



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 **Hochtaunuskreis**

Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
■■■ Programme zur beruflichen Bildung

Impressum:

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

Ansprechpartner*innen:

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

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

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

Nähere Informationen zum Projekt finden auf unserer Projekt-Homepage:

www.regio-pro.eu



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

Inhaltsverzeichnis

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

Lesehinweis für die Kapitel I und II

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

Lesehinweis für den Kapitel I, II und III

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

Hochtaunuskreis

I Ausgangslage

Der Hochtaunuskreis zählt zu den wirtschaftlich starken Kreisen im Umland von Frankfurt. Die Wirtschaft im Hochtaunuskreis ist geprägt vom verarbeitenden Gewerbe, unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Tourismusgewerbe. Daneben ist die Gesundheitswirtschaft ein Schwerpunkt, nicht zuletzt wegen der Kreisstadt Bad Homburg. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2019 vorgestellt¹. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise und Hessens dargestellt.



I.1 Bevölkerungsdaten

	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	236.914	171.912	238.558	6.288.080
Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)	+4,2	-2,2	+6,5	+3,2
Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)	+1,4	-3,2	+3,2	+1,3
Bevölkerung ab 55 (in %)	37,3	37,8	35,2	35,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	24,7	24,1	24,9	24,6
Ausländeranteil (in %)	16,7	11,9	16,8	16,6

I.2 Wanderungsbewegungen

	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Natürlicher Saldo (in %) (2018)	-2	-4,2	-0,2	-1,1
Wanderungssaldo (in %) (2018)	+3,6	+3,2	+3,6	+4,6
Wanderungssaldo 18-24 Jahre (in %) (2018)	-3,1	-1	-1,3	+2,2

Zuzüge/Fortzüge

	Hochtaunuskreis		Kreis Limburg-Weilburg		Main-Taunus-Kreis		Hessen	
Zuzüge/Fortzüge	+17.209	-16.346	+13.139	-12.595	+18.012	-17.151	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+17	-14	+16	-15	+16	-14	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+14	-18	+17	-19	+14	-16	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+15	-15	+15	-16	+16	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+37	-33	+34	-33	+39	-37	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+11	-13	+11	-11	+10	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+6	-7	+7	-6	+4	-6	+5	-5

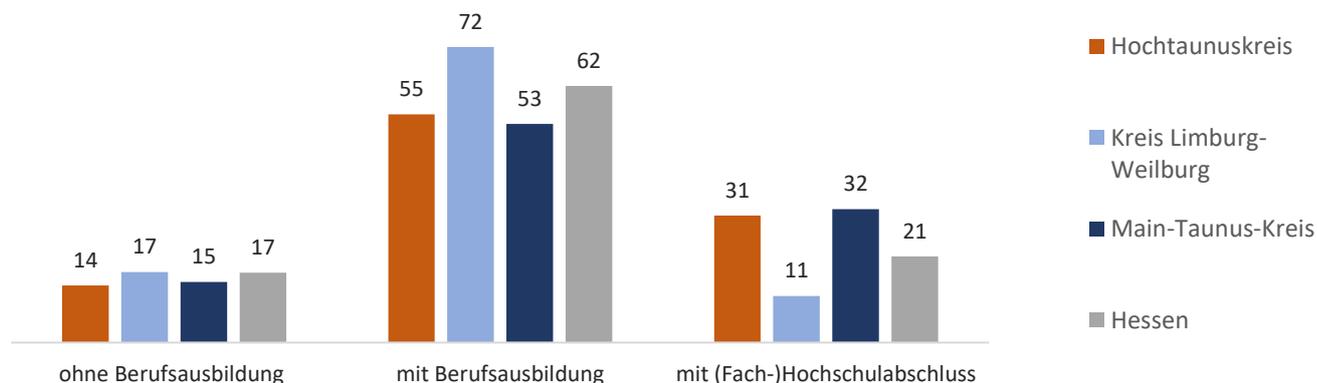
¹ Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Beschäftigungsdaten

