



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



**regio** **pro**  
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

## Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

### Regionaldossier **Stadt Kassel**

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](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> .....	12
<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.

# Stadt Kassel

## I Ausgangslage

Kassel ist drittgrößte Stadt Hessens und die einzige Großstadt in Nordhessen. Die Stadt ist Hochschulstandort und es haben sich verschiedene Forschungseinrichtungen angesiedelt. Die Stadt Kassel gehört gemeinsam mit dem Landkreis Kassel zu den führenden Regionen im Bereich der dezentralen Energien und der Effizienztechnologien in Deutschland. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten haben das Verarbeitende Gewerbe, der Dienstleistungssektor und das Gesundheits- und Sozialwesen eine hervorgehobene Bedeutung. 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 gut vergleichbarer Kreise und Hessens dargestellt.



### I.1 Bevölkerungsdaten

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	202.137	236.764	159.878	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	+4,0	-2,9	+13,7	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	+3,3	-1,6	+6,7	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	32,7	41	29,1	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	26	22,4	27,6	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	19	7,4	20,3	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Natürlicher Saldo (in %) (2018)</b>	0,3	-4,8	1,9	-1,1
<b>Wanderungssaldo (in %) (2018)</b>	+2,4	+5,6	+2,4	+4,6
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)</b>	+8	-2,4	+11,8	+2,2

### Zuzüge/Fortzüge

	Stadt Kassel		Kreis Kassel		Stadt Darmstadt		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+15.412	-14.920	+15.482	-14.161	+13.966	-13.581	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+12	-13	+17	-15	+7	-9	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+29	-19	+16	-20	+36	-21	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+19	-21	+15	-15	+23	-24	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+28	-34	+33	-30	+26	-35	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+8	-8	+11	-12	+6	-7	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+4	-5	+8	-8	+2	-4	+5	-5

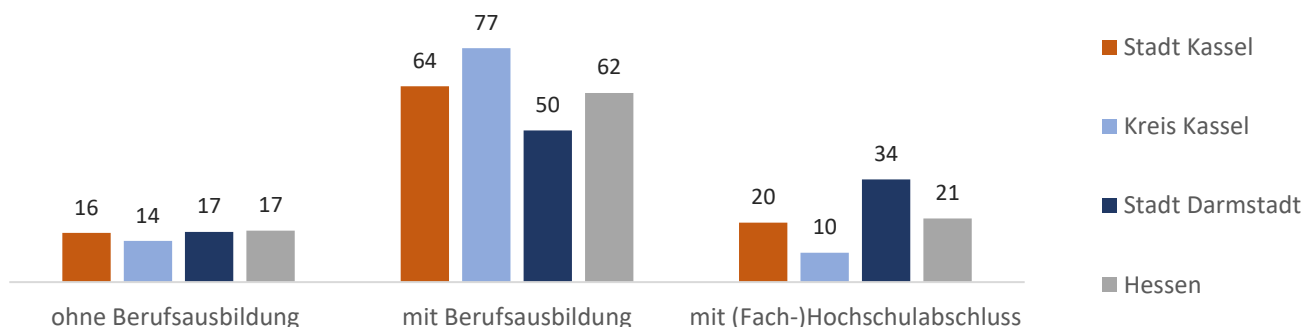
<sup>1</sup> Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

### Beschäftigungsdaten

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	112.850	74.877	105.338	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	10,2	8,7	8,9	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	18,6	23,3	16,4	20,1
Teilzeitquote (in %)	34,9	28,3	29,3	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	24.914	18.231	19.305	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	65,5	64,6	62,9	60,9
davon im Nebenjob (in %)	34,5	35,4	37,1	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	54,4	61,8	57,4	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	49,9	57,7	54,8	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	5,3	4,8	4,2	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	5,5	2,5	4,9	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	9.092	5.547	5.482	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	8,4	4,3	6,2	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	6,2	3,3	6,1	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	7,6	4,1	6,6	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	26,1	27,0	30,4	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	10,1	11,7	10,6	10,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	57,5	46,5	68,9	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	35,8	56,5	48,8	10,5

### Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	57,9	63,8	64,5	61
<b>Schulabgänger</b>	1.780	2.016	1.718	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	14,2	19,3	13,1	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	40,7	49,6	29,9	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	37,9	26,6	52,4	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,1	1,6	1,9	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	31	49	21	1159
Hauptschulen	1	1	1	100
Realschulen	3	1	3	131
Gymnasien	8	3	11	186
Integrierte Gesamtschulen	7	14	7	241
Berufsschulen	7	2	7	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	14,7	5,8	10,5	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	16.517	7.075	9.182	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,3	10,0	11,1	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,2	9,5	10,2	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,7	63,9	65,1	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	14,8	16,7	13,7	16,1
davon Ausländer (in %)	49,6	35,1	50,4	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	40,1	37,3	42,8	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	3.996	1.729	2.362	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	46,9	49,3	40,0	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	5,4	6,4	5,1	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	3.768	1.609	2.262	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	51,5	50,2	58,4	54,7
davon in VZ (in %)	15,4	15,2	20,3	18,9
davon in TZ (in %)	36,1	35,0	38,1	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	30,1	32,6	25,4	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	51.960 €	30.500 €	77.892 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.595 €	3.624 €	4.408 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	1.428 €	1.079 €	1.849 €	1.639 €

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	6	16	3	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	7	22	0	22
zu Oberzentren	0	22	0	25
zu Mittelzentren	0	9	0	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	433	605	452	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	221	118	214	141
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	131,0	24,0	96,6	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	6,8	4,3	6,1	4,6

# Stadt Kassel

## II Ergebnisse aus regio pro

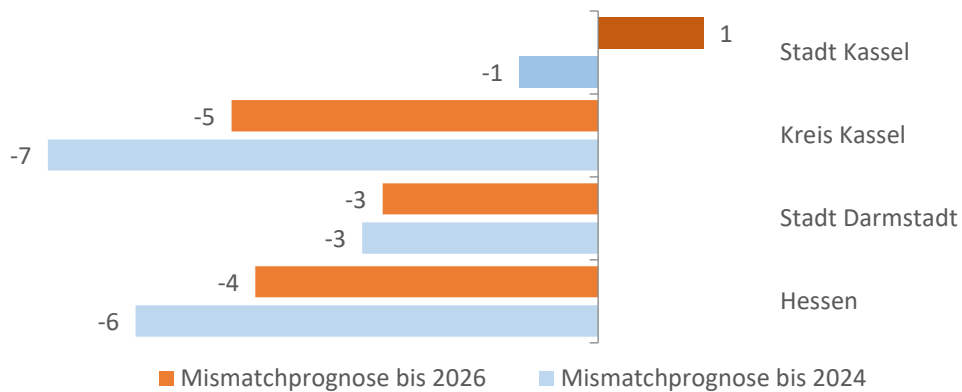
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für die Stadt Kassel im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

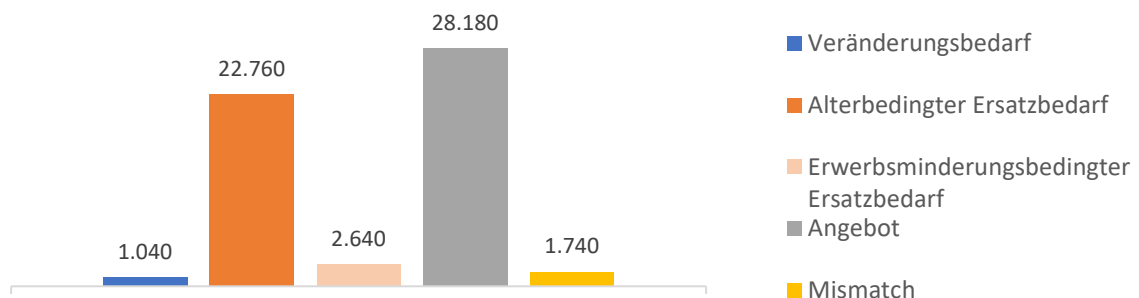
Mismatchprognose für die Stadt Kassel und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	1.740	-4.060	-3.240	-131.240

