



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 2024

Regionaldossier **Odenwaldkreis**

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Odenwaldkreis

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

Ansprechpartnerinnen:

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

Dr. Christa Larsen
c.larsen@em.uni-frankfurt.de, 069 798-22152

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



Hier finden Sie auch alle Prognoseergebnisse graphisch 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
II.4 Mismatchprognose nach Wirtschaftszweigen	12
III Regionale Beschäftigungssituation	13
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)	18
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	23
Abkürzungsverzeichnis	25

Lesehinweis für die Kapitel I und II

* bedeutet: Angaben in Prozent.

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

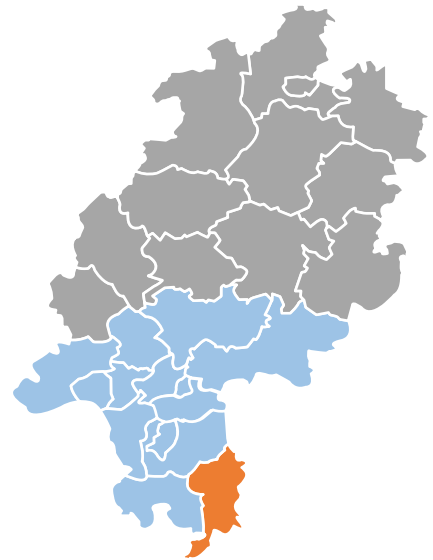
Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird bei den Berufsbezeichnungen sowie den dazugehörigen Anforderungsniveaus 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 2017 dargestellt. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten von Nachbarkreisen und Hessen dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Bevölkerungsstand	96.597	268.780	296.048	6.243.262
Bevölkerungsentwicklung seit 2005*	-3,6	+0,9	+2,0	+2,5
Bevölkerungsprognose bis 2024*	-2,7	+0,7	+0,7	+0,9
Bevölkerung ab 55*	39	37,2	35	34,2
Bevölkerung unter 25*	23,1	23,5	24,7	24,7
Ausländeranteil*	13,2	12,9	14	15,7

I.2 Wanderungsbewegungen

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Natürlicher Saldo*	-5	-2,4	-1,2	-1,6
Wanderungssaldo*	+0,6	+0,6	+0,6	+0,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre*	-2	-1,2	-0,6	+2,4

Zuzüge/Fortzüge

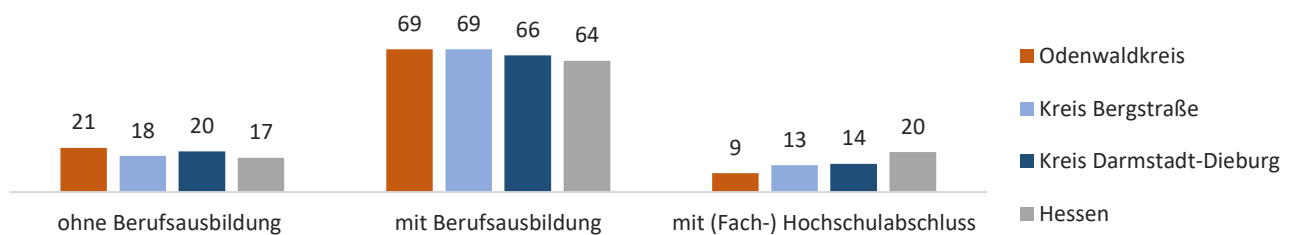
	Odenwaldkreis		Kreis Bergstraße		Kreis Darmstadt-Dieburg		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge 2016	+5.007	-2.818	+14.436	-8.217	+19.263	-10.954	+444.539	-254.519
davon unter 18 Jahre*	+15	-13	+16	-11	+16	-12	+16	-14
davon 18 bis unter 25 Jahre*	+19	-23	+17	-20	+20	-21	+22	-20
davon 25 bis unter 30 Jahre*	+16	-19	+16	-17	+18	-19	+18	-19
davon 30 bis unter 50 Jahre*	+32	-30	+35	-35	+34	-33	+32	-34
davon 50 bis unter 65 Jahre*	+11	-10	+11	-12	+9	-10	+8	-9
davon 65 Jahre und mehr*	+7	-5	+5	-5	+4	-5	+3	-4

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

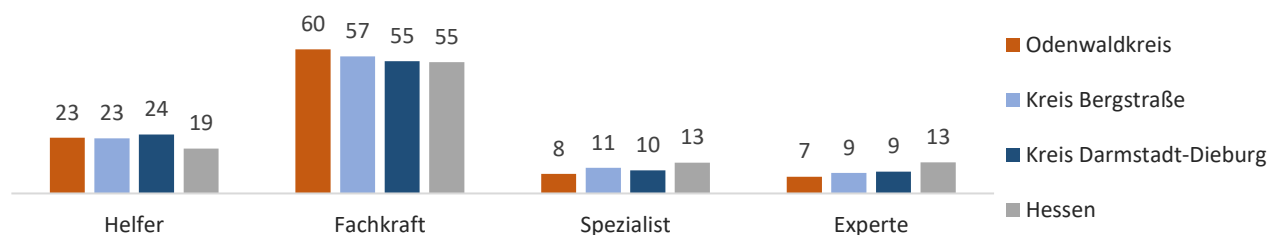
Beschäftigungsdaten

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	27.166	72.939	74.525	2.524.156
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre*	11,3	9,9	9,7	9
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre*	48,6	50,3	51,6	50,3
Teilzeitquote*	28,9	29,2	31,7	28,2
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	9.274	24.213	24.630	587.390
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte*	62,0	64,5	62,1	63,5
davon im Nebenjob*	38,0	35,5	37,9	36,5
Beschäftigungsquote*	58,1	58,7	59,5	58,1
Beschäftigungsquote Frauen*	52,7	54,1	55,7	54,2
Ausbildungsquote*	4,9	4,6	4,3	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.*	3,6	4,0	5,1	4,0
Arbeitslose	6.252	15.163	20.571	523.561
Arbeitslosenquote*	5,0	3,8	4,7	5,0
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre*	4,4	1,1	3,5	4,0
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre*	6,7	4,3	5,4	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen*	43,8	36,6	43,4	36,1
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen*	21,9	14,1	16,7	16,7
Eipendlerquote*	22,6	37	45,9	14,7
Auspendlerquote*	42,3	55,6	65,4	10,3

