



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

Werra-Meißner-Kreis

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

I Ausgangslage	2
I.1 Bevölkerungsdaten.....	2
I.2 Wanderungsbewegungen	2
I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	3
I.4 Bildung und Soziales	4
I.5 Infrastruktur und Nahversorgung	5
II Ergebnisse aus regio pro	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen	8
III Regionale Beschäftigungssituation	11
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)	15
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	20
Abkürzungsverzeichnis	21

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

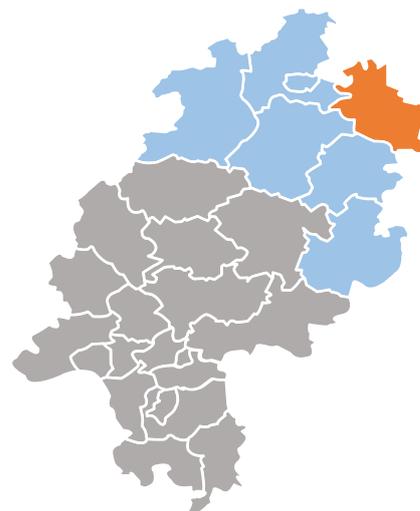
Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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.

Werra-Meißner-Kreis

I Ausgangslage

Der Werra-Meißner-Kreis, im Nordosten Hessens gelegen, ist geprägt von mittelständischen Unternehmen. Schwerpunkte der örtlichen Wirtschaft sind Zulieferbetriebe für die Automobilindustrie, der Maschinenbau sowie die Kunststoff- und Papierverarbeitung. Dementsprechend gibt es viele Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes. Weiter sind viele Menschen im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Der Dienstleistungssektor spielt eine vergleichsweise geringe Rolle. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Bevölkerungsstand	100.629	120.719	236.764	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	-8,1	-5,1	-2,9	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	-3,1	-2,7	-1,6	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	42,4	40,2	41	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	22,1	23,2	22,4	24,6
Ausländeranteil (in %)	7,8	10,1	7,4	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-6,9	-3,5	-4,8	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+3,3	+2,8	+5,6	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	-1,7	-1,4	-2,4	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

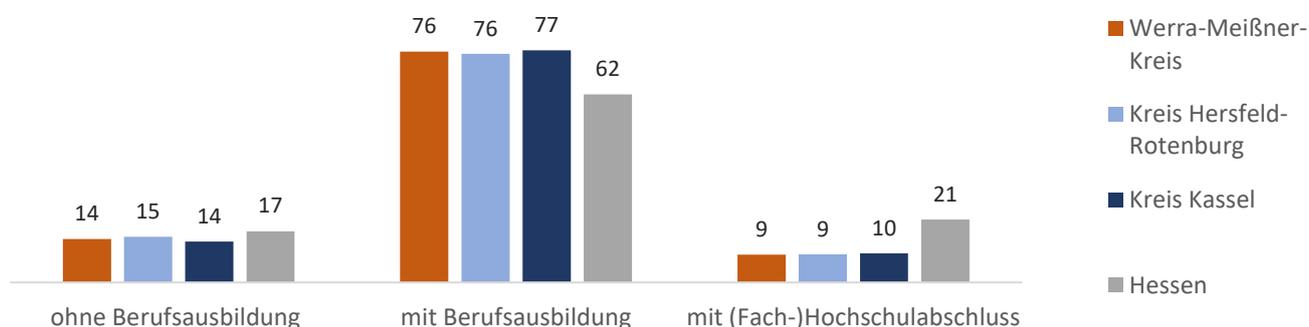
	Werra-Meißner-Kreis		Kreis Hersfeld-Rotenburg		Kreis Kassel		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+6.558	-6.228	+9.234	-8.892	+15.482	-14.161	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+16	-14	+18	-15	+17	-15	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+20	-23	+20	-22	+16	-20	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+15	-18	+16	-16	+15	-15	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+31	-27	+32	-31	+33	-30	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+11	-11	+10	-10	+11	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+8	-8	+6	-7	+8	-8	+5	-5

