



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 Fulda**

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

I Ausgangslage	2
I.1 Bevölkerungsdaten.....	2
I.2 Wanderungsbewegungen	2
I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	3
I.4 Bildung und Soziales	4
I.5 Infrastruktur und Nahversorgung	5
II Ergebnisse aus regio pro	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen	8
III Regionale Beschäftigungssituation	12
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)	16
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro	21
Abkürzungsverzeichnis	22

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Kreis Fulda

I Ausgangslage

Der Kreis Fulda versteht sich als eigenständige Wirtschaftsregion und liegt nahe den Wirtschaftsräumen Rhein-Main-Kassel, Südthüringen und Würzburg. Die Stadt Fulda ist mit ca. 65.000 Einwohnern das Oberzentrum. Große Bedeutung im Kreis, gemessen an der Beschäftigtenzahl haben das Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und der Einzelhandel. Wichtig ist ebenso das Baugewerbe. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Kreis Fulda	Vogelsbergkreis	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	223.145	105.643	420.552	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	+1,5	-8,8	+2,6	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	-0,6	-7,2	+1,2	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	36,2	42,2	36,8	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	25,2	21,9	24,2	24,6
Ausländeranteil (in %)	9,5	7,1	15,9	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Kreis Fulda	Vogelsbergkreis	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-1,5	-5,6	-1,6	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+4,1	+3,5	+5,5	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	+0,5	-2,3	0	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

	Kreis Fulda		Vogelsbergkreis		Main-Kinzig-Kreis		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+15.441	-14.527	+6.192	-5.819	+29.665	-27.357	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+15	-13	+17	-14	+15	-13	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+21	-22	+18	-22	+16	-18	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+17	-18	+14	-15	+15	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+32	-32	+32	-30	+36	-35	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+9	-10	+12	-11	+11	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+5	-5	+7	-7	+6	-6	+5	-5

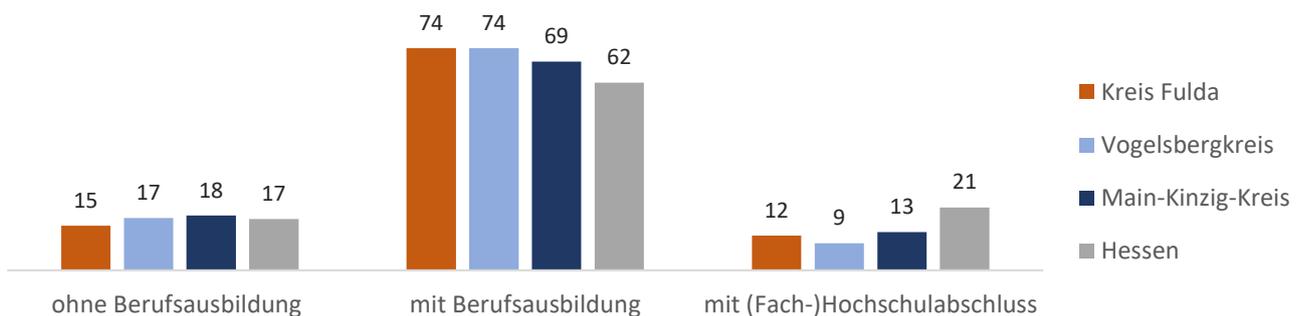
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Kreis Fulda	Vogelsberg- kreis	Main-Kinzig- Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	94.241	32.499	138.660	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	11,9	10,7	10,2	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	20	24,6	20,6	20,1
Teilzeitquote (in %)	27,9	32,1	28,4	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	24.778	10.466	37.426	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	62,6	64,9	60,8	60,9
davon im Nebenjob (in %)	37,4	35,1	39,2	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	61,3	61,6	61,5	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,6	58,2	56,3	56
Ausbildungsquote (in %)	6,2	5,5	5,1	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	1,8	7,6	0,2	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	4.241	2.329	12.131	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	3,4	4,0	5,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	1,8	2,2	5,6	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	3,2	4,2	4,6	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	17,7	24,8	27,5	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	12,4	10,8	12,5	10,3
Einpendlerquote (in %)	23,3	27	34,4	15
Auspendlerquote (in %)	19,5	43,3	45,9	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Kreis Fulda

