



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



**regio** **pro**  
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

## Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026

### Regionaldossier Rheingau-Taunus-Kreis

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive  
des hessischen Wirtschaftsministeriums  
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

**Impressum:**

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur –  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Senckenberganlage 31  
60325 Frankfurt am Main  
[www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)

**Ansprechpartner\*innen:**

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

[www.regio-pro.eu](http://www.regio-pro.eu)



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

## Inhaltsverzeichnis

<b>I Ausgangslage</b> .....	2
I.1 Bevölkerungsdaten.....	2
I.2 Wanderungsbewegungen .....	2
I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	3
I.4 Bildung und Soziales .....	4
I.5 Infrastruktur und Nahversorgung .....	5
<b>II Ergebnisse aus regio pro</b> .....	6
II.1 Mismatchprognose Gesamt .....	6
II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen .....	7
II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen .....	8
<b>III Regionale Beschäftigungssituation</b> .....	11
<b>Glossar (Basisjahr, Quelle und Definition der Daten und Indikatoren)</b> .....	15
<b>Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro</b> .....	20
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	21

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

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

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

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

# 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 hingegen eine untergeordnete Rolle, während gerade der Dienstleistungssektor, das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie der Einzelhandel viele Arbeitsplätze bieten. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt<sup>1</sup>. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



### I.1 Bevölkerungsdaten

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	187.160	171.912	238.558	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	+1,0	-2,2	+6,5	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	-0,1	-3,2	+3,2	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	38,9	37,8	35,2	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	23,5	24,1	24,9	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	12,5	11,9	16,8	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Natürlicher Saldo (in %) (2018)</b>	-3	-4,2	-0,2	-1,1
<b>Wanderungssaldo (in %) (2018)</b>	+3,5	+3,2	+3,6	+4,6
<b>Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)</b>	-2,4	-1	-1,3	+2,2

### Zuzüge/Fortzüge

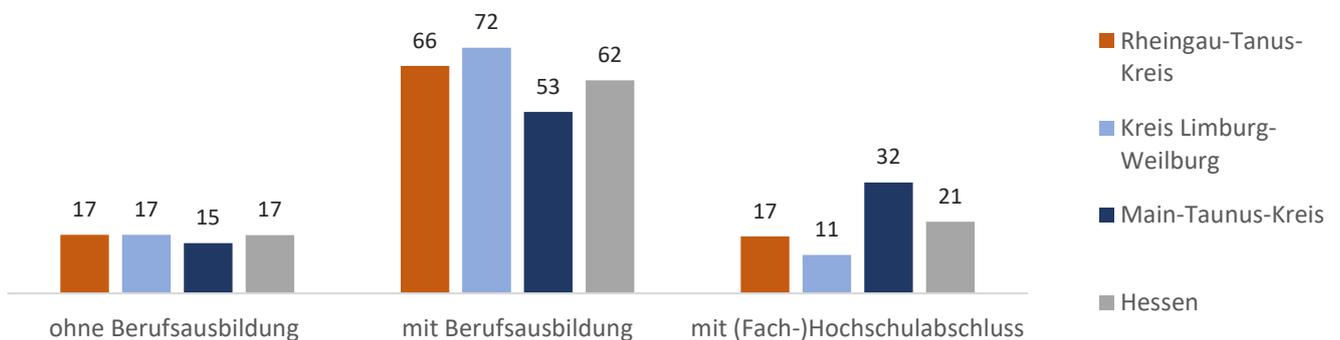
	Rheingau-Taunus-Kreis		Kreis Limburg-Weilburg		Main-Taunus-Kreis		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+13.451	-12.796	+13.139	-12.595	+18.012	-17.151	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+15	-13	+16	-15	+16	-14	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+18	-22	+17	-19	+14	-16	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+15	-16	+15	-16	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+33	-31	+34	-33	+39	-37	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+12	-12	+11	-11	+10	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+6	-6	+7	-6	+4	-6	+5	-5

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

### Beschäftigungsdaten

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	45.613	54.921	102.385	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	9,3	11,2	7,3	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	22,6	21,5	20,3	20,1
Teilzeitquote (in %)	34,2	31,4	24,8	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	16.784	16.392	20.493	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	59,4	64,0	56,7	60,9
davon im Nebenjob (in %)	40,6	36,0	43,3	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	59,3	58	63,7	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	57,1	52,5	60,2	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	4,4	5,5	3,3	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	5,0	6,1	9,1	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	4.534	4.459	5.612	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,5	4,8	4,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	2,9	2,7	3,3	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,3	4,2	4,4	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	34,7	24,4	29,0	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	9,5	10,4	9,8	10,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	41	35,9	68,6	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	62,5	46,4	67,1	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Rheingau-Taunus-Kreis

