



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



regio **pro**
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

Regionaldossier **Kreis Bergstraße**

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) ..Error! Bookmark not defined.	
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	Error! Bookmark not defined.
Abkürzungsverzeichnis	Error! Bookmark not defined.

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Kreis Bergstraße

I Ausgangslage

Der Kreis Bergstraße liegt zwischen den beiden Metropolregionen Rhein-Main und Rhein-Neckar. Die Wirtschaft ist durch mittelständische Unternehmen geprägt. Ansässig im Landkreis sind auch einige internationale Großunternehmen. Bedeutend für den Kreis Bergstraße ist der Tourismus. Gemessen an der Beschäftigtenzahl sind auch die Berufe in Gesundheit und Pflege von großer 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 der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Kreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Bevölkerungsstand	270.340	96.703	297.844	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	+1,5	-3,5	+2,6	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	+0,8	-2,7	+1,1	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	38,6	40,3	36,3	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	23,3	22,8	24,7	24,6
Ausländeranteil (in %)	13,8	14,1	14,7	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-1,9	-3,9	-1,1	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+4,8	+3,1	+2,8	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	-1,5	-2,2	-1,5	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

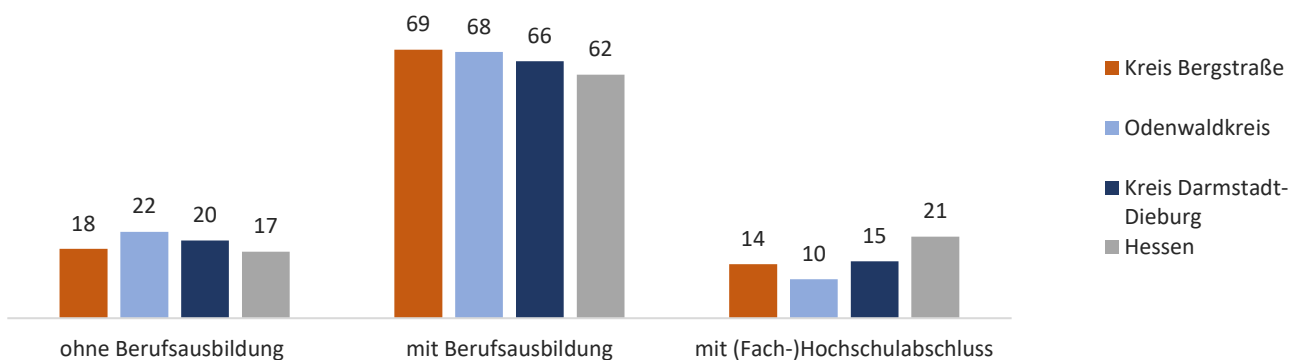
	Kreis Bergstraße		Odenwaldkreis		Kreis Darmstadt-Dieburg		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+18.154	-16.847	+7.014	-6.718	+21.795	-20.964	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+15	-13	+15	-14	+14	-12	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+16	-19	+17	-20	+18	-20	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+15	-16	+15	-15	+16	-17	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+36	-34	+34	-32	+36	-34	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+12	-13	+12	-12	+11	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+6	-6	+7	-7	+5	-5	+5	-5

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

Beschäftigungsdaten

	Kreis Bergstraße	Odenwald- kreis	Kreis Darmstadt- Dieburg	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	76.359	27.659	77.339	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte un- ter 25 Jahre (in %)	9,7	11,4	9,7	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	22,3	22,5	21,2	20,1
Teilzeitquote (in %)	29,9	29,5	32,4	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	24.429	9.254	24.274	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	62,2	59,9	59,0	60,9
davon im Nebenjob (in %)	37,8	40,1	41,0	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	60,9	60,2	61,7	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,2	54,7	57,8	56
Ausbildungsquote (in %)	4,5	4,8	4,2	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	4,4	4,9	4,8	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	6.062	2.576	8.329	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,1	4,9	5,0	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	1,7	3,0	3,1	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,3	5,3	5,3	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	26,8	32,4	40,9	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	7,8	12,1	10,3	10,3
Einpendlerquote (in %)	37,6	22,7	45,9	15
Auspendlerquote (in %)	55,6	43	65,4	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Kreis Bergstraße