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

Beschäftigungsdaten

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	28.596	49.147	74.877	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	9,3	10,2	8,7	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	23,7	21,2	23,3	20,1
Teilzeitquote (in %)	38,3	28,8	28,3	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	7.836	9.914	18.231	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	68,9	66,4	64,6	60,9
davon im Nebenjob (in %)	31,1	33,6	35,4	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	57,9	61,2	61,8	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	55,1	56,7	57,7	56
Ausbildungsquote (in %)	5,6	5,3	4,8	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	3,0	3,0	2,5	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	2.899	2.574	5.547	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	5,6	4,0	4,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,7	2,7	3,3	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	5,7	4,1	4,1	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	24,9	30,1	27,0	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	11,8	11,2	11,7	10,3
Eipendlerquote (in %)	23,9	30	46,5	15
Auspendlerquote (in %)	41,1	28,4	56,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Werra-Meißner-Kreis

I.4 Bildung und Soziales

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	61,6	60,7	63,8	61
Schulabgänger	960	1.129	2.016	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	23,2	22,2	19,3	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	52,1	47,4	49,6	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	20,8	26,6	26,6	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,1	1,4	1,6	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	21	30	49	1159
Hauptschulen	1	0	1	100
Realschulen	1	1	1	131
Gymnasien	2	2	3	186
Integrierte Gesamtschulen	8	9	14	241
Berufsschulen	2	3	2	116
SGB-II-Quote (in %)	8,1	5,6	5,8	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	4.218	3.480	7.075	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	8,6	9,2	10,0	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,2	8,4	9,5	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	62,7	65,0	63,9	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	18,6	17,3	16,7	16,1
davon Ausländer (in %)	28,4	32,2	35,1	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	38,2	43,1	37,3	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	998	882	1.729	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	44,0	51,0	49,3	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	7,0	9,0	6,4	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	937	808	1.609	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	54,3	49,7	50,2	54,7
davon in VZ (in %)	16,5	17,2	15,2	18,9
davon in TZ (in %)	37,8	32,5	35,0	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	27,3	33,9	32,6	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	25.085 €	36.666 €	30.500 €	45.700 €
Median Entgelt	2.993 €	3.014 €	3.624 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	922 €	1.056 €	1.079 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	10	8	16	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	26	11	22	22
zu Oberzentren	37	39	22	25
zu Mittelzentren	6	7	9	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	603	625	605	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	117	130	118	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	58,4	86,1	24,0	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	2,5	4,4	4,3	4,6

Werra-Meißner-Kreis

II Ergebnisse aus regio pro

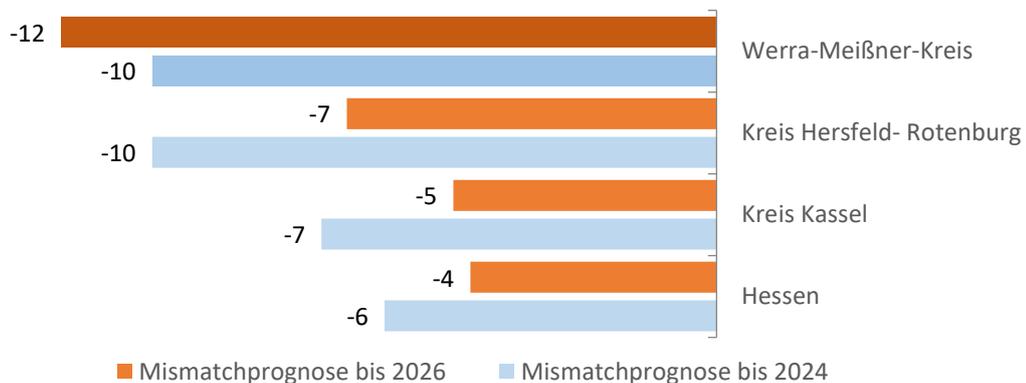
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Werra-Meißner-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

