



**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 Odenwaldkreis

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> .....	10
<b>Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)</b> .....	14
<b>Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro</b> .....	19
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	20

### **Lesehinweis für die Kapitel I und II**

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

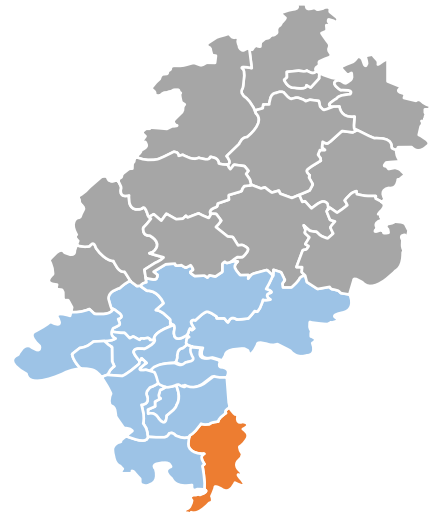
### **Lesehinweis für den Kapitel I, II und III**

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.

# Odenwaldkreis

## I Ausgangslage

Der Odenwaldkreis ist eine eher strukturschwache, ländliche und dünn besiedelte Region im äußersten Süden Hessens. Die Infrastruktur ist weniger ausgebaut als in vergleichbaren Landkreisen, wird aber stetig erweitert. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten ist der Dienstleistungssektor im Odenwaldkreis weniger bedeutend als in den meisten anderen hessischen Landkreisen. Viele Jobs finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt<sup>1</sup>. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



### I.1 Bevölkerungsdaten

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

### I.2 Wanderungsbewegungen

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

### Zuzüge/Fortzüge

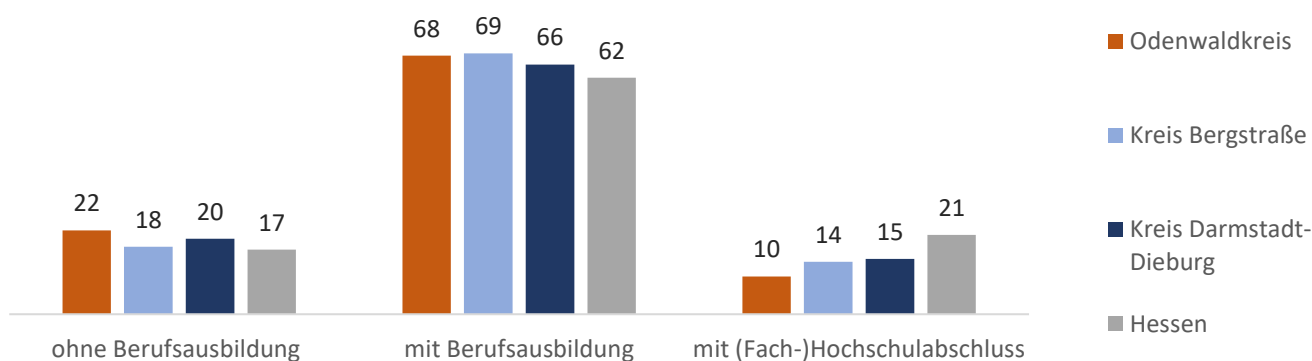
	Odenwaldkreis		Kreis Bergstraße		Kreis Darmstadt-Dieburg		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+7.014	-6.718	+18.154	-16.847	+21.795	-20.964	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+15	-14	+15	-13	+14	-12	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+17	-20	+16	-19	+18	-20	+20	-19
davon 25 bis unter 30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

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

### Beschäftigungsdaten

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	27.659	76.359	77.339	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	11,4	9,7	9,7	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	22,5	22,3	21,2	20,1
Teilzeitquote (in %)	29,5	29,9	32,4	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	9.254	24.429	24.274	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	59,9	62,2	59,0	60,9
davon im Nebenjob (in %)	40,1	37,8	41,0	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	60,2	60,9	61,7	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	54,7	56,2	57,8	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	4,8	4,5	4,2	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %) (2020)	4,9	4,4	4,8	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II) (2020)</b>	2.576	6.062	8.329	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,9	4,1	5,0	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,0	1,7	3,1	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	5,3	4,3	5,3	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	32,4	26,8	40,9	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	12,1	7,8	10,3	10,3
<b>Eipendlerquote (in %)</b>	22,7	37,6	45,9	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	43	55,6	65,4	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Odenwaldkreis