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2017*



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am Arbeitsort 2017*



Odenwaldkreis

I.4 Bildung und Soziales				
	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder*	59,6	61,4	57,9	60,4
Schulabgänger	923	2.608	2.767	58.373
davon mit Hauptschulabschluss*	16,5	14,4	16,7	17,8
davon mit Realschulabschluss*	42,7	44,3	41,1	41,2
davon mit (Fach-)Hochschulreife*	33,7	37,8	37,4	35,8
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss*	2,6	2,1	2,3	2,3
Schulformen				
Grundschulen	26	50	52	1161
Hauptschulen	0	10	1	104
Realschulen	0	10	1	135
Gymnasien	1	10	3	186
Integrierte Gesamtschulen	6	5	16	236
Berufsschulen	1	3	2	115
SGB-II-Quote*	7,5	6,9	6,9	8,8
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	3.841	10.483	11.083	303.291
davon 15 bis unter 20 Jahre*	10,8	10,1	10,8	10,5
davon 20 bis unter 25 Jahre*	9,4	9,6	10,4	9,5
davon 25 bis unter 55 Jahren*	63,6	63,8	64,5	65,6
davon 55 Jahre und älter*	16,2	16,5	14,3	14,5
davon Ausländer*	42,9	41,1	43,6	44,9
davon über 4 Jahre im Bezug*	36,8	39,1	38,6	39,3
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	1.091	2.677	3.035	82.046
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 €*	45,6	53,2	46,6	44,6
davon Alleinerziehende*	17,5	15,9	17,8	17,3
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	932	2.266	2.643	70.051
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger*	63,0	54,7	60,4	63,6
davon in VZ*	36,1	36,6	34,9	33,2
davon in TZ*	63,9	63,4	65,1	66,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt*	37,0	45,3	39,6	36,4
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner	26.362 €	29.462 €	26.763 €	43.496 €
Median Entgelt	2.958 €	3.029 €	3.131 €	3.494 €
Steuereinnahmen je Einwohner	922 €	1.287 €	1.268 €	1.552 €
Schuldenstand je Einwohner	2.550 €	2.185 €	1.798 €	2.827 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung 2015

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten				
zu Autobahnauffahrten	36	11	14	14
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	37	13	18	24
zu Oberzentren	39	26	18	27
zu Mittelzentren	10	8	7	8
PKWs je 1.000 Einwohner	600	605	594	564
Ärzte je 100.000 Einwohner	115,5	133,7	111,7	154,9
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	443,3	385,9	182,1	585,0
Kinderärzte je 100.000 Einwohner	5,2	5,2	2,4	6,8

Odenwaldkreis

II Ergebnisse aus regio pro

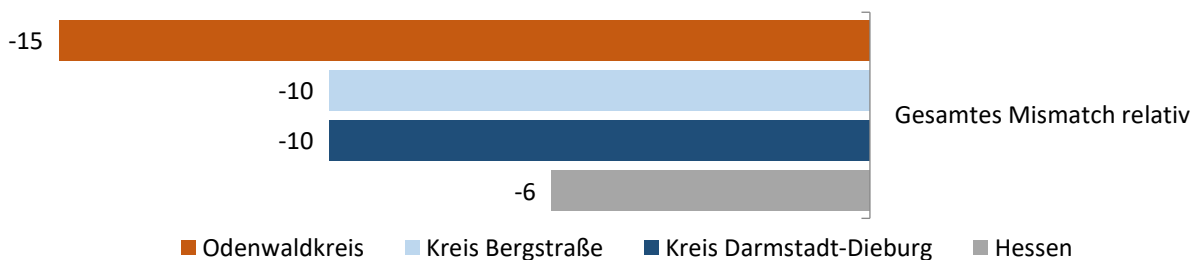
Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse aus regio pro bis 2024. Nach der Darstellung des prognostizierten Mismatches für den Odenwaldkreis im regionalen Vergleich werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- Berufshauptgruppen
- und Wirtschaftszweigen

präsentiert. Eine Berufsprognose differenziert nach Anforderungsniveaus (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) ist aufgrund zu geringer Fallzahlen auf Kreisebene nur für einige Berufe möglich. Eine aktuelle Größenverteilung der einzelnen Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus aus dem Jahr 2017 trägt jedoch zum besseren Überblick über diese Berufe bei und ist aus diesem Grund in der auf Seite 12 folgenden Tabelle dargestellt. Hinweise zur Interpretation und Lesebeispiele für die Tabellen finden Sie im Anhang.

II.1 Mismatchprognose Gesamt

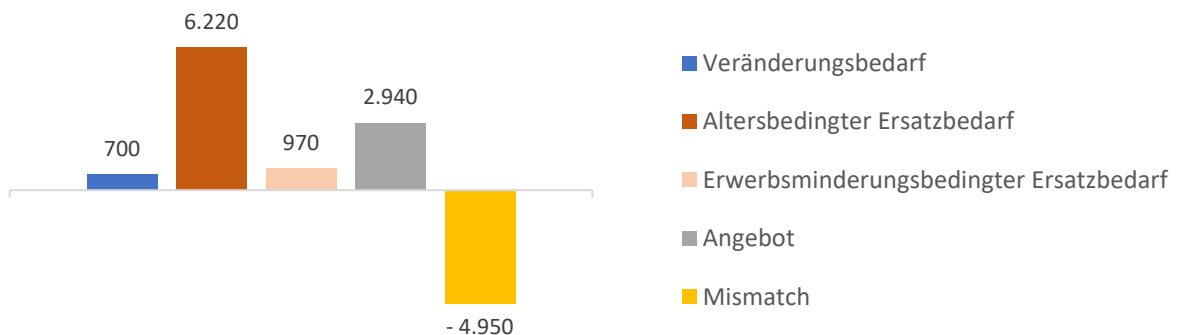
Mismatchprognose für den Odenwaldkreis bis 2024 im regionalen Vergleich*



Das relative Mismatch setzt das Prognoseergebnis mit der Zahl der Beschäftigten im Ausgangsjahr (2015) der Prognose ins Verhältnis.