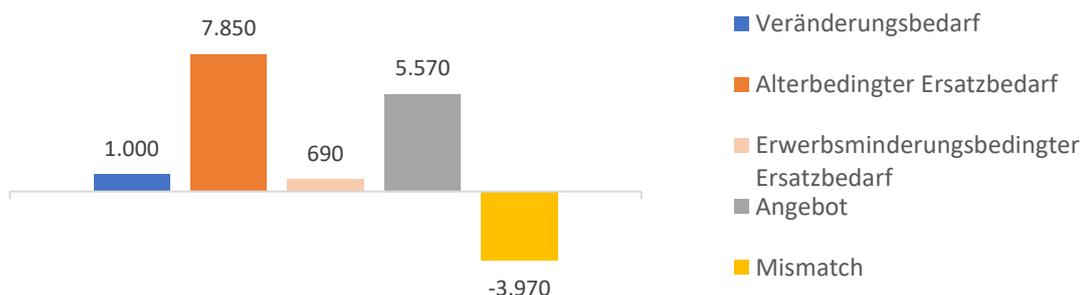
Mismatchprognose für den Werra-Meißner-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

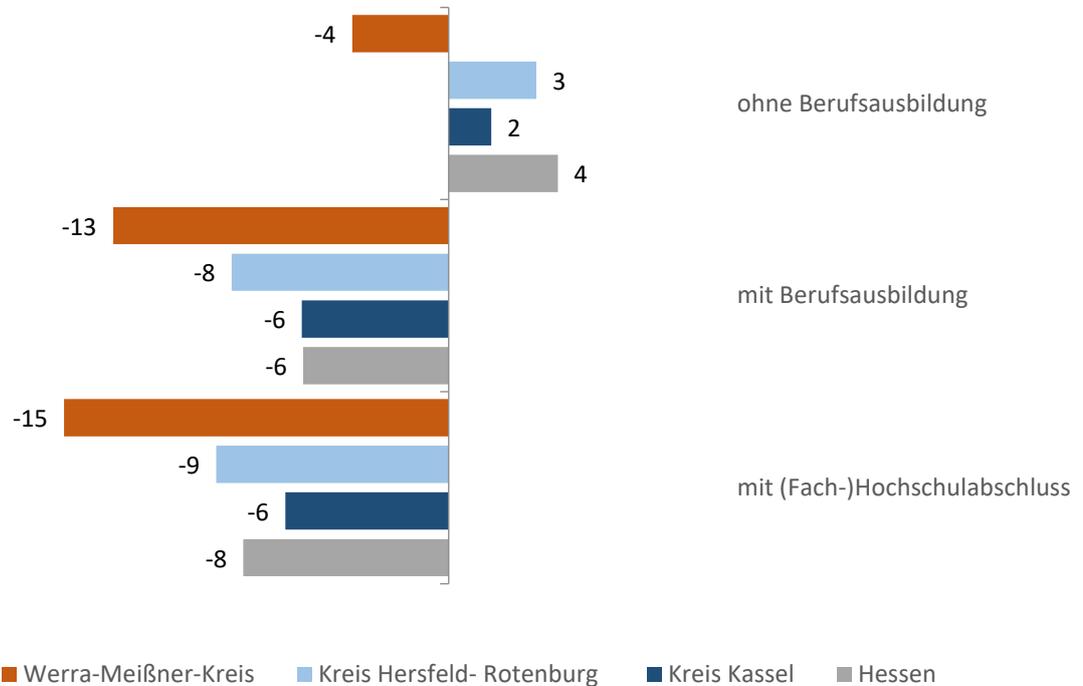
	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-3.970	-3.660	-4.060	-131.240

