



Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen von 2023 bis 2030

Regionaldossier Schwalm-Eder-Kreis

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsansätze

erstellt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative
„Zukunftsgerecht und regional“

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
1. Ausgangslage	4
2. Prognoseergebnisse	7
3. Regionale Beschäftigungssituation	11
3.1 Zentrale Befunde zur Beschäftigungssituation im Schwalm-Eder-Kreis	11
3.2 Handlungsansätze zur regionalen Fach- und Arbeitskräftesicherung	15
3.2.1 Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss ..	15
3.2.2 Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss	16
3.2.3 Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss	18
4. Fazit	19
5. Abbildungsverzeichnis	20
6. Tabellenverzeichnis	20
7. Anhang	21
8. Glossar	25
9. Impressum	29

Management Summary



Von 2023 bis 2030 wird für den Schwalm-Eder-Kreis ein weiter steigender Fachkräftemangel prognostiziert.



- Von 2023 bis 2030 werden im Schwalm-Eder-Kreis **9.910 fehlende Fachkräfte** prognostiziert. Dies entspricht einer Größenordnung von **15 Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig beschäftigten Fachkräfte im Jahr 2023. In der vorherigen Prognose von 2021 bis 2028 wurden demgegenüber 9.070 fehlende Fachkräfte ermittelt.



*Der bis 2030 prognostizierte Fachkräftemangel umfasst **8.620 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss** und **1.290 fehlende Fachkräfte mit (anerkanntem) Studienabschluss.***



- Nach der Prognose von 2021 bis 2028 fehlten noch 7.980 Fachkräfte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss und 1.090 Fachkräfte mit einem (anerkannten) akademischen Abschluss.
- Allerdings sind in der neuen Prognose von 2023 bis 2030 die Lücken im Verhältnis zum Beschäftigtenbestand bei den Fachkräften mit akademischem Abschluss ebenso groß wie bei den Berufsausbildeten. Dies bedeutet, dass Stellen auf beiden Qualifikationsebenen schwer zu besetzen sind.
- Besonders **stark wird der Fachkräftemangel** bis 2030 für die **Sozialberufe** (Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege sowie Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege) und Teile des **Handwerks** sein. Hohe Defizite werden zudem für die **Logistik**, für die **Verwaltung** sowie für die ingenieurwissenschaftlich geprägten **technischen Forschungs- und Entwicklungsberufe** prognostiziert.

Auch Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss fehlen dem Kreis bis 2030. Für sie wird ein Mangel von 440 Personen prognostiziert.



- In der zuvor vorgelegten Prognose bis 2028 wurden noch 700 fehlende Arbeitskräfte ausgewiesen.
- Dem Fach- und Arbeitskräftemangel liegt ein **Mismatch innerhalb der Bevölkerungsstruktur** zugrunde: Das potenzielle Angebot an Fach- und Arbeitskräften bilden Erwerbspersonen. Zwischen 2023 und 2050 ist die voraussichtliche Zahl an Erwerbspersonen, die altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, in jedem Jahr größer als die voraussichtliche Zahl derjenigen jungen Menschen, die neu in das Erwerbsleben und den Arbeitsmarkt eintreten. Zeitweise wird eine Differenz von rund 900 Personen pro Jahr erwartet. Dieser **demografische Effekt** birgt die Herausforderung, dass sich der Fach- und Arbeitskräftemangel verfestigen könnte.
- Zur Reduzierung des Fach- und Arbeitskräftemangels eignet sich eine bedarfsorientierte und regionalspezifische Hebung bisher noch brachliegender Potenziale (z.B. Frauen, Arbeitslose, Ältere).

1. Ausgangslage

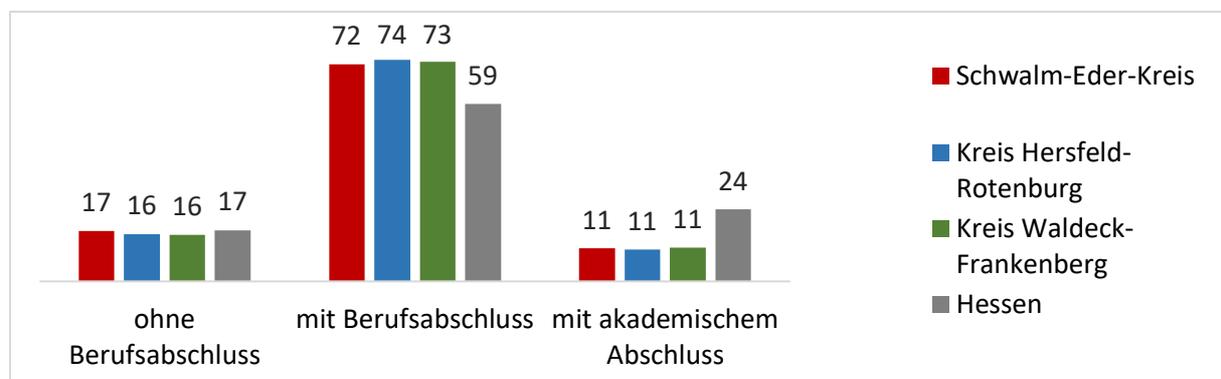
Der Schwalm-Eder-Kreis ist flächenmäßig der zweitgrößte Landkreis Hessens. Verwaltungssitz ist Homberg (Efze). Weitere lokale Zentren sind Schwalmstadt, Melsungen und Fritzlar, die aber alle weniger als 20.000 Einwohner haben. Der Kreis ist ländlich geprägt und dünn besiedelt. Die Wirtschaft des Kreises ist überwiegend mittelständisch. Die Wirtschaftszweige verarbeitendes Gewerbe, Logistik und Einzelhandel bieten für viele Menschen im Kreis Arbeitsplätze. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2023 vorgestellt. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen und dies jeweils entsprechend ausgewiesen. Als Referenzen werden Daten der Nachbarreise Kreis Hersfeld-Rotenburg und Kreis Waldeck-Frankenberg sowie Hessens dargestellt.



Tabelle 1: Bevölkerungsdaten des Schwalm-Eder-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen

Bevölkerungsdaten 2023	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Bevölkerungsstand	183.501	121.348	159.189	6.420.729
Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2022 (in %)	-3,9	-4,4	-5,4	+4,9
Bevölkerungsprognose von 2023 bis 2030 (in %)	-0,3	+0,3	-0,1	+1,2
Bevölkerung ab 55 Jahren (in %)	41,0	41,2	41,1	36,6
Bevölkerung unter 25 Jahren (in %)	23,0	23,5	23,6	24,7
Ausländeranteil (in %)	10,9	12,7	12,0	19,4

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten¹ mit Arbeitsort im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2023)