## I.4 Bildung und Soziales

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt- Dieburg	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	59,7	61,3	58,2	61
<b>Schulabgänger</b>	784	2.401	2.510	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	18,5	14,2	14,4	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	46,8	44,7	43,5	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	26,4	37,2	36,5	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	3,1	1,1	2,2	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	26	50	52	1159
Hauptschulen	0	10	1	100
Realschulen	0	10	1	131
Gymnasien	1	10	3	186
Integrierte Gesamtschulen	6	6	16	241
Berufsschulen	1	3	2	116
<b>SGB-II-Quote (in %) (2020)</b>	6,8	6,6	6,1	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) (2020)</b>	3.383	9.782	9.786	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	10,0	9,3	10,0	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,4	8,4	8,7	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	63,1	63,5	64,2	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	16,5	18,8	17,0	16,1
davon Ausländer (in %)	46,3	44,9	46,4	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	36,8	41,1	42,5	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte (2020)</b>	853	2.335	2.402	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	45,2	47,8	48,4	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,5	6,3	6,4	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (2020)</b>	780	2.224	2.184	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	53,5	49,6	50,9	54,7
davon in VZ (in %)	18,5	18,5	16,8	18,9
davon in TZ (in %)	35,0	31,1	34,1	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	26,4	33,2	32,3	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	26.668 €	28.488 €	28.834 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.135 €	3.189 €	3.314 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	1.034 €	1.317 €	1.353 €	1.639 €

# Odenwaldkreis

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

# Odenwaldkreis

## II Ergebnisse aus regio pro

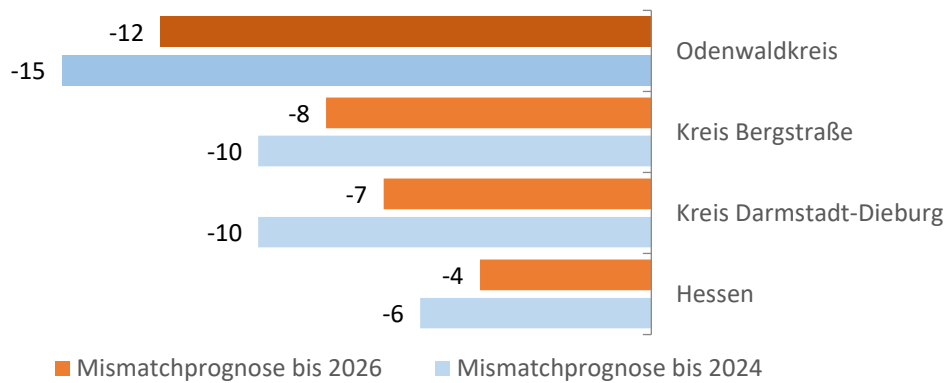
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Odenwaldkreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

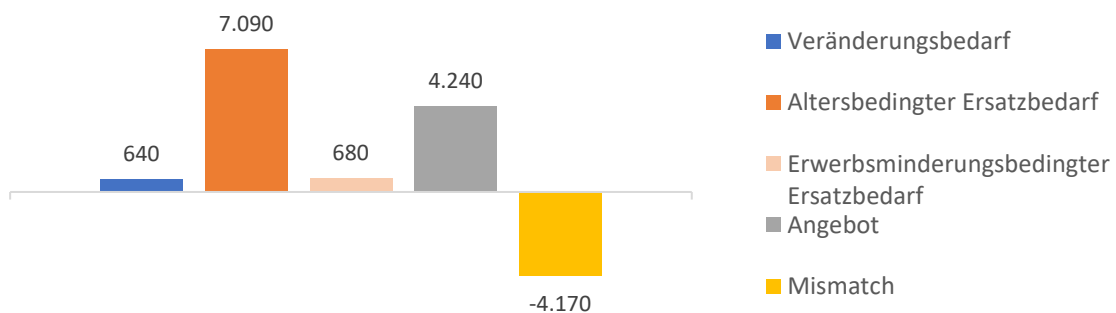
Mismatchprognose für den Odenwaldkreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