## I.4 Bildung und Soziales

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	63,8	62,5	63	61
<b>Schulabgänger</b>	1.505	1.817	2.087	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	13,3	19,3	13,9	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	41,4	49,5	43,1	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	38,6	25,5	39,1	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,3	1,8	2,3	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	30	35	39	1159
Hauptschulen	0	5	1	100
Realschulen	3	6	3	131
Gymnasien	8	3	5	186
Integrierte Gesamtschulen	9	6	11	241
Berufsschulen	2	5	3	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	6,3	7,1	5,7	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	6.180	6.612	7.359	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	9,7	10,7	10,6	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	8,8	10,0	8,1	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	65,4	64,2	66,0	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	16,1	15,0	15,2	16,1
davon Ausländer (in %)	47,8	44,4	53,2	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	40,2	36,1	42,1	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	1.566	1.522	2.033	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	45,9	44,9	49,5	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,0	7,6	6,6	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	1.507	1.410	1.790	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	51,7	53,2	51,8	54,7
davon in VZ (in %)	18,2	21,2	19,1	18,9
davon in TZ (in %)	33,4	32,1	32,7	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	31,1	28,2	29,7	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	25.798 €	30.732 €	55.311 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	3.321 €	3.129 €	4.314 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	1.240 €	1.188 €	2.589 €	1.639 €

# Rheingau-Taunus-Kreis

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	13	11	4	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	21	14	12	22
zu Oberzentren	22	28	17	25
zu Mittelzentren	5	9	0	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	629	624	755	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	116,0	131,0	123,0	141,0
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	29,1	57,2	28,8	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	4,4	4,3	4,2	4,6

# Rheingau-Taunus-Kreis

## II Ergebnisse aus regio pro

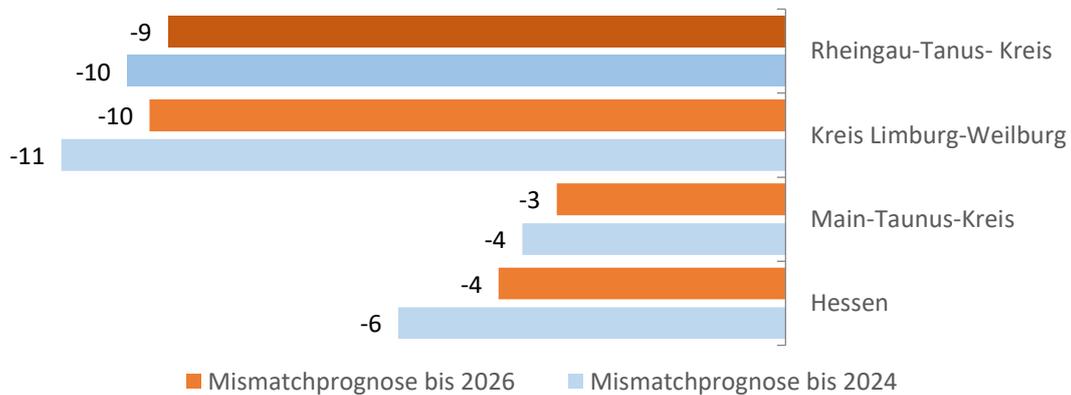
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Rheingau-Taunus-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

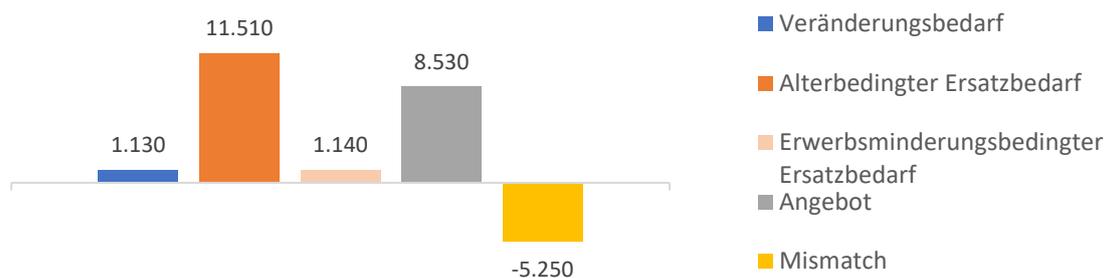
Mismatchprognose für den Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



