

(Innen-)Ausbauberufe

2.343

2.624

3.197

1.553

Beschäftigte in 2017

**240**

**520**

**340**

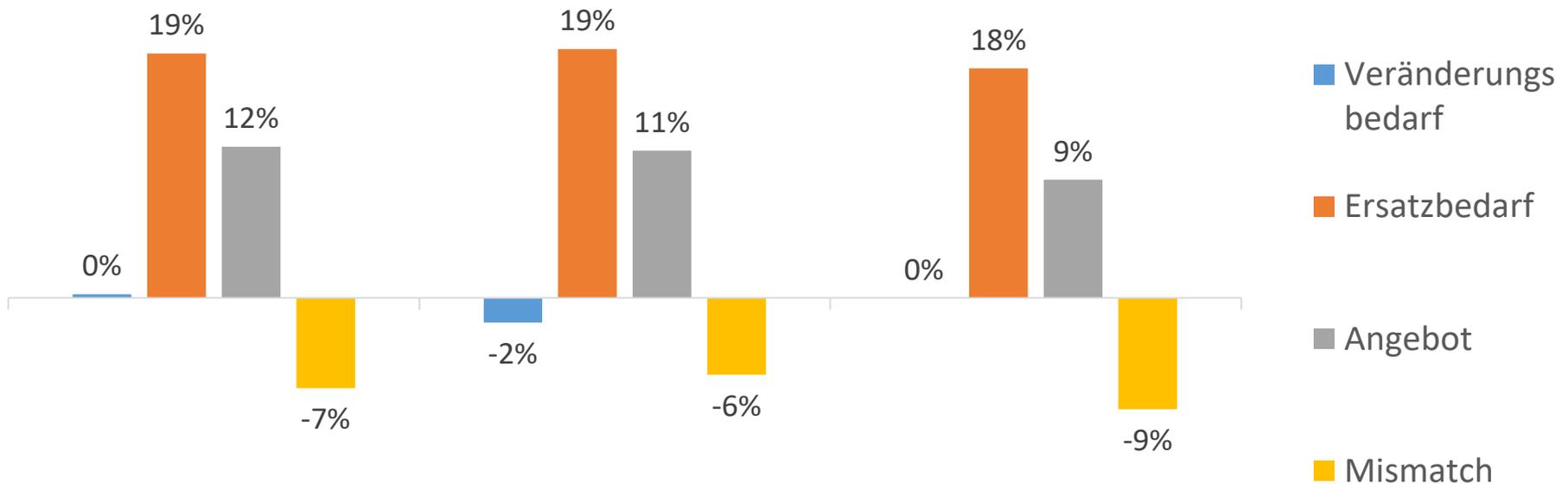
**100**

**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Bereiche Produktion und Fertigung

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



Metallerzeugung, u. -bearbeitung, Metallbau

3.571  
**250**

Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe

4.188  
**250**

Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung

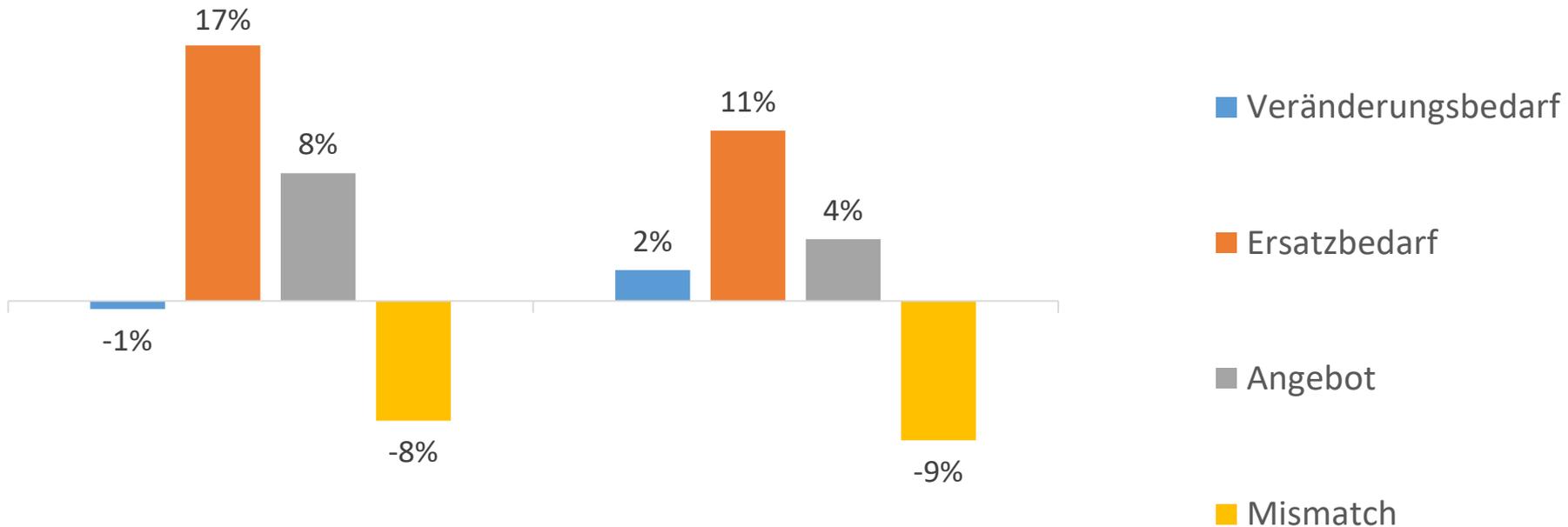
1.848  
**160**

Beschäftigte in 2017  
**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Bereiche Technische Entwicklung und Informatik