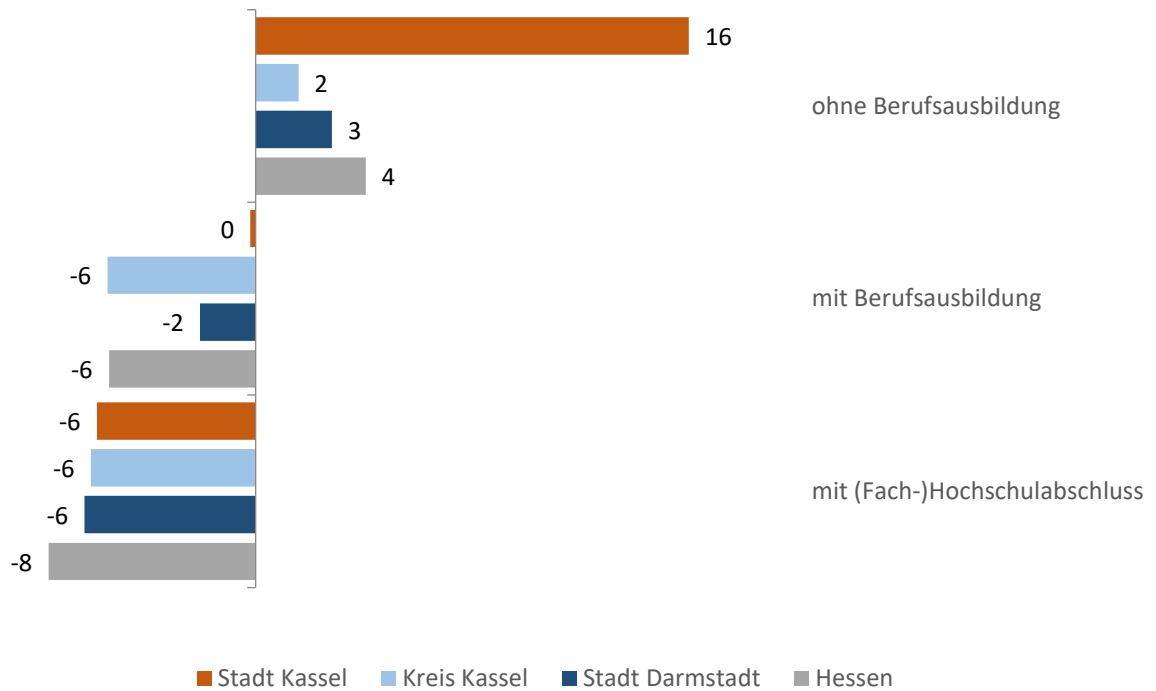
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 in der Stadt Kassel





## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



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

	Stadt Kassel	Kreis Kassel	Stadt Darmstadt	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	3.430	190	560	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-170	-3.730	-1.230	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-1.520	-520	-2.570	-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>											
12 Gartenbauberufe und Floristik	955	25%	11%	48%	29%	170	-30	200	290	120	13%
121 Gartenbau	851	24%	10%	46%	29%	170	-20	190	290	120	14%
<b>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	1.069	7%	2%	52%	49%	130	-20	150	190	60	6%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	506	4%	1%	50%	58%	60	0	60	70	10	2%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	907	27%	7%	49%	30%	190	20	170	270	80	9%
24 Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	2.977	3%	2%	64%	52%	430	-170	600	580	150	5%
242 Metallbearbeitung	1.818	3%	1%	63%	52%	250	-100	350	360	110	6%
244 Metallbau und Schweißtechnik	935	4%	3%	67%	50%	140	-60	200	180	40	4%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.830	5%	1%	70%	62%	590	-340	930	720	130	2%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.605	5%	1%	71%	59%	490	-260	750	590	100	2%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.225	6%	3%	69%	68%	80	-100	180	120	40	3%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.395	6%	1%	70%	57%	580	-30	610	630	50	1%
262 Energietechnik	1.796	4%	1%	70%	62%	330	-10	340	320	-10	-1%
263 Elektrotechnik	1.145	8%	2%	70%	50%	210	-10	220	230	20	2%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.149	10%	1%	72%	55%	460	-150	610	520	60	2%
271 Technische Forschung und Entwicklung	576	10%	1%	66%	56%	60	-30	90	80	20	3%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	848	17%	2%	71%	37%	140	-30	170	160	20	2%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.725	6%	1%	74%	60%	280	-100	380	310	30	2%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.951	46%	22%	45%	24%	540	70	470	900	360	12%
293 Speisenzubereitung	2.571	45%	24%	43%	20%	480	60	420	840	360	14%
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	1.463	22%	3%	57%	35%	310	20	290	320	10	1%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	1.324	23%	3%	56%	35%	280	20	260	290	10	1%