I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Bergstraße	Odenwald- kreis	Kreis Darmstadt- Dieburg	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	61,3	59,7	58,2	61
Schulabgänger	2.401	784	2.510	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	14,2	18,5	14,4	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	44,7	46,8	43,5	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	37,2	26,4	36,5	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,1	3,1	2,2	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	50	26	52	1159
Hauptschulen	10	0	1	100
Realschulen	10	0	1	131
Gymnasien	10	1	3	186
Integrierte Gesamtschulen	6	6	16	241
Berufsschulen	3	1	2	116
SGB-II-Quote (in %)	6,6	6,8	6,1	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	9.782	3.383	9.786	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,3	10,0	10,0	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	8,4	10,4	8,7	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	63,5	63,1	64,2	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	18,8	16,5	17,0	16,1
davon Ausländer (in %)	44,9	46,3	46,4	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	41,1	36,8	42,5	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	2.335	853	2.402	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	47,8	45,2	48,4	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,3	6,5	6,4	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	2.224	780	2.184	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	49,6	53,5	50,9	54,7
davon in VZ (in %)	18,5	18,5	16,8	18,9
davon in TZ (in %)	31,1	35,0	34,1	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	33,2	26,4	32,3	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	28.488 €	26.668 €	28.834 €	45.700 €
Median Entgelt	3.189 €	3.135 €	3.314 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.317 €	1.034 €	1.353 €	1.639 €

	Kreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	10	33	12	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	11	34	16	22
zu Oberzentren	23	36	16	25
zu Mittelzentren	7	9	6	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	620	622	610	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	123,0	111,0	105,0	141,0
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	18,5	44,3	14,4	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	4,8	2,4	4,6	4,6

Kreis Bergstraße

II Ergebnisse aus regio pro

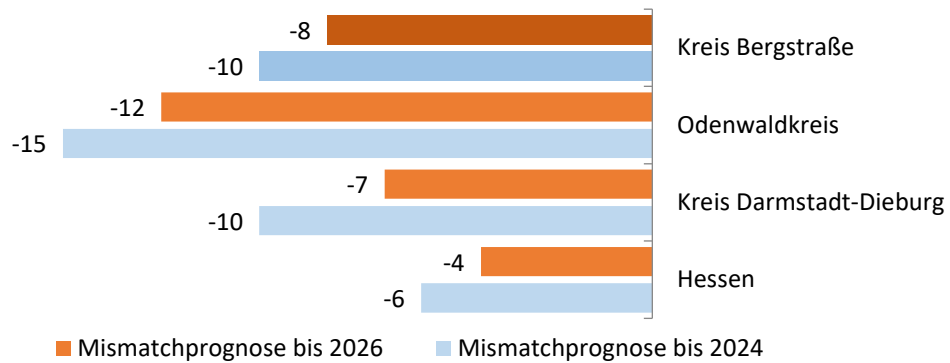
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Bergstraße im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

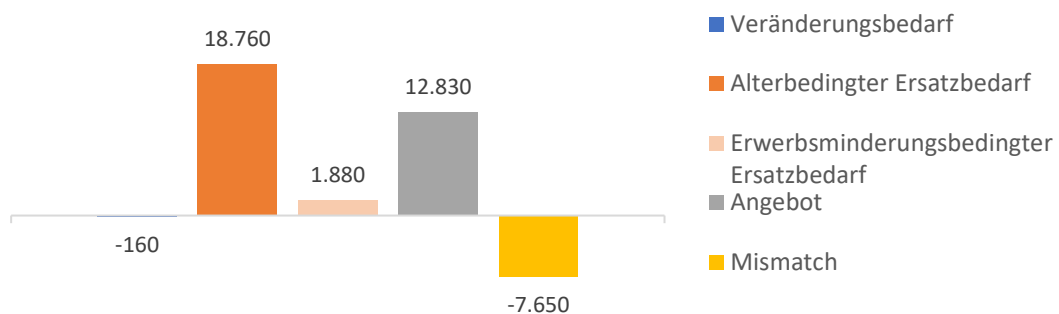
Mismatchprognose für den Kreis Bergstraße und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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

