



**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

### Schwalm-Eder-Kreis

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen

HESSEN



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](http://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](http://www.regio-pro.eu)



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

## Inhaltsverzeichnis

<b>I Ausgangslage</b> .....	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
<b>II Ergebnisse aus regio pro</b> .....	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt .....	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen .....	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen .....	8
<b>III Regionale Beschäftigungssituation</b> .....	11
<b>Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)</b> .....	16
<b>Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro</b> .....	21
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	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.

# Schwalm-Eder-Kreis

## I Ausgangslage

Der Schwalm-Eder-Kreis ist flächenmäßig der zweitgrößte in Hessen. Verwaltungssitz ist Homberg (Efze). Weitere lokale Zentren sind Schwalmstadt, Melsungen und Fritzlar, die alle weniger als 20.000 Einwohner haben. Der Kreis ist ländlich geprägt und dünn besiedelt. Die Wirtschaft des Kreises ist überwiegend mittelständisch, wobei dem Dienstleistungssektor eine immer größere Bedeutung zukommt. Auch das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen bieten für viele Menschen im Kreis Arbeitsplätze. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt<sup>1</sup>. 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

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	179.673	120.719	156.406	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	-5,4	-5,1	-7,1	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	-2,9	-2,7	-2,7	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	40	40,2	39,9	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	22,7	23,2	23,4	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	7,5	10,1	8,7	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Natürlicher Saldo (in %) (2018)</b>	-5,3	-3,5	-4,8	-1,1
<b>Wanderungssaldo (in %) (2018)</b>	+2,5	+2,8	+1,4	+4,6
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)</b>	-2,4	-1,4	-3,4	+2,2

### Zuzüge/Fortzüge

	Schwalm-Eder-Kreis		Kreis Hersfeld-Rotenburg		Kreis Waldeck-Frankenberg		Hessen	
	+10.953	10.505	+9.234	-8.892	+9.066	-8.843	+476.961	-448.444
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+10.953	10.505	+9.234	-8.892	+9.066	-8.843	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+16	-14	+18	-15	+17	-14	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+18	-22	+20	-22	+19	-24	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+16	-16	+16	-16	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+32	-30	+32	-31	+30	-29	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+11	-11	+10	-10	+11	-10	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+7	-7	+6	-7	+7	-7	+5	-5

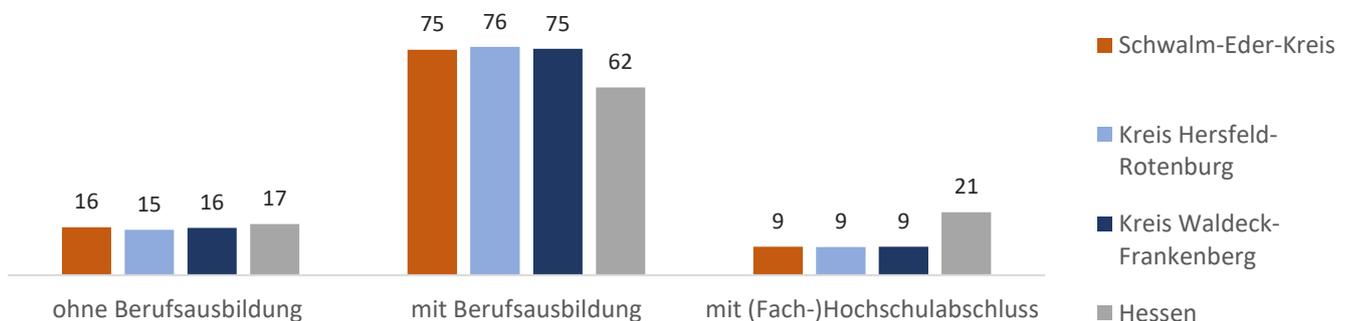
<sup>1</sup> Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

## 1.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

### Beschäftigungsdaten

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	56.087	49.147	63.889	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	9,9	10,2	11,1	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	22,9	21,2	22,9	20,1
Teilzeitquote (in %)	34,4	28,8	29,2	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	14.905	9.914	15.788	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	65,4	66,4	61,2	60,9
davon im Nebenjob (in %)	34,6	33,6	38,8	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	62	61,2	64	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	58,9	56,7	60	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	5,1	5,3	5,8	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	6,7	3,0	8,9	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	3.896	2.574	3.557	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,0	4,0	4,0	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	2,7	2,7	2,5	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	3,8	4,1	4,6	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	21,4	30,1	22,2	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	11,2	11,2	11,2	10,3
<b>Eipendlerquote (in %)</b>	28	30	22,6	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	44,1	28,4	23,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Schwalm-Eder-Kreis