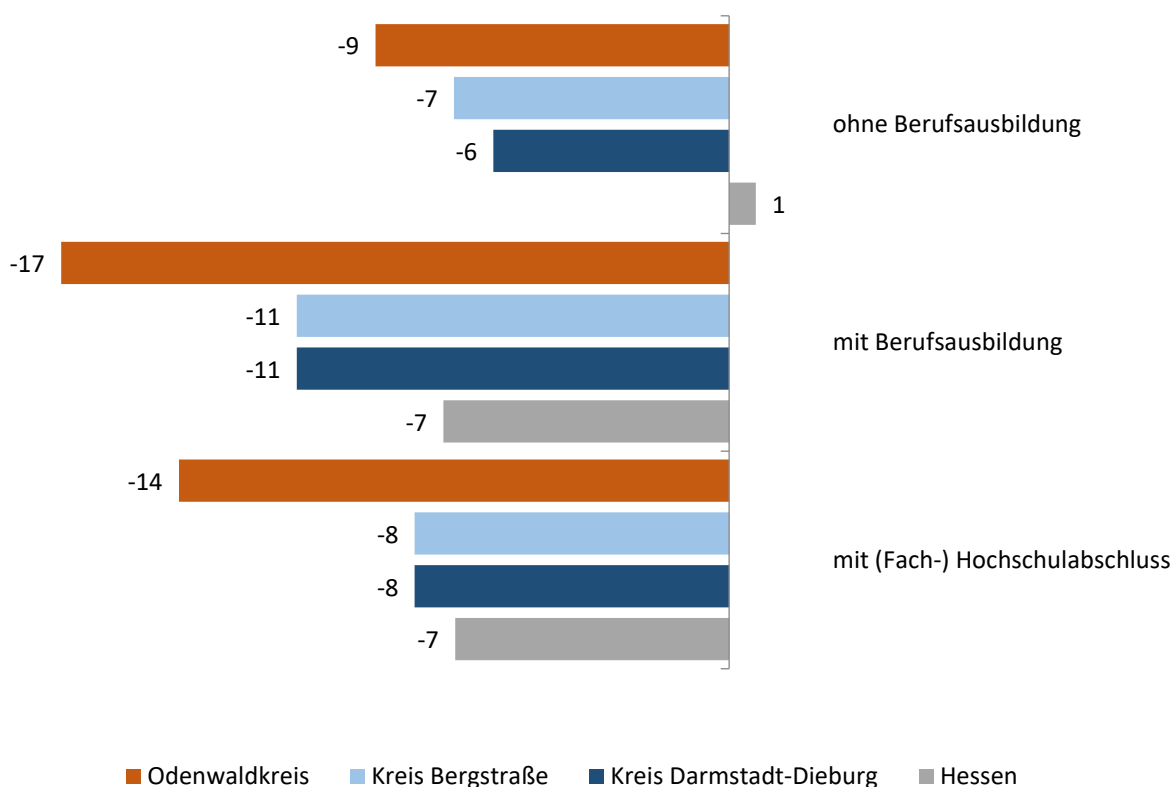
	Odenwaldkreis	Bergstraße	Darmstadt-Dieburg	Hessen
Gesamtes Mismatch absolut	-4.950	-8.670	-8.790	-171.400

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2024 in Odenwaldkreis



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

Relatives Mismatch nach Anforderungsniveaus für den Odenwaldkreis und ausgewählte Vergleichsregionen* bis 2024



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Odenwaldkreis und ausgewählter Vergleichsregionen bis 2024

	Odenwaldkreis	Kreis Bergstraße	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
ohne Berufsausbildung	-640	-1.130	-1.130	3.310
mit Berufsausbildung	-3.890	-6.610	-6.600	-135.070
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-420	-930	-1.060	-39.640

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2017 ¹				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 2017	
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung	3.474	3%	5%	34%	18%	770	210	560	350	-420	-12%
221 Kunststoff, Kautschukherstellung u.- verarbeitung	3.181	2%	4%	36%	15%	720	200	520	330	-390	-12%
24 Metallerzeugung u.-bearbeitung, Metallbau	1.098	5%	8%	22%	35%	280	40	240	120	-160	-15%
25 Maschinen- u. Fahrzeugtechnikberufe	1.111	6%	9%	25%	55%	240	20	220	70	-170	-15%
251 Maschinenbau- u. Betriebstechnik	747	6%	11%	27%	58%	180	20	160	50	-130	-17%
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.220	7%	7%	23%	46%	270	20	250	90	-180	-15%
262 Energietechnik	690	**	7%	19%	33%	140	10	130	30	-110	-16%
27 Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	1.272	6%	1%	34%	44%	340	70	270	180	-160	-13%
273 Technische Produktionsplanung, u. -steuerung	804	3%	1%	33%	40%	220	50	170	110	-110	-14%
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	1.014	29%	24%	11%	24%	240	20	220	160	-80	-8%
293 Speisenzubereitung	641	39%	31%	9%	21%	160	10	150	80	-80	-12%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
32 Hoch- u. Tiefbauberufe	566	13%	10%	15%	38%	70	-20	90	10	-60	-11%
321 Hochbau	522	**	10%	14%	35%	60	-20	80	10	-50	-10%
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	795	10%	30%	16%	42%	290	-10	300	90	-200	-25%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	1.525	19%	19%	16%	52%	410	50	360	210	-200	-13%
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	1.319	18%	20%	15%	51%	340	30	310	190	-150	-11%
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	984	13%	26%	29%	54%	380	30	350	160	-220	-22%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	844	15%	30%	30%	53%	360	30	330	150	-210	-25%
54 Reinigungsberufe	1.761	33%	57%	19%	29%	510	50	460	200	-310	-18%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- u. Handelsberufe	540	13%	4%	44%	68%	110	10	100	50	-60	-11%
62 Verkaufsberufe	2.501	38%	30%	17%	39%	530	-30	560	190	-340	-14%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.524	40%	34%	14%	40%	310	-20	330	110	-200	-13%
63 Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe	940	24%	58%	16%	36%	150	10	140	-50	-200	-21%
633 Gastronomie	745	23%	62%	13%	32%	110	10	100	-40	-150	-20%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe Unternehmensführung u.-organisation	3.182	31%	19%	21%	50%	920	70	850	340	-580	-18%

¹ ageB = ausschließlich geringfügig Beschäftigte(r); svB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(r); AO = Arbeitsort; WO = Wohnort

