IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

regio pro

REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen

und seinen Regionen bis 2024

Regionaldossier

Rheingau-Taunus-Kreis

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen

HESSEN

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung

Rheingau-Taunus-Kreis

Impressum:

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur –

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31

60325 Frankfurt am Main

www.iwak-frankfurt.de

Ansprechpartnerinnen:

Lora Demireva

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

Dr. Christa Larsen

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu

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

Rheingau-Taunus-Kreis

Inhaltsverzeichnis

I Ausgangslage 2
I.1 Bevölkerungsdaten 2
I.2 Wanderungsbewegungen 2
I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung 3
I.4 Bildung und Soziales 4
I.5 Infrastruktur und Nahversorgung 5
II Ergebnisse aus regio pro 6
II.1 Mismatchprognose Gesamt 6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen 7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen 8
II.4 Mismatchprognose nach Wirtschaftszweigen 12
III Regionale Beschäftigungssituation 13
Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren) 16
Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro 21
Abkürzungsverzeichnis 23

Lesehinweis für die Kapitel I und II

* bedeutet: Angaben in Prozent.

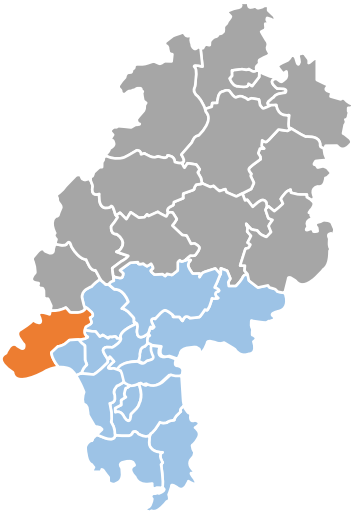
** bedeutet: Zu diesen Berufen stehen aus Anonymisierungsgründen keine Informationen zur Verfügung.

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird bei den Berufsbezeichnungen sowie den dazugehörigen Anforderungsniveaus die männliche Sprachform genutzt. Damit können Frauen und Männer gemeint sein.

Rheingau-Taunus-Kreis

I Ausgangslage



Im Rheingau-Taunus-Kreis spielt der Weinanbau traditionell eine große Rolle. Verbunden mit der Landschaft ist dies seit langem ein Grund für eine ausgeprägte Tourismuswirtschaft. Das Verarbeitende Gewerbe spielt im Kreis eine untergeordnete Rolle, während gerade der Dienstleistungssektor, das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie der Einzelhandel viele Jobs bieten. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2017 dargestellt. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten von Nachbarkreisen und Hessen dargestellt.

I.1 Bevölkerungsdaten

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	186.602	171.971	236.969	6.243.262
Bevölkerungsentwicklung seit 2005*	+0,7	-2,2	+5,8	+2,5
Bevölkerungsprognose bis 2024*	-0,9	-3,1	+2,8	+0,9
Bevölkerung ab 55*	37,5	36,2	34,2	34,2
Bevölkerung unter 25*	23,8	24,5	24,8	24,7
Ausländeranteil*	11,8	11,2	15,9	15,7

I.2 Wanderungsbewegungen

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Natürlicher Saldo*	-2,3	-2,9	0	-1,6
Wanderungssaldo*	+7,4	+1,9	+8,8	+5,5
Wanderungssaldo 18-24 Jahre*	-1,5	-2,3	-0,8	+2,4

Zuzüge/ Fortzüge

	Rheingau-Taunus-Kreis		Kreis Limburg-Weilburg		Main-Taunus-Kreis		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge 2016	+11.558	-6.297	+10.411	-6.192	+16.502	-9.197	+444.539	-254.519
davon unter 18 Jahre*	+16	-11	+18	-14	+17	-13	+16	-14
davon 18 bis unter 25 Jahre*	+21	-24	+19	-22	+15	-17	+22	-20
davon 25 bis unter 30 Jahre*	+16	-18	+16	-17	+17	-16	+18	-19
davon 30 bis unter 50 Jahre*	+33	-31	+34	-33	+39	-38	+32	-34
davon 50 bis unter 65 Jahre*	+9	-11	+9	-11	+9	-11	+8	-9
davon 65 Jahre und mehr*	+5	-6	+5	-4	+3	-5	+3	-4