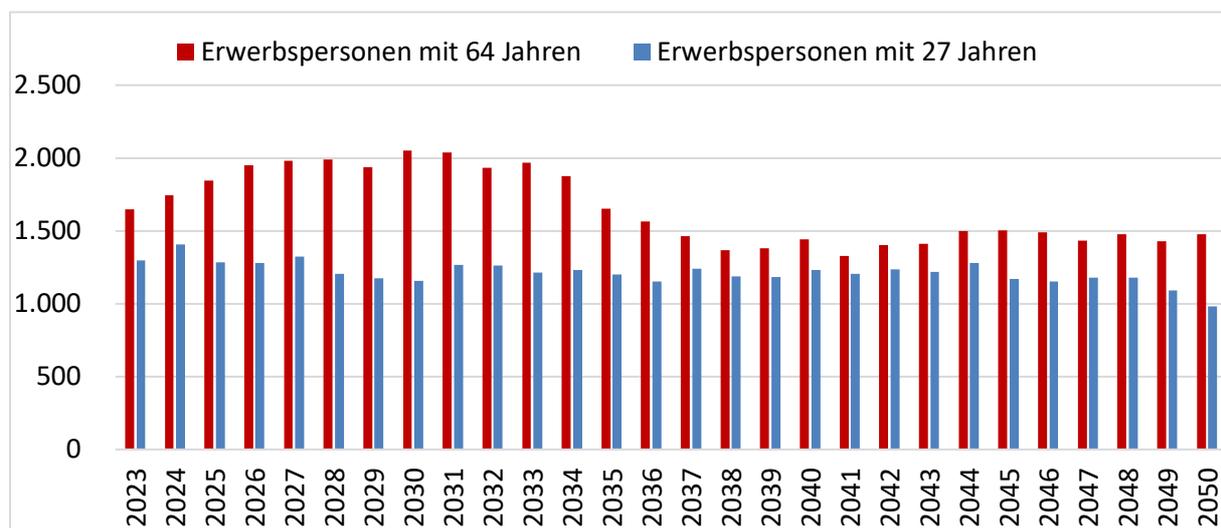
¹ Wenn hier und im Folgenden nur von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint.

Schwalm-Eder-Kreis

Tabelle 2: Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten des Schwalm-Eder-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen

Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten 2023	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	58.999	49.583	65.775	2.739.060
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis unter 25 Jahren (in %)	9,6	10,1	10,5	9,6
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 55 Jahren (in %)	25,9	24,1	26,2	23,2
Teilzeitquote (in %)	35,7	29,1	30,8	29,7
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	15.840	9.970	16.260	859.850
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	61,1	62,5	56,4	56,9
Beschäftigungsquote (in %)	62,9	62,8	64,8	61,4
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	59,9	58,4	61,3	57,2
Ausbildungsquote (in %)	5,4	5,3	5,6	4,6
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	5,6	1,3	11,6	5,8
Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	5,8	9,5	10,3	11,5
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	4.341	2.652	3.562	181.344
Arbeitslosenquote (in %)	4,4	4,1	4,1	5,2
Arbeitslosenquote 15 bis unter 25 Jahren (in %)	5,2	4,4	4,0	5,0
Arbeitslosenquote 55 bis unter 65 Jahren (in %)	4,0	3,5	4,3	5,0
Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen (in %)	21,5	31,5	22,3	32,8
Einpendlerquote (in %)	29,8	31,5	23,3	15,8
Auspendlerquote (in %)	44,2	30,0	24,0	11,3

Abbildung 2: Jährliche Gegenüberstellung der 64-jährigen und 27-jährigen Erwerbspersonen im Schwalm-Eder-Kreis von 2023 bis 2050



Schwalm-Eder-Kreis

Bereits heute, jedoch zukünftig in noch viel höherem Maße, werden die hessischen Arbeitsmärkte von der **demografischen Entwicklung** beeinflusst; so auch jener im Schwalm-Eder-Kreis. Strukturgebend ist dabei vor allem der altersbedingte Erwerbsaustritt der sogenannten „Babyboomer-Generation“. Abbildung 2 zeigt die Zahl der jährlich erwarteten altersbedingten Erwerbsaustritte (Erwerbspersonen mit 64 Jahren) und die Zahl jener Personen, die neu in das Erwerbsleben eintreten (Erwerbspersonen mit 27 Jahren)². Dabei wird angenommen, dass sich im Alter von 27 Jahren der größte Teil eines Jahrgangs im Erwerbsleben befindet. Das Alter von 64 Jahren wird genutzt, da es sich um das durchschnittliche Renteneintrittsalter im Jahr 2023 handelte.

Abbildung 2 zeigt für jedes Jahr zwischen 2023 und 2050 die Differenz zwischen (voraussichtlich) aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Menschen und (voraussichtlich) neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Menschen – den demografischen Effekt. Durch die geringere Zahl an jungen Menschen, die in das Erwerbsleben eintreten, entsteht ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften. Dieser wird zwischen den Jahren 2025 und 2035 besonders stark ausgeprägt sein und droht sich im Anschluss zu verfestigen. Denn bis zum Jahr 2050 wird kein ausgeglichenes Verhältnis erwartet.

² Rechnerisch werden Personen erfasst, die im jeweiligen Jahr das 27. bzw. das 64. Lebensjahr vollenden. Erwerbspersonen umfassen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und gemeldete Arbeitslose. Die Erwerbsquotenprognose beruht auf jenen des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (BBSR).

2. Prognoseergebnisse

Die Prognose³ über den Fachkräftemangel im Schwalm-Eder-Kreis beinhaltet die erwartete Nachfrage nach Fachkräften mit einem (anerkannten) Berufsabschluss oder einem (anerkannten) Studienabschluss. Sie beziehen sich auf den Zeitraum von 2023 bis 2030 und zeigen sowohl die benötigte Zahl von Personen als auch deren prozentualen Anteil am Beschäftigtenstand des Ausgangsjahres 2023⁴. Der Mangel wird durch die Gegenüberstellung von Fachkräfteangebot und -nachfrage ermittelt. Die Nachfrage nach Fachkräften ist unterteilt in den (überwiegend) altersbedingten Ersatzbedarf und den vor allem konjunkturbedingten Veränderungsbedarf.

Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Schwalm-Eder-Kreis zwischen 2023 und 2030

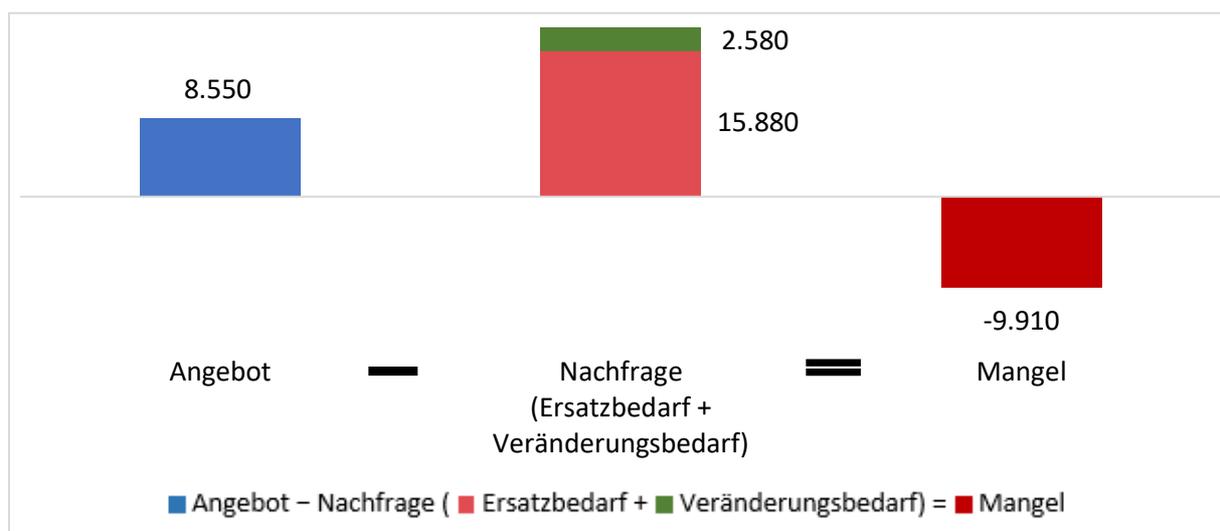
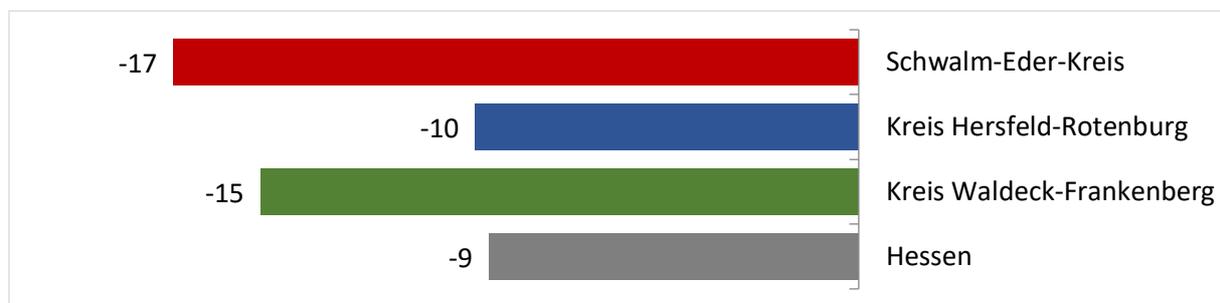


Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen jeweils als Anteil der beschäftigten Fachkräfte im Jahr 2023 (in Prozent)



³ Ein ausführlicher Anhang mit Hinweisen zur Methode zur Erstellung der Prognosen findet sich auf der Initiativenwebseite www.hessische-berufsprognosen.de.

⁴ Angenommen wird der Beschäftigtenstand (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte) des Basisjahres 2023

Schwalm-Eder-Kreis

Tabelle 3: Anzahl fehlender Fachkräfte zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen

Prognose	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
Fehlende Fachkräfte	-9.910	-4.560	-9.580	-239.740

Neben Fachkräften (Personen mit (anerkanntem) akademischem Abschluss sowie solche mit (anerkanntem) Berufsabschluss) zeigt Abbildung 5 auch die Prognosen für Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss.

Abbildung 5: Fach- und Arbeitskräftelücken sowie -überhänge zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis sowie ausgewählten Vergleichsregionen jeweils als Anteil der beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte im Jahr 2023 (in Prozent)

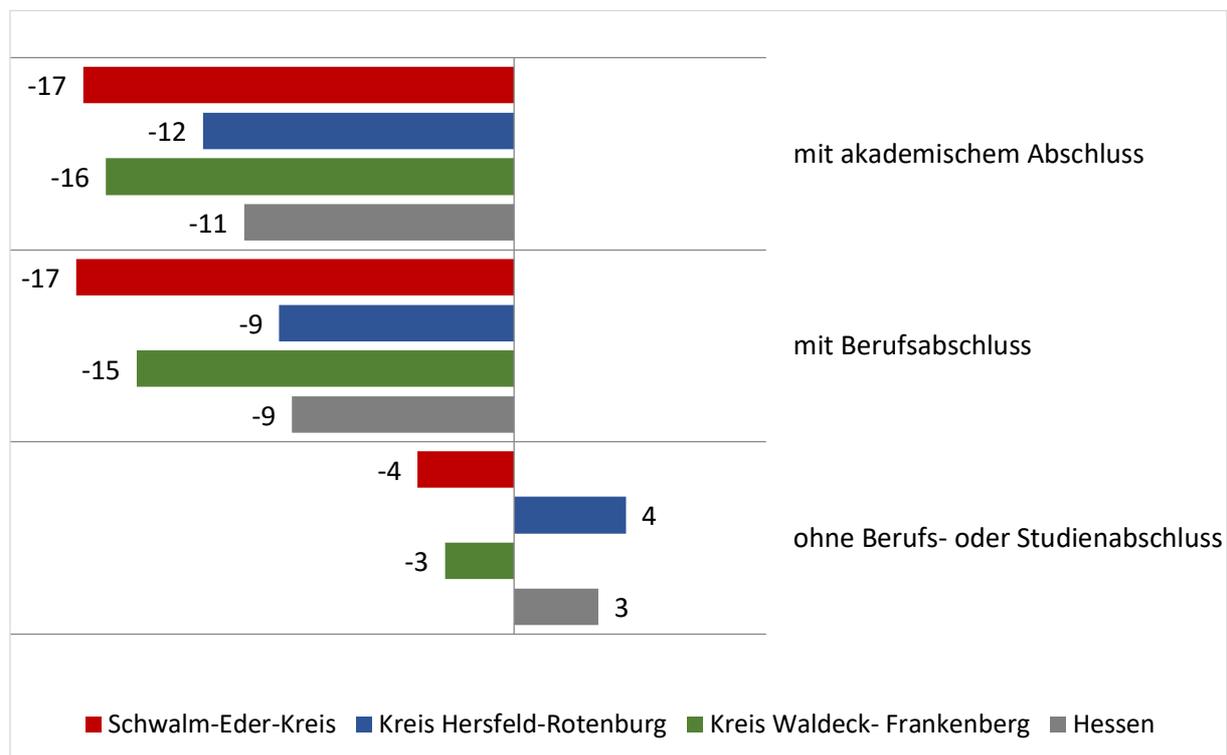


Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Fach- und Arbeitskräfte zwischen 2023 und 2030 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen

Qualifikationsniveau	Schwalm-Eder-Kreis	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
mit akademischem Abschluss	-1.290	-730	-1.370	-79.470
mit Berufsabschluss	-8.620	-3.830	-8.210	-160.270
ohne Berufs- oder Studienabschluss	-440	390	-320	17.570

Schwalm-Eder-Kreis

Die den Prognoseberechnungen zugrunde liegenden Daten unterscheiden in Bezug auf Berufsgruppen nicht zwischen Fach- und Arbeitskräften. Daher kann bei den nun folgenden Berufsprognosen in Abbildung 6 und Tabelle 5 nicht zwischen den Qualifikationsniveaus differenziert werden.

Abbildung 6: Prozentuale Lücken, Ausgleiche oder Überhänge⁵ bis zum Jahr 2030 in 15 ausgewählten Berufsgruppen des Schwalm-Eder-Kreises als Anteil der Beschäftigten⁶ im Jahr 2023⁷



⁵ Negative Werte (-) entsprechen einem Mangel an Fach- und Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe. Nennungen ohne Vorzeichen verweisen auf einen Überhang an Fach- und Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe oder einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage (0).

⁶ Beschäftigte bezeichnet die Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

⁷ Eine Übersicht der Prognosen und weiterer Daten zu allen Berufsgruppen, die im Schwalm-Eder-Kreis im Jahr 2023 mehr als 1.000 Beschäftigte hatten, findet sich im Anhang dieses Dokuments.

Tabelle 5: Zahl der fehlenden oder überschüssigen Fach- und Arbeitskräfte in 15 ausgewählten Berufsgruppen im Schwalm-Eder-Kreis⁸

Berufsgruppen ⁹	Beschäftigte ¹⁰ 2023	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030 ¹¹
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.611	-370
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.165	-470
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.640	-1.000
Altenpflege	1.790	-330
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.301	-700
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.224	-440
Verwaltung	1.778	-190
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.707	-170
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.612	-220
Unternehmensorganisation und -strategie	2.768	-160
Chemie	2.249	-110
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.801	-90
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.973	-130
Büro und Sekretariat	3.701	-60
Verkaufsberufe	5.355	+50

⁸ Eine Übersicht der Prognosen und weiterer Daten zu allen Berufsgruppen, die im Schwalm-Eder-Kreis im Jahr 2023 mehr als 1.000 Beschäftigte hatten, findet sich im Anhang dieses Dossiers.

⁹ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

¹⁰ Beschäftigte bezeichnet die Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

¹¹ Negative Werte (-) entsprechen einem Mangel an Fach- und Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe, während positive Werte (+) einem Überhang entsprechen.

