



**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

**Kreis Hersfeld-Rotenburg**

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> .....	11
<b>Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)</b> .....	15
<b>Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro</b> .....	20
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	21

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

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

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

Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird bei den Berufsbezeichnungen in Grafiken und Tabellen teilweise nur die männliche Sprachform genutzt. Damit können Frauen und Männer gemeint sein.

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## I Ausgangslage

Der Kreis Hersfeld-Rotenburg liegt im Nordosten Hessens. Der Landkreis ist überwiegend ländlich geprägt, verfügt aber dennoch über eine gute Verkehrsinfrastruktur. Die größte Stadt mit rund 29.000 Einwohnerinnen und Einwohner ist Bad Hersfeld. Gemessen an der Beschäftigtenzahl sind die wichtigsten Wirtschaftszweige der Einzelhandel, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei. 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

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	120.719	179.673	223.145	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	-5,1	-5,4	+1,5	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	-2,7	-2,9	-0,6	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	40,2	40	36,2	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	23,2	22,7	25,2	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	10,1	7,5	9,5	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Natürlicher Saldo (in %) (2018)</b>	-3,5	-5,3	-1,5	-1,1
<b>Wanderungssaldo (in %) (2018)</b>	+2,8	+2,5	+4,1	+4,6
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)</b>	-1,4	-2,4	+0,5	+2,2

### Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Hersfeld-Rotenburg		Schwalm-Eder-Kreis		Kreis Fulda		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+9.234	-8.892	+10.953	-10.505	+15.441	-14.527	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+18	-15	+16	-14	+15	-13	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+20	-22	+18	-22	+21	-22	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+16	-16	+16	-16	+17	-18	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+32	-31	+32	-30	+32	-32	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+10	-10	+11	-11	+9	-10	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+6	-7	+7	-7	+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.

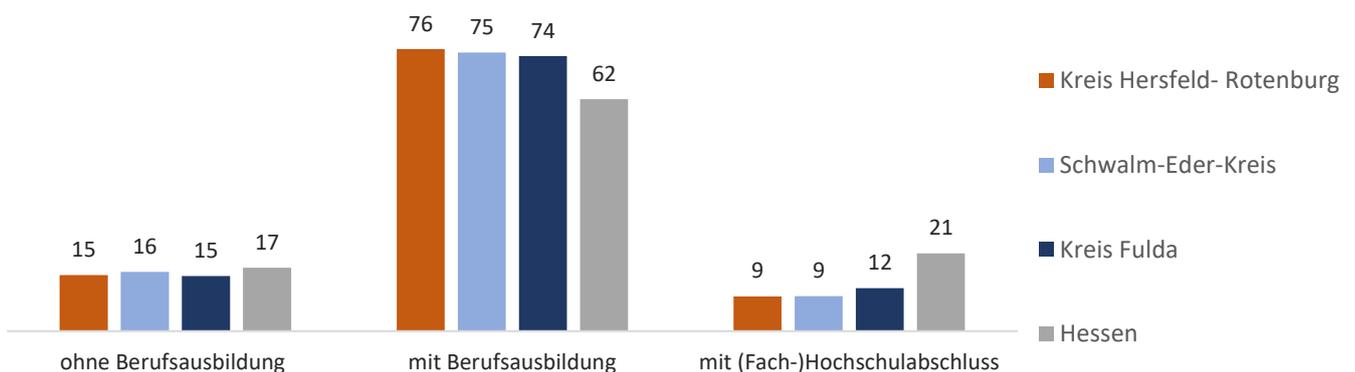
# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