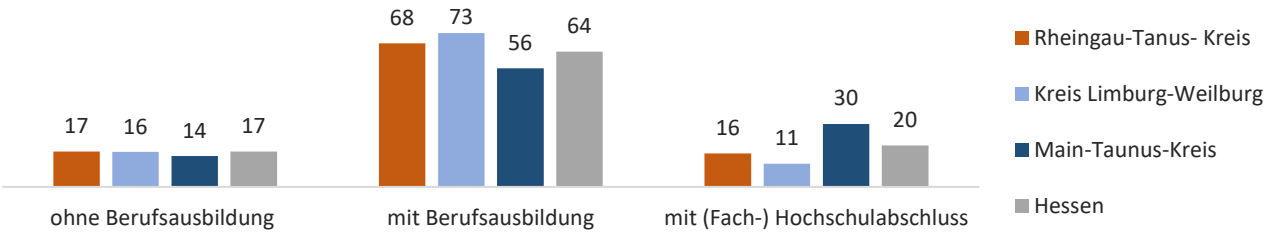
Rheingau-Taunus-Kreis

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

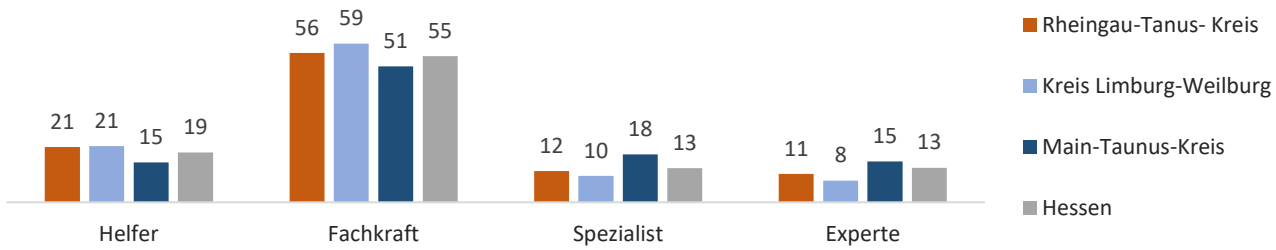
Beschäftigungsdaten

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	44.516	52.327	98.424	2.524.156
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre*	9,2	10,7	7,3	9
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre*	50	46,6	54	50,3
Teilzeitquote*	33,1	30,9	24,7	28,2
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	15.884	16.421	20.191	587.390
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte*	62,3	67,4	58,5	63,5
davon im Nebenjob*	37,7	32,6	41,5	36,5
Beschäftigungsquote*	57,2	55,5	61,8	58,1
Beschäftigungsquote Frauen*	55,4	50,3	58,5	54,2
Ausbildungsquote*	4,7	5,6	3,4	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.*	5,3	3,5	4,2	4,0
Arbeitslose	9.836	15.220	13.689	523.561
Arbeitslosenquote*	4,6	4,5	3,7	5,0
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre*	2,6	2,6	3,8	4,0
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre*	4,8	4,3	3,4	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen*	41,6	30,5	34,9	36,1
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen*	19,9	18,0	17,4	16,7
Einpendlerquote*	41,9	35,9	68,2	14,7
Auspendlerquote*	62,5	47	66,8	10,3

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2017*



Anteil der einzelnen Anforderungsniveaus an allen Beschäftigten am Arbeitsort 2017*



Rheingau-Taunus-Kreis

I.4 Bildung und Soziales

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder*	63,2	61,4	62,9	60,4
Schulabgänger	1.700	1.923	2.113	58.373
davon mit Hauptschulabschluss*	15,6	22,5	19,2	17,8
davon mit Realschulabschluss*	39,7	45,3	35,1	41,2
davon mit (Fach-)Hochschulreife*	40,2	26,9	40,0	35,8
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss*	0,9	2,9	2,2	2,3
Schulformen				
Grundschulen	30	35	39	1161
Hauptschulen	1	5	1	104
Realschulen	3	7	3	135
Gymnasien	8	3	5	186
Integrierte Gesamtschulen	9	6	11	236
Berufsschulen	2	5	3	115
SGB-II-Quote*	6,4	8,2	6,0	8,8
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	6.457	7.773	7.659	303.291
davon 15 bis unter 20 Jahre*	9,6	11,0	11,3	10,5
davon 20 bis unter 25 Jahre*	10,6	10,7	8,9	9,5
davon 25 bis unter 55 Jahren*	66,5	65,0	66,8	65,6
davon 55 Jahre und älter*	13,4	13,4	13,0	14,5
davon Ausländer*	44,6	43,7	51,2	44,9
davon über 4 Jahre im Bezug*	35,8	33,9	38,2	39,3
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	1.728	1.961	2.289	82.046
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 €*	49,8	49,7	47,8	44,6
davon Alleinerziehende*	16,8	16,8	17,7	17,3
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger	1.529	1.613	1.888	70.051
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALGII-Empfänger*	57,5	58,8	63,2	63,6
davon in VZ*	37,0	37,3	37,1	33,2
davon in TZ*	63,0	62,7	62,9	66,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt*	42,5	41,2	36,8	36,4
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner	24.179 €	28.470 €	51.581 €	43.496 €
Median Entgelt	3.172 €	2.982 €	4.061 €	3.494 €
Steuereinnahmen je Einwohner	1.207 €	1.093 €	2.316 €	1.552 €
Schuldenstand je Einwohner	3.909 €	1.912 €	3.123 €	2.827 €

Rheingau-Taunus-Kreis

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung 2015

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten				
zu Autobahnauffahrten	15	13	5	14
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	23	17	14	24
zu Oberzentren	24	31	20	27
zu Mittelzentren	6	10	1	8
PKWs je 1.000 Einwohner	619	607	746	564
Ärzte je 100.000 Einwohner	128,7	127,4	133,1	154,9
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	415,5	587,5	294,2	585,0
Kinderärzte je 100.000 Einwohner	2,7	7,0	8,6	6,8

Rheingau-Taunus-Kreis

II Ergebnisse aus regio pro

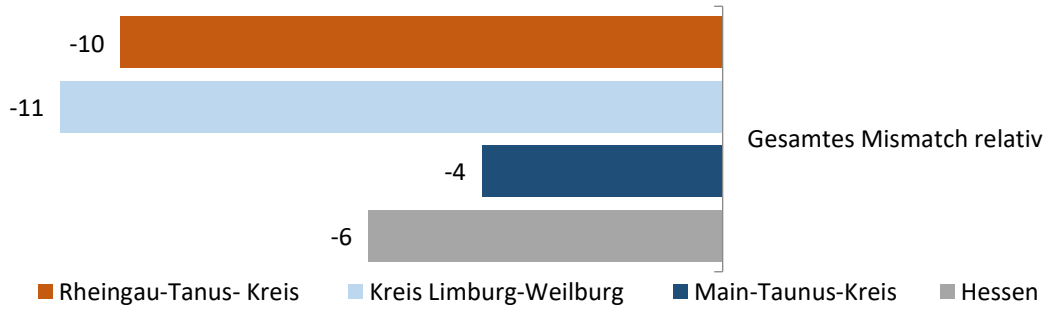
Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse aus regio pro bis 2024. Nach der Darstellung des prognostizierten Mismatches für den Rheingau-Taunus-Kreis im regionalen Vergleich werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- Berufshauptgruppen
- und Wirtschaftszweigen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

