



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

Regionaldossier Stadt Wiesbaden

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

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

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Stadt Wiesbaden

I Ausgangslage

Die Stadt Wiesbaden ist durch ihr vielfältiges kulturelles Angebot und als Landeshauptstadt über Hessen hinaus bekannt. Daneben ist die Stadt durch eine hohe Konzentration von Verwaltung, Ministerien und Bundesbehörden gekennzeichnet. Zudem gibt es einen großen Dienstleistungssektor. Gemessen an der Beschäftigtenzahl sind auch der Einzelhandel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen von besonderer Bedeutung. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten anderer Großstädte und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

Zuzüge/Fortzüge

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

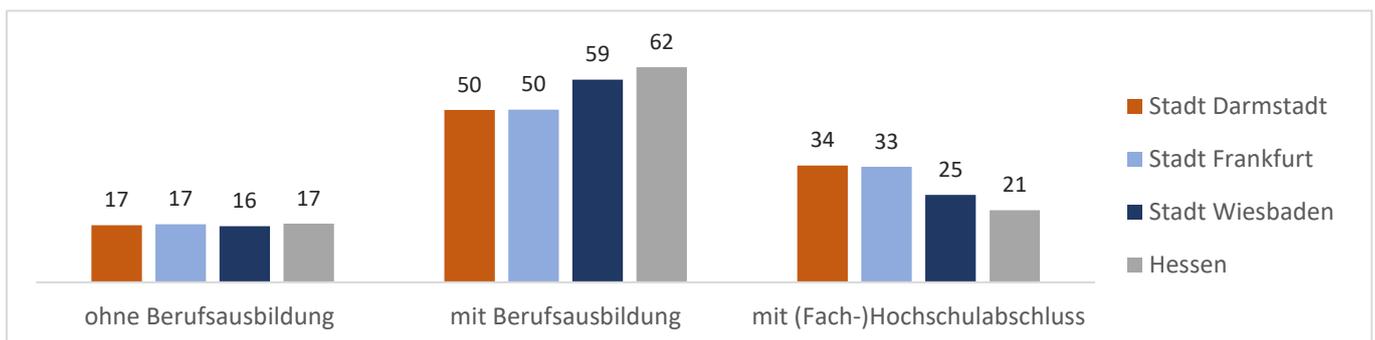
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

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

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Stadt Wiesbaden

I.4 Bildung und Soziales

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Stadt Wiesbaden

II Ergebnisse aus regio pro

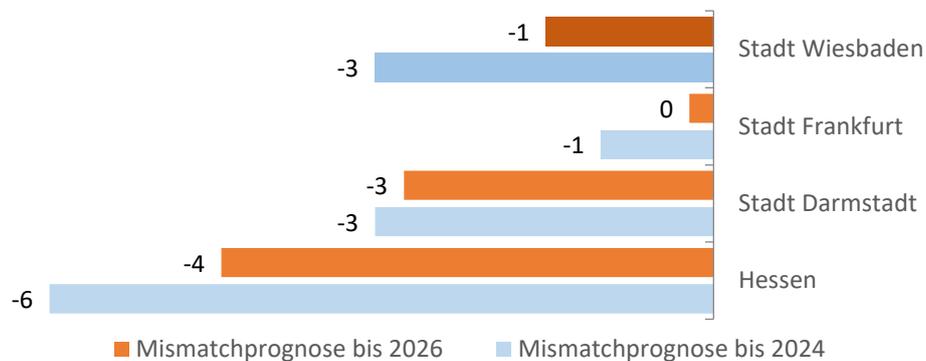
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für die Stadt Wiesbaden im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