### Beschäftigungsdaten

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	49.147	56.087	94.241	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	10,2	9,9	11,9	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	21,2	22,9	20	20,1
Teilzeitquote (in %)	28,8	34,4	27,9	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	9.914	14.905	24.778	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	66,4	65,4	62,6	60,9
davon im Nebenjob (in %)	33,6	34,6	37,4	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	61,2	62	61,3	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,7	58,9	56,6	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	5,3	5,1	6,2	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	3,0	6,7	1,8	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	2.574	3.896	4.241	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,0	4,0	3,4	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	2,7	2,7	1,8	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,1	3,8	3,2	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	30,1	21,4	17,7	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	11,2	11,2	12,4	10,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	30	28	23,3	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	28,4	44,1	19,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	60,7	64,1	61,3	61
<b>Schulabgänger</b>	1.129	1.715	2.038	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	22,2	15,7	18,5	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	47,4	43,3	53,0	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	26,6	34,3	22,3	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	1,4	2,6	2,1	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	30	40	66	1159
Hauptschulen	0	4	10	100
Realschulen	1	5	11	131
Gymnasien	2	6	8	186
Integrierte Gesamtschulen	9	9	4	241
Berufsschulen	3	4	5	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	5,6	5,5	4,9	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	3.480	5.156	5.909	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,2	9,2	9,5	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	8,4	9,2	10,5	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,0	65,4	62,8	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	17,3	16,3	17,3	16,1
davon Ausländer (in %)	32,2	34,1	43,6	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	43,1	35,2	33,8	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	882	1.181	1.648	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	51,0	43,1	48,4	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	9,0	7,3	7,7	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	808	1.121	1.482	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	49,7	55,4	54,6	54,7
davon in VZ (in %)	17,2	18,7	22,1	18,9
davon in TZ (in %)	32,5	36,7	32,5	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	33,9	27,6	27,9	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	36.666 €	31.001 €	37.818 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.014 €	3.178 €	3.131 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	1.056 €	999 €	1.235 €	1.639 €

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Hersfeld- Rotenburg	Schwalm-Eder- Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	8	8	12	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	11	27	17	22
zu Oberzentren	39	31	17	25
zu Mittelzentren	7	7	12	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	625	630	610	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	130	117	140	141
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	86,1	33,7	67,8	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	4,4	3,5	4,9	4,6

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## II Ergebnisse aus regio pro

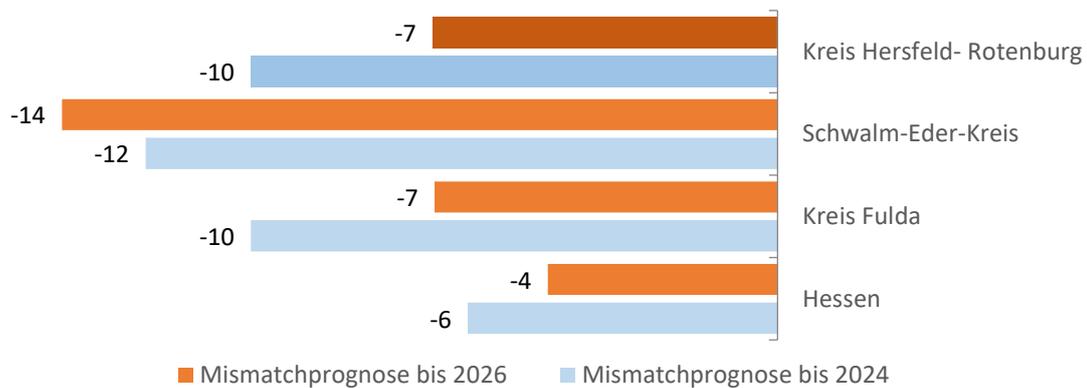
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Hersfeld-Rotenburg im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

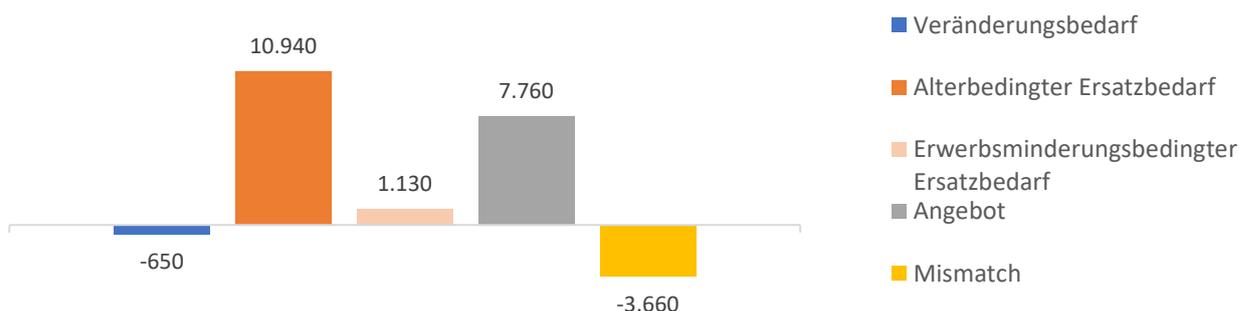
Mismatchprognose für den Kreis Hersfeld-Rotenburg und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	-3.660	-8.990	-7.180	-131.240