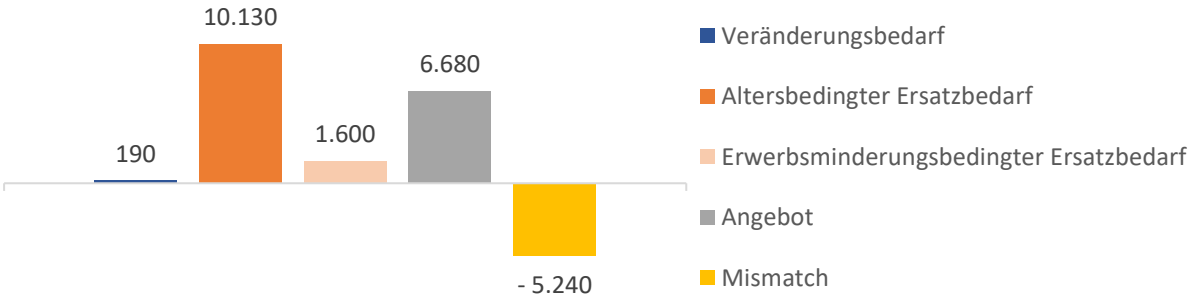
Mismatchprognose für den Rheingau-Taunus-Kreis bis 2024 im regionalen Vergleich*



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

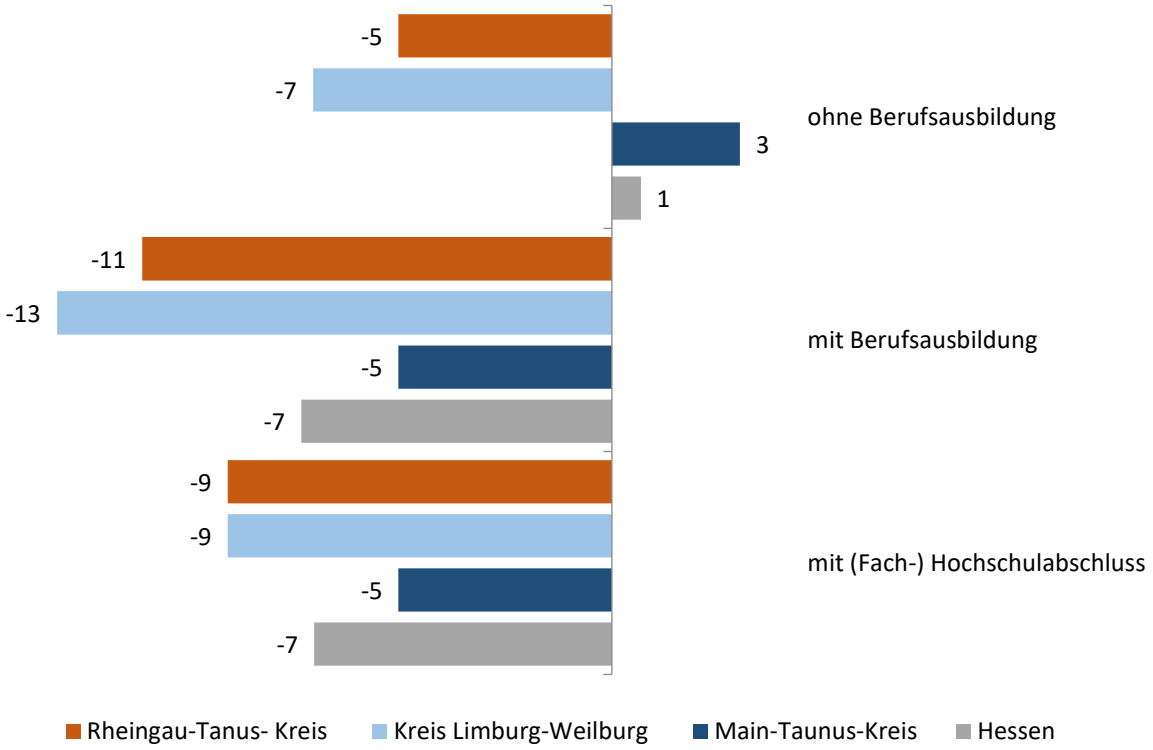
	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtes Mismatch absolut	-5.240	-7.300	-4.200	-171.400

Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2024 in Rheingau-Taunus-Kreis



II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

Relatives Mismatch nach Qualifikationen für den Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen* bis 2024



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählt Vergleichsregionen bis 2024

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	-450	-750	480	3.310
mit Berufsausbildung	-3.990	-5.900	-3.150	-135.070
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-800	-650	-1.530	-39.640

II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017[1]					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Veränder-tes Ange-bot an Ar-beits- und Fachkräf-ten	**Mismatch an Arbeits- und Fachkräften**	
	Gesamt	davon		Ein pendler-quote am AO (svB)	Aus-pend-ler-quote am WO (svB)	Gesamt	davon			**absolut**	**relativ zu 2017**
		Teil-zeit-quote	ageB Quote				Verände-rungs-bedarf	Ersatz-bedarf			
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
11 Land-, Tier- u. Forstwirt-schaftsberufe	840	19%	17%	23%	22%	180	-30	210	180	0	0%
12 Gartenbauberufe, Floristik	679	22%	21%	33%	45%	170	30	140	90	-80	-12%
121 Gartenbau	628	21%	19%	34%	44%	160	30	130	90	-70	-11%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoff- u. Holzherstellung u. -verarbeitung	800	4%	8%	33%	41%	110	-30	140	70	-40	-5%
24 Metallerzeugung u. -bearbei-tung, Metallbau	775	4%	6%	40%	58%	120	-30	150	80	-40	-5%
25 Maschinen- u. Fahrzeugtech-nikberufe	1.917	9%	6%	46%	65%	330	-50	380	220	-110	-6%
251 Maschinenbau- u. Betriebs-technik	1.339	10%	6%	48%	65%	240	-40	280	160	-80	-6%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- u. Schiffbautechnik	578	6%	6%	41%	65%	80	-10	90	50	-30	-5%
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.514	5%	5%	41%	60%	250	-10	260	130	-120	-8%
262 Energietechnik	794	**	2%	29%	47%	120	10	110	30	-90	-11%
263 Elektrotechnik	614	9%	8%	54%	73%	120	-20	140	80	-40	-7%
27 Techn. Entwicklung, Kon-struktion, Produktionssteuerung	1.225	8%	1%	60%	75%	200	-40	240	140	-60	-5%
273 Technische Produktionspla-nung, u. -steuerung	716	6%	1%	60%	71%	110	-20	130	80	-30	-4%
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	2.043	23%	20%	32%	34%	390	-30	420	330	-60	-3%
292 Lebensmittel- u. Genussmit-telherstellung	609	9%	11%	35%	32%	70	-70	140	80	10	2%
293 Speisenzubereitung	1.290	32%	26%	29%	37%	290	40	250	210	-80	-6%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
32 Hoch- u. Tiefbauberufe	999	14%	8%	51%	44%	160	20	140	100	-60	-6%
321 Hochbau	845	15%	10%	53%	44%	130	20	110	80	-50	-6%
33 (Innen-)Ausbauberufe	783	12%	10%	41%	36%	130	20	110	70	-60	-8%
34 Gebäude- u. versorgungs-technische Berufe	1.562	10%	27%	27%	46%	570	20	550	250	-320	-20%
341 Gebäudetechnik	941	14%	39%	24%	40%	460	20	440	210	-250	-27%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Che-mie- u. Physikberufe	638	22%	8%	51%	80%	110	-10	120	60	-50	-8%
413 Chemie	514	26%	9%	47%	80%	100	0	100	50	-50	-10%
43 Informatik- u. andere IKT-Be-rufe	914	8%	2%	65%	87%	110	10	100	50	-60	-7%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehr, Logistik (außer Fahr-zeugführung)	2.255	11%	25%	42%	71%	410	-70	480	260	-150	-7%
513 Lagerwirtschaft, Post, Zu-stellung, Güterumschlag	1.987	12%	27%	41%	62%	380	-60	440	310	-70	-4%