Die Gegenüberstellung der Nachfrage und des Angebots an Arbeits- und Fachkräften im prognostizierten Jahr 2026 (absolutes Mismatch) wird zur Zahl der Beschäftigten im Ausgangsjahr 2019 ins Verhältnis gesetzt (relatives Mismatch). Auf diese Weise kann die Größe des Mismatches als Anteil der Beschäftigten abgebildet werden. Ein negatives Vorzeichen verweist auf ein Defizit und ein positives Vorzeichen auf einen Überhang an Arbeits- und Fachkräften.

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	-5.250	-6.340	-3.980	-131.240

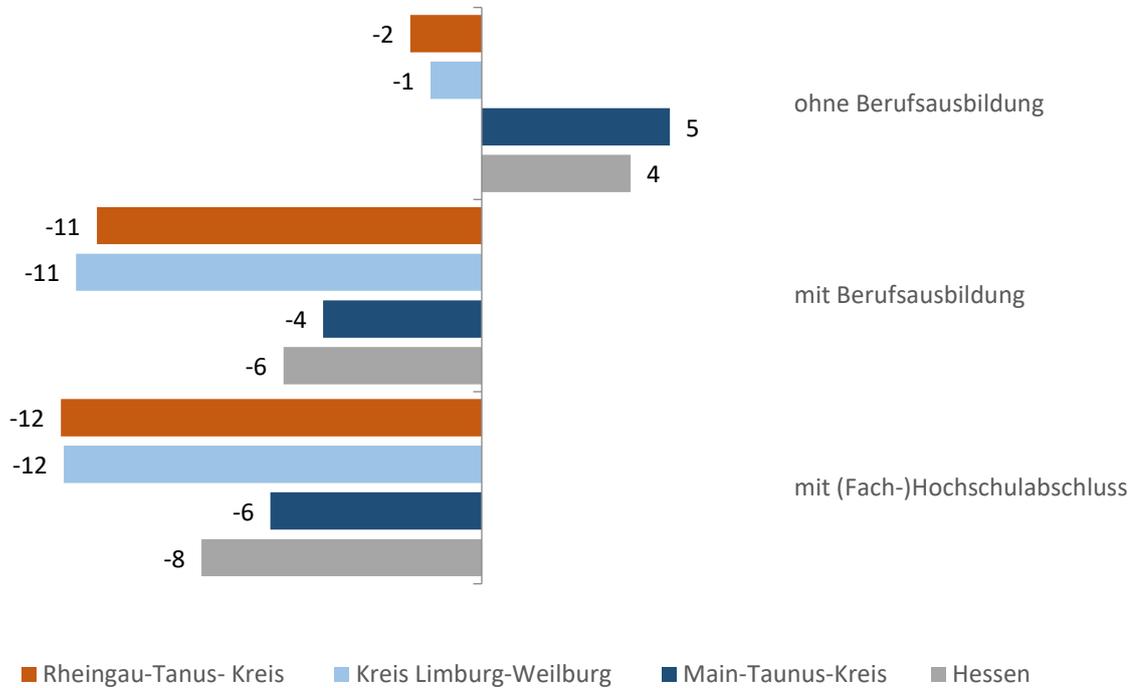
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Rheingau-Taunus-Kreis



# Rheingau-Taunus-Kreis

## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	-190	-160	880	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-3.980	-5.310	-2.680	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-1.090	-860	-2.180	-49.280