	Hochtaunus- kreis	Kreis Limburg- Weilburg	Main-Taunus- Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	97.597	54.921	102.385	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte un- ter 25 Jahre (in %)	8,1	11,2	7,3	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	22	21,5	20,3	20,1
Teilzeitquote (in %)	25,2	31,4	24,8	28,9
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	19.100	16.392	20.493	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	59,0	64,0	56,7	60,9
davon im Nebenjob (in %)	41,0	36,0	43,3	39,1
Beschäftigungsquote (in %)	59,1	58	63,7	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,4	52,5	60,2	56
Ausbildungsquote (in %)	4,6	5,5	3,3	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %) (2020)	8,1	6,1	9,1	6,1
Arbeitslose (SGB III und SGB II) (2020)	5.447	4.459	5.612	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,6	4,8	4,3	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	5,3	2,7	3,3	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,6	4,2	4,4	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	35,2	24,4	29,0	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	11,0	10,4	9,8	10,3
Einpendlerquote (in %)	59,6	35,9	68,6	15
Auspendlerquote (in %)	55,6	46,4	67,1	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



Hochtaunuskreis

I.4 Bildung und Soziales

	Hochtaunus- kreis	Kreis Limburg- Weilburg	Main-Taunus- Kreis	Hessen
Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)	65,5	62,5	63	61
Schulabgänger	2.221	1.817	2.087	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	12,9	19,3	13,9	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	34,7	49,5	43,1	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	48,4	25,5	39,1	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,2	1,8	2,3	2,3
Schulformen	0	0	0	96,6
Grundschulen	44	35	39	1159
Hauptschulen	3	5	1	100
Realschulen	5	6	3	131
Gymnasien	9	3	5	186
Integrierte Gesamtschulen	6	6	11	241
Berufsschulen	3	5	3	116
SGB-II-Quote (in %) (2020)	5,8	7,1	5,7	8,1
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) (2020)	7.462	6.612	7.359	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	10,6	10,7	10,6	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	9,6	10,0	8,1	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	62,8	64,2	66,0	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	17,0	15,0	15,2	16,1
davon Ausländer (in %)	55,0	44,4	53,2	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	42,6	36,1	42,1	41,2
Erwerbstätige Leistungsberechtigte (2020)	1.781	1.522	2.033	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	36,1	44,9	49,5	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	4,7	7,6	6,6	6,0
Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (2020)	1.710	1.410	1.790	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	59,0	53,2	51,8	54,7
davon in VZ (in %)	20,7	21,2	19,1	18,9
davon in TZ (in %)	38,2	32,1	32,7	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	22,6	28,2	29,7	27,6
Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)	49.268 €	30.732 €	55.311 €	45.700 €
Median Entgelt	4.229 €	3.129 €	4.314 €	3.686 €
Steuereinnahmen je Einwohner	2.029 €	1.188 €	2.589 €	1.639 €

Hochtaunuskreis

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)				
zu Autobahnauffahrten	11	11	4	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	24	14	12	22
zu Oberzentren	25	28	17	25
zu Mittelzentren	4	9	0	7
PKWs je 1.000 Einwohner (2017)	688	624	755	576
Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)	145,0	131,0	123,0	141,0
Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)	42,8	57,2	28,8	52,0
Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)	4,6	4,3	4,2	4,6

Hochtaunuskreis

II Ergebnisse aus regio pro

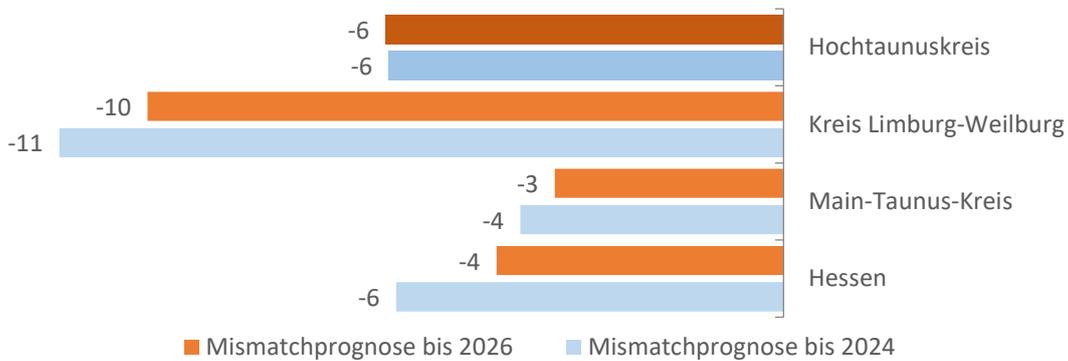
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Hochtaunuskreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