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



Technische Entwicklung,  
Konstruktion,  
Produktionssteuerung

1.886

**150**

Informatik und andere IKT-Berufe

973

**90**

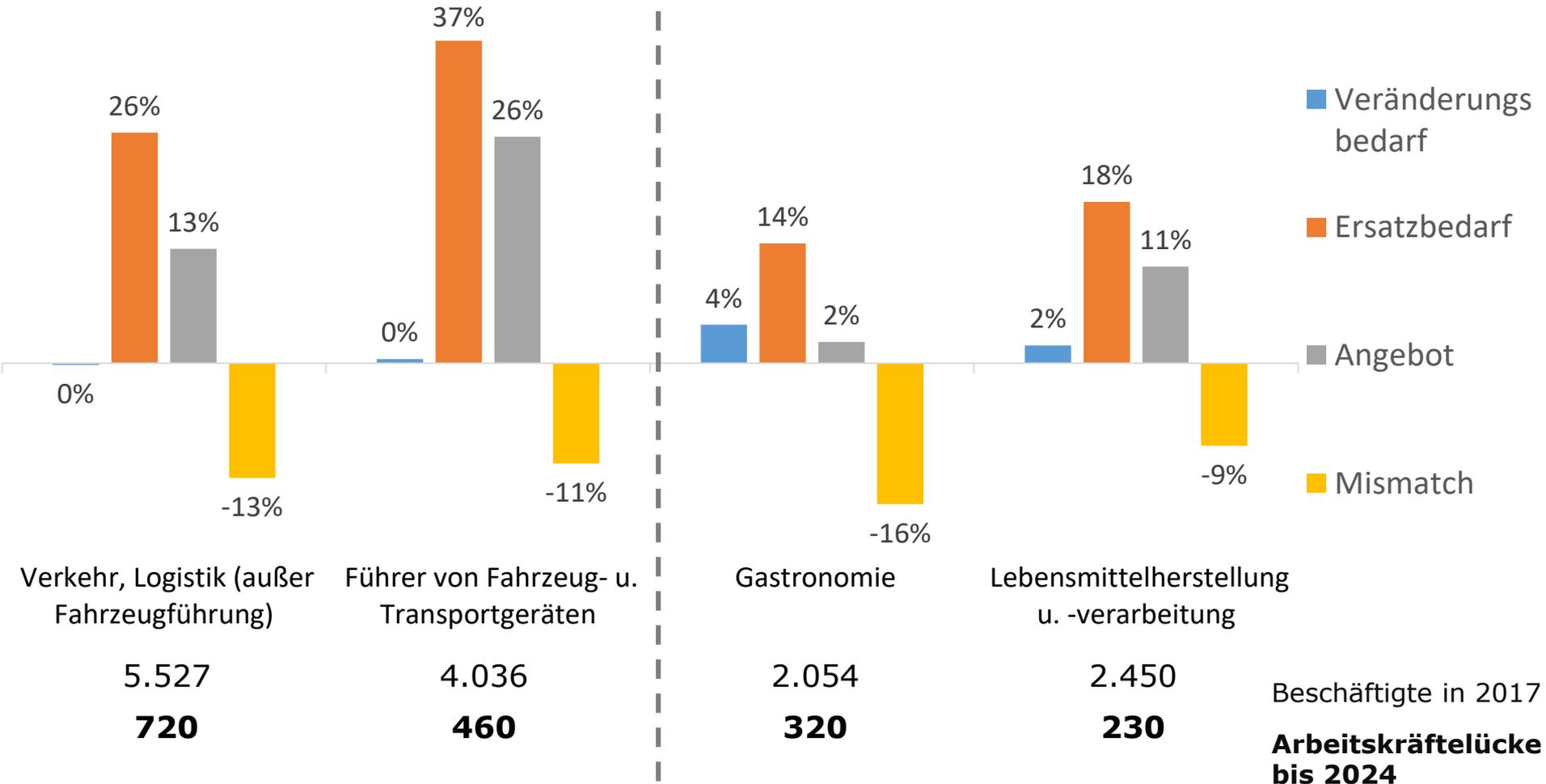