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

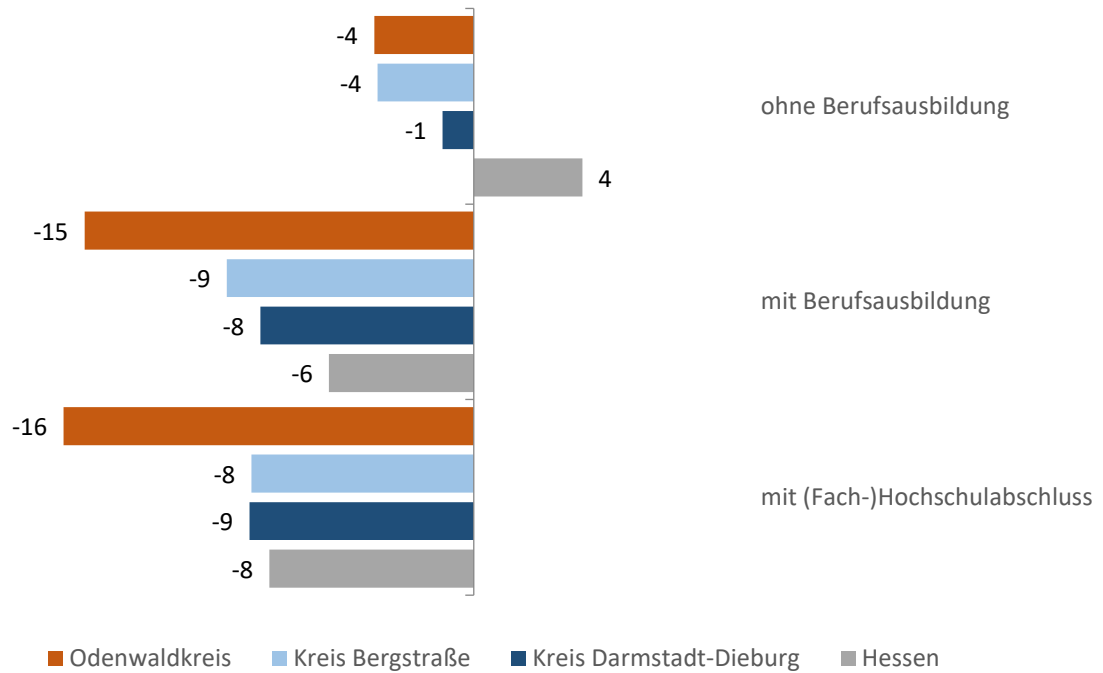
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Odenwaldkreis





## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Odenwaldkreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	-280	-600	-220	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-3.370	-5.970	-4.990	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-520	-1.080	-1.160	-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>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	3.341	3%	5%	35%	19%	730	180	550	400	-330	-10%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	3.023	2%	4%	36%	16%	650	160	490	350	-300	-10%
24 Metallerzeugung u. -bearbeitung, Metallbauberufe	1.028	4%	8%	18%	37%	200	-40	240	90	-110	-11%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.137	9%	10%	24%	56%	250	30	220	100	-150	-13%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	765	10%	12%	26%	59%	210	40	170	90	-120	-16%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.176	7%	7%	22%	47%	310	80	230	130	-180	-15%
262 Energietechnik	606	4%	5%	18%	35%	150	40	110	60	-90	-15%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	1.265	7%	2%	36%	50%	380	60	320	250	-130	-10%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	798	6%	2%	33%	46%	230	40	190	140	-90	-11%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.120	26%	32%	12%	28%	190	-50	240	100	-90	-8%
293 Speisenzubereitung	639	37%	33%	9%	26%	130	-10	140	60	-70	-11%
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
32 Hoch- und Tiefbauberufe	786	16%	10%	17%	33%	170	60	110	70	-100	-13%
321 Hochbau	737	17%	10%	17%	28%	140	50	90	60	-80	-11%
33 (Innen-)Ausbauberufe	506	13%	8%	20%	28%	100	40	60	60	-40	-8%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	838	10%	31%	15%	40%	400	50	350	160	-240	-29%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	1.685	16%	14%	20%	51%	510	130	380	320	-190	-11%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.457	16%	15%	19%	50%	430	110	320	290	-140	-10%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.011	13%	27%	31%	54%	460	60	400	240	-220	-22%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	842	15%	31%	28%	54%	410	40	370	200	-210	-25%
54 Reinigungsberufe	1.679	35%	52%	27%	30%	590	120	470	380	-210	-13%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	540	12%	5%	46%	70%	100	-20	120	90	-10	-2%
62 Verkaufsberufe	2.534	40%	29%	15%	39%	250	-320	570	180	-70	-3%