II.1 Mismatchprognose Gesamt

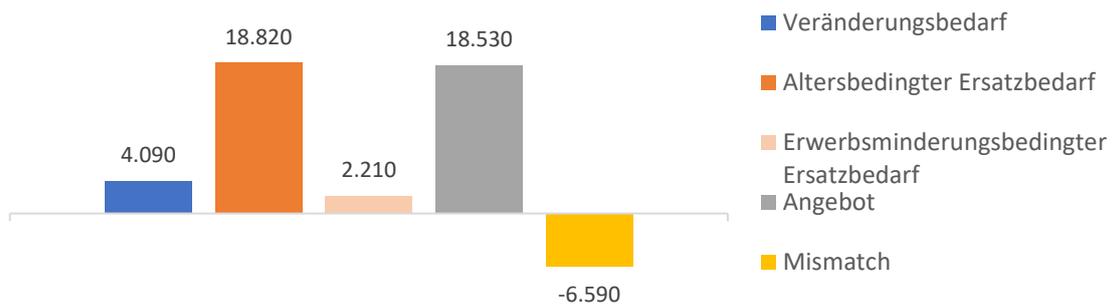
Mismatchprognose für den Hochtaunuskreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut	-6.590	-6.340	-3.980	-131.240

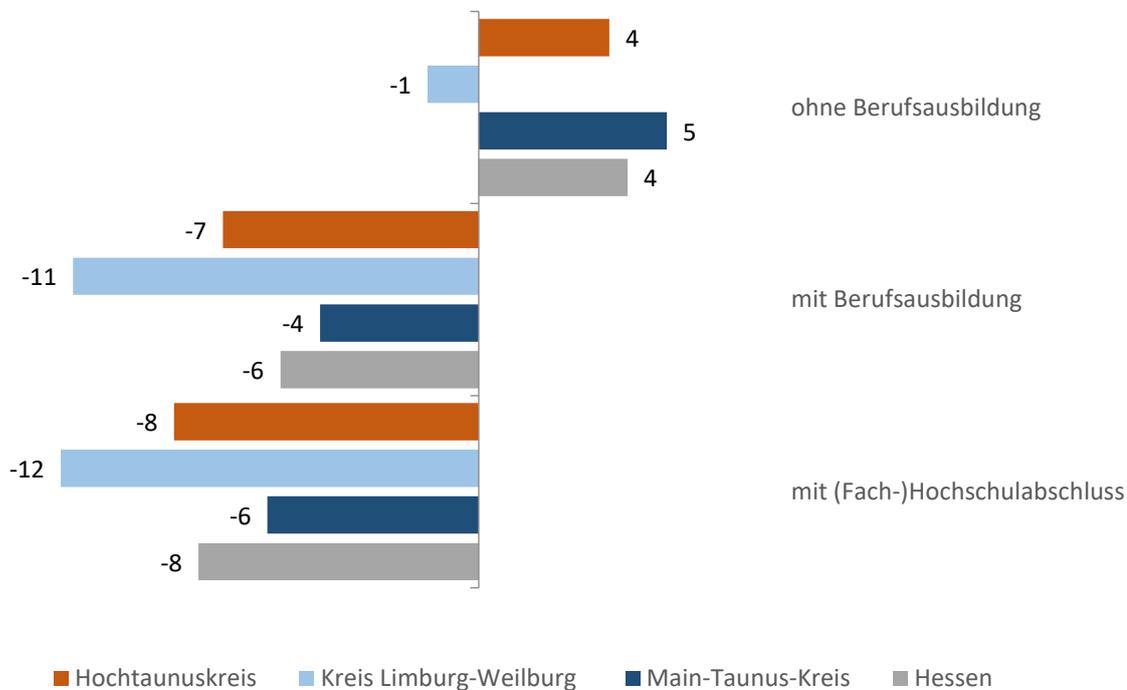
Gründe für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2026 im Hochtaunuskreis