I.4 Bildung und Soziales

	Kreis Fulda	Vogelsberg- kreis	Main-Kinzig- Kreis	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	61,3	61,5	59,1	61
Schulabgänger	2.038	847	3.528	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	18,5	18,2	20,0	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	53,0	46,3	49,8	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	22,3	29,6	24,4	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,1	2,6	2,2	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	66	20	83	1159
Hauptschulen	10	2	13	100
Realschulen	11	2	15	131
Gymnasien	8	2	8	186
Integrierte Gesamtschulen	4	5	11	241
Berufsschulen	5	2	6	116
SGB-II-Quote (in %)	4,9	4,9	7,6	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	5.909	2.847	17.053	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,5	8,7	10,6	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	10,5	10,4	8,7	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	62,8	65,0	64,1	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	17,3	16,0	16,6	16,1
davon Ausländer (in %)	43,6	33,0	48,0	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	33,8	35,4	40,5	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	1.648	539	3.805	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	48,4	49,1	42,9	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	7,7	8,2	6,6	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	1.482	513	3.602	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	54,6	49,7	55,9	54,7
davon in VZ (in %)	22,1	18,3	21,7	18,9
davon in TZ (in %)	32,5	31,4	34,2	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	27,9	32,0	25,7	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	37.818 €	27.295 €	36.532 €	45.700 €
Median Entgelt	3.131 €	3.110 €	3.313 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.235 €	1.152 €	1.425 €	1.639 €

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Kreis Fulda	Vogelsberg- kreis	Main-Kinzig- Kreis	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	12	14	6	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	17	29	22	22
zu Oberzentren	17	30	22	25
zu Mittelzentren	12	10	6	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	610	650	591	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	140	122	116	141
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	67,8	62,9	42,4	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	4,9	2,3	4,0	4,6

Kreis Fulda

II Ergebnisse aus regio pro

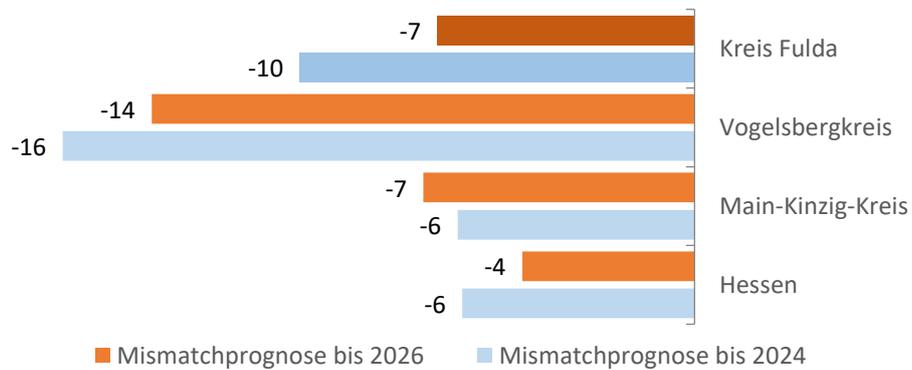
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Kreis Fulda im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

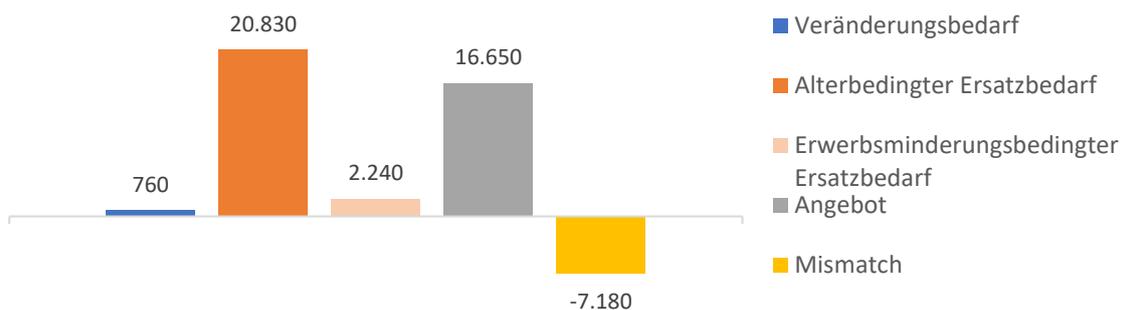
Mismatchprognose für den Kreis Fulda und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