## I.4 Bildung und Soziales

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	64,1	60,7	62,1	61
<b>Schulabgänger</b>	1.715	1.129	1.497	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	15,7	22,2	17,5	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	43,3	47,4	53,4	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	34,3	26,6	21,3	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,6	1,4	2,1	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	40	30	37	1159
Hauptschulen	4	0	11	100
Realschulen	5	1	11	131
Gymnasien	6	2	4	186
Integrierte Gesamtschulen	9	9	3	241
Berufsschulen	4	3	4	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	5,5	5,6	5,7	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	5.156	3.480	4.739	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,2	9,2	9,1	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	9,2	8,4	9,3	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,4	65,0	63,1	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	16,3	17,3	18,4	16,1
davon Ausländer (in %)	34,1	32,2	37,8	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	35,2	43,1	33,0	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	1.181	882	1.115	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	43,1	51,0	44,1	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	7,3	9,0	6,0	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	1.121	808	1.051	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	55,4	49,7	54,0	54,7
davon in VZ (in %)	18,7	17,2	19,6	18,9
davon in TZ (in %)	36,7	32,5	34,4	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	27,6	33,9	28,0	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	31.001 €	36.666 €	37.673 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.178 €	3.014 €	3.272 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	999 €	1.056 €	1.155 €	1.639 €

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	8	8	27	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	27	11	35	22
zu Oberzentren	31	39	39	25
zu Mittelzentren	7	7	8	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	630	625	636	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	117	130	134	141
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	33,7	86,1	78,1	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	3,5	4,4	4,4	4,6

# Schwalm-Eder-Kreis

## II Ergebnisse aus regio pro

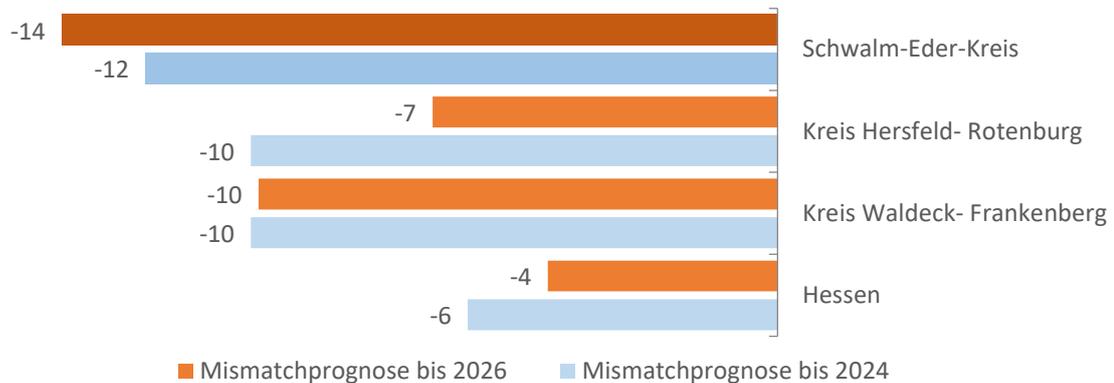
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Schwalm-Eder-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

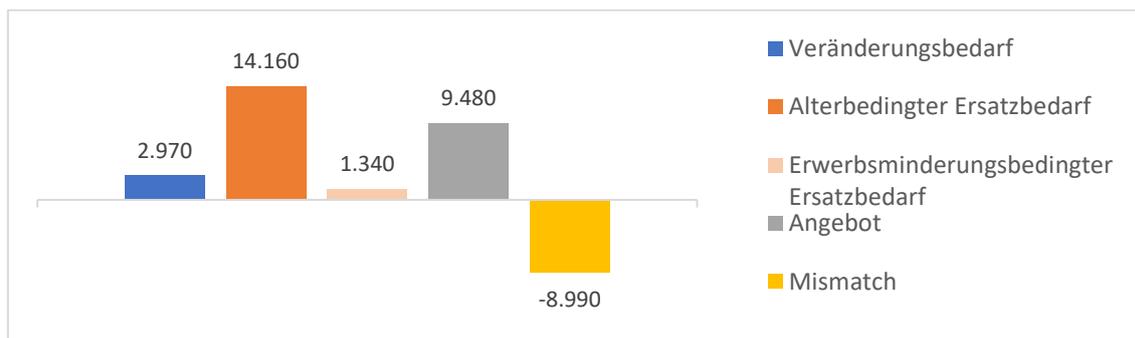
Mismatchprognose für den Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	-8.990	-3.660	-7.270	-131.240