Odenwaldkreis

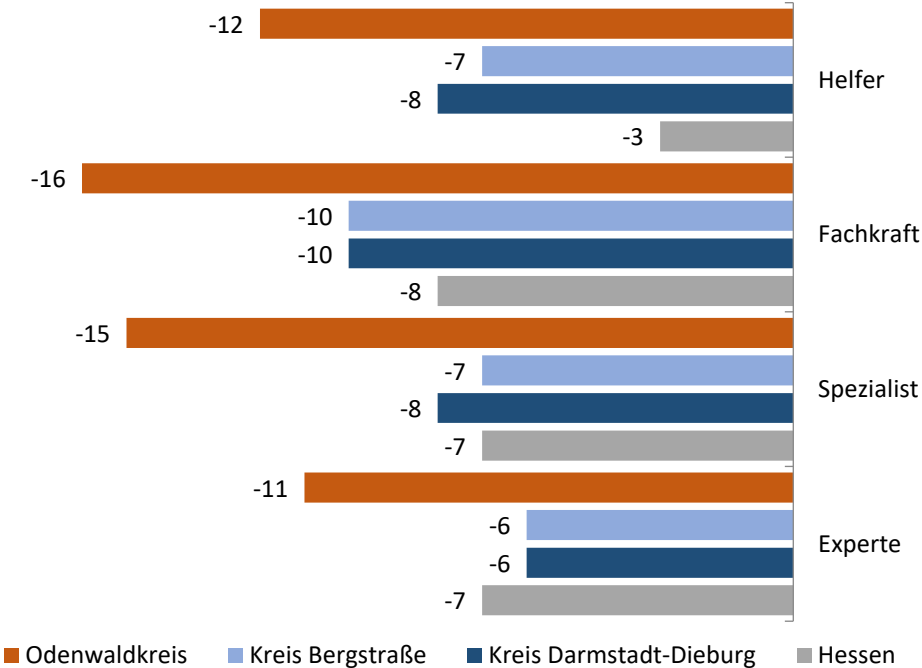
Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017 ¹					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2017
713 Unternehmensorganisation u. -strategie	988	24%	6%	24%	57%	270	30	240	120	-150	-15%
714 Büro und Sekretariat	1.943	36%	27%	18%	43%	590	40	550	220	-370	-19%
72 Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	1.101	32%	4%	25%	45%	190	-20	210	80	-110	-10%
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	737	32%	1%	25%	39%	100	-30	130	50	-50	-7%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	947	44%	5%	12%	36%	220	-10	230	100	-120	-13%
732 Verwaltung	870	44%	4%	12%	31%	200	-10	210	90	-110	-13%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.467	39%	8%	21%	35%	580	170	410	160	-420	-17%
811 Arzt- u. Praxishilfe	606	41%	11%	12%	37%	130	40	90	20	-110	-18%
813 Gesundheits- u. Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	1.177	38%	7%	15%	34%	270	80	190	40	-230	-20%
82 Nichtmedizinische Gesundheits- u. Körperpflege, Medizintechnik	1.265	37%	13%	16%	27%	300	80	220	90	-210	-17%
821 Altenpflege	938	40%	10%	16%	24%	240	70	170	80	-160	-17%
83 Erziehung, soziale u. hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.981	56%	12%	12%	29%	570	90	480	240	-330	-17%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.479	55%	7%	13%	31%	350	60	290	130	-220	-15%

Odenwaldkreis

Beschäftigtenstand 2017 nach Berufshauptgruppen und den dazugehörigen Anforderungsniveaus					
Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigte (svB und ageB)	davon			
		Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Insgesamt	32.917	7.624	19.763	2.675	2.297
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	3.474	1.020	2.446	7	**
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.098	198	847	51	**
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.111	185	763	134	29
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.220	166	921	103	30
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.272	0	394	435	443
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.014	484	491	27	12
32 Hoch- und Tiefbauberufe	566	281	236	44	5
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	795	71	686	36	**
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	1.525	895	569	13	48
52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	984	41	937	6	0
54 Reinigungsberufe	1.761	1.582	163	16	0
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	540	0	233	222	85
62 Verkaufsberufe	2.501	419	1.983	23	76
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	940	257	649	11	23
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3.182	407	2.177	280	318
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.101	0	796	207	98
73 Berufe in Recht und Verwaltung	947	19	846	60	22
81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.467	224	1.602	363	278
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.265	468	747	43	7
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.981	503	1.001	91	386

Odenwaldkreis

Relatives Mismatch nach Anforderungsniveaus für den Odenwaldkreis und ausgewählte Vergleichsregionen* bis 2024



II.4 Mismatchprognose nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte 2017	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
		Insgesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		absolut	relativ zu 2017
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	1.083	270	20	250	100	-170	-16%
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	4.794	1.270	340	930	430	-840	-18%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	667	190	30	160	60	-130	-19%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	1.269	370	40	330	110	-260	-20%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	1.903	520	40	480	170	-350	-18%
Baugewerbe	2.010	310	-80	390	180	-130	-6%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	791	140	-20	160	70	-70	-9%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	839	200	10	190	70	-130	-15%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.588	500	-60	560	230	-270	-10%
Verkehr und Lagerei	973	320	50	270	90	-230	-24%
Gastgewerbe	1.392	260	10	250	120	-140	-10%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	855	160	-40	200	80	-80	-9%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	942	240	30	210	80	-160	-17%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.713	450	110	340	240	-210	-8%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversorgung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.803	460	-40	500	160	-300	-17%
Erziehung und Unterricht	731	210	20	190	70	-140	-19%
Gesundheits- und Sozialwesen	5.222	1.550	420	1.130	470	-1.080	-21%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	973	300	30	270	90	-210	-22%

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Odenwaldkreis gehört dem Entwicklungstyp 5 an. In diesem Typ befinden sich der Odenwaldkreis und der Vogelsbergkreis. Beide Kreise sind ländlich geprägt und an das Fernstraßennetz in Hessen nur indirekt angeschlossen. Weite Wege, auch innerhalb der Kreise und geringe Bevölkerungsdichte sind charakteristisch. Der demografische Wandel befindet sich bereits in einer fortgeschrittenen Phase und seine Folgen erzeugen deutliche Verwerfungen auf den Arbeitsmärkten der Kreise. Nicht zuletzt werden diese Entwicklungen durch die Abwanderung insbesondere junger Menschen verstärkt.