Beschäftigte in 2017

**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Bereiche Verkehr, Logistik, Tourismus und Gastronomie

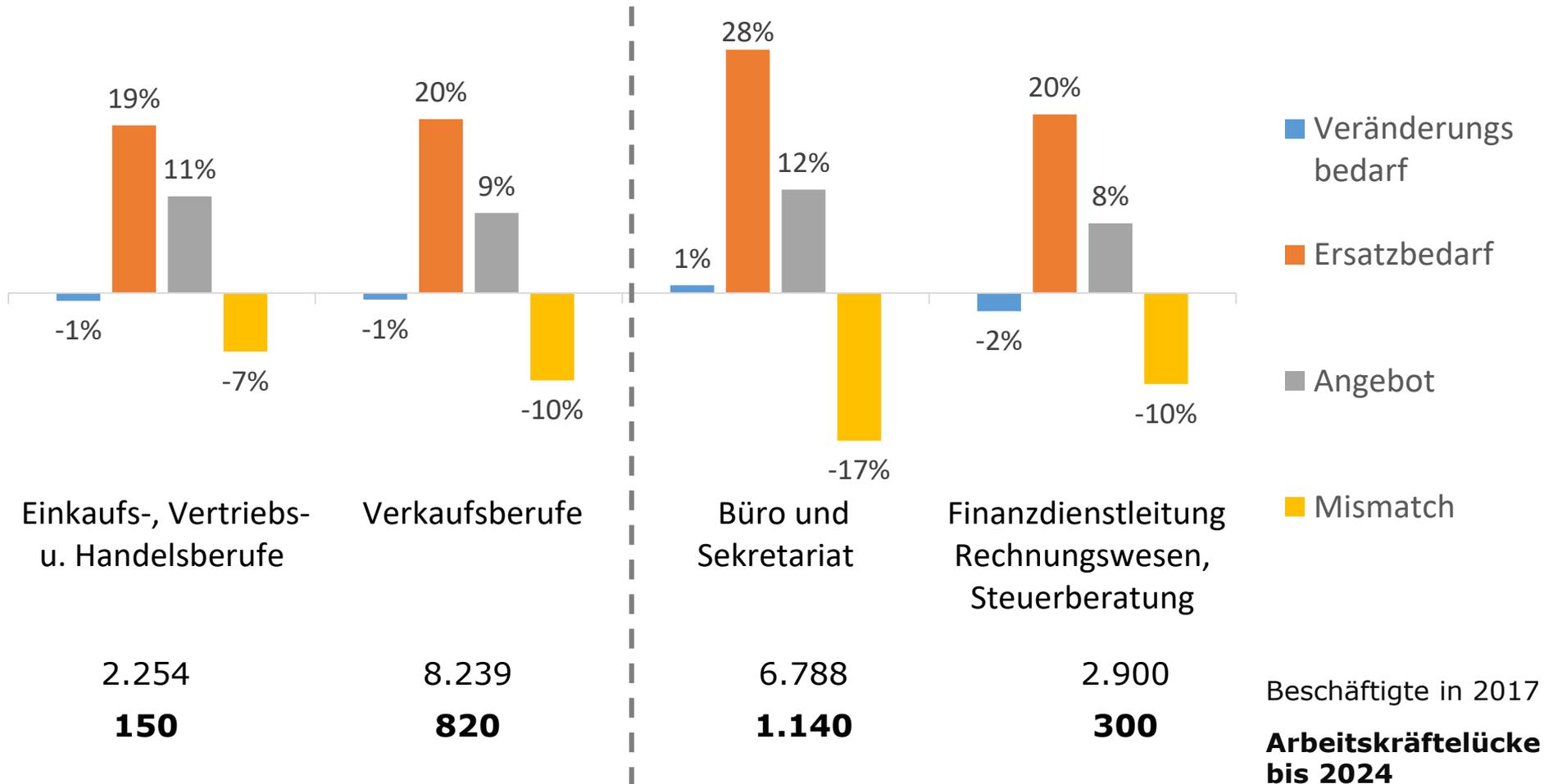
(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