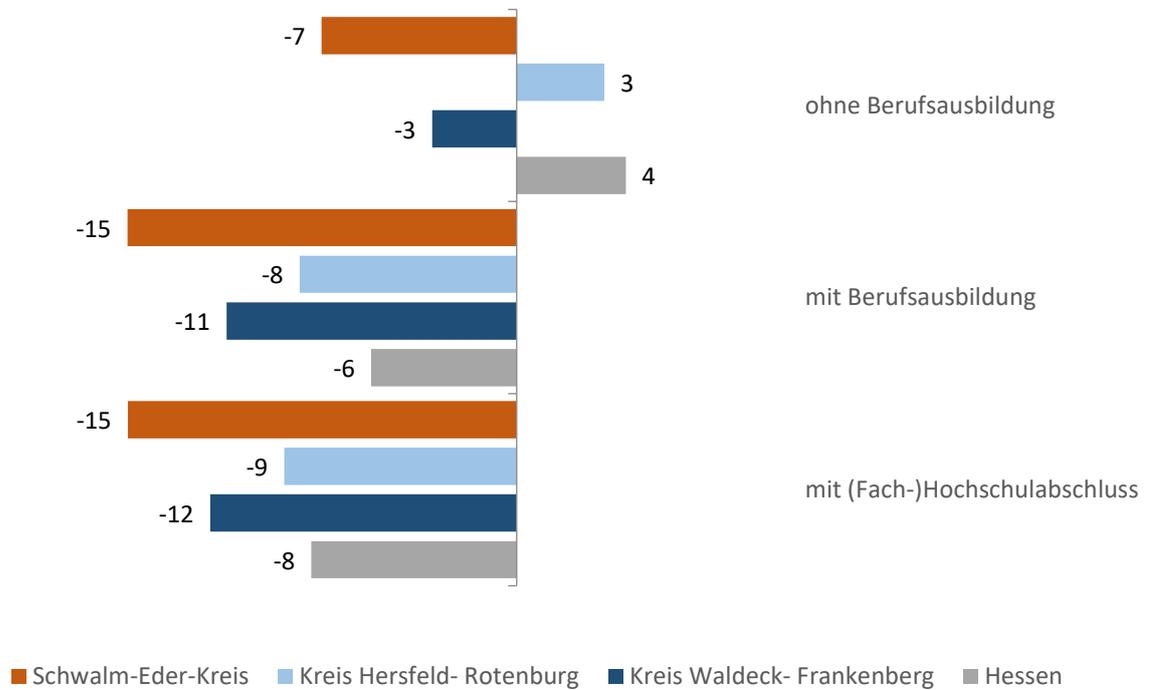
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Schwalm-Eder-Kreis



# Schwalm-Eder-Kreis

## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	-780	280	-370	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-7.300	-3.480	-6.090	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-920	-460	-810	-49.280