## II.3 Mismatchprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
<b>1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau</b>											
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.033	15%	29%	24%	21%	220	-20	240	140	-80	-8%
111 Landwirtschaft	666	15%	40%	22%	15%	130	-30	160	70	-60	-9%
12 Gartenbauberufe und Floristik	736	23%	20%	28%	42%	140	-10	150	110	-30	-4%
121 Gartenbau	690	21%	19%	29%	41%	130	-10	140	100	-30	-4%
<b>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	802	5%	8%	29%	39%	110	-20	130	90	-20	-2%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	740	5%	7%	38%	56%	130	-40	170	110	-20	-3%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.190	9%	5%	42%	61%	370	-30	400	290	-80	-4%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.605	10%	5%	44%	60%	270	-30	300	210	-60	-4%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	585	7%	6%	38%	65%	80	-10	90	70	-10	-2%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.439	6%	5%	43%	63%	280	0	280	200	-80	-6%
262 Energietechnik	691	2%	3%	32%	50%	120	20	100	60	-60	-9%
263 Elektrotechnik	629	10%	7%	55%	73%	150	-10	160	110	-40	-6%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.203	10%	2%	60%	76%	220	-20	240	170	-50	-4%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	718	9%	2%	60%	71%	130	-10	140	100	-30	-4%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.188	25%	19%	31%	34%	470	20	450	430	-40	-2%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	642	10%	8%	36%	32%	130	-10	140	130	0	0%
293 Speisenzubereitung	1.385	35%	26%	27%	36%	320	40	280	260	-60	-4%
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.049	10%	6%	42%	43%	170	30	140	120	-50	-5%
321 Hochbau	888	11%	7%	42%	42%	140	30	110	100	-40	-5%
33 (Innen-)Ausbauberufe	777	14%	9%	41%	39%	140	20	120	100	-40	-5%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.558	10%	26%	25%	47%	590	40	550	290	-300	-19%
341 Gebäudetechnik	935	14%	37%	24%	41%	470	30	440	230	-240	-26%

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

# Rheingau-Taunus-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	636	20%	8%	53%	82%	110	-10	120	80	-30	-5%
413 Chemie	529	23%	9%	47%	81%	100	0	100	50	-50	-9%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikations-technologieberufe	978	9%	3%	65%	87%	150	40	110	70	-80	-8%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.996	12%	32%	44%	69%	770	90	680	340	-430	-14%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.702	12%	35%	43%	59%	710	80	630	390	-320	-12%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.569	15%	34%	45%	70%	750	100	650	450	-300	-19%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.402	16%	37%	45%	68%	700	80	620	430	-270	-19%
54 Reinigungsberufe	2.335	36%	49%	42%	44%	820	80	740	560	-260	-11%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.751	13%	4%	68%	79%	300	-40	340	240	-60	-3%
611 Einkauf und Vertrieb	1.490	12%	3%	72%	80%	230	-40	270	190	-40	-3%
62 Verkaufsberufe	4.704	39%	26%	41%	49%	730	-200	930	550	-180	-4%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.236	41%	28%	42%	46%	460	-130	590	380	-80	-2%
623 Verkauf von Lebensmitteln	810	33%	24%	38%	40%	210	10	200	140	-70	-9%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.915	24%	47%	23%	41%	410	-30	440	110	-300	-10%
632 Hotellerie	501	27%	21%	25%	40%	90	0	90	60	-30	-6%
633 Gastronomie	2.096	24%	53%	20%	36%	270	-30	300	80	-190	-9%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.541	35%	19%	40%	71%	1.480	-120	1.600	950	-530	-8%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	1.638	23%	4%	52%	81%	330	0	330	240	-90	-5%
714 Büro und Sekretariat	4.286	41%	27%	32%	63%	1.020	-80	1.100	630	-390	-9%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.780	32%	6%	37%	80%	300	-100	400	200	-100	-6%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	721	28%	5%	32%	85%	90	-50	140	60	-30	-4%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	682	32%	7%	47%	76%	160	-30	190	120	-40	-6%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.580	45%	4%	26%	66%	420	20	400	300	-120	-8%
732 Verwaltung	1.379	45%	3%	24%	62%	380	10	370	270	-110	-8%

# Rheingau-Taunus-Kreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 <sup>2</sup>					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4.132	47%	7%	38%	57%	1.320	380	940	770	-550	-13%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.159	47%	10%	23%	47%	330	110	220	160	-170	-15%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.584	43%	5%	36%	58%	570	160	410	320	-250	-16%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	555	51%	8%	41%	46%	160	60	100	110	-50	-9%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.665	39%	10%	30%	40%	440	130	310	260	-180	-11%
821 Altenpflege	1.072	42%	6%	30%	33%	330	110	220	180	-150	-14%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.444	54%	9%	39%	42%	1.540	420	1.120	980	-560	-13%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.664	53%	7%	43%	45%	1.270	360	910	810	-460	-13%
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	673	66%	14%	20%	28%	270	60	210	170	-100	-15%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	837	47%	14%	52%	67%	300	110	190	240	-60	-7%
<b>9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung</b>											
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	998	19%	4%	69%	81%	110	-10	120	80	-30	-3%
921 Werbung und Marketing	843	18%	4%	71%	80%	80	-10	90	60	-20	-2%