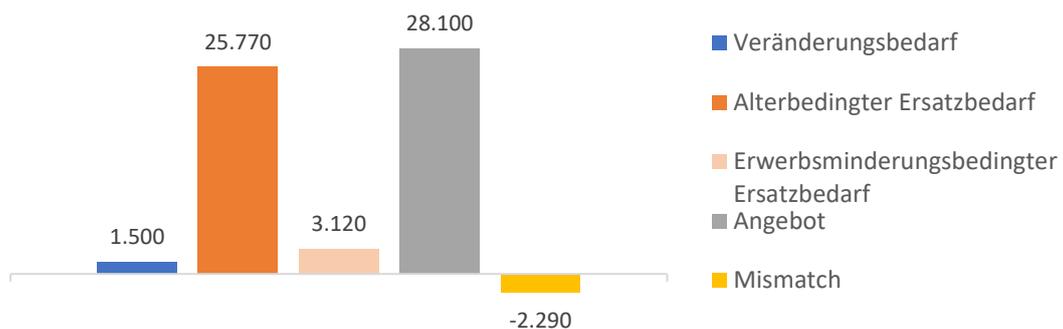
Mismatchprognose für die Stadt Wiesbaden und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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

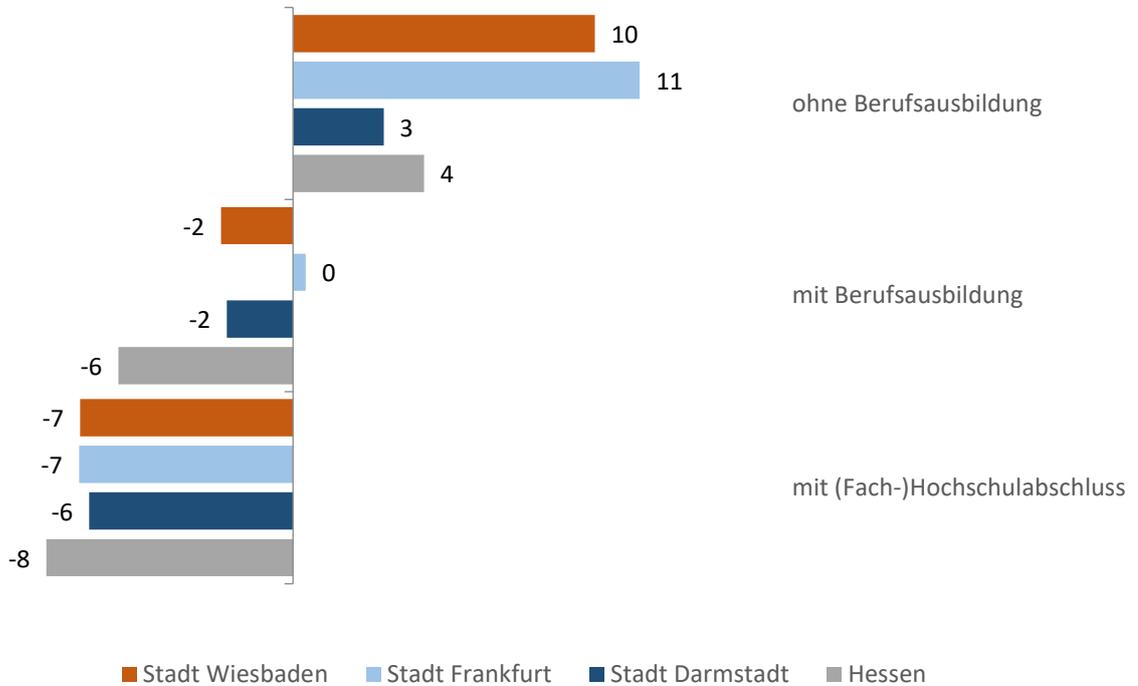
	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-2.290	-1.400	-3.240	-131.240