## II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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
<b>1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau</b>											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	862	17%	29%	21%	23%	290	20	270	170	-120	-14%
111 Landwirtschaft	594	18%	36%	17%	18%	210	20	190	120	-90	-15%
12 Gartenbauberufe und Floristik	600	17%	30%	17%	32%	190	-10	200	110	-80	-13%
121 Gartenbau	543	15%	30%	17%	30%	190	0	190	110	-80	-15%
<b>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.102	7%	5%	21%	27%	270	50	220	170	-100	-9%
223 Holzbe- und -verarbeitung	570	6%	7%	23%	24%	170	40	130	110	-60	-11%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	543	13%	6%	24%	38%	140	40	100	110	-30	-6%
24 Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	1.545	3%	3%	27%	56%	260	-90	350	220	-40	-3%
242 Metallbearbeitung	803	4%	2%	31%	57%	120	-40	160	110	-10	-1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.021	7%	4%	28%	68%	580	60	520	310	-270	-9%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.135	8%	3%	29%	69%	450	50	400	240	-210	-10%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	886	6%	6%	26%	65%	130	10	120	70	-60	-7%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.387	5%	5%	32%	63%	300	60	240	160	-140	-10%
262 Energietechnik	727	5%	4%	29%	66%	170	40	130	90	-80	-11%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.546	14%	3%	41%	65%	350	50	300	220	-130	-8%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	994	12%	3%	38%	67%	250	30	220	160	-90	-9%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.469	29%	17%	21%	36%	530	-30	560	370	-160	-6%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	1.131	8%	10%	21%	46%	220	-20	240	120	-100	-9%
293 Speisenzubereitung	1.322	47%	22%	20%	23%	300	-10	310	240	-60	-5%
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
32 Hoch- und Tiefbauberufe	969	7%	10%	23%	35%	270	90	180	150	-120	-12%
321 Hochbau	845	8%	11%	22%	27%	230	70	160	130	-100	-12%
33 (Innen-)Ausbauberufe	758	10%	10%	18%	29%	200	70	130	120	-80	-11%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.658	11%	24%	18%	36%	680	60	620	310	-370	-22%
341 Gebäudetechnik	922	16%	37%	16%	39%	490	40	450	220	-270	-29%

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

# Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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				
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	2.296	17%	1%	34%	14%	470	120	350	290	-180	-8%
413 Chemie	2.245	17%	1%	34%	10%	480	130	350	290	-190	-8%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikations-technologieberufe	616	14%	2%	47%	68%	140	30	110	80	-60	-10%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	5.798	16%	19%	26%	42%	1.730	560	1.170	880	-850	-15%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.033	17%	22%	25%	42%	1.520	470	1.050	760	-760	-15%
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	589	8%	2%	36%	35%	150	90	60	70	-80	-14%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.205	8%	16%	49%	50%	1.520	380	1.140	1.060	-460	-14%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.915	9%	17%	52%	48%	1.340	290	1.050	940	-400	-14%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	630	21%	37%	41%	59%	150	10	140	50	-100	-16%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	546	18%	42%	43%	63%	120	0	120	40	-80	-15%
54 Reinigungsberufe	3.116	52%	42%	24%	34%	1.330	120	1.210	800	-530	-17%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.363	13%	4%	49%	61%	300	30	270	200	-100	-7%
611 Einkauf und Vertrieb	962	14%	3%	58%	69%	240	30	210	180	-60	-6%
62 Verkaufsberufe	5.269	45%	25%	21%	31%	950	-250	1.200	700	-320	-6%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.161	45%	29%	20%	31%	510	-170	680	420	-90	-3%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	621	33%	15%	29%	49%	110	-40	150	70	-40	-6%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.297	49%	23%	19%	17%	330	0	330	180	-150	-12%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.621	29%	51%	15%	39%	160	-110	270	40	-120	-7%
633 Gastronomie	1.298	26%	58%	16%	32%	110	-100	210	20	-90	-7%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.908	33%	14%	31%	47%	1.750	230	1.520	1.070	-680	-10%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	2.626	22%	4%	40%	53%	610	180	430	310	-300	-11%
714 Büro und Sekretariat	3.691	42%	22%	21%	41%	920	10	910	590	-330	-9%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.841	35%	5%	23%	46%	340	-60	400	210	-130	-7%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	991	31%	2%	18%	43%	130	-70	200	90	-40	-4%

# Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					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					
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	524	37%	9%	38%	55%	120	-10	130	80	-40	-8%	
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.938	40%	4%	20%	41%	430	10	420	240	-190	-10%	
732 Verwaltung	1.646	39%	3%	19%	41%	360	10	350	180	-180	-11%	
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>												
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.044	47%	6%	26%	41%	1.600	490	1.110	660	-940	-19%	
811 Arzt- und Praxishilfe	1.360	51%	10%	17%	33%	430	140	290	170	-260	-19%	
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.019	45%	5%	20%	43%	730	190	540	280	-450	-22%	
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	576	51%	11%	33%	45%	160	50	110	80	-80	-14%	
818 Pharmazie	503	46%	3%	37%	31%	90	10	80	40	-50	-10%	
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.527	50%	10%	17%	23%	700	200	500	310	-390	-15%	
821 Altenpflege	1.856	54%	6%	15%	19%	510	120	390	240	-270	-15%	
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.758	60%	9%	26%	26%	1.630	450	1.180	840	-790	-17%	
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.776	62%	6%	28%	28%	1.300	370	930	640	-660	-17%	
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	878	55%	17%	15%	15%	330	80	250	200	-130	-15%	
84 Lehrende und ausbildende Berufe	805	41%	20%	39%	50%	290	40	250	200	-90	-11%	

## III Regionale Beschäftigungssituation

### Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel spielt bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Der Schwalm-Eder-Kreis ist einer der wenigen Kreise, bei welchem die Engpässe nicht sinken, sondern stattdessen um zwei Prozentpunkte steigen, es aber immerhin zu einer etwas geringeren Dynamik in der Entwicklung des Mangels kommt. Der Kreis gehört weiterhin dem Entwicklungstyp 4 an. Hier befinden sich nach den aktuellen Prognosen vor allem ländliche Kreise, die weiter von den urbanen Zentren entfernt sind und bei welchen die Folgen des Demografischen Wandels bis 2026 deutlich ausgeprägt sein werden. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft werden deutliche Fachkräfteengpässe entstehen. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen, steigen diese Engpässe weiter an. Wie in vielen anderen Regionen Hessens zeigen sich aber 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 zu leicht sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es außerhalb des Schwalm-Eder-Kreises zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden im Schwalm-Eder-Kreis 3.970 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von 14 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zu den angrenzenden Kreisen Kassel und Hersfeld-Rotenburg sind die Mängel deutlich höher. Zudem liegen sie weit über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Schwalm-Eder-Kreis zwischen 2024 und 2026 um zwei Prozentpunkte wächst. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch vier Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nachlässt. Allerdings sinkt der Bedarf in einigen Nachbarkreisen deutlich, während er im Schwalm-Eder-Kreis weiter ansteigt. Damit ist dort der Einfluss des altersbedingten Ersatzbedarfes so hoch, dass die Auswirkungen von Pandemie oder Strukturwandel nur bedingt einen mäßigen Faktor darstellen.
- 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 15 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019 oder 7.300 Personen während bei den Akademiker\*innen ebenfalls ein Defizit von 15 Prozent bzw. 920 Personen vorliegt. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich bei den Akademiker\*innen die stärkste Vergrößerung der Lücke, jedoch steigt der Bedarf auf allen drei Qualifikationsniveaus. Zwar stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss weit weniger angespannt dar, doch fehlen auch hier sieben Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019. Insgesamt entspricht die Entwicklung damit weder jener der Nachbarkreise noch dem hessischen Durchschnitt. Während sich die Situation in fast allen hessischen Kreisen entspannt und stattdessen eine zunehmende Polarisierung zwischen weniger nachgefragten geringqualifizierten und weit häufiger nachgefragten akademisch qualifizierten Personen prognostiziert wird, sinken die Bedarfe im Schwalm-Eder-Kreis auch beim niedrigsten Qualifikationsniveau nur kaum.

## Schwalm-Eder-Kreis

- Ähnlich wie bei den Qualifikationsniveaus stellt sich die Situation im Schwalm-Eder-Kreis auch bei einem Blick auf einzelne Berufsgruppen dar. Zwar zeigen sich punktuell deutliche Unterschiede zwischen diesen, doch beziehen sie sich einzig auf die Höhe des Defizits. So verstärken sich die Engpässe in mehreren Berufsgruppen. Hierzu zählen beispielsweise die Berufe im Bereich Erziehung und Hauswirtschaft, wo das Defizit von -10 auf -17 Prozent bzw. 790 fehlende Arbeitskräfte steigt. Dies liegt vor allem am aktuell stattfindenden Ausbau der Betreuungsstrukturen im Kreis. Ebenso steigt wie in allen hessischen Kreisen der Bedarf bei den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege, des Rettungsdienstes und der Geburtshilfe von -16 auf -22 Prozent bzw. 450 Fehlende und in der Altenpflege von -14 auf -15 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019 und damit 270 Fehlende. Diese Entwicklung hängt sowohl mit der allgemeinen Alterststruktur der Bevölkerung als auch der Covid-19-Pandemie zusammen.