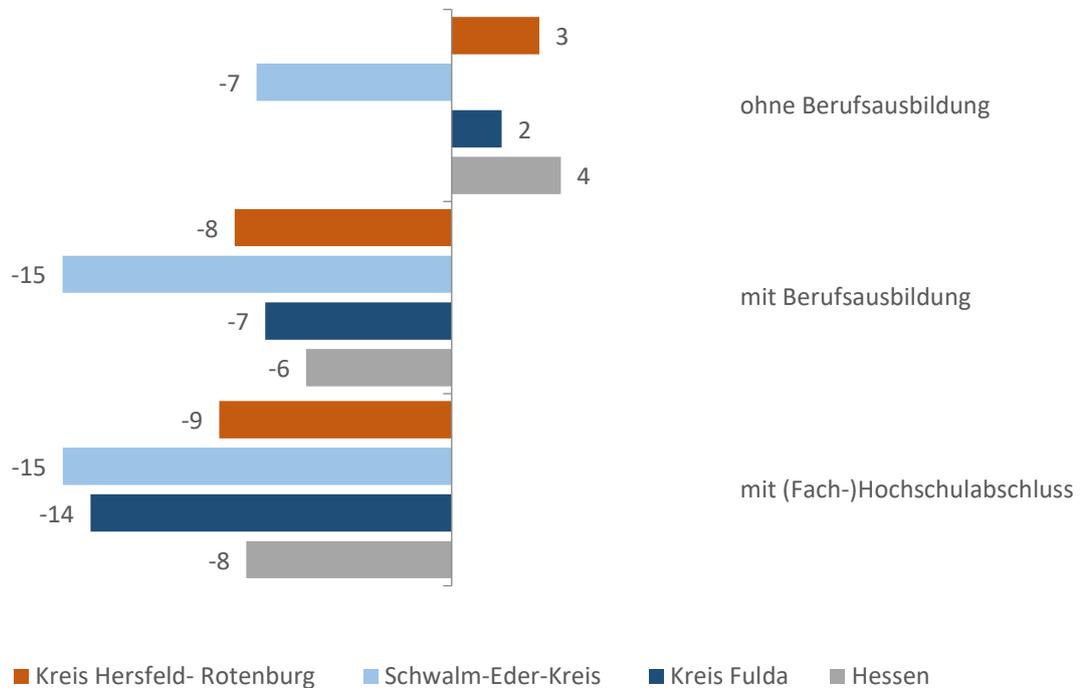
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Kreis Hersfeld-Rotenburg



# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Hersfeld-Rotenburg und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Fulda	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	280	-780	310	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-3.480	-7.300	-5.750	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-460	-920	-1.740	-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>												
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	1.104	1%	1%	43%	23%	-40	-160	120	20	60	5%	
211 Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	1.002	0%	0%	42%	20%	-50	-150	100	10	60	6%	
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	507	7%	10%	24%	41%	100	-30	130	80	-20	-4%	
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.074	2%	4%	29%	46%	200	-50	250	140	-60	-6%	
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.727	7%	2%	28%	28%	390	-280	670	330	-60	-2%	
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.961	8%	2%	30%	29%	330	-270	600	290	-40	-1%	
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	766	3%	4%	22%	23%	90	-10	100	60	-30	-4%	
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.497	4%	3%	28%	36%	190	-80	270	140	-50	-3%	
262 Energietechnik	886	3%	2%	30%	31%	90	-50	140	50	-40	-5%	
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.231	8%	1%	32%	44%	160	-100	260	150	-10	-1%	
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	781	7%	1%	29%	40%	100	-70	170	100	0	0%	
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.325	40%	18%	17%	19%	310	0	310	230	-80	-6%	
293 Speisenzubereitung	1.077	47%	19%	16%	15%	260	-10	270	200	-60	-6%	
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>												
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	550	9%	1%	53%	49%	100	-10	110	60	-40	-7%	
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.557	3%	3%	51%	29%	310	20	290	250	-60	-4%	
321 Hochbau	1.000	4%	5%	45%	23%	210	10	200	170	-40	-4%	
322 Tiefbau	557	1%	1%	62%	42%	110	10	100	80	-30	-5%	
33 (Innen-)Ausbauberufe	554	5%	4%	28%	20%	90	0	90	50	-40	-7%	
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.242	7%	22%	19%	18%	460	10	450	230	-230	-19%	
341 Gebäudetechnik	657	11%	36%	13%	15%	300	10	290	130	-170	-26%	
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>												
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	519	7%	1%	25%	50%	70	-50	120	70	0	0%	
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	522	9%	2%	41%	53%	80	20	60	40	-40	-8%	