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



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



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

	Stadt Wiesbaden	Stadt Frankfurt	Stadt Darmstadt	Hessen
ohne Berufsausbildung	2.380	11.970	560	21.170
mit Berufsausbildung	-2.050	1.310	-1.230	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-2.620	-14.680	-2.570	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
12 Gartenbauberufe und Floristik	1.629	32%	11%	33%	24%	250	0	250	320	70	4%
121 Gartenbau	1.470	32%	10%	32%	25%	230	0	230	300	70	5%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	850	5%	3%	45%	47%	120	0	120	140	20	2%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.255	14%	6%	55%	45%	140	-50	190	180	40	3%
232 Technische Mediengestaltung	670	20%	5%	57%	54%	40	-10	50	50	10	1%
24 Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	1.231	5%	2%	55%	56%	190	-60	250	200	10	1%
242 Metallbearbeitung	519	4%	1%	57%	62%	60	-40	100	60	0	0%
244 Metallbau und Schweißtechnik	553	4%	3%	55%	45%	100	-10	110	100	0	0%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.352	3%	2%	66%	54%	650	-120	770	650	0	0%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.168	3%	1%	67%	52%	460	-130	590	460	0	0%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.184	4%	3%	61%	56%	180	10	170	170	-10	-1%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.800	6%	3%	61%	51%	480	-10	490	420	-60	-2%
262 Energietechnik	1.069	3%	2%	57%	41%	170	0	170	130	-40	-4%
263 Elektrotechnik	1.547	8%	4%	64%	56%	280	-10	290	260	-20	-1%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.958	11%	2%	70%	65%	590	-60	650	540	-50	-2%
271 Technische Forschung und Entwicklung	870	9%	1%	76%	76%	100	-10	110	80	-20	-2%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	649	16%	1%	73%	61%	130	-10	140	100	-30	-5%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.439	10%	3%	66%	59%	380	-40	420	350	-30	-2%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.353	31%	15%	43%	37%	650	80	570	900	250	7%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	676	14%	6%	49%	44%	130	30	100	130	0	0%
293 Speisenzubereitung	2.630	36%	17%	40%	34%	510	60	450	770	260	10%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	1.801	18%	2%	62%	46%	370	20	350	340	-30	-2%

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

Stadt Wiesbaden

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019	
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.602	17%	2%	61%	48%	290	10	280	260	-30	-2%	
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.795	28%	5%	56%	52%	290	30	260	270	-20	-1%	
321 Hochbau	1.643	30%	5%	55%	51%	250	20	230	230	-20	-1%	
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.119	15%	5%	42%	36%	190	20	170	210	20	2%	
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bauenschutz	709	11%	3%	38%	27%	120	20	100	130	10	1%	
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3.318	9%	18%	42%	33%	1.050	40	1.010	760	-290	-9%	
341 Gebäudetechnik	1.739	14%	31%	36%	31%	740	30	710	520	-220	-13%	
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	800	4%	3%	52%	32%	150	10	140	120	-30	-4%	
343 Ver- und Entsorgung	779	5%	3%	41%	38%	170	10	160	130	-40	-5%	
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik												
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.711	12%	0%	64%	41%	530	-30	560	500	-30	-1%	
413 Chemie	3.153	11%	0%	64%	39%	430	-20	450	400	-30	-1%	
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	6.815	11%	1%	72%	55%	1.100	90	1.010	820	-280	-4%	
431 Informatik	1.650	16%	2%	66%	53%	290	40	250	230	-60	-4%	
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.410	9%	0%	79%	70%	200	20	180	130	-70	-5%	
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.443	12%	1%	69%	53%	280	10	270	190	-90	-6%	
434 Softwareentwicklung und Programmierung	2.312	10%	1%	72%	45%	330	20	310	270	-60	-3%	
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit												
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	7.040	19%	13%	55%	62%	1.370	100	1.270	1.300	-70	-1%	
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.945	21%	15%	52%	49%	1.190	90	1.100	1.160	-30	-1%	
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	817	15%	4%	68%	72%	130	10	120	120	-10	-1%	
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.928	15%	13%	51%	51%	1.160	90	1.070	1.010	-150	-4%	
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.600	15%	14%	50%	47%	1.090	90	1.000	990	-100	-3%	
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.812	19%	15%	59%	63%	470	30	440	430	-40	-2%	
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.702	19%	16%	58%	64%	440	30	410	400	-40	-2%	
54 Reinigungsberufe	6.350	46%	39%	45%	45%	1.820	70	1.750	1.720	-100	-2%	