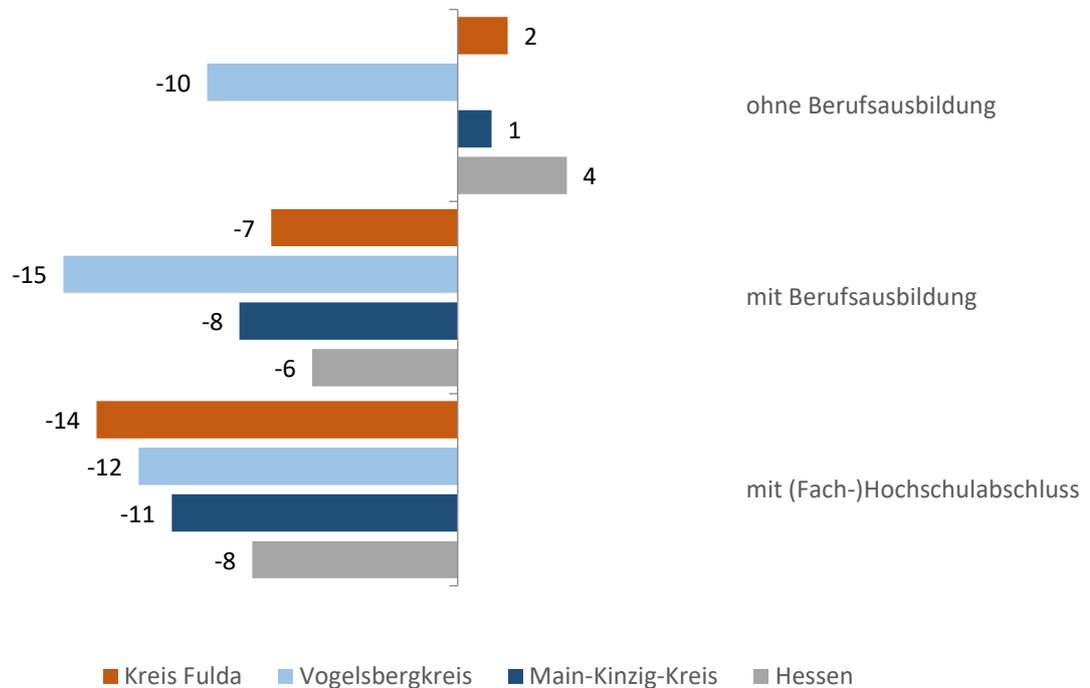
	Kreis Fulda	Vogelsbergkreis	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-7.180	-5.420	-11.150	-131.240

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



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Kreis Fulda und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Kreis Fulda	Vogelsbergkreis	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	310	-650	380	21.170
mit Berufsausbildung	-5.750	-4.350	-9.310	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-1.740	-430	-2.230	-49.280

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	585	14%	24%	15%	21%	120	-10	130	130	10	2%
12 Gartenbauberufe und Floristik	854	18%	22%	21%	13%	180	-30	210	160	-20	-2%
121 Gartenbau	687	14%	23%	19%	11%	160	-20	180	150	-10	-1%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	538	3%	9%	23%	18%	70	-20	90	50	-20	-4%
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	3.294	4%	4%	18%	12%	590	-60	650	530	-60	-2%
221 Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	1.556	2%	1%	14%	10%	220	-60	280	250	30	2%
223 Holzbe- und -verarbeitung	1.262	6%	7%	17%	15%	260	-10	270	200	-60	-5%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1.000	9%	7%	18%	16%	190	-10	200	220	30	3%
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	3.750	3%	4%	30%	12%	610	-140	750	520	-90	-2%
242 Metallbearbeitung	1.963	4%	4%	25%	10%	310	-80	390	290	-20	-1%
244 Metallbau und Schweißtechnik	1.221	3%	4%	44%	16%	190	-50	240	170	-20	-2%
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	512	3%	2%	17%	7%	80	-10	90	70	-10	-2%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.244	4%	3%	23%	14%	1.100	-40	1.140	890	-210	-3%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	4.671	4%	3%	22%	15%	830	-90	920	710	-120	-3%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.573	4%	4%	23%	13%	260	40	220	180	-80	-5%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.521	4%	4%	27%	20%	590	20	570	430	-160	-5%
262 Energietechnik	1.723	1%	3%	25%	17%	270	10	260	180	-90	-5%
263 Elektrotechnik	1.516	7%	5%	30%	24%	290	10	280	230	-60	-4%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.246	8%	1%	31%	25%	540	80	460	410	-130	-4%
272 Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	1.624	9%	1%	35%	12%	250	80	170	160	-90	-6%