3. Regionale Beschäftigungssituation

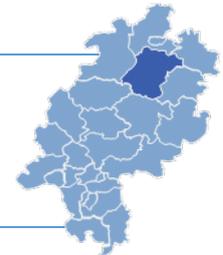
3.1 Zentrale Befunde zur Beschäftigungssituation im Schwalm-Eder-Kreis

Die Arbeitsmärkte in den hessischen Regionen sind einem hohen Veränderungsdruck ausgesetzt. Zwar sind die globale Pandemie und der Angriffskrieg auf die Ukraine in den Hintergrund gerückt, doch bestimmen nun der demografische Wandel und die Transformation der Industrie zunehmend die wirtschaftliche Lage. Bis zum Jahr 2030 wird ein großer Teil der sogenannten „Babyboomer-Generation“ (alle Jahrgänge zwischen 1955 und 1969) altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Gleichzeitig bleibt die Zahl junger Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, auf deutlich niedrigerem Niveau. Diese Entwicklung ist vielen Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes bereits bekannt. Doch für das Verständnis der tiefgreifenden Folgen dieses Prozesses und deren Tragweite braucht es ein noch größeres Bewusstsein. Insbesondere die energieintensiven Branchen der hessischen Industrie, einschließlich des Automotivesektors sind von grundlegenden Transformationsprozessen betroffen, die zu elementaren Veränderungen führen. Hinzu kommen weitere Trends wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, große Migrations- und Zuwanderungsbewegungen sowie die Akademisierung, die alle ebenfalls Veränderungen der Arbeitsmärkte in den hessischen Regionen zur Folge haben. Die Analyse dieser komplexen Situation ist notwendig, um vor Ort ein möglichst hohes Maß an Transparenz zu schaffen. Auf dieser Basis haben regionale Akteurinnen und Akteure die Möglichkeit, passgenaue Entscheidungen zu treffen und sich strategisch für die Zukunft aufzustellen. Den Rahmen dazu bildet die Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ über die regionalisierten Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen, Zukunftswerkstätten zur intraregionalen Strategie- und Maßnahmenentwicklung sowie die interregionale Vernetzung.



Im Schwalm-Eder-Kreis fehlen bis 2030 insgesamt

9.910 *Fachkräfte.*



Diese Prognosen zeigen, dass im Schwalm-Eder-Kreis zwischen 2023 und 2030 insgesamt **9.910 Fachkräfte fehlen** werden (Abbildung 3). Das entspricht einer Größenordnung von 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigten Fachkräfte im Jahr 2023 (Abbildung 4). In der Prognose von 2021 bis 2028 wurden demgegenüber 9.770 fehlende Fachkräfte ermittelt. Damit verschärft sich der Fachkräftemangel bis zum Jahr 2030 weiter. Grund hierfür ist vor allem der sehr hohe altersbedingte Ersatzbedarf im Schwalm-Eder-Kreis. Dieser wird zwischen 2023 und 2030 eine Größenordnung von 15.880 Fachkräften erreichen. So können bereits die laut Prognose in diesem Zeitraum neu in den Arbeitsmarkt eintretenden 8.550 Fachkräfte die durch altersbedingte Austritte entstehende Fachkräftelücke nicht mehr kompensieren. Da für den Kreis zudem ein wirtschaftliches Wachstum prognostiziert wird, steigt die Nachfrage nach Fachkräften bis zum Jahr 2030 um weitere 2.580 Personen (Abbildung 3).



Bis 2030 fehlen im Schwalm-Eder-Kreis 8.620 Fachkräfte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss.

Der Mangel von 9.910 Fachkräften im Schwalm-Eder-Kreis bezieht sich auf Fachkräfte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss und auf Fachkräfte mit einem (anerkannten) Studienabschluss. Für beide Gruppen wird jeweils eine deutliche Lücke prognostiziert. Dies bedeutet, dass den Arbeitgebern im Schwalm-Eder-Kreis bis zum Jahr 2030 8.620 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss und 1.290 Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss fehlen werden. In den früher vorgelegten Prognosen für den Zeitraum von 2021 bis 2028 wurden hingegen 7.980 fehlende Personen mit Berufsabschluss und nur 1.090 fehlende Beschäftigte mit Studienabschluss erwartet.

Zudem fehlen im Schwalm-Eder-Kreis 1.290 Fachkräfte mit einem (anerkannten) Studienabschluss bis 2030.



Darüber hinaus wird auch die Lage für Arbeitskräfte ohne einen (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss prognostiziert. Auch für diese Gruppe wird im Schwalm-Eder-Kreis ein Mangel erwartet. Dieser ist im Vergleich mit den Fachkräftelücken geringer und erreicht zwischen 2023 und 2030 eine Größenordnung von 440 fehlenden Arbeitskräften ohne Berufs- oder Studienabschluss, während im letzten Prognosedurchlauf von 2021 bis 2028 noch ein deutlich höheres Defizit von 700 fehlenden Arbeitskräften prognostiziert wurde. Mit Blick auf das gesamte Bundesland Hessen wird für diese Gruppe bis 2030 hingegen ein Überangebot erwartet. Dieses wird vor allem durch die starken Überhänge in den meisten Großstädten und Mittelzentren verursacht.



Zwischen 2023 und 2030 fehlen im Schwalm-Eder-Kreis 440 Arbeitskräfte ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss.

Die Prognosen zur Lage der Fach- und Arbeitskräfte können für den Schwalm-Eder-Kreis auch für verschiedene Berufsgruppen¹² dargestellt werden. Hierbei zeigt sich ein großer Mangel in der Berufsgruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe (470 fehlende Beschäftigte), in der Altenpflege (330 fehlende Beschäftigte) und in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (700 fehlende Beschäftigte). Dabei wird die Nachfrage nicht nur durch die Nachbesetzungsbedarfe aufgrund von Altersaustritten bestimmt, sondern auch durch Mehrbedarfe nach diesen Dienstleistungen aufgrund einer älter werdenden Gesellschaft mit pflegerischen Versorgungsnotwendigkeiten sowie einem steigenden Bedarf an Kinderbetreuung aufgrund der zunehmenden Teilhabe von Familienmitgliedern und insbesondere von Frauen am Erwerbsleben.

¹² Da die den Prognoseberechnungen zugrunde liegenden Daten in Bezug auf Berufsgruppen jedoch nicht zwischen Fach- und Arbeitskräften unterscheiden, kann dort nicht zwischen den Qualifikationsniveaus differenziert werden.

In den Berufsgruppen Gesundheits- und Krankenpflege¹³ sowie Altenpflege werden im Schwalm-Eder-Kreis **800 fehlende Fach- und Arbeitskräfte und in der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege **700** fehlende Fach- und Arbeitskräfte prognostiziert.**



Nicht nur in den pflegerischen und erzieherischen Berufen ist der Mangel hoch, auch das Handwerk ist besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist. So entstehen dort in Zukunft ebenfalls große Lücken an Fach- und teilweise auch an Arbeitskräften. Dies gilt auch für den Schwalm-Eder-Kreis. Hier wird für die gebäude- und versorgungstechnischen Berufe ein Mangel von 370 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert. Geringerer Mangel, jedoch keine entspannte Lage, wird für die Berufe des Baugewerbes erwartet. In den Berufen des Hoch- und Tiefbaus werden bis 2030 130 fehlende Fach- und Arbeitskräfte prognostiziert.