Auch in den Bereichen Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag (-760) und Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-400) erhöhen sich die Bedarfe, was vor allem durch den sich im Kreis stark entwickelnden Logistiksektor bedingt wird. Dessen Wachstum wurde durch die Pandemie nochmals verstärkt. Darüber hinaus wird zudem ein Anstieg der Bedarfe bei den Reinigungsberufen (-530) und im Bereich Unternehmensorganisation und -strategie (-300) prognostiziert.

Engpässe, die hingegen auf konstantem Niveau bleiben finden sich beispielsweise bei den handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (-370 Personen), bei den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen (-270 Personen), im Chemiebereich (-190 Personen) und bei den Berufen in Recht und Verwaltung (-190 Personen). Auch hier kommt vor allem das Alter der Belegschaften und damit der altersbedingte Ersatzbedarf zum Tragen. Gerade im Automobilbereich führt der Wandel hin zur Elektromobilität in weiten Teilen Hessens zu sinkenden Bedarfen, dies ist im Schwalm-Eder-Kreis jedoch bisher nicht der Fall.

Gleichzeitig wird für einige Berufsgruppen im Kreis auch eine Entspannung der Situation erwartet. Ein Beispiel dafür bildet die Berufsgruppe Büro und Sekretariat, wo der Bedarf an Arbeitskräften seit der letzten Prognose bis 2024 im Zuge der beschleunigten Digitalisierung um 240 auf nur noch 330 fehlende Personen gesunken ist. Ähnlich stellt sich die Lage bei den Verkaufsberufen (-320) dar, wo ebenfalls eine deutliche Entspannung zu verzeichnen ist. Maßgeblich dafür verantwortlich zeichnet sich der Strukturwandel des Einzelhandels hin zum immer stärkeren Online-Handel. In beiden genannten Bereichen jedoch entstehen im Schwalm-Eder-Kreis im Gegensatz zu vielen anderen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten bisher keine Überhänge. Zuletzt bleibt noch auf die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe hinzuweisen. Bei ihnen sinkt das Defizit in Folge der Einschränkungen durch die Pandemie in hohem Maße und es wird nur noch ein Mangel von 120 fehlenden Arbeitskräften erwartet. Dies sollte allerdings 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.

# Schwalm-Eder-Kreis

## Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Da sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 nochmals verschlechtert, werden für das Jahr 2026 im Schwalm-Eder-Kreis beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf, die sich auf alle Qualifikationsniveaus, jedoch mit besonderem Fokus auf Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch auf solche mit Studienabschluss beziehen sollten. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

### Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

In den ländlichen Kreisen Hessens ist der Demografische Wandel schon länger ein besonders großes Problem und das Finden passender Gegenmaßnahmen gestaltet sich schwierig. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Strategien ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie haben sich die Bedürfnisse vieler Menschen nach mehr Fläche zum Leben sowie einer größeren Nähe zur Natur gezeigt und es wurden 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. In ländlichen Kreisen wie dem Schwalm-Eder-Kreis 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. Dies kann vor allem vor dem Hintergrund der langen Fahrtzeiten für die im Kreis Wohnenden aber außerhalb Arbeitenden und der Entfernung zu den hessischen Hochschulen fokussiert werden. Erste gute Ansätze werden im Kreis bereits erprobt und auch die hessische Landesregierung unterstützt dies mit ihrem Aktionsplan „Starkes Land – gutes Leben“.