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

Kreis Fulda

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019	
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.178	6%	2%	27%	29%	220	-10	230	190	-30	-3%	
28 Textil- und Lederberufe	798	8%	9%	15%	14%	190	-20	210	170	-20	-3%	
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	3.256	28%	18%	18%	11%	700	50	650	620	-80	-2%	
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	1.207	12%	7%	21%	8%	200	20	180	160	-40	-3%	
293 Speisenzubereitung	2.006	39%	26%	15%	12%	470	20	450	430	-40	-2%	
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik												
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	806	15%	4%	32%	35%	200	30	170	140	-60	-7%	
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	711	14%	3%	33%	37%	160	30	130	110	-50	-7%	
32 Hoch- und Tiefbauberufe	2.005	4%	7%	31%	23%	460	80	380	320	-140	-7%	
321 Hochbau	1.670	5%	8%	27%	19%	370	70	300	240	-130	-8%	
33 (Innen-)Ausbauberufe	1.810	4%	6%	29%	13%	360	70	290	260	-100	-6%	
332 Malerei, Stuckatur, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz	848	4%	6%	27%	12%	170	30	140	130	-40	-5%	
333 Aus-, Trockenbau, Isolation, Zimmerei, Glas, Rollladenbau	698	4%	6%	31%	17%	130	20	110	90	-40	-6%	
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.580	7%	24%	28%	13%	970	40	930	590	-380	-15%	
341 Gebäudetechnik	1.219	13%	45%	13%	13%	660	30	630	350	-310	-25%	
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	946	1%	4%	41%	11%	220	20	200	140	-80	-8%	
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik												
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.596	11%	2%	28%	38%	260	100	160	160	-100	-6%	
431 Informatik	759	10%	3%	27%	26%	110	40	70	70	-40	-5%	
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit												
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	7.696	19%	20%	23%	24%	1.660	10	1.650	1.400	-260	-3%	
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	6.575	20%	22%	22%	23%	1.470	-10	1.480	1.310	-160	-2%	
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	582	11%	3%	22%	21%	90	20	70	60	-30	-5%	
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	4.861	7%	17%	31%	19%	1.730	80	1.650	1.240	-490	-10%	
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.999	9%	20%	31%	18%	1.530	80	1.450	1.040	-490	-12%	
525 Bau- und Transportgeräteführung	809	#WERT!	3%	32%	14%	190	0	190	190	0	0%	
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	938	15%	25%	35%	32%	310	10	300	240	-70	-7%	

Kreis Fulda

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	834	14%	27%	37%	35%	290	20	270	220	-70	-8%
54 Reinigungsberufe	4.643	41%	48%	17%	15%	1.730	30	1.700	1.250	-480	-10%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.138	10%	3%	47%	40%	590	20	570	500	-90	-3%
611 Einkauf und Vertrieb	2.424	10%	3%	54%	48%	480	10	470	420	-60	-2%
612 Handel	610	7%	2%	21%	11%	80	20	60	50	-30	-5%
62 Verkaufsberufe	8.579	39%	25%	20%	12%	1.130	-480	1.610	1.210	80	1%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.048	38%	29%	20%	13%	630	-340	970	770	140	3%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.402	34%	12%	20%	12%	220	-80	300	200	-20	-1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.827	42%	26%	22%	6%	310	0	310	210	-100	-5%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.966	28%	44%	19%	15%	480	-120	600	400	-80	-2%
632 Hotellerie	742	32%	20%	21%	20%	120	-20	140	90	-30	-4%
633 Gastronomie	2.961	27%	52%	18%	12%	320	-80	400	280	-40	-1%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13.500	31%	12%	20%	20%	2.770	150	2.620	1.900	-870	-6%
711 Geschäftsführung und Vorstand	544	9%	8%	28%	29%	190	20	170	110	-80	-15%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	5.021	21%	3%	24%	25%	900	160	740	560	-340	-7%
714 Büro und Sekretariat	7.344	40%	19%	16%	15%	1.550	-40	1.590	1.110	-440	-6%
715 Personalwesen und -dienstleistung	541	28%	1%	28%	29%	80	0	80	80	0	0%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3.259	32%	5%	18%	27%	640	30	610	400	-240	-7%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	1.638	33%	3%	15%	29%	270	-20	290	170	-100	-6%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	1.083	31%	7%	22%	29%	240	0	240	170	-70	-6%
723 Steuerberatung	538	33%	7%	22%	19%	130	50	80	60	-70	-13%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.543	38%	5%	18%	20%	570	60	510	360	-210	-8%
732 Verwaltung	2.036	41%	4%	16%	20%	480	50	430	280	-200	-10%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	7.763	42%	6%	19%	17%	1.770	450	1.320	900	-870	-11%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.251	38%	10%	13%	8%	420	130	290	190	-230	-10%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.165	47%	4%	20%	16%	850	180	670	400	-450	-14%