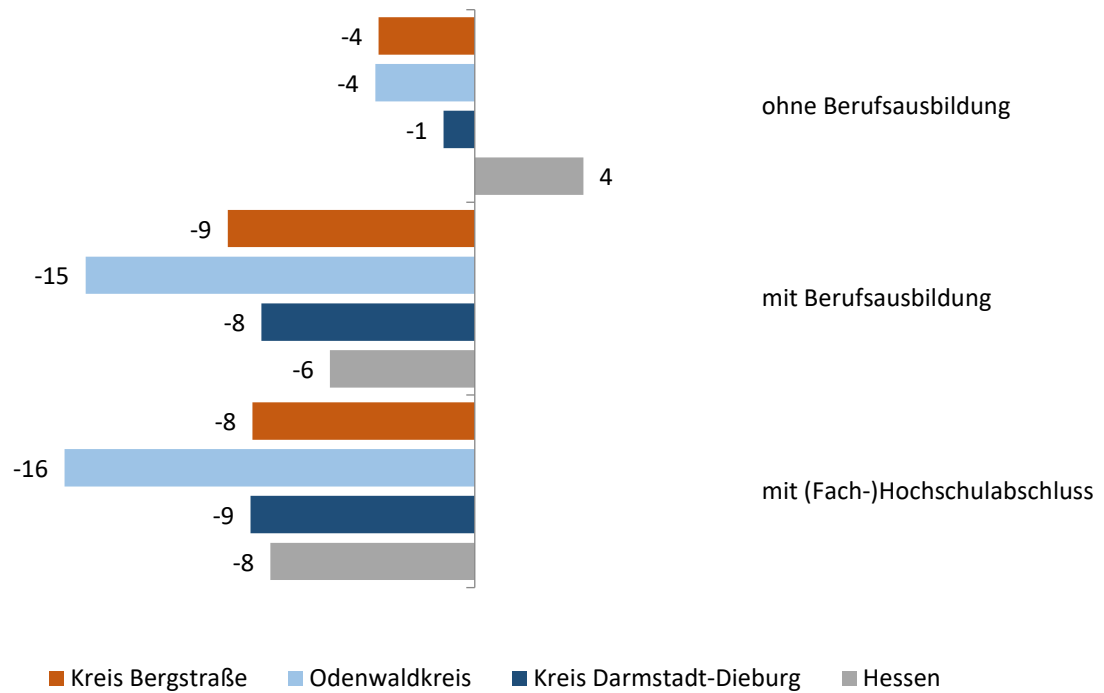
	Kreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-7.650	-4.170	-6.360	-131.240

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Bergstraße



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Bergstraße und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Bergstraße	Odenwaldkreis	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
ohne Berufsausbildung	-600	-280	-220	21.170
mit Berufsausbildung	-5.970	-3.370	-4.990	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-1.080	-520	-1.160	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.479	6%	45%	19%	22%	220	20	200	10	-210	-14%
111 Landwirtschaft	1.238	4%	49%	15%	13%	190	20	170	-30	-220	-18%
12 Gartenbauberufe und Floristik	962	17%	19%	23%	33%	190	-30	220	170	-20	-2%
121 Gartenbau	854	15%	18%	23%	33%	190	-20	210	170	-20	-2%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.904	5%	5%	32%	44%	390	10	380	310	-80	-4%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	1.168	5%	4%	32%	46%	260	30	230	190	-70	-6%
223 Holzbe- und -verarbeitung	548	6%	7%	35%	39%	90	-20	110	90	0	0%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	635	17%	10%	57%	63%	110	-20	130	110	0	0%
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	2.884	4%	6%	44%	45%	690	50	640	420	-270	-9%
242 Metallbearbeitung	898	6%	7%	35%	55%	200	10	210	130	-70	-8%
244 Metallbau und Schweißtechnik	1.176	3%	6%	54%	42%	250	30	260	190	-60	-5%
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	670	4%	4%	33%	30%	130	0	130	70	-60	-9%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.464	5%	6%	45%	64%	780	-70	850	580	-200	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	3.401	5%	5%	49%	64%	660	-30	690	500	-160	-5%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.063	6%	6%	32%	63%	130	-30	160	80	-50	-5%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.290	4%	4%	45%	54%	600	0	600	440	-160	-5%
262 Energietechnik	1.169	3%	3%	43%	53%	190	-10	200	110	-80	-7%
263 Elektrotechnik	1.852	5%	5%	47%	52%	380	20	360	280	-100	-5%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.354	9%	3%	56%	76%	440	-40	480	350	-90	-4%
271 Technische Forschung und Entwicklung	531	8%	2%	69%	84%	50	-30	80	40	-10	-2%
272 Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	553	16%	3%	53%	62%	100	-10	110	80	-20	-4%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.270	7%	3%	51%	77%	300	0	300	240	-60	-5%