Stadt Wiesbaden

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	5.793	13%	3%	79%	64%	820	-110	930	760	-60	-1%
611 Einkauf und Vertrieb	4.470	11%	2%	82%	69%	660	-90	750	600	-60	-1%
612 Handel	687	10%	2%	68%	53%	30	-30	60	20	-10	-1%
613 Immobilienwirtschaft, Facilitymanagement	636	27%	10%	64%	43%	90	-10	100	90	0	0%
62 Verkaufsberufe	10.599	40%	20%	46%	36%	1.560	-210	1.770	2.110	550	5%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	6.931	42%	22%	46%	35%	980	-160	1.140	1.560	580	8%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.825	34%	14%	48%	42%	240	-60	300	230	-10	-1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.088	41%	25%	39%	40%	230	40	190	210	-20	-2%
624 Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf	620	43%	9%	46%	30%	100	10	90	90	-10	-2%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	5.972	31%	35%	43%	38%	450	-230	680	750	300	5%
632 Hotellerie	734	24%	16%	46%	48%	80	-20	100	120	40	5%
633 Gastronomie	4.687	33%	40%	41%	33%	280	-190	470	530	250	5%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	22.494	27%	9%	61%	50%	4.640	-220	4.860	4.700	60	0%
711 Geschäftsführung und Vorstand	1.086	10%	4%	65%	62%	310	-10	320	260	-50	-5%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	7.407	17%	2%	68%	61%	1.390	-70	1.460	1.170	-220	-3%
714 Büro und Sekretariat	12.782	34%	14%	56%	39%	2.720	-100	2.820	3.080	360	3%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.140	28%	2%	67%	59%	170	0	170	150	-20	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	11.728	25%	2%	65%	44%	1.620	-490	2.110	1.520	-100	-1%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	7.938	26%	1%	65%	39%	950	-400	1.350	890	-60	-1%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	3.105	23%	4%	67%	52%	570	-90	660	550	-20	-1%
723 Steuerberatung	685	33%	5%	55%	51%	100	0	100	80	-20	-3%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	8.145	29%	3%	59%	30%	1.890	180	1.710	1.680	-210	-3%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	1.315	24%	3%	59%	46%	190	-30	220	190	0	0%
732 Verwaltung	6.511	29%	2%	60%	24%	1.570	180	1.390	1.380	-190	-3%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	11.380	33%	7%	49%	36%	2.960	1.080	1.880	1.900	-1.060	-9%
811 Arzt- und Praxishilfe	3.057	34%	8%	39%	22%	740	320	420	510	-230	-8%

Stadt Wiesbaden

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019	
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
812 Medizinisches Laboratorium	576	34%	7%	61%	40%	180	50	130	140	-40	-7%	
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.683	30%	7%	49%	30%	1.260	460	800	730	-530	-11%	
814 Human- u. Zahnmedizin	1.514	29%	3%	59%	48%	350	100	250	240	-110	-7%	
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	758	42%	10%	48%	44%	170	50	120	140	-30	-4%	
818 Pharmazie	635	35%	6%	52%	64%	140	20	120	100	-40	-6%	
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.233	30%	10%	36%	27%	670	120	550	680	10	0%	
821 Altenpflege	1.703	31%	5%	33%	23%	480	160	320	350	-130	-8%	
823 Körperpflege	919	34%	23%	27%	24%	130	20	110	190	60	7%	
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	7.620	51%	7%	42%	26%	2.080	560	1.520	1.510	-570	-7%	
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6.491	49%	6%	44%	27%	1.720	500	1.220	1.190	-530	-8%	
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	1.037	64%	13%	28%	18%	360	60	300	320	-40	-4%	
84 Lehrende und ausbildende Berufe	2.569	42%	19%	59%	57%	750	250	500	610	-140	-5%	
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	808	50%	14%	52%	41%	290	90	200	220	-70	-9%	
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	676	40%	30%	68%	77%	130	70	60	100	-30	-4%	
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung												
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	639	37%	10%	57%	51%	160	40	120	150	-10	-2%	
913 Gesellschaftswissenschaften	551	37%	11%	56%	60%	140	40	100	70	-70	-13%	
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	4.044	21%	3%	66%	59%	440	-10	450	400	-40	-1%	
921 Werbung u. Marketing	3.036	22%	2%	67%	55%	230	-40	270	220	-10	0%	
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	983	26%	12%	44%	46%	120	-60	180	140	20	2%	