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

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	8.494	22%	7%	34%	19%	1.840	270	1.570	1.540	-300	-4%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	7.637	23%	7%	34%	17%	1.670	240	1.430	1.460	-210	-3%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.895	6%	13%	62%	37%	1.300	170	1.130	990	-310	-8%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.269	6%	15%	63%	36%	1.120	160	960	830	-290	-9%
525 Bau- und Transportgeräteleitung	530	2%	1%	58%	34%	140	0	140	120	-20	-4%
54 Reinigungsberufe	2.257	47%	42%	16%	19%	840	0	840	520	-320	-14%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	721	11%	4%	48%	61%	110	-20	130	60	-50	-7%
611 Einkauf und Vertrieb	539	10%	3%	55%	68%	90	-20	110	60	-30	-6%
62 Verkaufsberufe	4.169	43%	24%	22%	20%	740	-100	840	490	-250	-6%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	2.343	43%	30%	22%	19%	430	-60	490	340	-90	-4%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	833	36%	14%	29%	19%	150	-20	170	80	-70	-8%
623 Verkauf von Lebensmitteln	792	47%	21%	17%	21%	160	0	160	70	-90	-11%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.592	28%	44%	18%	18%	270	-60	330	150	-120	-8%
633 Gastronomie	1.047	26%	54%	15%	21%	140	-50	190	60	-80	-8%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5.226	29%	12%	26%	31%	970	-130	1.100	620	-350	-7%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	2.170	20%	3%	28%	34%	340	-40	380	190	-150	-7%
714 Büro und Sekretariat	2.687	37%	19%	24%	26%	540	-40	580	370	-170	-6%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.378	32%	3%	25%	32%	260	-40	300	170	-90	-7%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	749	30%	1%	21%	26%	120	-20	140	80	-40	-5%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.062	42%	5%	19%	33%	230	0	230	110	-120	-11%
732 Verwaltung	899	42%	3%	18%	32%	210	0	210	110	-100	-11%
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4.193	46%	5%	21%	21%	920	80	840	410	-510	-12%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.155	51%	8%	14%	12%	250	40	210	110	-140	-12%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.786	47%	3%	23%	23%	500	20	480	250	-250	-14%

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

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				
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.800	57%	10%	16%	17%	380	0	380	190	-190	-11%
821 Altenpflege	1.228	67%	4%	16%	15%	310	40	270	140	-170	-14%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.391	57%	11%	18%	25%	610	60	550	210	-400	-17%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.990	56%	7%	17%	24%	480	40	440	170	-310	-16%

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## III Regionale Beschäftigungssituation

### Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. So auch im Kreis Hersfeld-Rotenburg, wo der prognostizierte Engpass um drei Prozentpunkte sinkt und damit die Dynamik in der Entwicklung des Mangels stark nachlässt. In Bezug auf seinen Entwicklungstyp verbessert sich der Kreis von Typ 4 zu Typ 3. Hier befinden sich nach den aktuellen Prognosen vor allem ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des demografischen Wandels bis 2026 weiterhin klar ausgeprägt sein werden, die jedoch gleichzeitig von einer Entspannung der Situation profitieren. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft entstehen die weiterhin ausgeprägten Fachkräfteengpässe. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die beide 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. Diese Entwicklungen führen bei den meisten Kreisen aus Typ 3 zu stagnierenden oder leicht sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es häufig zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2026 wird im Kreis Hersfeld-Rotenburg voraussichtlich eine Lücke von 3.660 fehlenden Arbeitskräften entstehen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von sieben Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Schwalm-Eder-Kreis sind die Engpässe deutlich niedriger, ähnlich hoch jedoch wie im zweiten ausgewählten Nachbarkreis Fulda. Zudem liegt das Defizit im Kreis Hersfeld-Rotenburg über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Kreis Hersfeld-Rotenburg zwischen 2024 und 2026 um drei Prozentpunkte sinkt. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch vier Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen sehr stark nachlässt, das Niveau aus 2022 jedoch bisher nicht wieder erreicht wird. Jedoch wird die Fachkräftelücke im Kreis auch weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf geprägt.
- 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 3.480 Personen oder acht Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Jene bei den Akademiker\*innen wird ein Defizit von 460 Personen oder neun Prozent aufweisen. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich bei keinem Qualifikationsniveaus eine Vergrößerung der Lücke – ein Alleinstellungsmerkmal innerhalb der hessischen Kreise, da in allen anderen der Bedarf an akademisch qualifiziertem Personal steigt. Im Vergleich zu den beiden zuvor genannten Qualifikationsniveaus stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss deutlich weniger angespannt dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 mit drei Prozent sogar etwas. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der Nachbarkreise, jedoch sind die prognostizierten Mängel im angrenzenden Schwalm-Eder-Kreis deutlich höher. Trotzdem liegen die erwarteten und nicht gedeckten Bedarfe über dem hessischen Durchschnitt.

## Kreis Hersfeld-Rotenburg

- Trotz der abnehmenden Dynamik der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird für einige Berufsgruppen eine Verschärfung der Situation prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe erwartet, verbunden mit einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem altersbedingten Ersatzbedarf. Dort werden 400 Personen fehlen. Ein während der Covid-19-Pandemie für einen hessischen Kreis ungewöhnliches Bild zeigt sich bei einem Blick auf die Bereiche Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (250 Fehlende), Altenpflege (170 Fehlende), sowie Arzt- und Praxishilfe (140 Fehlende). Zwar werden für alle drei Berufsgruppen konstant hohe Defizite im Vergleich zur letzten Prognose erwartet, in anderen Kreisen Hessens steigen diese jedoch überall stark an. Dies hängt mit der speziellen Situation im Kreis Hersfeld-Rotenburg und der Schließung eines Krankenhauses zusammen, dessen freigesetzte Arbeitskräfte diesen Trend im Kreis vorerst ausbremsen. Maßgeblich wird die Entwicklung in diesen Berufsgruppen ansonsten jedoch von den steigenden Bedarfen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt und durch die Pandemie noch weiter verstärkt.

Neben diesen Berufsgruppen werden im Kreis Hersfeld-Rotenburg auch für die handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnische Berufe (-230) und im Bereich der Logistik mit den Verkehrs- und Logistikberufen (-300) sowie der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-190) konstant hohe Bedarfe prognostiziert. Bei Letzterem entstehen diese vor allem durch den vor Ort besonders präsenten und während der Pandemie weiter erstarkten Online-Handel. Entgegen dem hessischen Trend bleiben die Mängel auch im Bereich der Verkaufsberufe (-250) auf einem hohen Niveau, jedoch waren diese im Kreis Hersfeld-Rotenburg in den vergangenen Prognosejahren eher unterdurchschnittlich, was darauf hindeutet, dass dies als Normalisierung betrachtet werden kann.