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

Kreis Bergstraße

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
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.534	29%	26%	23%	41%	500	-40	540	360	-140	-6%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	801	14%	15%	27%	45%	160	20	140	70	-90	-11%
293 Speisenzubereitung	1.716	37%	31%	21%	36%	340	-50	390	280	-60	-3%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	684	20%	3%	50%	63%	140	0	140	100	-40	-6%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	548	20%	3%	48%	66%	110	0	110	80	-30	-5%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	2.037	19%	7%	42%	41%	430	100	330	290	-140	-7%
321 Hochbau	1.750	21%	8%	43%	38%	350	80	270	250	-100	-6%
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.154	14%	6%	26%	35%	200	50	150	160	-40	-3%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.889	9%	21%	35%	43%	1.040	110	930	550	-490	-17%
341 Gebäudetechnik	1.241	16%	45%	19%	42%	660	50	610	280	-380	-31%
342 Klempnerei, Sanitär-, Heizung-, und Klimatechnik	1.073	3%	3%	39%	32%	250	60	190	150	-100	-9%
343 Ver- und Entsorgung	575	4%	4%	49%	58%	120	-10	130	100	-20	-3%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.005	9%	4%	49%	81%	230	30	200	160	-70	-7%
413 Chemie	786	7%	4%	48%	81%	180	20	160	120	-60	-8%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.219	10%	3%	64%	86%	170	20	150	100	-70	-6%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	5.413	12%	15%	41%	61%	1.260	140	1.120	1.020	-240	-4%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.793	13%	16%	41%	56%	1.120	120	1.000	980	-140	-3%
52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.491	11%	23%	52%	58%	1.300	120	1.180	940	-360	-10%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.197	11%	25%	53%	55%	1.220	120	1.100	880	-340	-11%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	996	19%	15%	53%	66%	250	10	240	220	-30	-3%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	938	18%	16%	54%	67%	250	20	230	220	-30	-3%
54 Reinigungsberufe	3.744	35%	54%	33%	49%	1.300	140	1.160	760	-540	-14%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2.719	11%	4%	63%	75%	490	-50	540	400	-90	-3%
611 Einkauf und Vertrieb	2.238	10%	3%	68%	79%	420	-50	470	360	-60	-3%
62 Verkaufsberufe	8.332	39%	28%	34%	42%	1.040	-680	1.720	900	-140	-2%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.719	39%	29%	34%	39%	580	-530	1.110	620	40	1%

Kreis Bergstraße

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen u. Hartwaren	1.172	38%	22%	39%	55%	120	-110	230	80	-40	-3%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.108	33%	34%	26%	33%	310	10	300	170	-140	-13%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.410	27%	48%	37%	45%	280	-240	520	130	-150	-4%
632 Hotellerie	556	44%	14%	60%	52%	50	-20	70	50	0	0%
633 Gastronomie	2.644	24%	57%	27%	36%	180	-220	400	30	-150	-6%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	11.198	31%	18%	36%	62%	2.340	-470	2.810	1.770	-570	-5%
711 Geschäftsführung und Vorstand	615	10%	5%	50%	61%	170	-20	190	130	-40	-7%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	3.444	22%	5%	45%	72%	700	0	700	480	-220	-6%
714 Büro und Sekretariat	6.738	38%	26%	28%	51%	1.380	-410	1.790	1.100	-280	-4%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	2.850	33%	6%	30%	63%	520	-100	620	350	-170	-6%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.403	34%	2%	24%	61%	200	-50	250	140	-60	-4%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	960	29%	11%	44%	71%	200	-70	270	160	-40	-4%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.097	42%	7%	24%	54%	510	0	510	330	-180	-9%
732 Verwaltung	1.701	41%	5%	21%	49%	420	10	410	260	-160	-9%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	6.405	44%	9%	30%	47%	1.750	360	1.390	890	-860	-13%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.057	43%	12%	23%	37%	450	110	340	210	-240	-12%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.597	42%	5%	23%	45%	800	150	650	370	-430	-17%
814 Human- und Zahnmedizin	501	40%	3%	67%	69%	160	30	130	120	-40	-8%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	633	47%	20%	37%	48%	160	40	120	80	-80	-13%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.941	38%	12%	25%	35%	730	110	620	420	-310	-11%
821 Altenpflege	1.770	43%	7%	20%	30%	520	110	410	280	-240	-14%
823 Körperpflege	673	35%	25%	28%	35%	110	20	90	70	-40	-6%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.611	49%	11%	20%	33%	1.630	350	1.280	800	-830	-15%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.577	47%	8%	21%	34%	1.290	300	990	600	-690	-15%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	920	61%	18%	13%	24%	340	50	290	200	-140	-15%
84 Lehrende und auszubildende Berufe	1.104	38%	30%	44%	66%	320	80	240	160	-160	-14%