- Laut der Prognose werden im Odenwaldkreis **bis zum Jahr 2024 insgesamt 4.950 Beschäftigte fehlen**. Diese Zahl entspricht einer Größe von 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten des Jahres 2017 im Kreis. Als Haupttreiber dieser Veränderung gilt der altersbedingte Ersatzbedarf, der jedoch durch Wirtschaftswachstum noch verstärkt wird.
- Die größten Defizite werden bis 2024 für die Beschäftigten mit Berufsabschluss prognostiziert. Laut Prognose fehlen 3.890 Beschäftigte bis zum Jahr 2024. Dies entspricht einer Größenordnung von 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf diesem **Qualifikationsniveau** im Jahr 2017. Bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss zeigen sich deutlich geringere Lücken. Hier fehlen 420 Köpfe. Dies entspricht, aufgrund der geringeren Zahl an Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen, einem Umfang von 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau im Jahr 2017. Mit 640 fehlenden Beschäftigten erweist sich die Lücke bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss im Vergleich dazu als etwas höher. Die Größe dieser Lücke entspricht neun Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau im Jahr 2017.
- Die Lücken auf den **Anforderungsniveaus** Fachkraft, Spezialist und Experte mit 16 Prozent, 15 Prozent und 11 Prozent zeigen eine deutliche Nähe zu den ermittelten Werten der beiden Qualifikationsniveaus mit Berufsabschluss oder akademischem Abschluss. Im Falle der Funktion Helfer wird eine Lücke im Umfang von 12 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten auf diesem Funktionsniveau im Jahr 2017 ausgewiesen. Diese korrespondiert noch in etwa mit der Größe der Lücke von neun Prozent bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung.
- Bei der Betrachtung der **Berufsgruppen** zeigen sich bei den meisten Engpässe. Diese sind in acht Berufsgruppen besonders stark ausgeprägt. Große Lücken werden für die medizinischen und pflegerischen Gesundheitsfachberufe sowie für die pädagogischen Fachberufe vorausgeschätzt. Demnach fehlen 110 Arzt- und Praxishilfen, 160 Altenpfleger, 230 Beschäftigte in der Berufsgruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe sowie 330 Beschäftigte in den Berufen der Erziehung, der Sozialarbeit, der Hauswirtschaft und der Theologie. Ebenfalls deutliche Engpässe werden in den handwerklich ausgerichteten Berufsgruppen der Gebäude- und Versorgungstechnik mit 200 fehlenden Beschäftigten, den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen mit 180 fehlenden Beschäftigten sowie in den Berufen der Energietechnik mit 110 fehlenden Beschäftigten bis zum Jahr 2024 vorausgesagt. Zudem zeigen sich in einem dritten Strang von Berufsgruppen große Lücken. Dazu gehören die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen mit 170 fehlenden Beschäftigten, die Berufe des Maschinenbaus

Odenwaldkreis

und der Betriebstechnik mit 130 fehlenden Beschäftigten sowie die Berufe Technischer Entwickler, Konstrukteur und die Produktionssteuerung mit 160 fehlenden Beschäftigten. Als vierte Berufsgruppe sind die Berufe der Metallherzeugung, -bearbeitung und des Metallbaus mit 160 fehlenden Beschäftigten und die Berufe der Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung mit insgesamt 420 fehlenden Beschäftigten bis zum Jahr 2024 erfasst. Als fünfte Berufsgruppe sind die Verwaltungsberufe zu nennen, bei welchen 110 fehlende Beschäftigte bis zum Jahr 2014 vorausgeschätzt werden. In allen bisher genannten Berufsgruppen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit vorrangig qualifizierte Beschäftigte fehlen. Auch in der Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr zeigen sich Engpässe, da bis 2024 insgesamt 210 fehlende Beschäftigte vorausgeschätzt werden. In enger Verbindung damit stehen die Berufe in der Lagerwirtschaft, der Post und der Zustellung sowie im Güterumschlag. In diesen Berufen werden bis 2024 insgesamt 150 fehlende Beschäftigte prognostiziert. Im Cluster der Logistikberufe beziehen sich die Engpässe neben den qualifizierten Kräften auch auf angelernte Beschäftigte. Eine ähnliche Mischung der Qualifikationsebenen zeigt sich auch in der Berufsgruppe Gastronomie mit 150 fehlenden Beschäftigten, den Berufen der Speisenzubereitung mit 80 fehlenden Beschäftigten und den Reinigungsberufen mit 310 fehlenden Beschäftigten bis 2024. Als siebte Berufsgruppe zeigen sich in den Verkaufsberufen mit 340 fehlenden Beschäftigten ebenfalls Defizite bis zum Jahr 2024. Die Werte dieser Lücke sollten jedoch mit Bedacht interpretiert werden, da bekannt ist, dass die Digitalisierung eine Entwicklung zum Online-Handel fördert und damit Beschäftigungsabbau einhergehen kann. Dieser Aspekt kann in den hier vorgelegten Prognosen aufgrund fehlender Strukturdaten nicht angemessen berücksichtigt werden. Möglicherweise könnte die zukünftige Nachfrage nach Beschäftigten vor diesem Hintergrund auch geringer ausfallen als vorausgeschätzt. Zuletzt werden Engpässe auch noch in anderen **Branchen** deutlich. Zu nennen sind die Wirtschaftszweige Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (160 fehlende Beschäftigte) und Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränkeherstellung und Tabakverarbeitung (170 fehlende Beschäftigte).

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Die großen Lücken, die bis zum Jahr 2024 prognostiziert werden, zeigen sich vor allem bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss in nahezu allen Berufsgruppen und Branchen. Im Odenwaldkreis könnte eine Strategie geprüft werden, die fünf Schwerpunkte miteinander verbindet und durch eine Reihe begleitender Maßnahmenpakete unterstützt werden könnte. Ein wesentlicher Schwerpunkt der Strategie könnte auf die Rückgewinnung von vor allem jungen Menschen in den Kreis gerichtet sein. In enger Verbindung damit steht ein zweiter Schwerpunkt, der darauf zielt, Abwanderung zu verhindern und Menschen vor allem als Auszubildende und auch Arbeitskräfte an den Kreis zu binden. Ein dritter Schwerpunkt richtet sich darauf, den Odenwaldkreis für Arbeitskräfte, die nicht von dort stammen, als attraktiven Arbeits- und Wohnort zu präsentieren und diese darüber anzuwerben. Ein vierter Schwerpunkt bezieht sich auf die Aktivierung und Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Menschen, die bereits im Kreis leben, jedoch nicht erwerbstätig sind. Der fünfte und letzte Schwerpunkt kann darauf fokussiert sein, noch brachliegende Potenziale bei Beschäftigten im Kreis zu erschließen. Die fünf Schwerpunkte lassen sich auf zwei strategische Stränge beziehen. Ein erster Strang verweist dabei auf die Gewinnung weiterer Personen für Beschäftigung. Diesem sind die Schwerpunkte eins bis vier zuzuordnen. Ein zweiter richtet sich auf die Erschließung von Potenzialen der bereits Beschäftigten und

Odenwaldkreis

bezieht sich damit auf den Schwerpunkt fünf. Im Folgenden werden beide Strategien genauer ausgeführt.