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Kreisen und Städten Hessens etwas entspannen. So auch in der Stadt Wiesbaden, wo sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt entspannt und es somit zu einer deutlich geringeren Dynamik in der Entwicklung des Demografischen Wandels kommt. Die Stadt verbessert sich durch die Entspannung im Vergleich zur letzten Prognose bis zum Jahr 2024 von Entwicklungstyp 2 zu Typ 1. In diesem befinden sich in den aktuellen Prognosen vor allem hessische Großstädte, die die Folgen des Demografischen Wandels bis 2026 weiterhin oder sogar besser als in den Prognosen bis 2024 ausgleichen können. Insbesondere aufgrund der Attraktivität der Regionen in diesem Typ gelingt es ihnen, innerdeutsche und ausländische Migrant*innen anzuziehen, die dem demografischen Effekt entgegenwirken. Darüber hinaus schaffen die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots, die mögliche Engpässe ausreichend kompensieren kann. Daneben zeigen sich jedoch wie auch in den anderen Regionen Hessens in den Regionen des Typs 1 ebenfalls die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie sowie die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen führen zum Teil zu größeren wirtschaftlichen Umwälzungen und zudem zu stagnierenden oder sogar sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen.

- **Bis zum Jahr 2026 werden in der Stadt Wiesbaden voraussichtlich lediglich 2.290 Arbeitskräfte fehlen.** Dies bedeutet, dass sich die Situation im Vergleich zur letzten Prognose bis 2024 verbessert und nur ein geringes Defizit an Arbeitskräften von einem Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019 erwartet wird. Im Vergleich zur nahegelegenen Großstadt Frankfurt stellt sich die Lage etwas angespannter dar, besser jedoch als im etwas weiter entfernten Darmstadt. Zudem liegen die Bedarfe weit unter dem hessischen Durchschnitt. Die prognostizierte Entspannung des Engpasses an fehlenden Beschäftigten in der Stadt Wiesbaden zwischen 2024 und 2026 ist maßgeblich auf die direkten und indirekten Folgen der Covid-19-Pandemie und die daraufhin sinkenden wirtschaftlich bedingten Arbeitskräftebedarfe zurückzuführen.
- Bezüglich der Qualifikation der Arbeitskräfte zeigt sich in der Stadt Wiesbaden jedoch - wie auch in den anderen Großstädten - eine besonders starke Polarisierung. Denn deutliche Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** entstehen. Während bei den Personen ohne Berufsabschluss ein im hessischen Vergleich enorm hoher Überhang von rund 2.380 Personen bzw. 10 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Jahr 2019 entsteht, eine Entwicklung, die allerdings auch in den anderen Großstädten zu beobachten ist, liegt die Stadt Wiesbaden bei den Akademiker*innen mit einem Defizit von 2.620 Personen bzw. sieben Prozent der im Jahr 2019 auf diesem Qualifikationsniveau Beschäftigten nur geringfügig unter dem hessischen Durchschnitt. Bei den Personen mit Berufsabschluss zeigt sich hingegen nur ein geringes Defizit von zwei Prozent, während in vielen übrigen hessischen Regionen gerade Fachkräfte mit Berufsabschluss fehlen. Einen ähnlich großen Mangel weist auch Darmstadt auf, während es in Frankfurt weiterhin gelingt genügend Personen mit Berufsabschluss zu gewinnen.
- Wie schon in Bezug auf die gesamte Stadt Wiesbaden wird auch bei den meisten Berufsgruppen für 2026 eine fast ausgeglichene Situation von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage oder