### 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

#### Bereiche Handel, Büro und Sekretariat, Finanzdienstleistungen

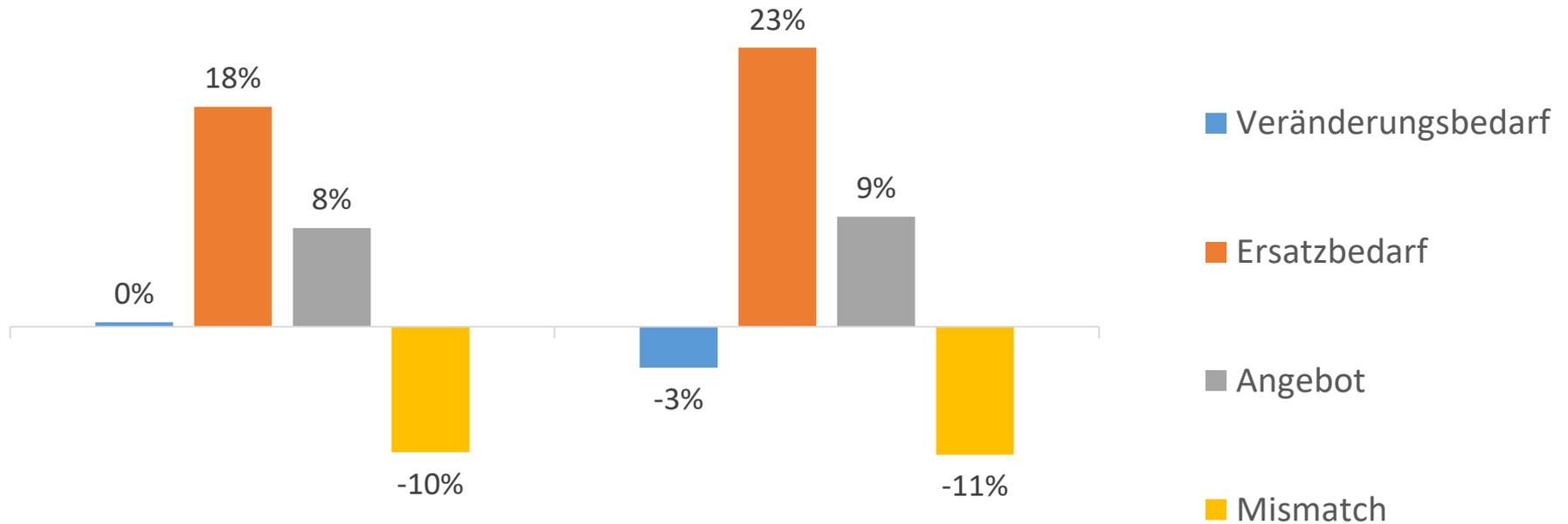
(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