Strategischer Ansatz weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Das Bevölkerungswachstum im Odenwaldkreis ist unterdurchschnittlich. Besonders viele Menschen, die den Kreis verlassen, befinden sich in der Altersklasse zwischen 18 und 24 Jahren. Dabei handelt es sich gerade um die Altersgruppe, die gebraucht wird, um die Lücken, die durch den altersbedingten Ersatzbedarf entstehen, zu schließen. Vor diesem Hintergrund könnten Ansätze geprüft werden, um die **Abgewanderten**, die möglicherweise noch gute private Beziehungen in den Kreis haben, **wieder zurückzugewinnen**. Eine Gruppe stellen dabei jene Personen dar, die den Kreis zum Studium verlassen haben. Viele kehren **nach dem Studium** nicht mehr in den Kreis zurück, sondern nehmen eine Beschäftigung in Großunternehmen außerhalb des Kreises oder in den Großstädten auf. Es könnte eruiert werden, wie die Bindung an den Kreis erhalten bleiben und auch gleichzeitig interessante Beschäftigungsoptionen eröffnet werden könnten. Dabei könnten auch Themen wie Wohn- und Lebensqualität, Grundstückspreise sowie Versorgungsinfrastruktur oder regionale Identität eine bedeutsame Rolle spielen. Eine zweite Gruppe, die ebenfalls Beschäftigungspotenzial für den Kreis bieten könnte, ist die Gruppe der **Auspendler**. Diese umfasst gute 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die ihren Wohnsitz im Kreis haben. Es könnte geprüft werden, über welche Anreize wenigstens ein Teil dieser Gruppe für eine Beschäftigung im Kreis interessiert werden könnte. Möglicherweise sind solche Optionen für Personen mit zeitlichen Restriktionen aufgrund von Kinderbetreuung oder bei älteren Beschäftigten, die nicht mehr bereit sind, täglich lange Fahrtzeiten auf sich zu nehmen, attraktiv.

Allerdings wäre es vor allem wichtig, **Abwanderung aus dem Kreis zu vermeiden**. Dies gilt insbesondere für junge Menschen, auch wenn diese den Wunsch nach akademischer Qualifizierung haben. Angebote des **dualen ausbildungsintegrierten Studiums** würden gegebenenfalls eine Bindung an die Betriebe des Kreises erzeugen können. Möglicherweise könnten Betriebe gerade bei diesen leistungsstarken Jugendlichen **Entwicklungen zu zukünftigen Führungskräften oder Betriebsnachfolgern**, vor allem im Handwerk, anstoßen. Auch **Angebote des Fernstudiums** würden einen Verbleib im Kreis und eine akademische Qualifizierung sichern. Als weitere Option könnte geprüft werden, ob es gelingen kann, **Studienabbrecher** ebenfalls **für die betriebliche Ausbildung** beispielsweise in den Sozialberufen, den Handwerksberufen, den Technikberufen, den Berufen in der Öffentlichen Verwaltung, in den Berufen der Kunststoff- und Metallherstellung und -bearbeitung oder in den Berufen der Fahrzeugführung zu **gewinnen**. Dabei kämen mögliche Kooperationen mit mehreren Hochschulen in Frage. Auch könnte exploriert werden, wie Jugendliche, die sich für eine Ausbildung interessieren im **Übergang Schule-Beruf** so begleitet werden können, dass sie ihre Ausbildung im Odenwaldkreis und nicht anderswo machen möchten.

Ein dritter Schwerpunkt könnte sich darauf beziehen, **Erwerbspersonen, die bisher keine Verbindung zum Odenwaldkreis hatten, für diesen als Arbeits- und Wohnort zu interessieren**. Es könnte überprüft werden, für welche Berufsgruppen sich solch eine Option möglicherweise anbieten würde oder auch in welchen Regionen oder mit welchen Kooperationspartnern solch eine Strategie erfolgreich sein könnte. Allerdings sollte bei der Frage der Gewinnung auch die Bindung an den Kreis frühzeitig mitbedacht werden.

Odenwaldkreis

Ein vierter Schwerpunkt könnte sich auf die **Aktivierung** von Personen, die bereits im Kreis leben richten. Es könnte geprüft werden, inwieweit **arbeitslose Jugendliche** für Ausbildung zu gewinnen wären. Vermutlich würde dies auch Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung erfordern, um Abbrüche vermeiden zu können. Auch die **weitere Schaffung niedrigschwelliger Zugänge zu Beschäftigung** beispielsweise in den Verkaufsberufen, in der Gastronomie, in den Reinigungsberufen oder in der Nahrung- und Getränkeherstellung könnte exploriert werden. Eine andere Gruppe mit Potenzialen könnten **Frauen** darstellen, da die Frauenerwerbsquote ist im Kreis bisher eher unterdurchschnittlich ist. Es wäre zu prüfen, ob gegebenenfalls auch Frauen in der sogenannten „Nachkinderphase“ zu aktivieren wären. Dafür bedarf es in vielen Fällen Rahmenbedingungen wie flexibler und passfähiger Betreuung von älteren pflegebedürftigen Familienangehörigen sowie möglicherweise Unterstützung bei der Mobilität angesichts eingeschränkter Möglichkeiten des öffentlichen Nahverkehrs.

Strategischer Ansatz Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Es könnten darüber hinaus als fünfter Schwerpunkt Möglichkeiten geprüft werden, die helfen die Potenziale von Beschäftigten noch besser als bisher zu nutzen. Diese Ansätze können in den meisten Fällen zu schnelleren Ergebnissen führen als die oben genannten Maßnahmen.