Kreis Fulda

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon Teilzeit- quote	ageB Quote	Ein- pend- ler- quote am AO (svB)	Aus- pendler- quote am WO (svB)	Gesamt	davon Verände- rungs- bedarf	Ersatz- bedarf		Absolut	relativ zu 2019
814 Human- u. Zahnmedizin	774	25%	1%	24%	24%	180	50	130	120	-60	-8%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	733	43%	13%	20%	25%	120	40	80	60	-60	-8%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3.248	41%	10%	19%	10%	710	90	620	460	-250	-8%
821 Altenpflege	2.029	49%	5%	18%	9%	550	110	440	290	-260	-13%
823 Körperpflege	671	32%	27%	12%	10%	70	-10	80	70	0	0%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.328	53%	11%	18%	18%	1.440	180	1.260	760	-680	-13%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.263	54%	8%	15%	19%	1.160	150	1.010	580	-580	-14%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	756	62%	21%	18%	11%	280	30	250	180	-100	-13%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1.792	40%	28%	31%	25%	450	70	380	340	-110	-6%
843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	628	35%	48%	42%	39%	70	20	50	50	-20	-3%
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.198	24%	3%	34%	33%	180	40	140	150	-30	-3%
921 Werbung u. Marketing	958	25%	2%	36%	34%	130	20	110	120	-10	-1%

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 Kreisen und Städten Hessens etwas entspannen. So auch im Kreis Fulda, wo sich aufgrund der direkten und indirekten Effekte der Covid-19-Pandemie eine Entspannung der Arbeitskräfteengpässe zeigt. Die Dynamik des Demografischen Wandels wird also durch andere Trends deutlich abgeschwächt. 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 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.

- **Bis zum Jahr 2026 werden 7.180 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von 7 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Vogelsbergkreis sind die Engpässe deutlich geringer, jedoch ähnlich hoch wie im benachbarten Main-Kinzig-Kreis. Zudem liegen sie über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Kreis Fulda 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 etwas nachlässt, das Niveau aus 2022 jedoch bisher nicht wieder erreicht wird. Weiterhin wird die Fachkräftelücke 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 5.750 Personen oder sieben Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Jene bei den Akademiker*innen wird ein Defizit von 1.740 Personen oder 14 Prozent aufweisen. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich nur bei den Akademiker*innen eine Vergrößerung der Lücke. Denn deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar geringfügig. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen auf Hessenebene, jedoch sind die Akademikerlücken im Kreis Fulda besonders hoch. Zudem liegen auch die erwarteten und nicht gedeckten Bedarfe bei den Personen mit Berufsabschluss über dem hessischen Durchschnitt.
- Trotz der Entspannung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden in Bezug auf einzelne Berufsgruppen teils beträchtliche Defizite prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie erwartet. Diese sind primär verbunden mit einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem

Kreis Fulda

altersbedingten Ersatzbedarf. Voraussichtlich werden 680 Personen fehlen. Ähnlich verhält es sich in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (450 Fehlende) sowie Altenpflege (260 Fehlende). Zudem werden auch im Bereich der Arzt- und Praxis-hilfe 230 Fehlende Personen erwartet. Maßgeblich ist der Trend in diesen Berufsgruppen von der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt. Darüber hinaus wird er noch weiter durch die Pandemie verstärkt.

Daneben bleibt der Mangel an Arbeitskräften in mehreren anderen Bereichen im Kreis konstant hoch. Hierzu gehören die handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufe (-380) sowie die Berufsgruppe Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-490). Für die der Letzteren nahen weiteren Verkehrs- und Logistikberufe wird hingegen ein Rückgang des Mangels auf nur noch 260 fehlende Personen erwartet.