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

Rheingau-Taunus-Kreis

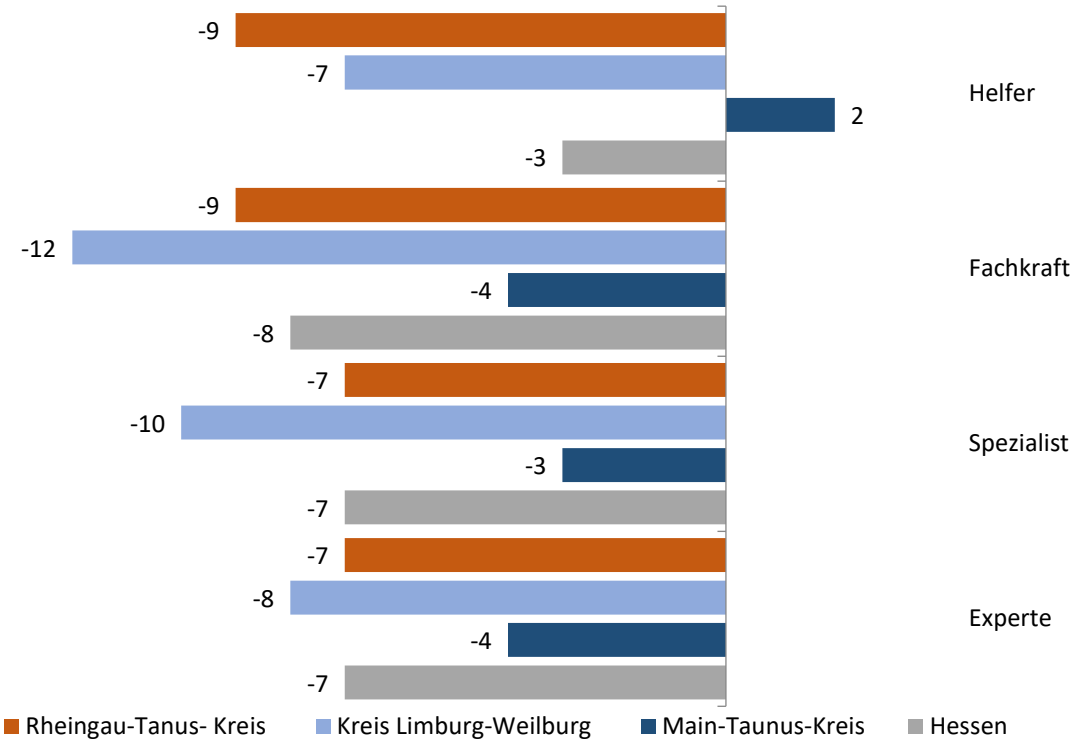
Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2017					Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte (svB und ageb) am AO in 2017[1]					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspendlerquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2017
		Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf			
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	1.548	16%	33%	43%	68%	580	-30	610	320	-260	-17%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.390	17%	35%	43%	65%	530	-30	560	290	-240	-17%
54 Reinigungsberufe	2.285	34%	52%	40%	45%	840	110	730	550	-290	-13%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- u. Handelsberufe	1.642	11%	3%	66%	78%	260	-50	310	190	-70	-4%
611 Einkauf und Vertrieb	1.394	10%	2%	70%	79%	220	-40	260	160	-60	-4%
62 Verkaufsberufe	4.742	36%	28%	43%	51%	770	-110	880	440	-330	-7%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.318	38%	30%	45%	46%	550	-40	590	340	-210	-6%
623 Verkauf von Lebensmitteln	761	31%	25%	39%	41%	110	-60	170	90	-20	-3%
63 Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe	2.789	23%	44%	24%	40%	510	100	410	140	-370	-13%
632 Hotellerie	523	26%	21%	25%	40%	110	20	90	70	-40	-8%
633 Gastronomie	2.011	23%	50%	22%	35%	350	70	280	90	-260	-13%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe Unternehmensführung, u. -organisation	6.592	33%	19%	41%	71%	1.680	30	1.650	910	-770	-12%
713 Unternehmensorganisation u. -strategie	1.681	22%	4%	55%	81%	300	-10	310	200	-100	-6%
714 Büro und Sekretariat	4.340	39%	27%	31%	63%	1.220	40	1.180	580	-640	-15%
72 Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	1.726	33%	7%	37%	81%	330	-40	370	200	-130	-8%
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	690	28%	4%	32%	86%	90	-30	120	50	-40	-6%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	691	35%	9%	46%	77%	170	-10	180	120	-50	-7%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.549	43%	4%	27%	65%	400	30	370	280	-120	-8%
732 Verwaltung	1.334	43%	4%	25%	62%	360	30	330	250	-110	-8%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4.331	43%	8%	40%	55%	1.060	240	820	660	-400	-9%
811 Arzt- u. Praxishilfe	1.118	44%	12%	22%	48%	260	60	200	130	-130	-12%
813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsd, Geburtshilfe	1.865	37%	6%	42%	53%	460	120	340	270	-190	-10%
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	528	50%	8%	42%	46%	120	30	90	80	-40	-8%
82 Nichtmed. Gesundheits- u. Körperpflege, Medizintechnik	1.564	37%	10%	32%	42%	350	90	260	210	-140	-9%
821 Altenpflege	945	41%	6%	30%	38%	210	60	150	120	-90	-10%
83 Erziehung, soziale u. hauswirtschaftl. Berufe, Theologie	4.552	52%	10%	40%	38%	1.310	290	1.020	930	-380	-8%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.765	50%	7%	35%	39%	1.000	240	760	400	-600	-16%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	688	64%	15%	19%	23%	240	40	200	170	-70	-10%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	789	47%	13%	53%	67%	250	70	180	200	-50	-6%
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung											
92 Werbung, Marketing, kaufm. u. redaktionelle Medienberufe	926	21%	5%	71%	83%	80	-10	90	40	-40	-4%
921 Werbung und Marketing	751	18%	5%	72%	81%	60	-10	70	30	-30	-4%