# Rheingau-Taunus-Kreis

## III Regionale Beschäftigungssituation

### Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Kreisen und Städten Hessens etwas entspannen. So auch im Rheingau-Taunus-Kreis, wo sich aufgrund der direkten und indirekten Effekte der Covid-19-Pandemie eine Entspannung der Arbeitskräfteengpässe zeigt. Die Dynamik des Demografischen Wandels wird also durch andere Trends deutlich abgeschwächt. In Bezug auf seinen Entwicklungstyp verbessert sich der Kreis trotz einer nur geringen Entspannung von Typ 4 zu Typ 3. Hier befinden sich nach den aktuellen Prognosen vor allem ländliche Kreise, bei welchen die Folgen des demografischen Wandels bis 2026 weiterhin klar ausgeprägt sein werden, die jedoch gleichzeitig von einer Entspannung der Situation profitieren. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft entstehen die weiterhin ausgeprägten Fachkräfteengpässe. Trotz der fortschreitenden Integration von Geflüchteten und der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, die beide zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen, können diese Engpässe nicht ausreichend kompensiert werden. Wie in vielen anderen Regionen Hessens zeigen sich auch hier die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen führen bei den meisten Kreisen aus Typ 3 zu stagnierenden oder sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es häufig zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Bis zum Jahr 2026 werden 5.250 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von neun Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Der Vergleich mit dem angrenzenden Kreis Limburg-Weilburg zeigt ähnlich hohe Engpässe, im nahen Main-Taunus-Kreis sind diese jedoch deutlich niedriger. Zudem liegen sie im Rheingau-Taunus-Kreis deutlich über dem hessischen Durchschnitt. Es zeigt sich, dass der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Rheingau-Taunus-Kreis zwischen 2024 und 2026 um einen Prozentpunkt sinkt. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch zwei Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nachlässt, das Niveau aus 2022 jedoch bisher nicht wieder erreicht wird. Auch weiterhin wird die Fachkräftelücke maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf geprägt.
- Die größten Engpässe werden bis zum Jahr 2026 bei den Beschäftigten mit **Berufs- und akademischen Abschlüssen** entstehen. Die Lücke bei den Personen mit Berufsabschluss erreicht dann eine Größenordnung von 3.980 Personen oder 11 Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019. Jene bei den Akademiker\*innen wird ein Defizit von 1.090 Personen oder 12 Prozent aufweisen. Im Vergleich zur Prognose bis 2024 zeigt sich nur bei den Akademiker\*innen eine Vergrößerung der Lücke. Deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier sinkt der Bedarf bis zum Jahr 2026 um drei Prozentpunkte auf ein Defizit von zwei Prozent oder 190 Personen. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der Nachbarkreise, jedoch sind die prognostizierten Mängel im angrenzenden Main-Taunus-Kreis deutlich niedriger. Gleichzeitig liegen die erwarteten und nicht gedeckten Bedarfe über dem hessischen Durchschnitt.
- Trotz der Entspannung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden in Bezug auf einzelne Berufsgruppen teils beträchtliche Defizite prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im

## Rheingau-Taunus-Kreis

Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie erwartet. Diese sind primär verbunden mit einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem altersbedingten Ersatzbedarf. Voraussichtlich werden 560 Personen fehlen. Ähnlich verhält es sich in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (250 Fehlende) sowie Altenpflege (150 Fehlende). Zudem werden auch im Bereich der Arzt- und Praxis-hilfe 170 Fehlende Personen erwartet. Maßgeblich ist der Trend in diesen Berufsgruppen von der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt. Darüber hinaus wird er noch weiter durch die Pandemie verstärkt.

Daneben wird auch in mehreren anderen Bereichen ein Anstieg des Bedarfs an Arbeitskräften im Rheingau-Taunus-Kreis erwartet. Hierzu gehören die Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung) mit 430 Fehlenden Arbeitskräften und die Führer\*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten mit 270 Fehlenden. Dies belegt das zunehmende Erstarken des Online-Handels und die hohe Nachfrage nach logistischen Dienstleistungen.