Kombiniert man den weiterhin unbedingt anzustrebenden Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel der anzustrebenden besseren medizinischen Versorgung sowie von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Gerade in Bezug auf Krankenhausbetten und Kinderärzte befindet sich der Schwalm-Eder-Kreis (Stand 2017) deutlich unter dem Durchschnitt der hessischen Kreise. Zudem gilt es, vor Ort ausgebaute und vorhandene Rahmenbedingungen ausreichend und passend zu bewerben. Darüber hinaus wird es in den kommenden Jahren besonders wichtig sein, das „soziale Netz“ um junge Menschen herum in den Regionen wiederaufzubauen. Denn durch das während der Pandemie fast völlig brachliegende Vereinsleben oder die lange Zeit der Schulschließungen sind die sozialen Kontakte (notwendigerweise) deutlich reduziert worden. Hier gilt es in den kommenden Jahren unterstützend tätig zu werden und die Vereine, Gruppen oder Organisationen, die durch die Pandemie finanzielle Einbußen hatten, zu stützen, um Jugendliche auch weiterhin zu binden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium. Durch das Angebot einer ansprechenden Betriebskultur und einer guten Work-Life-Balance könnten dabei Nachteile vor allem von ländlichen Regionen wie beispielsweise ein geringeres Lohnniveau ausgeglichen werden. Denkbare Zielgruppen können hier eventuell Berufseinsteiger\*innen oder Studienabsolvent\*innen sein oder auch Personen, die pandemiebedingt ihren Job verloren haben. Was die Ansprache und den Gewinn von Studienabsolvent\*innen betrifft, könnte sich der Aufbau von Kooperationen zwischen Hochschulen und dem Schwalm-

## Schwalm-Eder-Kreis

Eder-Kreis sowie dort vertretener kleiner und mittelständischer Unternehmen anbieten, um den derzeit meist fehlenden Kontakt zwischen unbekanntem Arbeitgebern und den potenziellen Fachkräften aus den Hochschulen zu fördern.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber\*innen** beobachtet. Der Schwalm-Eder-Kreis wies bereits zuvor eine überdurchschnittliche Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber\*innen auf. Dem gilt es mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** entgegenzuwirken. 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 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. 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.

Für die Lücken bei den Personen ohne Berufsausbildung könnte zudem über verstärkte Anwerbungsversuche in den Nachbarkreisen nachgedacht werden. Denn in fast allen Regionen Hessens und daher auch einigen umliegenden Kreisen wird bis 2026 ein Überhang an Personen ohne Berufsabschluss erwartet. So ließen sich möglicherweise einige Engpässe im Kreis relativieren. Zudem verfügt der Schwalm-Eder-Kreis zwar über eine niedrige Arbeitslosenquote jedoch auch über einen überdurchschnittlichen hohen Anteil **junger Arbeitsloser unter 25 Jahren** im Vergleich zu anderen hessischen Kreisen und Städten. Hier könnten passgenaue und zielgruppengerechte Maßnahmen das Potenzial bieten, diese **Personen zu aktivieren**, um den Arbeitskräfteengpässen so entgegenzuwirken.

### 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 Formate 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. 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 Not-

## Schwalm-Eder-Kreis

wendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es auf die bereits guten Rahmenbedingungen aufzubauen, die die Grundlage zur Vollzeitweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten. Diesem Ansatz kommt eine besondere Bedeutung zu, da der Schwalm-Eder-Kreis unter den hessischen Kreisen jener die dritthöchste Teilzeitquote aufweist.

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 zum Beispiel im Bereich Digitalisierung zu ermöglichen und sie an internen Optimierungsprozessen aktiv mitwirken lassen.

Zu guter Letzt bleibt bei diesem Handlungsansatz darauf hinzuweisen, dass moderne Unternehmen inzwischen viele Ansätze haben, Mitarbeiter\*innen zu binden und so ihre Fachkräfte zu sichern. Dabei spielen aber keineswegs nur „harte Faktoren“ wie Arbeitszeit oder Gehalt eine Rolle. Vielmehr liegt der Fokus von jungen Menschen auch auf der Unternehmenskultur im Gesamten. Die Themen Work-Life-Balance und Ausgleich zur Arbeit sind dabei für viele von ähnlich hoher Relevanz wie die Frage nach dem Sinn der eigenen Tätigkeit (Purpose). Gerade in den kommenden Jahren wird es auch gelten, die in der Krise neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit zu verfestigen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu kreativen Lösungen der Arbeitsprozesse zu ermöglichen. Gelingt dies, kann es dazu beitragen, Unternehmen das Image als attraktiver Arbeitgeber zu sichern – ein Faktor, der durch Digitalisierung und Soziale Medien zunehmend an Relevanz gewinnt. Denn wer dort aktiv ist, sich selbst präsentiert und als attraktiv wahrgenommen wird, kann sich im künftigen Wettbewerb um Fachkräfte in eine besonders gute Ausgangsposition bringen.