Auch für die Verkehrs- und Logistikberufe wird im Schwalm-Eder-Kreis ein großer Mangel an Fachkräften erwartet. Dieser erstreckt sich über die Berufe der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag (1.000 fehlende Beschäftigte) und die Berufe der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (440 fehlende Beschäftigte). Da sich der Logistiksektor in der jüngeren Vergangenheit als relativ krisenfest erwiesen hat, kann hier auch künftig von einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ausgegangen werden. Allerdings ist der Digitalisierungsdruck auf die Unternehmen und Betriebe in der Branche hoch und Fortschritte in diesem Bereich könnten eine reduzierte Fach- und Arbeitskräftenachfrage zur Folge haben.



Bei den Logistikberufen fehlen bis zum Jahr 2030 im Schwalm-Eder-Kreis **1.440 Fach- und Arbeitskräfte.**

Hohe Zahlen fehlender Fach- und Arbeitskräfte werden im Schwalm-Eder-Kreis zudem für die öffentliche Verwaltung (190 fehlende Beschäftigte) prognostiziert. In diesem Bereich werden bis zum Jahr 2030 derzeit keine großen Digitalisierungseffekte erwartet, da die Digitalisierung nur sehr langsam vorschreitet. Dies führt zu einer weiterhin hohen Nachfrage nach Fachkräften und der altersbedingte Ersatzbedarf kann nicht gemindert werden. Auch die Berufsgruppe Büro und Sekretariat weist im Kreis aufgrund der demografischen Entwicklung einen leichten Mangel von 60 fehlenden Personen auf. Bei den Verkaufsberufen führt der Digitalisierungseffekt hingegen zu einem geringen Überhang von 50 Personen.

Darüber hinaus werden im Schwalm-Eder-Kreis bis zum Jahr 2030 170 fehlende Fach- und Arbeitskräfte bei den ingenieurwissenschaftlich geprägten technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen prognostiziert. Dies ist eine Berufsgruppe, die eine hohe Relevanz für die Gestaltung von Zukunftstrends kennzeichnet. Fachkräfte und Betriebe dieses Bereichs sind von einer hohen Innovations- und Veränderungsbereitschaft geprägt, deren Auswirkungen auch auf alle anderen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige ausstrahlen. Bei dieser Berufsgruppe gilt es zukünftig

¹³ In dieser Berufskategorie sind Rettungsdienst und Geburtshilfe ebenfalls enthalten.

Schwalm-Eder-Kreis

verstärkt zu beobachten, wie sich die Transformation im Produktionsbereich unter Einschluss des Maschinenbaus, weiter auf die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften auswirken wird.

In der wichtigen Berufsgruppe der technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe fehlen im Schwalm-Eder-Kreis **170** Fach- und Arbeitskräfte bis 2030.



Denn im Vergleich zu den bisher dargestellten Berufsgruppen fällt der Mangel in den Berufen des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie relativ gering aus. So weisen beispielsweise die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe trotz hoher Beschäftigtenzahlen bis 2030 nur eine Lücke von 90 fehlenden Fach- und Arbeitskräften im Kreis auf. Ebenso werden für die Berufe der Metallherzeugung und -bearbeitung sowie des Metallbaus nur 20 fehlende Fach- und Arbeitskräfte prognostiziert. Beide Berufsgruppen kennzeichnet, dass sie von den derzeit hohen Energiepreisen stark betroffen und oft stark an den Automotive- bzw. Zulieferersektor gekoppelt sind. Die Transformation in diesen Bereichen wird in den kommenden Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer geringeren Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften einhergehen. Aus diesem Grund werden die durch Altersaustritte entstehenden Stellen teils nicht mehr nachbesetzt und teilweise auch Fach- und Arbeitskräfte freigesetzt. Für jene hessischen Kreise mit hohen Anteilen des produzierenden Gewerbes in der regionalen Wirtschaft kann diese Entwicklung auch mit einer Abnahme der regionalen Wirtschafts- und Kaufkraft einhergehen. Strategisch orientiert sollten daher die Auswirkungen der Transformation im Produktionsbereich auf die eigene Region frühzeitig antizipiert werden. Einige weitere Handlungsansätze, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel auf regionaler Ebene zu begegnen, sind im Folgenden dargestellt.

3.2 Handlungsansätze zur regionalen Fach- und Arbeitskräftesicherung

Die Prognosen für den Zeitraum 2023 bis 2030 weisen für den Schwalm-Eder-Kreis bereits kurz- bis mittelfristig einen beträchtlichen Mangel an Fach- und Arbeitskräften aus, dessen Auswirkungen auf lokale Unternehmen und die öffentliche Verwaltung schon heute zu spüren sind. Zudem ist abzusehen, dass sich die Situation im Kreis auch nach 2030 weiter verschärfen wird. Bis 2050 wird voraussichtlich jährlich ein Defizit zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften bestehen. So werden sich die prognostizierten Lücken mit hoher Wahrscheinlichkeit verfestigen. Doch die Folgen der demografisch bedingten Entwicklung können durch vorausschauendes und nachhaltig ausgerichtetes Handeln im Rahmen regionaler Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien gelindert werden. Folgende Handlungsansätze könnten Teil dieses Gestaltungsrahmens sein: Nur etwa 15 Prozent des im Schwalm-Eder-Kreis prognostizierten Fachkräftemangels entfallen auf Fachkräfte mit einem (anerkannten) Studienabschluss. Entsprechend machen Fachkräfte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss über 85 Prozent der Fachkräftelücke aus. Allerdings wird deutlich, dass der Anteil der fehlenden Fachkräfte mit Studienabschluss an allen Beschäftigten mit akademischem Abschluss ebenso hoch ist wie jener der Fachkräfte mit Berufsabschluss an allen Beschäftigten mit Berufsabschluss. Das lässt darauf schließen, dass sich die Besetzung von Stellen für Fachkräfte mit Studienabschluss im Kreis genauso herausfordernd darstellt wie im Fall von Stellen für Fachkräfte mit Berufsabschluss (Abbildung 5). Dies bedeutet für den Kreis, dass er Strategien zur Gewinnung und Bindung beider Gruppen an Fachkräften benötigt.

3.2.1 Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss

Die Rekrutierung **akademisch qualifizierter Fachkräfte** kann gerade in ländlichen Regionen Hessens wie dem Schwalm-Eder-Kreis eine große Herausforderung darstellen. Unterstützen kann der gezielte Aufbau von Angeboten dualer Studiengänge. Solche Angebote können dazu beitragen, dass junge Menschen mit Hochschulreife nach dem Schulabschluss nicht in Groß- oder Universitätsstädte abwandern, sondern vor Ort in ihrer Heimat bleiben. Besonders gut eignen sich duale Studiengänge für lokale Unternehmen und Verwaltungen, um motivierte und leistungsstarke Personen zu gewinnen und auf diese Weise künftige Führungskräfte aufzubauen. In Hessen sind die Angebote zum dualen Studium noch nicht flächendeckend gut ausgebaut. Dafür müssten Unternehmen, Betriebe sowie öffentliche Arbeitgeber entsprechende Kooperationen mit Anbietern von dualen Studiengängen anstreben. Die kommunalen Wirtschaftsförderungen können in diesem Fall eine unterstützende Rolle einnehmen. Gegebenenfalls könnte auch ein Netzwerk mit weiteren Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren wie beispielsweise den Kammern gebildet werden, um gezielt Betriebe im dualen Studium zu unterstützen.