Ebenfalls relativ hoch, wenn auch etwas niedriger als in der letzten Prognose bis 2024, werden die Bedarfe bei den Reinigungsberufen (-260) sowie bei den handwerklichen geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (-300) eingeschätzt.

Gleichzeitig kann für einige Berufsgruppen im Kreis auch eine deutliche Tendenz zur Entspannung benannt werden. So wird prognostiziert, dass bei den Berufen in Büro und Sekretariat nur noch knapp 390 Personen im Kreis fehlen werden und damit ca. 250 weniger als noch in der letzten Prognose. Hier zeigen sich die Effekte der Digitalisierung in besonders starkem Maße. Ähnlich stellt sich die Lage bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezifikation dar, bei denen das Defizit um 150 Personen auf 180 Fehlende sinkt. Dafür sind vor allem die Pandemie und der verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich. Auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen sinken die Bedarfe, auch wenn weiterhin deutliche Engpässe bestehen werden. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass der Rheingau-Taunus-Kreis traditionell sehr touristisch geprägt ist und sollte zudem mit Vorsicht betrachtet werden, da sich die Auswirkungen von möglichen Nachholeffekten im Anschluss an die Pandemie, von Einbrüchen in der Ausbildung und von der Umorientierung von Fachkräften in andere Branchen kaum genau vorhersagen lassen. Alle Faktoren können perspektivisch möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen.

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

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

#### Weitere Personen für eine Beschäftigung im Kreis gewinnen

Die transnationale Mobilität von Arbeitnehmer\*innen wird im Zuge der Covid-19-Pandemie erschwert. Trotzdem lässt sich durch angepasste und geeignete Maßnahmen ein Gegengewicht erzeugen. Denn durch die Pandemie wurden ebenso Digitalisierungseffekte angestoßen, die die künftige Arbeitsrealität maßgeblich prägen werden. Regionen, die diese Chance nutzen, um weiter in digitale Infrastruktur zu investieren, können ihre Attraktivität enorm steigern. Für ländliche Kreise mit vielen Auspendelnden

## Rheingau-Taunus-Kreis

wie den Rheingau-Taunus-Kreis bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs perspektivisch die **Rückgewinnung von Pendler\*innen, Abgewanderten oder Studierenden** gefördert werden könnte. Daneben könnte die **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** perspektivisch genutzt werden, um Personen zu gewinnen, die **im Kreis arbeiten, aber außerhalb davon wohnen**. Die Fokussierung dieses Ansatzes könnte insbesondere auf die hohen Akademikerlücken abzielen. Kombiniert man den weiteren Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel weiteren Bemühungen um eine bessere medizinische Versorgung sowie den Ausbau von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Hierbei könnte es helfen, die Anziehungskraft des Kreises und seine Natur auch vor Ort zu bewerben. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden die aus dem Kreis abgewandert sind, gilt es auch die lokalen Unternehmen passend zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem über ganz Hessen hinweg ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber\*innen** beobachtet. Der Rheingau-Taunus-Kreis hat schon zuvor eine deutlich überdurchschnittliche Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber\*innen aufgewiesen. Dem gilt es daher mit Hilfe von **Maßnahmen zur Aktivierung** entgegenzuwirken. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Ein bereits gelungenes Beispiel dafür bilden die Werkstatt-Tage von Hessen-Metall in verschiedenen süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf zu suchen und einen Ausbildungsplatz zu finden. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Gelingt es, trotzdem mehr jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu vermitteln, bieten diese ein großes Potenzial.

Ein besonderer Fokus könnte zudem auf den Versuch gelegt werden, **Studienzweifler\*innen für eine Rückkehr und eine Ausbildung** im Kreis zu gewinnen. Mit Hilfe attraktiver Angebote für diese Zielgruppe, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess, kann deren Rückkehr aktiv gefördert werden. Dazu ist es wichtig die Strukturen der dualen Berufsausbildung in Form von Berufsschulen und deren Klassen zu erhalten, aber über duale ausbildungsintegrierte Studiengänge auch neue alternative Möglichkeiten anzubieten.

Daneben verfügt der Rheingau-Taunus-Kreis auch über einen hohen Anteil an **langzeitarbeitslosen Personen** an allen Arbeitslosen verglichen mit den anderen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Auch diese können als Potenzial - insbesondere für diejenigen Stellen für Personen mit Berufsausbildung - gesehen werden, das es zu **aktivieren** gilt. Gelingt dies, bilden sie einen großen und möglicherweise schon erfahrenen Pool an Beschäftigten.

### Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche**

## Rheingau-Taunus-Kreis

**zu vermeiden** und besonders in Zeiten der Pandemie die Qualität der digitalen Lerninhalte und Formate zu sichern, um erfolgreiche Abschlüsse zu erreichen. Andererseits gilt es zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. So könnte bei dieser Zielgruppe die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeit und des Arbeitsortes als Chance genutzt werden, um den endgültigen altersbedingten Erwerbساustritt von Beschäftigten über Teilzeit und Homeoffice zeitlich zu verschieben und das Eintreten der Fachkräftelücken so etwas zu relativieren. Dies kann sich im Rheingau-Taunus-Kreis mit einem vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt der arbeitenden Bevölkerung als besonders wirksam erweisen. Gehen die „Babyboomer“ endgültig in Rente, sollte sichergestellt werden, dass durch innerbetriebliches Wissensmanagement kein Knowhow verloren geht und der Generationenwechsel möglicherweise als Chance zur Digitalisierung des Unternehmens genutzt wird. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es die bereits guten Rahmenbedingungen im Kreis zu nutzen, um die Grundlage zur Vollzeiterweiterung vor allem für viele Frauen, die bisher in Teilzeit arbeiten, zu erreichen.

Förderung hingegen geschieht über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie, insbesondere der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit und sinkenden Bedarfen an Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Die durch die Kurzarbeit freiwerdende Zeit könnte genutzt werden, um Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, wobei besonders Förderprogramme im Bereich der Digitalisierung in Erwägung gezogen werden könnten. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

# Rheingau-Taunus-Kreis

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

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

### I.1 Bevölkerungsdaten

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

### I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

# Rheingau-Taunus-Kreis

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

## I.4 Bildung und Soziales

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

# Rheingau-Taunus-Kreis

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

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

# Rheingau-Taunus-Kreis

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

## II Ergebnisse aus regio pro

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

# Rheingau-Taunus-Kreis

## Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

### Lesebeispiel: Berufsprognose

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf					
811 Arzt- und Praxishilfe	3.191	40%	8%	18%	28%	820	320	500	450	-370	-12%

# Rheingau-Taunus-Kreis

In der Berufsuntergruppe „Arzt und Praxishilfe“ (BKZ Nummer 811 nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur von 2010) arbeiteten 2019 in der exemplarischen Region 3191 sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Hiervon entfielen 40 Prozent auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen und 8 Prozent auf ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobber). Von den Beschäftigten der Arzt- und Praxishilfe in der Region pendelten 2019 rund 18 Prozent in der Region ein, während gleichzeitig 28 Prozent der in diesem Bereich sozialversicherungspflichtig angestellten Personen mit Wohnort in der exemplarischen Region in einer anderen Region arbeiten und damit als Auspendler gelten. Die Prognose zeigt nun bis 2026 eine deutlich steigende Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften im Bereich der Arzt- und Praxishilfe in der Region. Zwischen den Jahren 2019 und 2026 werden insgesamt 820 Stellen in dieser Berufsuntergruppe neu zu besetzen sein. Dabei spielen einerseits konjunkturelle Veränderungen eine große Rolle und erzeugen den Veränderungsbedarf von 320 Personen. Andererseits entstehen durch altersbedingten und erwerbsminderungsbedingten Ersatzbedarf zusammen sogar rund 500 Stellen, die wiederbesetzt werden müssen und bei welchen der demografische Wandel den maßgeblichen Treiber bildet. Diesen fehlenden Arbeits- und Fachkräften steht das veränderte Angebot gegenüber, welches bis zum Jahr 2026 aus beispielsweise fertig ausgebildeten oder in die Region zugezogenen Personen besteht. Für dieses werden 450 Arbeits- und Fachkräfte prognostiziert, die Teile der entstehenden Lücken füllen werden. Aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage ergibt sich bei der rechnerischen Gegenüberstellung ein Fachkräfteengpass von 370 Personen. Dies entspricht in Bezug auf 2019 einem relativen Defizit von 12 Prozent in dieser Berufsuntergruppe. Ein Ansatz, um dieses zu verringern, könnte die Senkung der Teilzeitquote und eine Ausweitung der Stellen in Richtung Vollzeit sein.

## Abkürzungsverzeichnis

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