Beschäftigtenstand 2017 nach Berufshauptgruppen und den dazugehörigen Anforderungsniveaus

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigte (svB und ageB)	davon			
		Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
Insgesamt	54.404	11.246	30.444	6.388	5.754
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	840	436	295	61	48
12 Gartenbauberufe und Floristik	679	219	385	40	35
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	800	269	514	16	**
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	775	107	612	50	6
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.917	391	1.212	158	156
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.514	190	1.018	179	127
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.225	0	345	530	350
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.043	941	991	69	42
32 Hoch- und Tiefbauberufe	999	458	457	35	49
33 (Innen-)Ausbauberufe	783	131	620	32	0
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.562	81	1.386	80	15
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	638	76	388	20	154
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	914	0	149	532	233
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.255	1.151	943	54	107
52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.548	43	1.490	15	0
54 Reinigungsberufe	2.285	2.014	258	13	0
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.642	0	616	737	289
62 Verkaufsberufe	4.742	893	3.576	76	197
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.789	913	1.699	84	93
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.592	983	4.100	724	785
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.726	0	916	569	241
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.549	20	1.271	163	95
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4.331	440	2.564	623	704
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.564	509	975	63	17
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.552	757	2.785	299	711
84 Lehrende und ausbildende Berufe	789	0	**	226	562
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	926	0	302	560	64

Rheingau-Taunus-Kreis

Relatives Mismatch nach Anforderungsniveau für den Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen* bis 2024



II.4 Mismatchprognose nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Beschäftigte	Prognoseergebnisse bis 2024					
	Beschäftigte 2017	Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
		Insgesamt	davon			absolut	relativ zu 2017
			Veränderungs-bedarf	Ersatzbedarf			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	705	110	-40	150	90	-20	-3%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln; Getränkeherstellung; Tabakverarbeitung	2.192	210	-290	500	270	60	3%
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1.221	140	-130	270	150	10	1%
Maschinenbau, Fahrzeugbau	2.358	500	50	450	290	-210	-9%
Sonstige Wirtschaftsbereiche des Verarbeitenden Gewerbes	2.587	270	-280	550	320	50	2%
Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung u. Beseitigung von Umweltverschmutzung	551	100	-20	120	70	-30	-5%
Baugewerbe	3.280	670	70	600	400	-270	-8%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	890	160	-10	170	110	-50	-6%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.720	430	-80	510	330	-100	-4%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4.654	860	-50	910	570	-290	-6%
Verkehr und Lagerei	2.024	500	-60	560	250	-250	-12%
Gastgewerbe	3.435	670	110	560	420	-250	-7%
Information und Kommunikation	1.196	270	40	230	150	-120	-10%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	820	120	-40	160	100	-20	-2%
Grundstücks- u. Wohnungswesen	599	270	0	270	70	-200	-33%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4.103	880	50	830	500	-380	-9%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.933	800	210	590	360	-440	-15%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversorgung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.857	760	-20	780	350	-410	-14%
Erziehung und Unterricht	3.048	960	310	650	370	-590	-19%
Gesundheits- und Sozialwesen	8.947	2.490	540	1.950	1.100	-1.390	-16%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	674	230	90	140	80	-150	-22%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.496	520	110	410	180	-340	-23%
Private Haushalte	612	320	50	270	80	-240	-39%

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Rheingau-Taunus-Kreis gehört dem Entwicklungstyp 4 an. In diesem Typ befindet sich die größte Anzahl der Kreise des Landes. Die meisten sind eher ländlich strukturiert. Der demografische Wandel ist hier bereits stark ausgeprägt und die daraus resultierenden Engpässe betreffen fast alle Berufe und Branchen. Erschwerend kommt in nahezu allen Kreisen hinzu, dass durch die Abwanderung junger Menschen, die Engpässe noch weiter verschärft werden. In einigen dieser Kreise wird das Wirtschaftswachstum bereits durch den Fachkräftemangel eingeschränkt.