Stadt Wiesbaden

eine Entspannung der Lage erwartet. Punktuell werden trotzdem vom allgemeinen Trend abweichende Muster prognostiziert. So wird erwartet, dass die Engpässe im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege 530 fehlende Beschäftigte bzw. 11 Prozent der im Jahr 2019 Beschäftigten umfassen werden. Hinzu kommen 570 fehlende Beschäftigte im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftlichen Berufe sowie 130 im Bereich der Altenpflege. Die besonderen Bedarfe in Zeiten von Pandemie und alternder Bevölkerung zeigen sich in diesen Branchen auch in der Stadt Wiesbaden. Daneben werden weiterhin Engpässe für die Berufsgruppen Unternehmensorganisation und -strategie sowie Informatik erwartet. Sie liegen bei 360 und 280 fehlenden Personen und umfassen vor allem gut ausgebildete Akademiker*innen. Weitere – sinkende, aber trotzdem vorhandene – Engpässe werden bei den lehrenden und ausbildenden Berufen (140) sowie im Bereich der Berufe in Recht und Verwaltung (210) prognostiziert. Darüber hinaus werden Engpässe im handwerklichen Bereich der Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe weiterbestehen (-290) und im Bereich der Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten sogar steigen (-150). Letzteres ist vor allem mit der Entwicklung des Online-Handels zu erklären.

Ganz anders stellt sich die Situation jedoch in vielen anderen Berufsgruppen dar, wo zum Teil deutliche Überhänge an Beschäftigten entstehen werden. So zeigen sich die Auswirkungen der Pandemie sehr deutlich im Bereich der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe, wo sich leichte Defizite an Arbeitskräften zu deutlichen Überhängen von 300 Personen oder fünf Prozent der im Jahr 2019 Beschäftigten entwickeln. Eine ähnliche Entwicklung findet im Bereich Büro und Sekretariat statt, wo bis zum Jahr 2026 ein Überhang von 360 Personen erwartet wird. Hier zeigt sich die beschleunigte Digitalisierung als maßgeblicher Treiber. Zudem sinken die Bedarfe bei den Reinigungsberufen (-100) und bei den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen, wo sogar eine ausgeglichene Lage prognostiziert wird. Im Gegensatz zum hessischen Trend wird in Wiesbaden jedoch keine weitere Vergrößerung des Überhangs bei den nicht spezialisierten Verkaufsberufen erwartet, sondern ein leichter Rückgang dessen von 10 auf acht Prozentpunkte.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation in der Stadt Wiesbaden weiterhin nur punktuell bei einigen Berufsgruppen und den akademisch qualifizierten Beschäftigten zeigt, gilt es doch, diese durch vorausschauendes Handeln abzumildern. Hierzu bedarf es **strategischer Ansätze**, die sich primär auf Fachkräfte mit Studienabschluss und sekundär auf solche mit Berufsabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Weitere Personen für eine Beschäftigung in der Stadt gewinnen

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

Stadt Wiesbaden

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

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

Daneben verfügt die Stadt Wiesbaden über die dritthöchste Arbeitslosenquote innerhalb der hessischen Kreise und Städte sowie einen überdurchschnittlichen hohen Anteil an **langzeitarbeitslosen Personen**. Auch diese können als Potenzial, insbesondere für diejenigen Stellen für Personen mit Berufsausbildung, gesehen werden, welches es zu **aktivieren** gilt. Gelingt dies, bilden sie einen großen und möglicherweise schon sehr erfahrenen Pool an Beschäftigten.

Potenziale von in der Stadt beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden**, indem besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate sichergestellt wird, um so erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. Gerade bei Letzteren bietet sich möglicherweise durch pandemiebedingte Freisetzungen oder Frühverrentungen die Chance, Beschäftigte für andere Berufe und Tätigkeiten zu gewinnen. Dies trifft vor allem auf von Corona-Pandemie und Strukturwandel besonders betroffene Wirtschaftsbereiche wie den Tourismus, das Gastgewerbe sowie das Eventmanagement zu und sollte insbesondere im Hinblick auf akademisch

Stadt Wiesbaden

qualifizierte Beschäftigte geschehen. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es die bereits guten Rahmenbedingungen in Wiesbaden zu nutzen, weiter auszubauen und so die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für weitere Frauen zu schaffen, die bisher in Teilzeit arbeiten.