Einen wichtigen Ansatz könnte die **Aufstiegsqualifizierung von un- und angelernten Beschäftigten**, also eine Form der **betrieblichen Weiterbildung**, darstellen. Damit könnten Betriebe ihre eigenen Fachkräfte entwickeln. Allerdings ist hierbei bereits zu bedenken, dass Engpässe auch auf dieser Qualifikationsebene prognostiziert werden. Möglicherweise bedürfen diese Ansätze daher einer ergänzenden Aktivierung von Langzeitarbeitslosen, um das Angebot an un- und angelernten Beschäftigten zu vergrößern. Es könnte eruiert werden, ob sich diese Ansätze in den Gastronomieberufen und den Verkaufsberufen oder in den technischen Berufen umsetzen ließen.

Geprüft werden könnte zudem, inwiefern es Betrieben gelingen könnte, **ältere Beschäftigte länger zu binden**. Möglicherweise sind dafür attraktive Arbeitszeitmodelle und Arbeitszuschnitte notwendig. Diese Strategie hätte den Vorteil, dass die Beschäftigte über das betriebsspezifische Knowhow verfügen. Wenn es gelänge über die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen Beschäftigung bis jenseits der gesetzlichen Altersgrenze zu ermöglichen, könnte damit sicherlich ein Teil des altersbedingten Ersatzbedarfs reduziert werden.

Die Teilzeitbeschäftigten und hier auch insbesondere der überdurchschnittlich hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten stellen eine weitere Gruppe dar, deren Potenzial noch nicht voll ausgeschöpft ist. Dies betrifft vorrangig Frauen. Wenn es gelänge, **Arbeitszeiten mehr in Richtung Vollzeit auszuweiten**, dann könnten darüber weitere Beschäftigtenpotenziale erschlossen werden. Damit dies möglich wird, sind Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen mitzudenken.

Die skizzierten Vorschläge in den fünf Schwerpunkten sind in Gänze darauf ausgerichtet, vorausschauend mehr Beschäftigungspotenzial aufzubauen, um die prognostizierten Lücken zu füllen. Allerdings bedarf es mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterer **umrahmender Aktivitäten im Bereich Infrastruktur, Arbeitgeberattraktivität und Vermarktung der Region**, um die oben genannten Ansätze zielgerichtet umsetzen zu können.

Odenwaldkreis

In Bezug auf die **Infrastrukturausstattung** des Kreises wäre zu prüfen, ob und in welcher Art und Weise sich die Mobilität von Beschäftigten verbessern ließe und zwar hinsichtlich des ÖPNV als auch des Individualverkehrs. Ein weiterer Aspekt könnte sich auf die technischen Voraussetzungen für mobiles Arbeiten im Kreis beziehen (Breitband oder öffentliche Orte mit entsprechender Ausstattung im Kreis). Auch die Kinderbetreuung wird hier der Infrastruktur zugeordnet. Lange Wege und unterschiedliche Betreuungsbedarfe erfordern flexible und einfach zugängliche Angebote. Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zählt ebenfalls hierzu. Sie schließt auch die ausreichende Versorgung mit Bildungs- sowie medizinischer und pflegerischer Infrastruktur ein. Angesichts der hohen Bedeutung von Ausbildung im Kreis ist auch die Infrastruktur Berufsschule diesbezüglich auf den Prüfstand zu stellen.

Neben der Infrastruktur könnte geprüft werden, ob die **Arbeitgeberattraktivität** ausreichend ist, um neue Zielgruppen für den Kreis zu gewinnen bzw. Personen, die den Kreis verlassen haben, wieder zurückzugewinnen. Themen diesbezüglich könnten Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sein.

Und schließlich könnte ein weiterer Prüfauftrag auf die **Vermarktung des Kreises** in Hessen und darüber hinaus gerichtet werden. Solch eine Vermarktung ist sicherlich notwendig, um Arbeitskräfte für den Kreis zu interessieren.

Darüber hinaus kann im Odenwaldkreis auf weitere Aktivitäten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zurückgegriffen werden. Als wichtig erscheint es, dass es bei der Entwicklung bzw. der Fortschreibung einer vorausschauenden **Fachkräftesicherungsstrategie** zielführend ist, **alle relevanten Arbeitsmarktakteure im Kreis in deren Entwicklung einzubinden**. Auf diese Weise kann abgestimmt darauf hingewirkt werden, dass sich die prognostizierten Folgen des demografischen Wandels bis 2024 nicht in dem Maße einstellen werden, wie dies unter der Fortschreibung des aktuellen Status Quo abzusehen ist.

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 31.12.2017. 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: 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerungsprognose bis 2024	
Definition:	Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2024 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr dieser Vorausberechnung 2008.
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt: Bevölkerung in Hessen 2060. Sonderauswertung aus den Ergebnissen der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2030 auf der Basis 31.12.2014
Bevölkerung ab 55	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der über 55 Jahre alt ist (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerung unter 25	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausländeranteil	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.2 Wanderungsbewegungen

Natürlicher Saldo	
Definition:	Ausmaß, in dem die Bevölkerung aus sich selbst herauswächst oder schrumpft am 31.12.2017. Basis für die Berechnung ist die Statistik der Geburten und Sterbefälle des Bundes und der Länder.
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
Wanderungssaldo	
Definition:	Saldo aus Zu- und Abgängen innerhalb des Jahres 2016 bezogen auf die Bevölkerung am 31.12.2017 (Fortschreibung des Zensus 2011).
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt 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 31.12.2017.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Zuzüge/Fortzüge	
Definition:	Anzahl der Zuzüge in bzw. der Fortzüge aus der jeweiligen Region im Jahr 2016 (Stichtag 31.12.2016).
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: 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2017). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote Frauen	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig beschäftigten Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2017).
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 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausbildungsquote	
Definition:	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