Ein weiterer Fokus könnte im Schwalm-Eder-Kreis darauf gerichtet werden, gezielt junge Menschen anzusprechen, die den Kreis für ein Studium verlassen haben. Um sie zur Rückkehr in die Heimat zu bewegen, könnten attraktive Beschäftigungsangebote im Kreis aufgezeigt werden. Beispielsweise über soziale Netzwerke und Vereine könnten solche Aktivitäten unterstützt werden. Gleiches gilt für die Möglichkeit, dass das Studium nicht wie geplant verläuft und gegebenenfalls kein Abschluss erreicht werden kann. Zweifel an dem Studium oder müssen sie dieses abbrechen, stellt dies keineswegs ein Hindernis auf dem Weg zur erfolgreichen Fachkraft dar. Vielmehr können passende Angebote zu einer (möglicherweise verkürzten) dualen Berufsausbildung diesen jungen Menschen eine Perspektive bieten und ihre Rückkehr unterstützen. Darüber hinaus gelingen bei jungen Menschen, die aus dem Ausland zum Studium nach Deutschland gekommen sind, noch nicht in ausreichendem Maße der Übergang in und die Bindung an den deutschen Arbeitsmarkt. Grund dafür sind verschiedene Hürden von aufenthaltsrechtlichen Regelungen, über das Thema Spracherwerb bis hin zu

fehlenden Netzwerken und einer fehlenden (sozialen und nachhaltigen) Integration in die neue Heimat. Insbesondere für internationale Studierende gilt es daher, Brücken zwischen Hochschulen, Beruf und Region noch weiter auszubauen.

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) akademischem Abschluss

- Auf- und Ausbau von Möglichkeiten zum dualen Studium
- Rückgewinnung von zum Studium abgewanderten jungen Menschen
- Ansprache und Bindung internationaler Studienabsolvierenden

3.2.2 Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss

In Bezug auf **Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss** stellen junge Menschen als potenzielle Auszubildende quantitativ nach wie vor die wichtigste Zielgruppe der zukünftigen Fachkräftesicherung dar. Angesichts der Transformationsprozesse in der hessischen Wirtschaft einerseits und des starken Fachkräftemangels andererseits müssen Orientierung und Beratung junger Menschen jedoch gegebenenfalls überdacht werden. Künftig wird es von besonderer Relevanz sein, Perspektiven aufzuzeigen, die aufgrund dieser Veränderungen entstehen. So führt der starke Mangel in den Sozialberufen (z.B. Gesundheit und Pflege, Erziehung) bereits seit einiger Zeit zu steigenden Löhnen in diesen Berufen. Ebenso sind die Karrierechancen im Informatik- und IT-Bereich nahezu unbegrenzt. Demgegenüber könnten Berufe in der hessischen Industrie transformationsbedingt je nach Entwicklung künftig möglicherweise nicht mehr die gleiche sichere Zukunftsperspektive bieten wie bislang.

Teil einer erfolgreichen Berufsorientierung kann es darüber hinaus auch sein, Passungsprobleme zwischen potenziellen Auszubildenden und offenen Berufsausbildungsstellen zu erkennen und möglichst abzubauen. Im Schwalm-Eder-Kreis gelingt dies bereits gut – insbesondere der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen befindet sich deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (Tabelle 2). Hierauf gilt es, weiter aufzubauen. Im Falle von Herausforderungen oder Hürden während der Ausbildung können Betriebe die Auszubildenden unterstützen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Im Anschluss ist die nachhaltige Bindung an Betriebe sowie öffentliche Arbeitgeber der Region zu forcieren.

Stark von der Transformation im produzierenden Bereich betroffene Regionen können zudem Strategien entwickeln, diesen Wandel in Bezug auf langjährig beschäftigte Fach- und Arbeitskräfte zu gestalten. Auf den Schwalm-Eder-Kreis trifft dies weniger stark zu als auf andere hessische Kreise, doch können auch hier Auswirkungen in Form von vermehrten individuellen beruflichen Umstiegen oder Freisetzungen spürbar sein. Um die lokale Wirtschaft dabei zu unterstützen und die Beschäftigten mitzunehmen, kann ein weiterer Strategiefokus auf Quereinsteigende bzw. Branchenwechslerinnen und Branchenwechsler gelegt werden. Wechseln diese nach einer langjährigen Beschäftigung die Branche, können sie beim Umstieg gezielt unterstützt und für veränderte kulturelle Gegebenheiten im neuen Beruf sensibilisiert werden. Auch bedarfsbezogene Weiterbildungsangebote, die Erhöhung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen oder die Unterstützung beim Aufbau von Systemen und Prozessen des innerbetrieblichen Kompetenzerwerbs sind hierbei von großer Bedeutung. Zentral ist es darüber hinaus, das Bewusstsein für die Effekte der Transformation zu schärfen und die Bereitschaft von Beschäftigten und Arbeitgebern zu erhöhen, neue Wege zu gehen.

Ein solcher neuer Weg, der künftig noch mehr an Relevanz gewinnen wird, ist die Veränderung der Arbeitsorganisation bzw. die Reduktion von Fachkraftaufgaben in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen. Vor dem Hintergrund des starken Mangels wird es zunehmend notwendig, Arbeitszuschnitte von Fachkräften so zu gestalten, dass sich diese ausschließlich auf Fachaufgaben fokussieren können und durch eine umfassende Assistenz unterstützt werden. Insbesondere in öffentlich regulierten Berufsfeldern wie der Erziehung und der Pflege bedarf es dazu einer Öffnung des regulativen und kulturellen Rahmens. Für die Umstellung der Arbeitsorganisation können beispielsweise in den Betrieben gezielt Coaches eingesetzt oder Förderprogramme in Anspruch genommen werden. Zukunftsträchtig ist eine Arbeitsorganisation, über die ein breiter Skill-Mix abgebildet wird und innerhalb derer Fachkräfte möglichst effizient eingesetzt werden.

Daneben wird der Aktivierung von Potenzialen bereits bekannter Zielgruppen der Fachkräftesicherung wie Frauen, Alleinerziehenden, Migrantinnen und Migranten, Arbeitslosen oder Menschen mit Behinderungen sowie Älteren auch weiterhin eine hohe Bedeutung zukommen. Dort sind trotz hohem Ressourceneinsatz bislang nicht alle Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung und -bindung ausgeschöpft. So könnte daran gearbeitet werden, Rahmenbedingungen wie Betreuungsangebote und Pflegestrukturen aufzubauen und zu verbessern. Das würde vielen Frauen, die überproportional in Teilzeit arbeiten, ermöglichen ihr Stundenkontingent aufzustocken oder eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle anzunehmen. Auch Entgeltgleichheit spielt hierbei eine wichtige Rolle. Regionalspezifische Informationen zu diesem Thema können den Kommunal dossiers des Hessischen Lohnatlas (www.hessischer-lohnatlas.de) entnommen werden. Auch für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf Fachkraftstellen gibt es vielfältige Möglichkeiten und Unterstützungsangebote wie beispielsweise das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen, HePAS (<https://soziales.hessen.de/Menschen-mit-Behinderungen/Arbeitsmarkt/HePAS>). Diese sind Arbeitgebern jedoch nicht immer ausreichend bekannt. Zudem bieten ältere Beschäftigte – auch jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters – aufgrund ihrer zunehmenden Zahl ein großes Potenzial für die Fachkräftesicherung. Das Potenzial kann durch erfolgreiche und innovative Ansätze der Arbeitsgestaltung abgerufen werden (z.B. flexible Aufgaben, Zeiträumen, Arbeitsorte). Auch Arbeitslose können durch finanzielle Hilfen, Unterstützung und verschiedene Förderinstrumente (z.B. Aus- oder Weiterbildung, Coaching, Eingliederungszuschuss, Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderungen) erfolgreich für den Arbeitsmarkt aktiviert werden. Diese potenzialorientierten Ansätze fokussieren auf inländische Ressourcen. Darüber hinaus können durch autonome Zuwanderung und Anwerbung auch im Ausland weitere Fachkräfte gewonnen werden.