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Werra-Meißner-Kreis



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Werra-Meißner-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Werra-Meißner-Kreis	Kreis Hersfeld- Rotenburg	Kreis Kassel	Hessen
ohne Berufsausbildung	-180	280	190	21.170
mit Berufsausbildung	-3.330	-3.480	-3.730	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-460	-460	-520	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	653	18%	24%	25%	24%	180	20	160	100	-80	-12%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	673	5%	5%	20%	37%	160	-10	170	150	-10	-1%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.222	2%	4%	33%	45%	230	-60	290	210	-20	-2%
242 Metallbearbeitung	591	2%	3%	39%	50%	110	-30	140	110	0	0%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.217	7%	4%	25%	63%	150	-60	210	130	-20	-2%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	790	8%	4%	25%	68%	130	-40	170	110	-20	-3%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	668	5%	4%	28%	59%	130	-20	150	100	-30	-4%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	591	8%	2%	39%	63%	110	-20	130	90	-20	-3%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.016	41%	21%	16%	25%	260	30	230	190	-70	-7%
293 Speisenzubereitung	779	48%	22%	17%	20%	200	20	180	150	-50	-6%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
32 Hoch- und Tiefbauberufe	813	6%	5%	35%	39%	170	30	140	120	-50	-6%
321 Hochbau	660	6%	6%	32%	33%	140	20	120	100	-40	-6%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	922	12%	21%	17%	31%	380	30	350	220	-160	-17%
341 Gebäudetechnik	535	18%	33%	13%	27%	290	30	260	170	-120	-22%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3.481	10%	1%	42%	36%	450	-130	580	450	0	0%
413 Chemie	3.218	10%	1%	42%	34%	400	-130	530	400	0	0%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2.015	10%	4%	52%	79%	370	140	230	240	-130	-6%
431 Informatik	697	11%	4%	46%	75%	100	30	70	60	-40	-6%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	529	8%	4%	49%	74%	100	30	70	70	-30	-6%

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

Werra-Meißner-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019	
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit												
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	1.525	17%	30%	22%	63%	480	20	460	340	-140	-9%	
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.337	18%	34%	22%	63%	430	0	430	320	-110	-8%	
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.291	10%	32%	29%	56%	670	70	600	330	-340	-26%	
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.181	11%	35%	29%	54%	610	60	550	300	-310	-26%	
54 Reinigungsberufe	1.505	50%	42%	13%	29%	670	60	610	450	-220	-15%	
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus												
62 Verkaufsberufe	3.131	46%	25%	24%	30%	600	-50	650	460	-140	-4%	
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.937	45%	31%	24%	30%	370	-40	410	320	-50	-3%	
623 Verkauf von Lebensmitteln	532	47%	18%	19%	25%	110	0	110	70	-40	-8%	
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.174	28%	53%	13%	27%	270	50	220	60	-210	-18%	
633 Gastronomie	895	27%	60%	18%	25%	200	40	160	60	-140	-16%	
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung												
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.118	37%	17%	24%	45%	830	0	830	470	-360	-12%	
713 Unternehmensorganisation und -strategie	919	29%	6%	26%	55%	190	-10	200	110	-80	-9%	
714 Büro und Sekretariat	1.932	42%	24%	21%	36%	530	10	520	350	-180	-9%	
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.131	33%	5%	22%	38%	270	-20	290	180	-90	-8%	
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	647	32%	2%	20%	35%	140	-20	160	110	-30	-5%	
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.120	44%	4%	18%	32%	340	70	270	180	-160	-14%	
732 Verwaltung	986	43%	4%	17%	30%	310	70	240	150	-160	-16%	
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung												
81 Medizinische Gesundheitsberufe	3.361	50%	5%	27%	32%	1.130	350	780	540	-590	-18%	
811 Arzt- und Praxishilfe	818	58%	7%	19%	26%	250	80	170	110	-140	-17%	
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.360	47%	5%	20%	35%	570	130	440	290	-280	-21%	
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	608	52%	5%	33%	21%	170	60	110	90	-80	-13%	
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.792	58%	7%	19%	24%	500	130	370	200	-300	-17%	
821 Altenpflege	1.364	64%	5%	16%	22%	440	140	300	160	-280	-21%	

Werra-Meißner-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.365	64%	10%	18%	24%	850	240	610	460	-390	-16%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.736	63%	5%	19%	27%	610	180	430	310	-300	-17%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	584	71%	19%	16%	12%	240	60	180	150	-90	-15%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	573	50%	23%	37%	47%	230	80	150	150	-80	-14%

Werra-Meißner-Kreis

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 Werra-Meißner-Kreis ist einer der wenigen Kreise, bei welchem die Engpässe nicht sinken, sondern stattdessen um zwei Prozentpunkte steigen, es aber immerhin zu einer deutlich 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 Werra-Meißner-Kreises zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden im Werra-Meißner-Kreis 3.970 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von 12 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 Werra-Meißner-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 den Nachbarkreisen deutlich, während er im Werra-Meißner-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 13 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019 oder 3.330 Personen während bei den Akademiker*innen sogar ein Defizit von 15 Prozent bzw. 460 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 vier 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, steigen die Bedarfe im Werra-Meißner-Kreis in allen Bereichen an.