- Im Rheingau-Taunus-Kreis wird **bis zum Jahr 2024 eine Lücke von 5.240 fehlenden Beschäftigten** vorausgesagt. Die Größe der Lücke entspricht einem Umfang von zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2017. Im Vergleich zum Jahr 2022 wird sich die Lücke um zwei Prozent vergrößern. Der Haupttreiber, für die sich vergrößernden Engpässe, ist der altersbedingte Ersatzbedarf, dessen Anwachsen dem rentenbedingten Ausscheiden der größten Alterskohorte bei den Beschäftigten, den sogenannten „Baby-Boomern“, zuzuschreiben ist.
- Die Engpässe zeigen sich auf allen **Qualifikationsebenen**, wobei die größten Lücken bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss prognostiziert werden. Dort fehlen 3.990 Beschäftigte im Jahr 2024. Dies entspricht einem Umfang von 11 Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2017. Etwas geringer fallen die Engpässe bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen aus. Hier fehlen 800 Köpfe, was einem Umfang von neun Prozent der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2017 entspricht. Die mit einem Anteil von fünf Prozent geringste Lücke kann bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss festgestellt werden. Hier werden bis zum Jahr 2024 insgesamt 450 fehlende Beschäftigte vorausgeschätzt.
- Hinsichtlich der **Anforderungsniveaus** der Stellen wird deutlich, dass mit neun Prozent die größten Defizite bei der Funktion Helfer erwartet werden. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass solche Funktionen beispielsweise beim Quereinstieg auch teilweise mit qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden. Etwas geringer sind die Lücken mit neun Prozent bei der Funktion Fachkraft und mit sieben Prozent bei den Funktionen Experte und Spezialist.
- In vielen **Berufsgruppen** werden bis 2024 Engpässe vorausgeschätzt. Besonders starke Engpässe werden für vier Berufsgruppen angenommen. Zu nennen ist zunächst die Gruppe der medizinischen und pflegerischen Gesundheitsfachberufe und die der pädagogischen Berufe. Demnach fehlen bis 2024 für die Berufe Arzt- und Praxishelfer 130 Beschäftigte, für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege, des Rettungsdienstes und der Geburtshilfe 190 Beschäftigte und für die Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ insgesamt 600 Beschäftigte. Eine weitere Gruppe stellen die Berufe im Tourismus, in Hotels und Gaststätten dar, in welchen bis 2024 insgesamt 370 Beschäftigte fehlen. Ergänzend sind hier noch die Reinigungsberufe mit 290 fehlenden Beschäftigten anzuführen. Auch für die handwerksorientierten Berufe der Gebäudetechnik werden 250 fehlende Fachkräfte bis 2024 vorhergesagt. Das vierte Berufsfeld mit großen Engpässen stellen die Fahrzeugführer im Straßenverkehr dar. Dort fehlen 240 Beschäftigte. Zudem werden bis 2024 Lücken in der Öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und den Sozialversicherungen entstehen. Dort werden 410 fehlende Beschäftigte bis 2024 prognostiziert.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Aufgrund der deutlichen Lücken bei den Beschäftigten auf allen Qualifizierungsebenen und in einem breiten Spektrum von Berufen könnte für den Rheingau-Taunus-Kreis eine Strategie geprüft werden, die vier Schwerpunkte miteinander verbindet. Ein wesentlicher Schwerpunkt könnte auf die Rückgewinnung von vor allem jungen Menschen gerichtet sein. In enger Verbindung dazu steht ein zweiter Schwerpunkt, der darauf ausgerichtet ist, Abwanderung zu verhindern und Personen als Auszubildende und Arbeitskräfte an den Kreis zu binden. Ein dritter Schwerpunkt richtet sich auf die Aktivierung und Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Menschen, die bereits im Kreis leben, jedoch nicht erwerbstätig sind. Ein vierter und letzter Schwerpunkt kann sich darauf richten, noch brachliegende Potenziale bei Beschäftigten im Kreis zu erschließen. Die vier Schwerpunkte lassen sich auf zwei strategische Stränge beziehen. Ein erster Strang bezieht sich auf die Gewinnung weiterer Personen für Beschäftigung und ein zweiter auf die Erschließung weiterer Potenziale von bereits Beschäftigten. Im Folgenden werden beide Strategien genauer ausgeführt.

Strategischer Ansatz weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Das Bevölkerungswachstum im Kreis ist unterdurchschnittlich. Besonders viele Menschen, die den Kreis verlassen, befinden sich in der Altersklasse zwischen 18 und 24 Jahren. Dabei handelt es sich gerade um die Altersgruppe, die gebraucht wird, um die Lücken, die durch den altersbedingten Ersatzbedarf entstehen, zu schließen. Vor diesem Hintergrund könnten Ansätze geprüft werden, wie die **Abgewanderten**, die möglicherweise noch gute private Beziehungen in den Kreis haben, **wieder zurückgewonnen werden** könnten. Eine Gruppe stellen dabei jene Personen dar, die den Kreis zum Studium oder **nach dem Studienabschluss** verlassen haben, um eine Beschäftigung in einem Großunternehmen in den Großstädten aufzunehmen. Es könnte eruiert werden, wie die Bindung an den Kreis erhalten bleiben könnte und gleichzeitig interessante Beschäftigungsoptionen eröffnet werden könnten. Dabei könnten auch Themen wie Wohn- und Lebensqualität eine bedeutsame Rolle spielen. Eine zweite Gruppe, die ebenfalls beträchtliches Beschäftigungspotenzial für den Kreis bieten könnte, ist die Gruppe der **Auspendler**. Bei über 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Kreis wohnen, handelt es sich um Auspendler. Es könnte geprüft werden, über welche Anreize wenigstens ein Teil dieser für eine Beschäftigung im Kreis interessiert werden könnte. Möglicherweise sind solche Optionen für Personen mit zeitlichen Restriktionen aufgrund von Kinderbetreuung oder ältere Beschäftigte besonders attraktiv.

Allerdings wäre es an erster Stelle wichtig, eine Abwanderung aus dem Kreis zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für junge Menschen, die den Wunsch nach akademischer Qualifizierung haben. **Angebote des dualen ausbildungsintegrierten Studiums** würden gegebenenfalls eine Bindung an die Betriebe des Kreises erzeugen. Möglicherweise könnten Betriebe gerade bei diesen leistungsstarken Jugendlichen **Entwicklungen zu zukünftigen Führungskräften oder Betriebsnachfolgern anstoßen**. Als weitere Option könnte geprüft werden, ob es gelingen kann, **Studienabbrecher** ebenfalls **für die betriebliche Ausbildung** zu gewinnen. Dabei kämen mögliche Kooperationen mit mehreren Hochschulen in Frage.