Gleichzeitig wird für einige Berufsgruppen im Kreis auch die gegenteilige Entwicklung erwartet. So kann eine gewisse Entspannung der Defizite bei den Reinigungsberufen (-320) sowie den Berufen in Unternehmensorganisation und -strategie (-150) verzeichnet werden. Bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen halbiert sich das Defizit in Folge der Einschränkungen durch die Pandemie sogar und es wird nur noch ein Mangel von 120 fehlenden Arbeitskräften erwartet. Dies sollte allerdings mit Vorsicht betrachtet werden, da sich die Auswirkungen von möglichen Nachholeffekten im Anschluss an die Pandemie, von Einbrüchen in der Ausbildung und von der Umorientierung von Fachkräften in andere Branchen kaum genau vorhersagen lassen und diese möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen könnten.

Zuletzt wird prognostiziert, dass bei den im Kreis relevanten Berufen in Berg-, Tagebau und Sprengtechnik bis 2026 ein Überhang von 60 Personen entstehen wird. Dieser ist pandemieunabhängig und entsteht durch die Endlichkeit der Möglichkeiten zur Förderung vor Ort.

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

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 verbessert, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Hersfeld-Rotenburg doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Diese sollten sich sowohl auf Fachkräfte mit Berufsabschluss als auch auf solche mit Studienabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer\*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. Für ländliche Kreise wie den Kreis Hersfeld-Rotenburg bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs in dem ländlichen Teil des Kreises perspektivisch die **Rückgewinnung von Pendler\*innen, Abgewanderten oder Studierenden** gefördert werden könnte. Erste gute Ansätze dazu existieren im Kreis bereits, auf die in Zukunft weiter aufgebaut werden kann. Kombiniert man den weiterhin notwendigen Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel einer besseren medizinischen Versorgung sowie Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden der nahegelegenen Hochschulen gilt es, die lokalen Unternehmen zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber\*innen** beobachtet. Der Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 zu suchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Ein besonderer Fokus könnte daher auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler\*innen, die zum Studium aus dem Kreis abgewandert sind, für eine Rückkehr und 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.

Zudem verfügt der Kreis Hersfeld-Rotenburg über einen überdurchschnittlichen hohen Anteil **langzeit- arbeitsloser Personen** und **junger Arbeitsloser unter 25 Jahren** innerhalb der hessischen Kreise und Städte. Auch wenn die Arbeitslosenquote insgesamt niedrig ist, könnten passgenaue und zielgruppen-gerechte Maßnahmen das Potenzial bieten, diese **Personen zu aktivieren** und den Arbeitskräfteeng-pässen so entgegenzuwirken.

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate zu sichern, um erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. So könnte bei dieser Zielgruppe die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit und des Arbeitsortes als Chance genutzt werden, um den endgültigen altersbedingten 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 weiter Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeitweiterentwicklung 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, insbesondere der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit und sinkenden Bedarfen an Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, wobei besonders Förderprogramme im Bereich der Digitalisierung in Erwägung gezogen werden könnten. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

## Zielgerichtete Anpassung und Nutzung von neuen Potenzialen und regionalen Bedarfen

Speziell im Kreis Hersfeld-Rotenburg kann ein weiterer Ansatz zielführend sein, um Engpässe zumindest teilweise auszugleichen. Den mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten im Bereich Bergbau können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umorientierung** eröffnet werden. Durch die relative Absehbarkeit sollten Umorientierung, Fort- und Weiterbildungen oder zielgerichtete Qualifizierungen von Beschäftigten aus dem Bereich hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräfteengpässen wie beispielsweise der Logistik erwogen werden.

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

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

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

### I.1 Bevölkerungsdaten

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

### I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmer die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/ oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zählen nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	
<b>Definition:</b>	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2019). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.  Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Beschäftigungsquote Frauen</b>	
<b>Definition:</b>	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2019) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2019). Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt.
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Teilzeitquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
<b>Ausbildungsquote</b>	
<b>Definition:</b>	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.09.2019).
<b>Quelle:</b>	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

<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

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

<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>

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

<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 Strukturforchung (gws) mbH (projektbezogener Auftrag zur Projektion von Wirtschaftszweigprognosen); Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Hessisches Statistisches Landesamt; Statistisches Bundesamt; Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit.

# Kreis Hersfeld-Rotenburg

## 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		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
811 Arzt- und Praxishilfe	3.191	40%	8%	18%	28%	820	320	500	450	-370	-12%

## Kreis Hersfeld-Rotenburg

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