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

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

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und des dadurch weiter beschleunigten Strukturwandels und der Digitalisierung können einen weiteren wichtigen strategischen Ausgangspunkt bilden. Denn den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umqualifizierung oder zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft für die Stadt Wiesbaden beispielsweise auf die Bereiche des stationären Einzelhandels, des Tourismus, des Gastgewerbes, des Eventmanagements und bei den Beschäftigten im Büro- und Sekretariat zutreffen. Durch die Pandemie kommen zudem die für die Stadt wichtigen Branchen Reiseorganisation, möglicherweise die Kulturwirtschaft sowie die Bereiche Eventveranstaltung und Messebau hinzu. Eine Umorientierung, Fort- und Weiterbildung oder zielgerichtete Qualifizierungen von Beschäftigten oder Arbeitslosen aus den genannten Berufsgruppen hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräftengpässen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen oder den Bereichen Erziehung und IT könnte daher erwogen werden.

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

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

I.4 Bildung und Soziales

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

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Stadt Wiesbaden

Ärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stand: 2017).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	
Definition:	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutkranke je 10.000 Einwohner (Stand: 2017).
Quelle:	Krankenhausverzeichnis (Stand: 31.12.2017). Hrsg.: Statistische Ämter des Bundes und der Ämter; Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre	
Definition:	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (Stand: 2017).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2020. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2020. © 2020 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de

II Ergebnisse aus regio pro

Beschäftigte 2019	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2019 (Stichtag 30.06.2019).
Quelle:	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
Prognose	
Definition:	Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen: www.regio-pro.eu
Quelle:	Eigene Berechnungen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) basierend auf Daten der folgenden Organisationen: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (gws) mbH (projektbezogener Auftrag zur Projektion von Wirtschaftszweigprognosen); Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Hessisches Statistisches Landesamt; Statistisches Bundesamt; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

Lesebeispiel: Berufsprognose

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

Stadt Wiesbaden

In der Berufsuntergruppe „Arzt und Praxishilfe“ (BKZ Nummer 811 nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur von 2010) arbeiteten 2019 in der exemplarischen Region 3191 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Hiervon entfielen 40 Prozent auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen und 8 Prozent auf ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobber). Von den Beschäftigten der Arzt- und Praxishilfe in der Region pendelten 2019 rund 18 Prozent in der Region ein, während gleichzeitig 28 Prozent der in diesem Bereich sozialversicherungspflichtig angestellten Personen mit Wohnort in der exemplarischen Region in einer anderen Region arbeiten und damit als Auspendler gelten. Die Prognose zeigt nun bis 2026 eine deutlich steigende Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften im Bereich der Arzt- und Praxishilfe in der Region. Zwischen den Jahren 2019 und 2026 werden insgesamt 820 Stellen in dieser Berufsuntergruppe neu zu besetzen sein. Dabei spielen einerseits konjunkturelle Veränderungen eine große Rolle und erzeugen den Veränderungsbedarf von 320 Personen. Andererseits entstehen durch altersbedingten und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf zusammen sogar rund 500 Stellen, die wiederbesetzt werden müssen und bei welchen der demografische Wandel den maßgeblichen Treiber bildet. Diesen fehlenden Arbeits- und Fachkräften steht das veränderte Angebot gegenüber, welches bis zum Jahr 2026 aus beispielsweise fertig ausgebildeten oder in die Region zugezogenen Personen besteht. Für dieses werden 450 Arbeits- und Fachkräfte prognostiziert, die Teile der entstehenden Lücken füllen werden. Aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage ergibt sich bei der rechnerischen Gegenüberstellung ein Fachkräfteengpass von 370 Personen. Dies entspricht in Bezug auf 2019 einem relativen Defizit von 12 Prozent in dieser Berufsuntergruppe. Ein Ansatz, um dieses zu verringern, könnte die Senkung der Teilzeitquote und eine Ausweitung der Stellen in Richtung Vollzeit sein.

Abkürzungsverzeichnis

- *ageB* = ausschließlich geringfügig Beschäftigte(r)
- *AO* = Arbeitsort
- *BKZ* = Berufskennzeichnung
- *svB* = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(r)
- *WO* = Wohnort