Ein dritter Schwerpunkt könnte sich auf die **Aktivierung** von Personen, die bereits im Kreis leben, richten. Es könnte geprüft werden, inwieweit **arbeitslose Jugendliche** für Ausbildung zu gewinnen wären.

Vermutlich würde dies auch Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung erfordern, um Abbrüche vermeiden zu können. Auch die weitere Schaffung niedrigschwelliger Zugänge zu Beschäftigung beispielsweise in der Gastronomie und dem Tourismus oder in den Reinigungsberufen könnte exploriert werden. Im Rheingau-Taunus-Kreis werden bereits umfangreiche Strategien umgesetzt, an die hier angeknüpft werden könnte. Eine andere Gruppe könnten Frauen darstellen. Hier wäre zu prüfen, inwieweit diese Gruppe in der **„stillen Reserve“**, auch in der Nachkinderphase, noch besser als bisher an Beschäftigung herangeführt werden könnte. Dafür bedarf es in vielen Fällen Rahmenbedingungen wie flexibler und passfähiger Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern sowie möglicherweise Unterstützung bei der Mobilität angesichts eingeschränkter Möglichkeiten des öffentlichen Nahverkehrs.

Strategischer Ansatz Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

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

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

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

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

Bei der Entwicklung bzw. der Fortschreibung einer vorausschauenden Fachkräftesicherungsstrategie kann es zielführend sein, **alle relevanten Arbeitsmarktakteure im Kreis in deren Entwicklung einzubinden**. Denn diese können darauf hinwirken, dass die prognostizierten Folgen des demografischen Wandels sich bis 2024 nicht in dem Maße einstellen werden, wie dies unter der Fortschreibung des aktuellen Status Quo abzusehen ist.

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

Bevölkerungsstand	
Definition:	Bevölkerungsstand am 31.12.2017. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerungsentwicklung seit 2005	
Definition:	Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerungsprognose bis 2024	
Definition:	Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2024 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr dieser Vorausberechnung 2008.
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt: Bevölkerung in Hessen 2060. Sonderauswertung aus den Ergebnissen der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2030 auf der Basis 31.12.2014
Bevölkerung ab 55	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der über 55 Jahre alt ist (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Bevölkerung unter 25	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausländeranteil	
Definition:	Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.2 Wanderungsbewegungen

Natürlicher Saldo	
Definition:	Ausmaß, in dem die Bevölkerung aus sich selbst herauswächst oder schrumpft am 31.12.2017. Basis für die Berechnung ist die Statistik der Geburten und Sterbefälle des Bundes und der Länder.
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
Wanderungssaldo	
Definition:	Saldo aus Zu- und Abgängen innerhalb des Jahres 2017 bezogen auf die Bevölkerung am 31.12.2017 (Fortschreibung des Zensus 2011).
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt und eigene Berechnungen
Wanderungssaldo 18-24 Jahre	
Definition:	Saldo aus Zu- und Abgängen der Altersgruppe 18-24 Jahre bezogen auf die Bevölkerung der Altersgruppe 18-24 Jahre am 31.12.2017.
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Zuzüge/Fortzüge	
Definition:	Anzahl der Zuzüge in bzw. der Fortzüge aus der jeweiligen Region im Jahr 2016 (Stichtag 31.12.2016).
Quelle:	Regionalstatistik des Bundes und der Länder

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind alle Arbeitnehmer die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/ oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zählen nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	
Definition:	Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2017). Es gibt zwei Formen der geringfügig Beschäftigten: 1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. 2. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten umfasst einerseits Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und andererseits diejenigen Beschäftigten, die einer gering-fügigen Beschäftigung im Nebenjob nachgehen.
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigungsquote Frauen	
Definition:	Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig beschäftigten Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Weibliche Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Teilzeitquote	
Definition:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Ausbildungsquote	
Definition:	Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.	
Definition:	Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen die im Berichtsjahr (1.Oktober des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen. Dabei muss die Eignung dafür geklärt sein bzw. die jeweiligen Voraussetzungen gegeben sein (Stichtag 30.09.2018).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslosenquote	
Definition:	Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2017): Alle zivilen Erwerbspersonen sind die Summe aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen und Arbeitslosen. Bei den Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen werden die Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe auf alle zivilen Erwerbspersonen der jeweiligen Altersgruppe bezogen.
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslose (absolut)	
Definition:	Als arbeitslos werden Personen gezählt, die - vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, - eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen - den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind - in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, - nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, - sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Datenstand Dezember 2017).
Quelle:	Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
Einpendlerquote	
Definition:	Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Auspendlerquote	
Definition:	Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

I.4 Bildung und Soziales

Betreuungsquote Vorschulkinder*	
Definition:	Anteil der Kinder unter 6 Jahren in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege an der Bevölkerung unter 6 Jahren insgesamt (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Schulabgänger	
Definition:	Anzahl der Schulabgänger im Jahr 2017
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
Schulen	
Definition:	Anzahl der unterschiedlichen Schulformen in 2017
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
SGB-II-Quote	
Definition:	Die SGB-II-Quote wird anhand des Bestandes an Personen in Bedarfsgemeinschaften (erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte) bezogen auf die Wohnbevölkerung bis zur Regelaltersgrenze (aktuell bei 65 Jahre und drei Monate) ermittelt (Jahresdurchschnitt 2017).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)	
Definition:	Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten nach dem SGB II Personen, die - 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 2017).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	
Definition:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die einen laufenden Leistungsanspruch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) haben und gleichzeitig Bruttoeinkommen aus abhängiger und /oder selbständiger Beschäftigung beziehen (Jahresdurchschnitt 2017).
Quelle:	Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner	
Definition:	Bruttoinlandsprodukt, nämlich der Jahreswert (2016) aller in der Region produzierten Waren und Dienstleistungen in Euro, pro Einwohner (Bevölkerung gemessen im Jahresdurchschnitt 2016).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Median Entgelt	
Definition:	Mittleres monatliches Bruttoarbeitsentgelt der am 31.12. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende (Stichtag 31.12.2017).
Quelle:	Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
Steuereinnahmen je Einwohner	
Definition:	Steuereinnahmen der Gemeinden und Gemeindeverbände (netto) je Einwohner (Stand: 30.06.2015).
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt
Schuldenstand je Einwohner	
Definition:	Schulden einschließlich Kassenkredite je Einwohner (Schulden der Kernhaushalte der kreisfreien Städte und Gesamtkreise) (Stand: 31.12.2015).
Quelle:	Hessisches Statistisches Landesamt