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

# Odenwaldkreis

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					
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.601	42%	33%	14%	39%	120	-220	340	100	-20	-1%	
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	977	23%	58%	16%	38%	120	-30	150	20	-100	-10%	
633 Gastronomie	768	22%	63%	13%	32%	90	-20	110	10	-80	-10%	
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>												
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.162	33%	18%	22%	51%	690	-140	830	470	-220	-7%	
713 Unternehmensorganisation und -strategie	979	26%	6%	24%	58%	310	50	260	160	-150	-15%	
714 Büro und Sekretariat	1.913	38%	26%	19%	45%	350	-150	500	280	-70	-4%	
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.060	34%	4%	24%	45%	150	-60	210	100	-50	-5%	
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	685	35%	1%	24%	38%	100	-40	140	80	-20	-3%	
73 Berufe in Recht und Verwaltung	909	44%	5%	12%	37%	240	10	230	140	-100	-11%	
732 Verwaltung	841	44%	3%	11%	33%	230	10	220	140	-90	-11%	
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>												
81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.585	39%	8%	21%	35%	770	260	510	280	-490	-19%	
811 Arzt- und Praxishilfe	642	41%	11%	11%	35%	170	60	110	50	-120	-19%	
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.230	37%	7%	15%	34%	380	120	260	100	-280	-23%	
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.354	39%	11%	16%	26%	460	140	320	180	-280	-21%	
821 Altenpflege	1.013	42%	8%	16%	24%	360	110	250	120	-240	-24%	
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.334	47%	10%	12%	28%	870	240	630	390	-480	-21%	
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.855	45%	6%	13%	29%	720	200	520	360	-360	-19%	

# Odenwaldkreis

## III Regionale Beschäftigungssituation

### Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräftengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Dies ist auch im Odenwaldkreis der Fall, wo der prognostizierte Mangel im Vergleich zur Prognose bis 2024 um drei Prozent von 15 auf 12 Prozent sinken wird. Damit verbessert sich der Kreis in Bezug auf seinen Entwicklungstyp von Typ 5 zu Typ 4. In diesem befinden sich nach den aktuellen Prognosen ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des Demografischen Wandels bis 2026 weiterhin sehr klar ausgeprägt sind. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaften werden durch deren Renteneintritt deutliche Fachkräftengpässe entstehen. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen, können diese Engpässe nicht ausreichend kompensiert werden. Wie in vielen anderen Regionen Hessens zeigen sich auch hier die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Die prognostizierte Entspannung der Fachkräftengpässe bis 2026 aufgrund von Covid-19 führt dazu, dass kein hessischer Kreis mehr dem Entwicklungstyp 5 zuzuordnen ist. Trotzdem sollte bei den Kreisen von Typ 4 auch weiterhin bedacht werden, dass sich die Folgen des Demografischen Wandels zwar etwas entspannen jedoch auch weiterhin deutliche Auswirkungen haben werden.

- **Zwischen den Jahren 2019 und 2026 werden im Odenwaldkreis voraussichtlich Lücken von 4.170 fehlenden Arbeitskräften entstehen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von 12 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zu den angrenzenden Kreisen Bergstraße und Darmstadt-Dieburg liegen die Defizite damit um fast 50% höher. Zudem liegen sie weit über dem hessischen Durchschnitt. Zwar sinkt der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Odenwaldkreis zwischen 2024 und 2026 um drei Prozentpunkte und die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch fünf Prozent zwischen 2022 und 2024 lässt aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nach, doch sind die Lücken vor Ort weiterhin erheblich. Maßgeblicher Treiber ist auch noch bei der aktuellen Prognose der altersbedingte Ersatzbedarf.
- 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 3.370 Personen bzw. 15 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Das Defizit bei den Akademiker\*innen verschärft sich im Vergleich zur Prognose bis 2024 sogar weiter und erreicht bis 2026 eine Größenordnung von 520 fehlenden Fachkräften bzw. 16 Prozent der beschäftigten Akademiker\*innen im Ausgangsjahr 2019. Weniger angespannt im Vergleich zu den früheren Prognosen stellt sich demgegenüber die Lage bei Personen ohne Berufsabschluss dar. Doch auch hier existieren in den ländlichen Kreisen Südhessens und damit auch im Odenwaldkreis Lücken. Insgesamt entspricht diese Entwicklung jener der Nachbar Kreise. Allerdings liegt der prognostizierte Mangel bei den Personen mit Berufs- und akademischem Abschluss im Odenwaldkreis im Vergleich zu ihnen wie auch zum hessischen Durchschnitt deutlich höher.
- Trotz der sich entspannenden Gesamtsituation im Odenwaldkreis werden wie in jeder Region punktuell auch steigende Engpässe prognostiziert. Dies ist vor allem auf Ebene einzelner Berufsgruppen der Fall. So wird im Vergleich zur Prognose bis 2024 ein Anstieg von vier Prozent