Eine solche Verringerung der Defizite und Engpässe wird auch für einige weitere Berufsgruppen im Kreis prognostiziert. Dazu gehören beispielsweise die Reinigungsberufe (-480) und die Berufe in Unternehmensorganisation und -strategie (-340). Zudem sinken die Bedarfe auch bei den Berufen in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-240) sowie dem Bereich Büro und Sekretariat (-440). In Letztgenanntem halbieren sie sich sogar im Vergleich zur Prognose bis 2024, was die die Effekte der beschleunigten Digitalisierung in besonders starkem Maße widerspiegelt.

Einen ähnlichen Trend schafft der Strukturwandel in der Automobilindustrie hin zur Elektromobilität, der ebenfalls zu sinkenden Engpässen beiträgt. Im Kreis Fulda zeigt sich dies sowohl bei den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen (-210), als auch bei den Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (-160) sowie den technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen (-130). In allen drei Gruppen wird zwar keine ausgeglichene Situation bis 2026, aber doch eine deutliche Entspannung der Defizite im Vergleich zur letzten Prognose erwartet.

Annähernd ausgeglichen zeigt sich die Prognose jedoch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen. Die Bedarfe sinken dort deutlich, auch wenn weiterhin kleinere Engpässe bestehen bleiben. Allerdings sollte dies 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 vorher-sagen lassen und diese möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen könnten.

Zuletzt bleibt zu erwähnen, dass davon ausgegangen wird, dass bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezifikation die ehemals prognostizierten Engpässe verschwinden werden und stattdessen sogar ein Überhang entsteht. Dafür sind vor allem die Pandemie und der durch sie nochmals verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 etwas entspannt, so werden für das Jahr 2026 im Kreis Fulda doch noch beträchtliche Engpässe prognostiziert. Diese gilt es durch vorausschauendes Handeln abzumildern, wozu es **strategischer Ansätze** bedarf. Diese sollten sich sowohl auf Fachkräfte aller drei Qualifikationsniveaus, primär jedoch auf solche mit akademischem und Berufsabschluss beziehen. Eine Strategie könnte folgende Elemente einschließen:

Kreis Fulda

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. Im Kreis Fulda existieren hier schon erste gute Ansätze und durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs könnte es perspektivisch durchaus gelingen, **Pendler*innen oder Abgewanderte zurückzugewinnen**. Daneben gibt es in der Region ebenso erste Ansätze durch die **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** perspektivisch mehr Personen zu gewinnen, die **im Kreis arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Die weitere Fokussierung dieses Ansatzes könnte insbesondere auf die hohen Akademikerrücklagen im Kreis Fulda abzielen. Kombiniert man den weiteren Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel der medizinischen Versorgung oder dem Ausbau von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Hierbei gilt es das Potenzial des Mittelzentrums Fulda mit seiner Hochschule zu nutzen und weiter zu bewerben. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden, die abgewandert sind, gilt es, die lokalen Unternehmen der Heimatregion zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Der Kreis Fulda 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 dabei auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler*innen der lokalen Hochschule für eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Gelänge es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, böte dies ein großes Potenzial. Dazu ist es wichtig die Strukturen der dualen Berufsausbildung in Form von Berufsschulen und deren Klassen zu erhalten, aber über duale ausbildungsinintegrierte Studiengänge auch neue alternative Möglichkeiten anzubieten.

Daneben verfügt der Kreis Fulda über den höchsten Anteil **junger Arbeitsloser unter 25 Jahren** innerhalb der hessischen Kreise und Städte. Auch wenn die Arbeitslosenquote insgesamt sehr niedrig ist, könnten diese jungen Menschen durchaus als Potenzial gesehen werden, das es zu **aktivieren** gilt.

Kreis Fulda

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 Erwerbsaustritt von Beschäftigten über Teilzeit und Homeoffice zeitlich zu verschieben und das Eintreten der Fachkräftelücken so etwas zu relativieren. Gehen die „Babyboomer“ endgültig in Rente, sollte sichergestellt werden, dass durch innerbetriebliches Wissensmanagement kein Knowhow verloren geht und der Generationenwechsel möglicherweise als Chance zur Digitalisierung des Unternehmens genutzt wird. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten.

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.

Kreis Fulda

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

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

I.4 Bildung und Soziales

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

Kreis Fulda

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Kreis Fulda

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

II Ergebnisse aus regio pro

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

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

Lesebeispiel: Berufsprognose

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

Kreis Fulda

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