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

Durchschnittliche PKW-Fahrtzeit (in Minuten) zu Autobahnauffahrten, Bahnhöfen, Ober- und Mittelzentren	
Definition:	Flächengewichteter Durchschnittswert der Pkw-Fahrzeiten zur nächsten Autobahnauffahrt/ Bahnhöfen/ (Stichtag: 31.12.2015), Oberzentren/ Mittelzentren (Stichtag: 31.12.2016).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
PKWs je 1.000 Einwohner	
Definition:	Zahl der Personenkraftwagen, die zum Zeitpunkt der Zählung mit einem amtlichen Kennzeichen zum Verkehr zugelassen und im Zentralen Fahrzeugregister des Kraftfahrtbundesamtes gespeichert sind, je Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Ärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Ärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner	
Definition:	Planmäßige Krankenhausbetten für Akutkranke je 10.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de
Kinderärzte je 100.000 Einwohner	
Definition:	Anzahl der Kinderärzte mit kassenärztlicher Zulassung je 100.000 Einwohner (Stichtag: 31.12. 2015).
Quelle:	Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2018. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) - Bonn 2018. © 2018 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn. Online unter: www.inkar.de

II Ergebnisse aus regio pro

Beschäftigte 2017	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2017 (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
Beschäftigte 2017 nach Anforderungsniveaus	
Definition:	Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Ausgangsjahr der Prognosen 2017 nach Anforderungsniveaus (Stichtag 30.06.2017).
Quelle:	Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit
Prognose	
Definition:	Die Prognose wird erstellt durch die rechnerische Gegenüberstellung von prognostiziertem Arbeitskräfteangebot und der prognostizierten Arbeitskräftenachfrage. Weitere Informationen: www.regio-pro.eu
Quelle:	Arbeitskräfteangebot: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), eigene Berechnungen; Arbeitskräftenachfrage: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (gws) mbH; Datengrundlage: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Hessisches Statistisches Landesamt; Statistisches Bundesamt, Statistik Südwest der Bundesagentur für Arbeit; Rechnerische Gegenüberstellung: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

- Bei der Darstellung der Ergebnisse wird neben der absoluten Zahl an voraussichtlich fehlenden Arbeits- und Fachkräften, also dem absoluten Mismatch, auch ein relatives Mismatch angegeben. Dieses relative Mismatch bezieht sich immer auf die Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Berufshauptgruppe, Qualifikationsgruppe oder dem Wirtschaftszweig in der jeweilig betrachteten Region im Jahr 2015, dem Ausgangsjahr der Prognose.
- Aus der Verfügbarkeit der Daten ergibt sich, dass die dargestellten Beschäftigtenzahlen sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (sogenannte „Mini-Jobber“) umfassen. Die Prognosen werden nach dem Kopfprinzip und nicht anhand von Vollzeitäquivalenten berechnet, was dazu führt, dass die dargestellten Prognoseergebnisse eher als **Obergrenze oder „worst-case“-Szenario** verstanden werden müssen, weil der Bedarf an Arbeitskräften durch die ausschließlich geringfügig Beschäftigten und die Teilzeitbeschäftigten durch das den Prognosen inhärente Kopfprinzip überschätzt wird.
- Hinsichtlich der prognostizierten Mismatches muss beachtet werden, dass **Substitutionseffekte** zwischen Berufshauptgruppen, Qualifikationsniveaus oder Wirtschaftszweigen in den Prognosen **nicht berücksichtigt** werden können. Hier ist zum Beispiel denkbar, dass ein Universitätsabsolvent mit einem Diplom in Physik aufgrund mangelnder Nachfrage in einer verwandten Berufsgruppe, etwa im Maschinen- oder Fahrzeugbau, eine Anstellung findet, wo eine eventuell stärkere Nachfrage nach (Fach-)Hochschulabsolventen herrscht.
- Weil es sich bei Hessen, seinen Regierungsbezirken, Landkreisen und kreisfreien Städte nicht um nach außen abgeschlossene Arbeitsmärkte handelt, ist es durchaus wahrscheinlich, dass es **Ausgleichsbewegungen zwischen den Landkreisen** gibt. Denkbar ist hier zum Beispiel, dass sich in einer regionalen Einheit ein leichter Überschuss an Fachkräften einer bestimmten Berufsgruppe abzeichnet, in der benachbarten regionalen Einheit aber genau für diese Berufsgruppe ein Defizit prognostiziert wird. Tatsächlich würden aber beide prognostizierten Mismatches gegebenenfalls nicht in dieser Form eintreten, weil sich aufgrund der Mobilität der Arbeitskräfte ein regionaler Ausgleich ergibt.

Lesebeispiel 1: Berufsprognose

	Beschäftigtenstand 2017					**Prognoseergebnisse bis 2024**					
Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2017					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	**Mismatch an Arbeits- und Fachkräften**	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspendlerquote am WO (svB)	Gesamt	davon			**absolut**	**relativ zu 2017**
		Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf			
811 Arzt- und Praxishilfe	1.766	36%	9%	67%	25%	380	130	250	350	**-30**	**-2%**

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

Lesebeispiel 2: Prognose der Wirtschaftszweige

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

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

Abkürzungsverzeichnis

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