Werra-Meißner-Kreis

- Ähnlich wie bei den Qualifikationsniveaus stellt sich die Situation im Werra-Meißner-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 -12 auf -16 Prozent bzw. 390 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 -15 auf -21 Prozent bzw. 280 Fehlende und in der Altenpflege von -14 auf -21 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2019 und ebenfalls 280 Fehlende. Diese Entwicklung hängt sowohl mit der allgemeinen Alterststruktur der Bevölkerung als auch der Covid-19-Pandemie zusammen. Verstärkt wird sie durch Ansiedlungen im Werra-Meißner-Kreis bei einer gleichzeitig lokal überdurchschnittlich alten Bevölkerung.

Auch in den Bereichen Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-310) und Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag (-110) 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. Entgegen dem allgemeinen hessischen Trend steigt zudem der Bedarf im Bereich Tourismus, Hotellerie und Gaststättenberufe (-210). Dies hängt damit zusammen, dass kaum ein Angebot an Arbeitskräften vorhanden ist und der Veränderungsbedarf aufgrund von Individual- und Tagestourismus weiter ansteigt. Beide Arten sind von der Pandemie weit weniger betroffen als beispielsweise Geschäftsreisen oder Auslandstourismus. Zuletzt erhöhen sich auch die Engpässe bei den Verwaltungsberufen (-160).

Engpässe, die hingegen auf konstantem Niveau bleiben finden sich beispielsweise in den Bereichen Büro und Sekretariat (-180 Personen) und bei den Reinigungsberufen (-220 Personen). Auch hier kommt vor allem das Alter der Belegschaften und damit der altersbedingte Ersatzbedarf zum Tragen. Eine leichte Entspannung ist hingegen bei den Berufen des Gewerblichen Bereiches zu verzeichnen (Maschinenbau, Metallbearbeitung, Kunststoff, Mechatronik, Technische Forschung & Entwicklung). Im Gegensatz zu vielen anderen hessischen Regionen werden jedoch auch hier bisher keine Überhänge erwartet.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Da sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 nochmals verschlechtert, werden für das Jahr 2026 im Werra-Meißner-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

Werra-Meißner-Kreis

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 Werra-Meißner-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. Die hessische Landesregierung unterstützt dies mit ihrem Aktionsplan „Starkes Land – gutes Leben“.

Kombiniert man den weiterhin anzustrebenden Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel einer guten medizinischen Versorgung sowie Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Gerade in Bezug auf die Kinderärzte befindet sich der Werra-Meißner-Kreis (Stand 2017) weit 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 Pandemie bedingt ihren Job verloren haben. Was die Ansprache und den Gewinn von Studienabsolvent*innen betrifft, könnte sich der Aufbau von Kooperationen zwischen Hochschulen und dem Werra-Meißner-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 Werra-Meißner-Kreis weist jedoch auch weiterhin nur eine durchschnittliche Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber*innen auf. Diese Tendenz gilt es mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** auszubauen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in verschiedenen süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf 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.

Werra-Meißner-Kreis

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 in den umliegenden Kreisen wird bis 2026 ein Überhang an Personen ohne Berufsabschluss erwartet. So ließen sich möglicherweise einige Engpässe im Kreis relativieren.

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 Erwerb Austritt 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 Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten. Diesem Ansatz kommt eine besondere Bedeutung zu, da der Werra-Meißner-Kreis unter den hessischen Kreisen jener mit der höchsten Teilzeitquote ist.

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.

Werra-Meißner-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

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

Werra-Meißner-Kreis

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

I.4 Bildung und Soziales

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

Werra-Meißner-Kreis

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Werra-Meißner-Kreis

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

II Ergebnisse aus regio pro

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

Werra-Meißner-Kreis

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%

Werra-Meißner-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