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

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 Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.919	23%	6%	52%	36%	370	80	290	360	-10	-1%
321 Hochbau	1.543	27%	7%	47%	35%	280	70	210	260	-20	-1%
33 (Innen-)Ausbauberufe	667	9%	6%	52%	47%	150	30	120	200	50	7%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.559	12%	16%	59%	31%	840	30	810	760	-80	-3%
341 Gebäudetechnik	1.438	19%	26%	60%	25%	580	20	560	520	-60	-4%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	559	2%	5%	63%	28%	150	20	130	130	-20	-4%
343 Ver- und Entsorgung	562	5%	2%	56%	31%	150	10	140	150	0	0%
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	533	27%	4%	61%	54%	100	20	80	130	30	6%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2.749	12%	2%	63%	35%	400	70	330	370	-30	-1%
431 Informatik	850	12%	2%	65%	37%	120	20	100	100	-20	-2%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	540	12%	3%	68%	53%	80	10	70	60	-20	-4%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	515	10%	2%	65%	33%	90	10	80	100	10	2%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	844	14%	1%	56%	30%	110	30	80	110	0	0%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	9.240	20%	29%	55%	48%	1.810	-140	1.950	1.700	-110	-1%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	7.991	21%	34%	52%	48%	1.650	-100	1.750	1.440	-210	-3%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	5.214	15%	24%	69%	50%	1.780	-70	1.850	1.570	-210	-4%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4.428	16%	29%	69%	53%	1.650	-70	1.720	1.490	-160	-4%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.771	32%	24%	63%	36%	580	0	580	630	50	3%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.653	32%	25%	63%	38%	550	0	550	590	40	2%
54 Reinigungsberufe	5.250	54%	34%	49%	38%	1.780	90	1.690	2.310	530	10%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.025	14%	5%	72%	52%	450	-90	540	470	20	1%
611 Einkauf und Vertrieb	2.136	13%	5%	75%	59%	340	-70	410	350	10	0%
612 Handel	551	11%	3%	68%	36%	50	-20	70	70	20	4%
62 Verkaufsberufe	8.416	42%	23%	47%	26%	630	-720	1.350	1.710	1.080	13%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.341	42%	27%	46%	25%	330	-480	810	1.200	870	16%