Kreis Bergstraße

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	788	19%	3%	65%	83%	90	-10	100	70	-20	-3%
921 Werbung und Marketing	623	17%	3%	68%	84%	70	0	70	50	-20	-3%

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Kreisen und Städten Hessens etwas entspannen. So auch im Kreis Bergstraße, wo sich aufgrund der direkten und indirekten Effekte der Covid-19-Pandemie eine Entspannung der Arbeitskräfteengpässe zeigt. Die Dynamik des Demografischen Wandels wird also durch andere Trends deutlich abgeschwächt. In Bezug auf seinen Entwicklungstyp verbessert sich der Kreis von Typ 4 zu Typ 3. Hier befinden sich nach den aktuellen Prognosen vor allem ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des demografischen Wandels bis 2026 weiterhin klar ausgeprägt sein werden, die jedoch gleichzeitig von einer Entspannung der Situation profitieren. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft entstehen die weiterhin ausgeprägten Fachkräfteengpässe. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die beide zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen, können diese Engpässe nicht ausreichend kompensiert werden. Wie in vielen anderen Regionen Hessens zeigen sich auch hier die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen führen bei den meisten Kreisen aus Typ 3 zu stagnierenden oder leicht sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es häufig zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden 7.650 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von acht Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Odenwaldkreis sind die Engpässe geringer, jedoch ähnlich etwas höher als im Kreis Darmstadt-Dieburg. Zudem liegen sie deutlich über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Kreis Bergstraße zwischen 2024 und 2026 um zwei Prozentpunkte sinkt. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch drei Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nachlässt, das Niveau aus 2022 jedoch bisher nicht wieder erreicht wird. Auch weiterhin wird die Fachkräftelücke jedoch maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf geprägt.
- Die größten Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **Berufs- und akademischen Abschlüssen** entstehen. Die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss erreicht dann eine Größenordnung von 5.970 Personen oder neun Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Jene bei den Akademiker*innen wird ein Defizit von 1.080 Personen oder acht Prozent aufweisen. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich nur bei den Akademiker*innen keine Verkleinerung der Lücke. Denn deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier sinkt der Bedarf bis zum Jahr 2026 um drei Prozentpunkte auf ein Defizit von vier Prozent oder 600 Personen. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der Nachbarkreise, jedoch sind die prognostizierten Mängel im angrenzenden Odenwaldkreis deutlich höher. Gleichzeitig liegen die erwarteten und nicht gedeckten Bedarfe zumindest bei den Personen ohne und mit Berufsabschluss über dem hessischen Durchschnitt.
- Trotz der Entspannung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden in Bezug auf einzelne Berufsgruppen teils beträchtliche Defizite prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im

Kreis Bergstraße

Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie erwartet. Diese sind primär verbunden mit einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem altersbedingten Ersatzbedarf. Voraussichtlich werden 830 Personen fehlen. Ähnlich verhält es sich in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (430 Fehlende) sowie Altenpflege (240 Fehlende). Zudem werden auch im Bereich der Arzt- und Praxis-hilfe 240 Fehlende Personen erwartet. Maßgeblich ist der Trend in diesen Berufsgruppen von der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt. Darüber hinaus wird er noch weiter durch die Pandemie verstärkt.

Daneben wird auch in mehreren anderen Bereichen ein Anstieg des Bedarfs an Arbeitskräften im Kreis Bergstraße erwartet. Hierzu gehören die Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (-360), die durch das Erstarken des Online-Handels besonders nachgefragt werden und die handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufe (-490). Bestätigt werden diese beiden Entwicklungen durch die auch weiterhin hohen Bedarfe bei den Verkehrs- und Logistikberufen (-240) und im Baugewerbe (-140).

Entgegen dem hessischen Trend bleiben die Bedarfe bei den Reinigungsberufen (-540) und den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen (-200) weiterhin sehr hoch und steigen sogar im bei Metallerzeugung und -bearbeitung bzw. den Metallbauberufen (-270). An den beiden letzten zeigt sich, dass der Strukturwandel der Automobilindustrie im Kreis Bergstraße nur einen geringen Einfluss auf diese Berufsgruppen ausübt und stattdessen andere Faktoren wie der altersbedingte Ersatzbedarf im Vordergrund stehen.