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss

- Zielgerichtete Berufsorientierung in Mangelberufe
- Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und Unterstützung bei Passungsproblemen
- Gezielte Ansprache und Gewinnung von Studienabbrechenden für die Ausbildung
- Gestaltung von Transformationsprozessen durch Unterstützung bei Freisetzungen und Quereinstieg sowie Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten
- Unterstützung bei der Veränderung der Arbeitsorganisation und Digitalisierung
- Aktivierung aller vor Ort vorhandenen Potenziale

3.2.3 Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss

Für den Schwalm-Eder-Kreis wird auch ein Mangel an **Arbeitskräften** erwartet, also an Personen **ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss**. Dieser ist weit weniger stark ausgeprägt als der Mangel an Fachkräften. Bis zum Jahr 2030 fehlen 440 Personen. Um diese zu gewinnen, kommen arbeitssuchende Personen in Frage. Die bereits bewährten und innovativen Ansätze des Kreises sollten weiter umgesetzt werden. Allerdings reicht dies aufgrund der niedrigen Arbeitslosenquote vermutlich nicht aus. Eine weitere Potenzialgruppe bilden daher junge Menschen, die ohne Berufs- oder Studienabschluss in einen Betrieb oder eine Verwaltung eintreten, die sogenannten Direkteinsteigenden. Sie erwerben die Kompetenzen zum Ausführen ihrer Aufgaben innerbetrieblich und direkt in der Praxis. Dies geschieht teils über informelle Prozesse wie die (gezielte) Anleitung durch Kolleginnen und Kollegen oder auch über andere Modelle des Wissenstransfers wie betriebliche Leitfäden oder Kurzvideos. Wichtig ist, dass Führungskräfte den Mehrwert von Direkteinsteigenden gegenüber der Belegschaft gut darstellen, so dass darüber deren Unterstützungsbereitschaft gefördert wird. Später können sich Teilqualifikation, verkürzte Berufsausbildung oder Externenprüfung als weitere Qualifizierungsoptionen anschließen. Regional ist es wichtig, Arbeitgeber für den innerbetrieblichen Kompetenzerwerb von Direkteinsteigenden zu sensibilisieren und bei der operativen Umsetzung zu unterstützen.

Darüber hinaus können Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete als Zielgruppen innerhalb von Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien fokussiert werden. Dabei ließen sich gegebenenfalls sowohl Potenziale im Inland als auch im Ausland heben. Von zentraler Bedeutung für deren Gewinnung und Bindung sind Spracherwerb und, wo möglich, Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland oder Anerkennung von vergleichbaren beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen. Gerade hier ist eine gute Unterstützungsstruktur vor Ort zielführend. In vielen hessischen Regionen fehlt es derzeit zudem an einer ausreichenden Zahl von Sprachkursen, auch weil es zu wenig Lehrpersonal und Räume gibt oder logistische und bürokratische Hürden Zugänge erschweren. Ein Ausbau der bisherigen Angebote sollte daher Teil regionaler Fach- und Arbeitskräftesicherungsstrategien sein. Bei der Anerkennung von Berufs- oder Studienabschlüssen könnte vor Ort in der Region noch mehr unterstützt werden und auch daran gearbeitet werden, Betriebe und öffentliche Verwaltungen über die Hürden hierbei aufzuklären. Zuletzt spielt auch die regionale soziale Integration eine wichtige Rolle für die langfristige Bindung von Arbeitskräften an eine Region.

Zentrale Handlungsansätze zur Gewinnung und Bindung von **Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufs- oder Studienabschluss**

- Aktivierung von Arbeitslosen und Personen ohne anerkannten Abschluss
- Heben ungenutzter Potenziale (z.B. von Migrantinnen und Migranten, Geflüchteten, Menschen mit Behinderungen)
- Förderung von Möglichkeiten der innerbetrieblichen Kompetenzentwicklung
- Förderung von Direkteinstiegen ohne formelle Qualifikation

4. Fazit

In diesem Dossier wurde eine Auswahl möglicher Handlungsansätze vorgestellt, die Teil einer umfassenden Strategie zur Fach- und Arbeitskräftesicherung sein könnten. Weitere Ansätze und Anregungen sind in den Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030 enthalten.

Die Handlungsansätze in diesem Regionaldossier lassen sich weder vollständig noch präzise auf die Region zugeschnitten darstellen. Um dies zu erreichen, kann jeder hessische Kreis und jede kreisfreie Stadt auf die Dokumentation seiner beziehungsweise ihrer regionalen Zukunftswerkstatt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ aus dem Jahr 2023 zurückgreifen. Diese bildet eine mögliche Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung der regionalen Strategie, orientiert an den lokalen Strukturen und Bedarfen. Denn nur in regionalen Netzwerken können passfähige Handlungsansätze identifiziert und unter Einschluss aller relevanten Akteurinnen und Akteure vor Ort gemeinsam auf Augenhöhe spezifiziert werden. Zudem können die Praxisbeispiele aus Betrieben und Regionen des Hessischen Zukunftsdialogs (<https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/hessischer-zukunftsdialog>) weitere hilfreiche Impulse geben. Die Umsetzung der einzelnen Ansätze in kollaborativer Weise trägt zu einem effizienten Ressourceneinsatz bei. Nur gemeinsam kann es gelingen, die derzeitigen Transformations- und Veränderungsprozesse zu gestalten und die hessischen Regionen wie auch ihre Arbeitsmärkte zukunftsfest aufzustellen. Durch Kooperation vor Ort und mit anderen Regionen, die mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, vergrößert sich der Handlungsspielraum. Dies führt zur Entfaltung wirksamer Handlungsoptionen. Um den Fach- und Arbeitskräftemangel zu reduzieren, eignen sich Handlungsansätze zur Förderung bisher brachliegender Potenziale verschiedener arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen wie beispielsweise Frauen, Migrantinnen und Migranten, Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen und Ältere. Dabei sollten sich Handlungsansätze immer an den regionalen Bedarfen von Wirtschaft und öffentlichen Arbeitgebern orientieren. Die hessischen Regionen sind in dieser Hinsicht bereits gut aufgestellt. Darauf gilt es auch in Zukunft weiter aufzubauen und gemeinsam neue Entwicklungen und Herausforderungen im Rahmen einer praxis-, regional- und zukunftsorientierten Fach- und Arbeitskräftesicherung agil und aktiv zu gestalten.

5. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten mit Arbeitsort im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2023)	4
Abbildung 2: Jährliche Gegenüberstellung der 64-jährigen und 27-jährigen Erwerbspersonen im Schwalm-Eder-Kreis von 2023 bis 2050	5
Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Schwalm-Eder-Kreis zwischen 2023 und 2030.....	7
Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen jeweils als prozentualer Anteil der beschäftigten Fachkräfte im Jahr 2023 (in Prozent)	7
Abbildung 5: Fach- und Arbeitskräftelücken sowie -überhänge zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis sowie ausgewählten Vergleichsregionen jeweils als prozentualer Anteil der beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte im Jahr 2023 (in Prozent)	8
Abbildung 6: Prozentuale Lücken, Ausgleiche oder Überhänge bis zum Jahr 2030 in 15 ausgewählten Berufsgruppen des Schwalm-Eder-Kreises als Anteil der Beschäftigten im Jahr 2023.....	9

6. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungsdaten des Schwalm-Eder-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen	4
Tabelle 2: Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten des Schwalm-Eder-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen	5
Tabelle 3: Anzahl fehlender Fachkräfte zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen.....	8
Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Fach- und Arbeitskräfte zwischen 2023 und 2030 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Schwalm-Eder-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen	8
Tabelle 5: Zahl der fehlenden oder überschüssigen Fach- und Arbeitskräfte in 15 ausgewählten Berufsgruppen im Schwalm-Eder-Kreis	10