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				
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.735	42%	12%	54%	30%	130	-170	300	210	80	5%
623 Verkauf von Lebensmitteln	949	38%	23%	37%	28%	170	-10	180	200	30	3%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	4.928	31%	44%	40%	24%	400	-50	450	660	260	5%
632 Hotellerie	512	27%	20%	45%	41%	80	0	80	110	30	6%
633 Gastronomie	3.981	32%	50%	36%	19%	280	-30	310	520	240	6%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung u. -organisation	16.201	33%	8%	62%	33%	3.030	-160	3.190	3.580	550	3%
711 Geschäftsführung und Vorstand	557	13%	6%	56%	39%	200	0	200	170	-30	-5%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	5.356	21%	3%	67%	44%	870	-90	960	890	20	0%
714 Büro und Sekretariat	9.233	41%	12%	59%	25%	1.760	-70	1.830	2.240	480	5%
715 Personalwesen und -dienstleistung	947	31%	1%	64%	31%	170	0	170	210	40	4%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	5.648	30%	2%	70%	26%	960	-120	1.080	990	30	1%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.968	27%	1%	71%	25%	430	-130	560	450	20	1%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.916	31%	4%	72%	29%	340	-20	360	370	30	2%
723 Steuerberatung	764	36%	4%	65%	19%	190	30	160	170	-20	-3%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	6.539	38%	2%	66%	17%	1.410	100	1.310	1.370	-40	-1%
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	857	28%	4%	62%	20%	120	0	120	170	50	6%
732 Verwaltung	5.460	39%	2%	68%	17%	1.210	80	1.130	1.160	-50	-1%
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	11.188	41%	5%	53%	24%	3.200	1.120	2.080	2.530	-670	-6%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.692	44%	7%	55%	16%	690	290	400	590	-100	-4%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	5.301	39%	4%	57%	17%	1.600	560	1.040	1.120	-480	-9%
814 Human- u. Zahnmedizin	1.339	25%	1%	39%	31%	410	140	270	360	-50	-4%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	781	57%	11%	44%	41%	230	80	150	180	-50	-6%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.736	46%	10%	46%	26%	970	250	720	940	-30	-1%
821 Altenpflege	2.232	54%	6%	41%	26%	740	230	510	600	-140	-6%
823 Körperpflege	770	41%	24%	45%	23%	100	20	80	170	70	9%
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	615	23%	5%	61%	31%	120	20	100	110	-10	-2%

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					
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	7.541	57%	8%	47%	25%	1.950	500	1.450	1.610	-340	-5%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6.492	57%	7%	45%	25%	1.630	440	1.190	1.350	-280	-4%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	889	62%	15%	53%	#WERT!	320	60	260			
84 Lehrende und auszubildende Berufe	4.842	46%	24%	42%	24%	760	170	590	790	30	1%
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	629	60%	11%	36%	33%	180	20	160	170	-10	-2%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	3.201	45%	31%	38%	14%	280	130	150	310	30	1%
<b>9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung</b>											
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- u. wirtschaftswissenschaftl. Berufe	541	36%	16%	52%	39%	110	20	90	130	20	4%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.842	30%	4%	60%	35%	320	-10	330	400	80	4%
921 Werbung u. Marketing	1.054	33%	5%	61%	41%	140	-10	150	200	60	6%
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	732	16%	15%	39%	27%	80	-50	130	130	50	7%

## 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 Regionen Hessens etwas entspannen. Die Stadt Kassel als Zentrum Nordhessens und Hessens drittgrößte Stadt ist von den Auswirkungen des Demografischen Wandels bisher nur in geringem Maße betroffen. Denn sie gehört weiterhin dem Entwicklungstyp 1 an. In diesem befinden sich in den aktuellen Prognosen vor allem hessische Großstädte, die die Folgen des Demografischen Wandels bis 2026 weiterhin oder sogar besser als in den Prognosen bis 2024 ausgleichen können. Insbesondere aufgrund der Attraktivität der Regionen in diesem Typ gelingt es ihnen, innerdeutsche und ausländische Migrant\*innen anzuziehen, die dem demografischen Effekt entgegenwirken. Darüber hinaus schaffen die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots, die mögliche Engpässe ausreichend kompensieren kann. Daneben zeigen sich jedoch in den Kreisen und Städten des Typs 1 wie auch in den anderen Regionen Hessens die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie sowie die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen führen zum Teil zu größeren wirtschaftlichen Umwälzungen und zudem zu stagnierenden oder sogar sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen.