# Odenwaldkreis

im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe sowie Theologie erwartet, wo bis 2026 insgesamt 480 Personen fehlen werden. Ebenfalls steigt der Bedarf im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege um drei Prozent auf 280 fehlende Beschäftigte und in der Altenpflege sogar um sieben Prozent auf 240 fehlende Beschäftigte. Verantwortlich dafür sind neben dem altersbedingten Ersatzbedarf auch die alternde Bevölkerung und die Pandemie. Daher sind die Bedarfe langfristiger Natur. Zudem wachsen die Defizite auch im Bereich der handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufe (um sechs Prozent auf 260 Fehlende) und bei den Bauberufen.

Zu den Berufsgruppen, bei welchen die Bedarfe weiter steigen, kommen auch jene, bei welchen sich diese zwar nicht dynamisch entwickeln, jedoch auch weiterhin existieren werden. Dazu zählt vor allem der für den Odenwaldkreis besonders bedeutsame Bereich der Kunststoffherstellung und -verarbeitung. Dort werden aufgrund der bisher geringen Betroffenheit vom Strukturwandel im Automotive-Bereich bis zum Jahr 2026 weiterhin 330 Personen fehlen. Zudem weisen auch die Berufsgruppen Maschinen- und Fahrzeugbau, Mechatronik, Metallbearbeitung, Technische Forschung und Entwicklung, Fahrzeugführung und Lagerwirtschaft größere Defizite auf.

Zu Entspannungen, insbesondere aufgrund von Digitalisierung, Strukturwandel und Pandemie kommt es hingegen in den Bereichen Büro und Sekretariat, Versicherungen und Finanzen sowie im stationären Einzelhandel. In vielen anderen Kreisen Hessens entstehen in diesen Sektoren bereits Überhänge, dies ist im Odenwaldkreis aber noch nicht der Fall.

## **Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation**

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 nicht drastisch verschlechtert, so werden für das Jahr 2026 im Odenwaldkreis doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Dabei sollte sich auf alle Qualifikationsniveaus, jedoch mit besonderem Fokus auf Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch auf solche mit Studienabschluss bezogen werden. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

### Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

In den ländlichen Kreisen Hessens ist der Demografische Wandel schon länger ein besonders großes Problem und das Finden passender Gegenmaßnahmen gestaltet sich schwierig. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Strategien ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie haben sich die Bedürfnisse vieler Menschen nach mehr Fläche zum Leben sowie einer größeren Nähe zur Natur gezeigt und es wurden Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. In ländlichen Kreisen wie dem Odenwaldkreis 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 unbedingt anzustrebenden Aus-

## Odenwaldkreis

bau 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 medizinische Versorgung bildet der Odenwaldkreis (Stand 2017) das Schlusslicht 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 Odenwaldkreis 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 Odenwaldkreis weist jedoch auch weiterhin nur eine geringe Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber\*innen auf. Diese Tendenz gilt es mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** zu verstetigen und auszubauen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in verschiedenen süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird und im Odenwaldkreis weiterhin in Bezug auf ganz Hessen überdurchschnittlich viele Menschen unter 25 Jahren arbeitslos sind. Ein besonderer Fokus könnte dabei auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler\*innen für eine Rückkehr und eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Gelänge es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, böte dies ein großes Potenzial. Dazu ist es wichtig die Strukturen der dualen Berufsausbildung in Form von Berufsschulen und deren Klassen zu erhalten, aber über duale ausbildungsintegrierte Studiengänge auch neue alternative Möglichkeiten anzubieten.

### Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche**

## Odenwaldkreis

**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 Erwerbssaustritt 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 Vollzeitweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten.

Förderung hingegen geschieht über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie 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.

# Odenwaldkreis

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

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

### I.1 Bevölkerungsdaten

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

### I.2 Wanderungsbewegungen

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



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

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

# Odenwaldkreis

<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

# Odenwaldkreis

<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>

# Odenwaldkreis

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

## II Ergebnisse aus regio pro

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

# Odenwaldkreis

## 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%

## Odenwaldkreis

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