# Schwalm-Eder-Kreis

## 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

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

### I.2 Wanderungsbewegungen

<b>Natürlicher Saldo</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
<b>Wanderungssaldo</b>	
<b>Definition:</b>	Saldo aus Zu- und Abgängen innerhalb des Jahres 2019 bezogen auf die Bevölkerung am 31.12.2018 (Fortschreibung des Zensus 2011).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstatistik des Bundes und der Länder und eigene Berechnungen
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre</b>	
<b>Definition:</b>	Saldo aus Zu- und Abgängen der Altersgruppe 18-24 Jahre bezogen auf die Bevölkerung der Altersgruppe 18-24 Jahre am 31.12.2019.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

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

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.</li> <li>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.</li> </ol> <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>
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote Frauen</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Teilzeitquote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Ausbildungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

<b>Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Arbeitslosenquote</b>	
<b>Definition:</b>	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.
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Arbeitslose (absolut)</b>	
<b>Definition:</b>	Als arbeitslos werden Personen gezählt, die <ul style="list-style-type: none"> <li>- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben,</li> <li>- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen</li> <li>- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind</li> <li>- in der Bundesrepublik Deutschland wohnen,</li> <li>- nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben,</li> <li>- sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2020).</li> </ul>
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Einpendlerquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Auspendlerquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

## I.4 Bildung und Soziales

<b>Betreuungsquote Vorschulkinder*</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Schulabgänger</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Schulabgänger im Jahr 2019
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt
<b>Schulen</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der unterschiedlichen Schulformen in 2019
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt

## Schwalm-Eder-Kreis

<b>SGB-II-Quote</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	
<b>Definition:</b>	Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten nach dem SGB II Personen, die <ul style="list-style-type: none"> <li>- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze von 65 Jahren und 3 Monaten noch nicht erreicht haben</li> <li>- erwerbsfähig sind,</li> <li>- hilfebedürftig sind sowie</li> <li>- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.</li> </ul> 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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	
<b>Definition:</b>	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die einen laufenden Leistungsanspruch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) haben und gleichzeitig Bruttoeinkommen aus abhängiger Beschäftigung beziehen (Jahresdurchschnitt 2020).
<b>Quelle:</b>	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Bruttoinlandsprodukt, nämlich der Jahreswert (2018) aller in der Region produzierten Waren und Dienstleistungen in Euro, pro Einwohner (Bevölkerung gemessen im Jahresdurchschnitt 2018).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Median Entgelt</b>	
<b>Definition:</b>	Mittleres monatliches Bruttoarbeitsentgelt der am 31.12. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende (Stichtag 31.12.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Steuereinnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände (netto) je Einwohner im Jahr 2019.
<b>Quelle:</b>	Hessisches Statistisches Landesamt

### I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

<b>Durchschnittliche PKW-Fahrtzeit (in Minuten) zu Autobahnauffahrten, Bahnhöfen, Ober- und Mittelzentren</b>	
<b>Definition:</b>	Flächengewichteter Durchschnittswert der Pkw-Fahrzeiten zur nächsten Autobahnauffahrt, den nächsten IC/EC/ICE-Bahnhöfen, Oberzentren oder Mittelzentren (Stand: 2018).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>
<b>PKWs je 1.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	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).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>

# Schwalm-Eder-Kreis

<b>Ärzte je 100.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner</b>	
<b>Definition:</b>	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutkranke je 10.000 Einwohner (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	Krankenhausverzeichnis (Stand: 31.12.2017). Hrsg.: Statistische Ämter des Bundes und der Ämter; Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre</b>	
<b>Definition:</b>	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (Stand: 2017).
<b>Quelle:</b>	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: <a href="http://www.inkar.de">www.inkar.de</a>

## II Ergebnisse aus regio pro

<b>Beschäftigte 2019</b>	
<b>Definition:</b>	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2019 (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
<b>Prognose</b>	
<b>Definition:</b>	Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen: <a href="http://www.regio-pro.eu">www.regio-pro.eu</a>
<b>Quelle:</b>	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%

## Schwalm-Eder-Kreis

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