- **Bis zum Jahr 2026 wird in der Stadt Kassel voraussichtlich ein Überhang von 1.740 Arbeitskräften entstehen.** Dies bedeutet, dass sich die Situation im Vergleich zur letzten Prognose bis 2024 verbessert und ein leichtes Defizit an Arbeitskräften von einem Prozent zu einem leichten Überhang gleicher Größe wird. Gegenüber den ausgewählten Vergleichsregionen Kreis Kassel und Darmstadt stellt sich die Lage damit deutlich besser dar. Auch der hessische Durchschnitt der Prognose entspricht einem gemäßigten Defizit und nicht wie in der Stadt Kassel einem leichten Überhang. Die prognostizierte Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in der Stadt Kassel zwischen 2024 und 2026 ist maßgeblich auf die direkten und indirekten Folgen der Covid-19-Pandemie und die daraufhin sinkenden wirtschaftlich bedingten Arbeitskräftebedarfe zurückzuführen.
- Bezüglich der Qualifikation der Arbeitskräfte zeigt sich in der Stadt Kassel jedoch eine besonders starke Polarisierung, denn deutliche Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** entstehen. Während bei den Personen ohne Berufsabschluss ein im hessischen Vergleich enorm hoher Überhang von rund 3.430 Personen bzw. 16 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Jahr 2019 entsteht, eine Entwicklung, die allerdings auch in den anderen Großstädten zu beobachten ist, liegt die Stadt Kassel bei den Akademiker\*innen mit einem Defizit von 1.520 Personen bzw. sechs Prozent der im Jahr 2019 auf diesem Qualifikationsniveau Beschäftigten nur leicht unter dem hessischen Durchschnitt. Bei den Personen mit Berufsabschluss zeigt sich hingegen eine ausgeglichene Lage, während in vielen übrigen hessischen Regionen gerade Fachkräfte mit Berufsabschluss fehlen. So sind auch in der ländlichen Umgebung Kassels deutliche Defizite vorhanden.
- Wie schon in Bezug auf die gesamte Stadt Kassel wird auch bei den meisten Berufsgruppen für 2026 eine ausgeglichene Situation von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage oder eine Entspannung der Lage erwartet. Punktuell werden trotzdem vom allgemeinen Trend abweichende Muster prognostiziert. So wird erwartet, dass die Engpässe im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege um zwei Prozent steigen und 480 fehlende Beschäftigte umfassen

## Stadt Kassel

werden. Hinzu kommen 340 fehlende Beschäftigte im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftlichen Berufe und 140 im Bereich der Altenpflege sowie 100 Fehlende im Beruf der Arzt- und Praxishilfe. Die besonderen Bedarfe in Zeiten von Pandemie und alternder Bevölkerung zeigen sich in diesen Branchen auch in der Stadt Kassel. Daneben werden Engpässe vor allem im Bereich der Logistik und den damit zusammenhängenden Berufsgruppen erwartet. Dies sind einerseits die Führer\*innen von Fahrzeug und Transportgeräten, wo 210 fehlende Beschäftigte bis zum Jahr 2026 prognostiziert werden und andererseits die Berufe in Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie dem Güterumschlag, wo ebenfalls 210 Personen fehlen werden.

Ganz anders stellt sich die Situation jedoch in vielen anderen Berufsgruppen dar, wo zum Teil deutliche Überhänge an Beschäftigten entstehen werden. So zeigen sich die Auswirkungen der Pandemie beispielsweise sehr deutlich im Bereich des Verkaufs ohne Produktspezialisierung, wo der Überhang durch Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie und den Strukturwandel im Einzelhandel auf 870 Personen anwachsen wird. Auch der Strukturwandel im Automobilbereich wird sichtbar und die Defizite in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen (130) und im Bereich Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik (40) entwickeln sich zu Überhängen. Die gleiche Tendenz zeigt sich aufgrund der Digitalisierung u.a. in den Bereichen Büro und Sekretariat (480) sowie Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (30), wo sich Defizite ebenfalls zu Überhängen entwickeln. Zudem steigen auch die Überhänge bei den Reinigungsberufen (530) und den Berufen der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (360) an. Insgesamt sind bei diesen Überhängen vor allem Personen ohne Ausbildung oder mit Berufsausbildung von den Trends wie der Digitalisierung und dem Strukturwandel sowie deren Folgen betroffen.