7. Anhang

Prognostizierter Mangel, Ausgleich oder Überhang an Fach- und Arbeitskräften in verschiedenen Berufsgruppen zwischen 2023 und 2030 im Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppen ¹⁴	Beschäftigtenstand 2023					Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ¹⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.060	16%	6%	22%	26%	10	220	230	190	-40	-4%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.409	8%	4%	26%	53%	-30	340	310	290	-20	-1%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.973	15%	5%	30%	69%	0	560	560	430	-130	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.056	16%	3%	31%	69%	20	410	430	340	-90	-4%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.501	12%	4%	32%	62%	60	250	310	160	-150	-10%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.707	20%	3%	46%	63%	40	370	410	240	-170	-10%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.121	18%	3%	42%	64%	20	260	280	160	-120	-11%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.612	39%	14%	21%	33%	140	600	740	520	-220	-8%

¹⁴ Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

¹⁵ SvB bezeichnet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ageB bezeichnet ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppen ¹⁴	Beschäftigtenstand 2023					Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ¹⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	EiPendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	1.437	17%	7%	24%	37%	50	260	310	160	-150	-10%
293 Speisenzubereitung	1.165	66%	22%	17%	25%	70	310	380	300	-80	-7%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.028	17%	7%	31%	35%	110	220	330	200	-130	-13%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.611	35%	23%	22%	38%	100	620	720	350	-370	-23%
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	2.308	23%	1%	35%	14%	-30	440	410	290	-120	-5%
413 Chemie	2.249	23%	1%	35%	10%	-30	430	400	290	-110	-5%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	6.601	36%	20%	30%	42%	620	1.670	2.290	1.150	-1.140	-17%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	5.640	40%	23%	30%	43%	510	1.470	1.980	980	-1.000	-18%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	3.656	25%	15%	51%	46%	440	1.340	1.780	1.280	-500	-14%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	3.224	27%	16%	55%	47%	400	1.210	1.610	1.170	-440	-14%
54 Reinigungsberufe	2.858	93%	41%	22%	36%	130	1.220	1.350	790	-560	-20%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.419	20%	4%	51%	63%	10	340	350	250	-100	-7%
611 Einkauf und Vertrieb	1.014	18%	3%	60%	70%	10	280	290	220	-70	-7%

Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppen ¹⁴	Beschäftigtenstand 2023					Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ¹⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	EiPendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
62 Verkaufsberufe	5.355	70%	23%	21%	29%	-360	1.340	980	1.030	50	1%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.164	72%	27%	20%	29%	-230	780	550	590	40	1%
623 Verkauf von Lebensmitteln	1.358	75%	19%	21%	15%	-60	350	290	260	-30	-2%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.468	81%	49%	16%	38%	110	300	410	270	-140	-10%
633 Gastronomie	1.166	84%	56%	16%	32%	70	220	290	190	-100	-9%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	7.095	48%	12%	32%	48%	-90	1.920	1.830	1.480	-350	-5%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	2.768	29%	3%	42%	53%	130	560	690	530	-160	-6%
714 Büro und Sekretariat	3.701	66%	21%	22%	42%	-240	1.160	920	860	-60	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.801	42%	5%	26%	49%	0	470	470	380	-90	-5%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.055	44%	3%	22%	42%	70	500	570	390	-180	-9%
732 Verwaltung	1.778	43%	3%	21%	42%	60	440	500	310	-190	-11%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.278	52%	6%	28%	43%	480	1.200	1.680	650	-1.030	-20%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.327	60%	10%	19%	37%	130	260	390	150	-240	-18%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.165	47%	5%	21%	44%	230	510	740	270	-470	-22%

Schwalm-Eder-Kreis

Berufsgruppen ¹⁴	Beschäftigtenstand 2023					Prognoseergebnisse für Fach- und Arbeitskräfte von 2023 bis 2030					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ¹⁵	davon Teilzeitquote	davon ageB-Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Mangel, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Mangel, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2023)
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.406	61%	9%	18%	25%	220	580	800	470	-330	-14%
821 Altenpflege	1.790	62%	6%	16%	21%	190	450	640	310	-330	-18%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.281	69%	8%	26%	24%	440	1.350	1.790	980	-810	-15%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.301	67%	6%	27%	26%	390	980	1.370	670	-700	-16%

8. Glossar

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

Quellen der Tabelle 1 - Bevölkerungsdaten

Bevölkerungsstand

Definition: Bevölkerungsstand am 31.12.2023. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohnerinnen und Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2022

Definition: Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohnerinnen und Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2022).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Bevölkerungsprognose bis 2030

Definition: Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2030 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr 2023.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Hessen bis 2070 mit dem Basisjahr 2023

Bevölkerung ab 55 Jahren

Definition: Anteil der Bevölkerung, der über 55 Jahre alt ist (Stichtag: 31.12.2023).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Bevölkerung unter 25 Jahren

Definition: Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (Stichtag: 31.12.2023).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Ausländeranteil

Definition: Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2023).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Quellen der Tabelle 2 – Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort

Definition: Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmerinnen und 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 und -soldatinnen, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zählen nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2023).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktmonitor und „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)“

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 30.06.2023).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort

Definition: Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2023). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten:

1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung lag im Jahr 2023 vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung im Monat 520 Euro nicht überstieg.
2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Arbeits- und Wohnort (Jahreszahlen)“

Beschäftigungsquote

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2023) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2023). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2023).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Schwalm-Eder-Kreis

Beschäftigungsquote Frauen

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2023) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2023). Beamtinnen, weibliche Selbstständige und andere weibliche nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt.

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungsquote

Definition: Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2023).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)“, eigene Berechnungen

Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Bewerberinnen und Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr (1.10. 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: 30.09.2023).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2023, eigene Berechnungen

Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Berufsausbildungsstellen zählen alle bei der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr (1.10. des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) zur Vermittlung gemeldeten Berufsausbildungsstellen in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). (Stichtag: 30.09.2023).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2023, eigene Berechnungen

Arbeitslose (absolut)

Definition: Als arbeitslos werden Personen gezählt, die 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 oder nach § 141 SGB III elektronisch bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2023).

Schwalm-Eder-Kreis

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Arbeitslose - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“

Arbeitslosenquote

Definition: Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2023): 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: Bundesagentur für Arbeit: „Arbeitslosenquoten - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“

Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen

Definition: Verhältnis zwischen der Anzahl an Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in der Region (Jahresdurchschnitt 2023).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: „Arbeitslose - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)“, eigene Berechnungen

Einpendlerquote

Definition: Anteil der Einpendlerinnen und Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2023).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Auspendlerquote

Definition: Anteil der Auspendlerinnen und Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag: 30.06.2023).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Alle Prognosen bis 2030

Definition: Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen unter: <https://www.iwak-frankfurt.de/projekt/hessische-fachkrafteinitiative-zukunftsgerecht-und-regional-fachkrafte-sicherung-in-hessen/>

Quelle: Eigene Berechnungen des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) basierend auf Daten der folgenden Organisationen: Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit; Hessisches Statistisches Landesamt; Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR); Deutscher Rentenversicherungsbund.

9. Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

oder

Website: www.hessische-berufsprognosen.de

Dossiererstellung

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Goethe-Universität Frankfurt am Main

Lora Demireva

E-Mail: demireva@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 25475

Dennis Schmehl

E-Mail: schmehl@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 23890

Dr. Christa Larsen

E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

Tel.: 069 / 798 22152

Bildnachweis

Symbole erstellt mit Adobe Express und Microsoft Office

Stand: November 2024

Dieses Dossier wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Es darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl dieses Dossier dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend
und Soziales

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Sonnenberger Str. 2/ 2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de