Gleichzeitig wird für einige Berufsgruppen im Kreis auch die gegenteilige Entwicklung, also eine teils deutliche Verringerung der Defizite und Engpässe, erwartet. So wird prognostiziert, dass bei den Berufen in Büro und Sekretariat nur noch knapp 280 Personen im Kreis fehlen werden und damit ca. 700 weniger als noch in der letzten Prognose. Hier zeigen sich die Effekte der Digitalisierung in besonders starkem Maße. Ähnlich stellt sich die Lage bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezifikation dar, bei denen das Defizit um 380 Personen auf 140 Fehlende sinkt. Dafür sind vor allem die Pandemie und der verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich. Auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und im Bereich der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sinken die Bedarfe deutlich, auch wenn weiterhin kleinere Engpässe bestehen werden. Allerdings muss dies mit Vorsicht betrachtet werden, da sich die Auswirkungen von möglichen Nachholeffekten im Anschluss an die Pandemie, von Einbrüchen in der Ausbildung und von der Umorientierung von Fachkräften in andere Branchen kaum genau vorhersagen lassen und diese möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen könnten.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 etwas entspannt, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Bergstraße doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Diese sollten sich sowohl auf Fachkräfte aller drei Qualifikationsniveaus, primär jedoch auf solche mit akademischem und Berufsabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Kreis Bergstraße

Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. Für ländliche Kreise mit vielen Auspendelnden wie den Kreis Bergstraße bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs perspektivisch die **Rückgewinnung von Pendler*innen, Abgewanderten oder Studierenden** gefördert werden könnte. Daneben gibt es im Kreis Bergstraße bereits erste Ansätze der gut vernetzten Akteur*innen vor Ort, durch die **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** perspektivisch mehr Personen zu gewinnen, die **im Kreis arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Die weitere Fokussierung dieses Ansatzes könnte insbesondere auf die hohen Akademikerlücken abzielen. Kombiniert man den Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel weiteren Bemühungen um eine bessere medizinische Versorgung sowie den Ausbau von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Hierbei gilt es die gute Lage zwischen den beiden Metropolregionen Rhein-Main und Rhein-Neckar zu nutzen. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden der nahegelegenen Hochschulen gilt es, die lokalen Unternehmen zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Der Kreis Bergstraße weist jedoch auch weiterhin nur eine geringe Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber*innen auf. Diese Tendenz gilt es mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** zu verstetigen und auszubauen. 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 verschiedenen süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf zu suchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Ein besonderer Fokus könnte dabei auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler*innen für eine Rückkehr und eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Gelänge es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, böte dies ein großes Potenzial. Dazu ist es wichtig die Strukturen der dualen Berufsausbildung in Form von Berufsschulen und deren Klassen zu erhalten, aber über duale ausbildungsintegrierte Studiengänge auch neue alternative Möglichkeiten anzubieten.

Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und For-

Kreis Bergstraße

mate zu sichern, um erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. So könnte bei dieser Zielgruppe die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit und des Arbeitsortes als Chance genutzt werden, um den endgültigen altersbedingten Erwerbsaustritt von Beschäftigten über Teilzeit und Homeoffice zeitlich zu verschieben und das Eintreten der Fachkräftelücken so etwas zu relativieren. Dies kann sich im Kreis Bergstraße mit einem vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt der arbeitenden Bevölkerung als besonders wirksam erweisen. Gehen die „Babyboomer“ endgültig in Rente, sollte sichergestellt werden, dass durch innerbetriebliches Wissensmanagement kein Knowhow verloren geht und der Generationenwechsel möglicherweise als Chance zur Digitalisierung des Unternehmens genutzt wird. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele Frauen bilden, 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, insbesondere der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit und sinkenden Bedarfen an Beschäftigten ohne Berufsausbildung. 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 könnten. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

Kreis Bergstraße

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

Kreis Bergstraße

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

Kreis Bergstraße

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Kreis Bergstraße

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

II Ergebnisse aus regio pro

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

Kreis Bergstraße

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		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
811 Arzt- und Praxishilfe	3.191	40%	8%	18%	28%	820	320	500	450	-370	-12%

Kreis Bergstraße

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