### 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

#### Bereiche Unternehmensorganisation und –strategie, Verwaltung

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



Unternehmensorganisation u. -strategie

2.714

**280**

Verwaltung

2.660

**280**

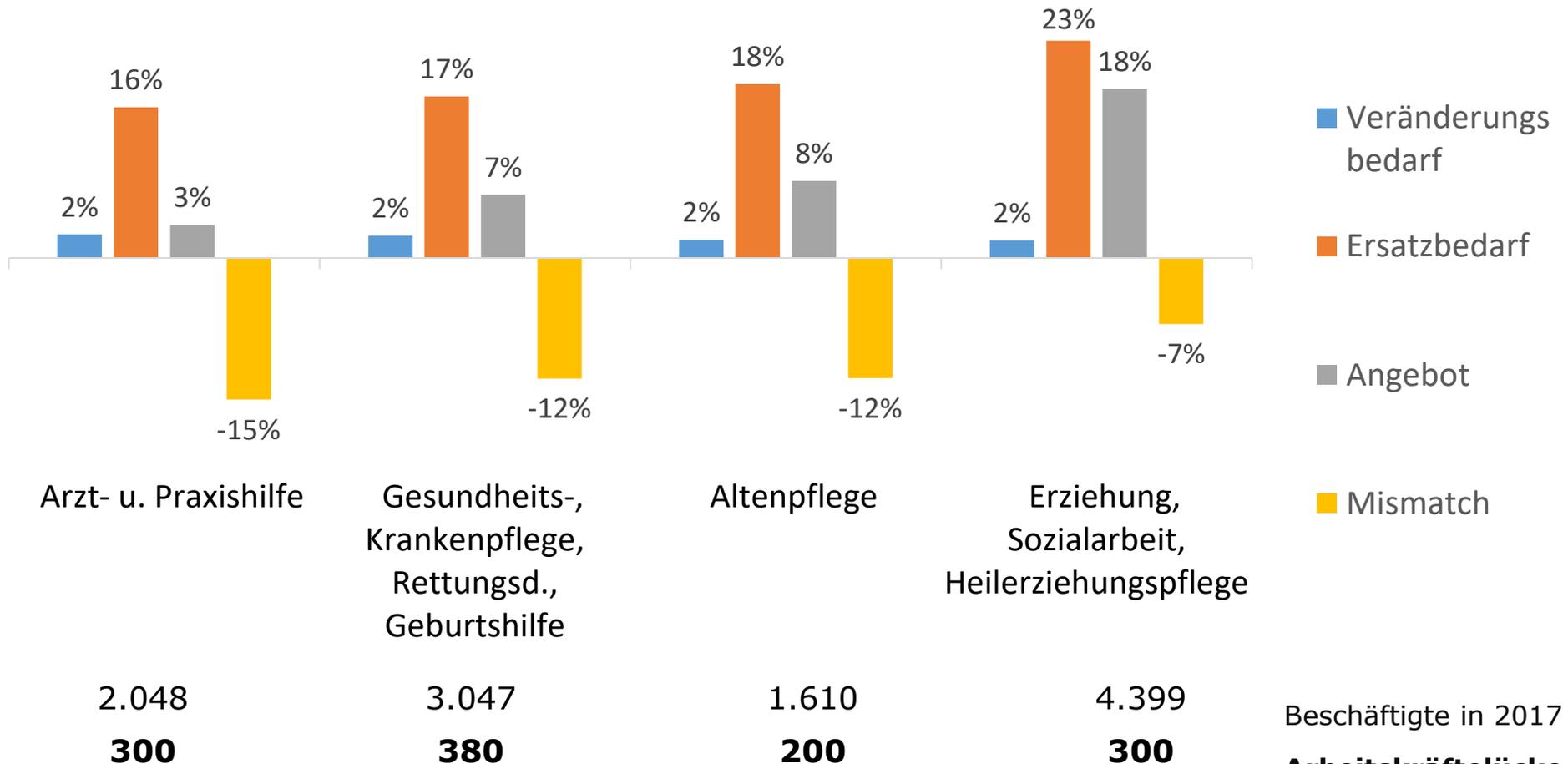
Beschäftigte in 2017

**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# 3. Entwicklungen bei Berufsgruppen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg bis 2024

## Bereiche Gesundheit, Pflege und Erziehung

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



# Mögliche Handlungsansätze

## ➤ Rekrutierung von zusätzlichen Arbeitskräften

- Berufliche Ausbildung stärken, bspw. durch attraktive Angebote von dualen (ausbildungsintegrierten) Studiengängen, Abbrüche und Durchfallquoten minimieren, neue Zielgruppen wie Studienabbrecher rekrutieren; rechtliche Barrieren zwischen den Bundesländern abbauen
- Rückgewinnung und regionale Bindung von Abgewanderten und Auspendlern
- Gezielte Aktivierung, Orientierung, Umschulung von jungen Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen und stiller Reserve
- Gewinnung und Entwicklung von Betriebsnachfolgern in KMUs und Führungskräften

## Mögliche Handlungsansätze

- Erschließen bisher nicht genutzter Potenziale von Beschäftigten
  - Weiterbildung, Entwicklung zu Führungskräften und Betriebsnachfolgern
  - Nachqualifizierung von Helfern
  - Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten
  - Verlängerung der Beschäftigungszeiten von älteren Beschäftigten, z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Aufgaben zur Fachwissensvermittlung
  
- Sicherung notwendiger Rahmenbedingungen (Betreuungsinfrastruktur (Kinder, pflegebedürftige Angehörige), Mobilität (ÖPNV, andere Optionen))

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Quelle: Alle Grafiken basieren auf den Prognosen aus dem Dossier zur aktuellen Arbeitsmarktlage und zu zukünftigen Entwicklungen im Wirtschaftsraum Lahn-Taunus und Limburg-Weilburg

### Kontakt

Dr. Christa Larsen: [C.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto:C.larsen@em.uni-frankfurt.de)

Lora Demireva: [Demireva@em.uni-frankfurt.de](mailto:Demireva@em.uni-frankfurt.de)