### **Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation**

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

#### *Weitere Personen für eine Beschäftigung in der Stadt gewinnen*

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer\*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die die Chancen der digitalen Infrastruktur nutzen, können ihren Arbeitskräftemangel besonders gut entgegenwirken. In Großstädten wie der Stadt Kassel bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch die Nutzung von Pendlerhubs in anderen Kreisen **mehr Personen gewonnen werden können, die in der Stadt arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Dies könnte insbesondere auf die vergleichsweise hohen Akademikerrücken in der Stadt abzielen. Die Anziehungskraft der Großstadt inklusive ihrer Hochschulen und der guten digitalen und sozialen Infrastruktur sollten auch weiterhin ein Garant dafür sein, dass weitere Personen nach Kassel migrieren werden. Trotzdem sollten in Folge der Pandemie mehrere Aspekte beachtet werden, die sich perspektivisch auf die Situation auswirken könnten. Zuerst sind hier die Folgen für den stationären Einzelhandel und die Kulturwirtschaft zu nennen. Beide gilt es

## Stadt Kassel

nach der Pandemie wieder zu stabilisieren, um deren Anziehungskraft zu erhalten. Zudem könnte das während der Pandemie vermehrt wahrgenommene Bedürfnis nach (Wohn-)Raum und Natur in Kombination mit steigenden Mieten in Großstädten perspektivisch dazu führen, dass wieder mehr Leute die Großstadt verlassen. Dem gilt es frühzeitig entgegen zu wirken.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber\*innen** beobachtet. Daher werden auch in Regionen mit nur geringen Mängeln bei den Personen mit Berufsausbildung **Maßnahmen zur Aktivierung** in den kommenden Jahren eine besondere Relevanz besitzen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Der Stadt Kassel gelang es bisher sehr gut, junge Menschen auszubilden und auf dieses Fundament kann weiterhin aufgebaut werden. Gelingt dies, bieten sie ein großes Potenzial. Zudem könnten dabei verstärkt die wenigen Berufsgruppen mit wachsenden Engpässen in Kassel fokussiert werden. Dazu zählen beispielsweise die gesundheitlichen und die erzieherischen Berufe sowie der Bereich der Logistik, die durch passende Orientierungsmaßnahmen und weitere Anreize für die potenziellen Auszubildenden attraktiv gestaltet werden könnten.

Daneben verfügt die Stadt Kassel über die zweithöchste **Arbeitslosenquote** innerhalb der hessischen Kreise und Städte. Dies sollte als Potenzial gesehen werden, das es zu **aktivieren** gilt. Gelingt dies, bilden sie einen großen und möglicherweise schon sehr erfahrenen Pool an Beschäftigten, denn sowohl der Anteil junger Menschen als auch der Anteil Langzeitarbeitsloser unter ihnen ist eher gering.

### Potenziale von in der Stadt beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden**, indem besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate sichergestellt wird, um so erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. Gerade bei Letzteren bietet sich möglicherweise durch pandemiebedingte Freisetzungen oder Frühverrentungen die Chance, Beschäftigte für andere Berufe und Tätigkeiten zu gewinnen. Dies trifft vor allem auf von Corona-Pandemie und Strukturwandel besonders betroffene Wirtschaftsbereiche wie den Tourismus, das Gastgewerbe sowie das Eventmanagement zu und sollte insbesondere im Hinblick auf akademisch qualifizierte Beschäftigte geschehen. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es die stark unterdurchschnittlichen Betreuungsmöglichkeiten in Kassel auszubauen und so die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele weitere Frauen zu schaffen, die bisher in Teilzeit arbeiten. Zudem könnte dies auch dazu führen den Anteil erwerbstätiger Frauen in Kassel zu erhöhen, ein Wert, bei dem die Stadt das Schlusslicht der hessischen Kreise und Städte bildet.



## Stadt Kassel

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

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

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

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

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

### I.1 Bevölkerungsdaten

<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: 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.
<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

<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>

<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>	Zuzüge/Fortzüge

## Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

### Lesebeispiel: Berufsprognose

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

## Stadt Kassel

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