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 30.09.2018).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslosenquote	
Definition:	Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2017): 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 (Datenstand Dezember 2017).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Einpendlerquote	
Definition:	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Auspendlerquote	
Definition:	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Betreuungsquote Vorschulkinder*	
Definition:	Anteil der Kinder unter 6 Jahren in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege an der Bevölkerung unter 6 Jahren insgesamt (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Schulabgänger	
Definition:	Anzahl der Schulabgänger im Jahr 2017
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
Schulen	
Definition:	Anzahl der unterschiedlichen Schulformen in 2017
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
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 2017).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	
Definition:	<p>Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten nach dem SGB II Personen, die</p> <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. <p>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 2017).</p>
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 2017).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner	
Definition:	Bruttoinlandsprodukt, nämlich der Jahreswert (2016) aller in der Region produzierten Waren und Dienstleistungen in Euro, pro Einwohner (Bevölkerung gemessen im Jahresdurchschnitt 2016).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Median Entgelt	
Definition:	Mittleres monatliches Bruttoarbeitsentgelt der am 31.12. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Steuereinnahmen je Einwohner	
Definition:	Steuereinnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände (netto) je Einwohner (Stand: 30.06.2015).
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
Schuldenstand je Einwohner	
Definition:	Schulden einschließlich Kassenkredite je Einwohner (Schulden der Kernhaushalte der kreisfreien Städte und Gesamtkreise) (Stand: 31.12.2015).
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/ Bahnhöfen/ (Stichtag: 31.12.2015), Oberzentren/ Mittelzentren (Stichtag: 31.12.2016).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 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 (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Ärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	
Definition:	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutranke je 10.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Kinderärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de

II Ergebnisse aus regio pro

Beschäftigte 2017	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2017 (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigte 2017 nach Anforderungsniveaus	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2017 nach Anforderungsniveaus (Stichtag 30.06.2017).
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:	Arbeitskräfteangebot: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), eigene Berechnungen; Arbeitskräftenachfrage: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforshung (gws) mbH; Datengrundlage: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Hessisches Statistisches Landesamt; Statistisches Bundesamt, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit; Rechnerische Gegenüberstellung: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

Die Prognosen aus regio pro liefern wichtige Hinweise für Handlungsbedarfe, um zukünftigen Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken. 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 2015, 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 die ausschließlich geringfügig Beschäftigten und die Teilzeitbeschäftigten durch das den Prognosen inhärente Kopfprinzip überschätzt wird.
- Hinsichtlich der prognostizierten Mismatches muss beachtet werden, dass **Substitutionseffekte** zwischen Berufshauptgruppen, Qualifikationsniveaus oder Wirtschaftszweigen 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 1: Berufsprognose

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2017					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 2017
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
811 Arzt- und Praxishilfe	1.766	36%	9%	67%	25%	380	130	250	350	-30	-2%

Odenwaldkreis

In der Berufsuntergruppe „Arzt und Praxishilfe“ (BKZ Nummer 811 nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur von 2010) gab es im Jahr 2017 in der exemplarischen Region insgesamt 1.766 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Rund 36 Prozent dieser Beschäftigten hatten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Teilzeit, rund 9 Prozent aller Beschäftigten hatten ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobber). Weiterhin waren in 2015 gut 67 Prozent aller in der Region sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Arzt- und Praxishelfer Einpendler aus anderen Regionen. Gleichzeitig hatten 25 Prozent aller in der Region wohnenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Arzt- und Praxishelfer ihren Arbeitsplatz in einer anderen Region, oder gelten damit als Auspendler. Die Prognoseergebnisse zeigen eine bis zum Jahr 2022 steigende Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften dieser Berufsuntergruppe in der Region. Insgesamt werden von 2017 bis 2024 rund 380 Arzt- und Praxishelferstellen offen und allein mit Arbeits- und Fachkräften aus der Region besetzt werden müssen. Davon werden erwartungsgemäß rund 130 Arbeitsplätze aufgrund konjunktureller Veränderungen entstehen (Veränderungsbedarf) und rund 250 Arbeitsplätze aufgrund altersbedingten und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarfs wiederbesetzt werden müssen. Auf der Angebotsseite werden bis zum Jahr 2024 zur Besetzung von den so entstandenen offenen Arbeitsstellen rund 350 (bspw. fertig ausgebildete oder in die Region zugezogene) Arzt- und Praxishelfer zur Verfügung stehen. Bei der rechnerischen Gegenüberstellung dieser beiden Größen ergibt sich ein Fachkräfteengpass in dieser Berufsgruppe von 30 Personen, was bezogen auf die Beschäftigung von 2017 einem relativen Defizit von minus 2 Prozent entspricht. Wenn es gelingt, z. B. die Teilzeitquote zu senken, könnte dieses Defizit geringer ausfallen.

Lesebeispiel 2: Prognose der Wirtschaftszweige

Wirtschaftszweig	Beschäftigte Beschäftigte 2017	Prognoseergebnisse bis 2024					
		Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
		Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2017
Verände- rungsbedarf	Ersatzbedarf						
Einzelhandel	6.296	960	-20	980	1.120	160	3%

Im Wirtschaftszweig des Einzelhandels gab es in der Region im Jahr 2017 insgesamt 6.296 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Laut Prognose werden in der Branche Einzelhandel bis 2024 allein in der Region rund 960 Arbeitsplätze zu besetzen sein. Dabei entsteht diese steigende Nachfrage aus einem hohen alters- und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf von rund 980 Personen, der durch die sinkenden konjunkturbedingten Veränderungsbedarfe der Unternehmen in Höhe von 20 Arbeitsplätzen leicht abgeschwächt wird. Auf der Angebotsseite werden bis zum Jahr 2024 zur Besetzung von den so entstandenen offenen Arbeitsstellen erwartungsgemäß rund 1.120 (bspw. erwerbsfähige, ausgebildete oder in die Region zugezogene) Personen für den Wirtschaftszweig Einzelhandel zur Verfügung stehen. Die Gegenüberstellung des Angebots und der Nachfrage zeigt, dass es bis zum Jahr 2024 in der Region einen Überschuss von rund 160 Arbeits- und Fachkräften in diesem Wirtschaftszweig geben wird. Dies entspricht rund 3 Prozent der Beschäftigten in 2017. Wie oben bereits erwähnt, ist eine zwischenzeitliche Umverteilung der Beschäftigten zwischen diesem und anderen Wirtschaftszweigen bei der Berechnung nicht berücksichtigt, könnte aber dennoch entstehen und zum Ausgleich bei diesem Wirtschaftszweig zugunsten eines weiteren prognostisch defizitären Wirtschaftszweiges führen.

Odenwaldkreis

Abkürzungsverzeichnis

- *ageB* = ausschließlich geringfügig Beschäftigte(r)
- *AO* = Arbeitsort
- *BKZ* = Berufskennzeichnung
- *svB* = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(r)
- *WO* = Wohnort