Hochtaunuskreis

II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



Absolutes Mismatch nach Qualifikationen für den Hochtaunuskreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026

	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	550	-160	880	21.170
mit Berufsausbildung	-4.300	-5.310	-2.680	-103.130
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-2.850	-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 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
1. Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau											
12 Gartenbauberufe und Floristik	990	16%	14%	36%	30%	180	-20	200	170	-10	-1%
121 Gartenbau	902	13%	14%	36%	29%	160	-20	180	160	0	0%
2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	703	6%	4%	43%	35%	100	10	90	90	-10	-1%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	602	16%	7%	50%	49%	130	40	90	100	-30	-5%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	2.071	4%	4%	45%	27%	350	-50	400	290	-60	-3%
242 Metallbearbeitung	1.321	5%	2%	44%	22%	200	-30	230	170	-30	-2%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.953	4%	3%	61%	49%	560	-70	630	520	-40	-1%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.550	4%	3%	64%	52%	430	-50	480	390	-40	-2%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.403	5%	2%	54%	45%	160	-20	180	160	0	0%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.421	6%	3%	63%	56%	550	30	520	430	-120	-5%
262 Energietechnik	701	4%	3%	54%	46%	110	10	100	90	-20	-3%
263 Elektrotechnik	1.539	7%	3%	66%	60%	400	10	390	350	-50	-3%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.530	10%	2%	68%	66%	450	-20	470	370	-80	-3%
271 Technische Forschung und Entwicklung	819	9%	1%	75%	75%	110	-10	120	90	-20	-2%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.380	9%	2%	65%	61%	280	-10	290	230	-50	-4%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.747	38%	16%	43%	31%	600	50	550	560	-40	-1%
293 Speisenzubereitung	2.389	41%	16%	44%	30%	550	60	490	520	-30	-1%
3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	592	21%	3%	66%	73%	160	30	130	120	-40	-7%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	539	22%	3%	67%	73%	140	20	120	110	-30	-6%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.308	19%	4%	57%	44%	260	60	200	180	-80	-6%
321 Hochbau	1.183	21%	4%	57%	41%	210	50	160	150	-60	-5%
33 (Innen-)Ausbauberufe	743	13%	4%	49%	38%	150	40	110	120	-30	-4%

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

Hochtaunuskreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.194	10%	19%	38%	36%	810	120	690	530	-280	-13%
341 Gebäudetechnik	1.269	15%	31%	33%	35%	620	70	550	390	-230	-18%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	533	4%	5%	40%	28%	120	30	90	80	-40	-8%
4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	904	10%	6%	66%	72%	180	30	150	150	-30	-3%
413 Chemie	711	10%	8%	63%	70%	130	20	110	100	-30	-4%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	5.990	8%	1%	83%	73%	1.190	400	790	920	-270	-5%
431 Informatik	1.311	9%	2%	79%	74%	280	80	200	210	-70	-5%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.723	10%	1%	83%	76%	440	160	280	350	-90	-5%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.048	7%	1%	79%	73%	230	60	170	180	-50	-5%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1.908	5%	1%	86%	67%	240	90	150	180	-60	-3%
5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	3.546	10%	15%	53%	63%	710	60	650	650	-60	-2%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.768	11%	19%	48%	50%	620	50	570	570	-50	-2%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.857	14%	21%	63%	69%	660	70	590	520	-140	-8%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.705	15%	23%	64%	67%	610	70	540	480	-130	-8%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	963	12%	23%	62%	71%	250	20	230	180	-70	-7%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	916	12%	23%	63%	72%	230	10	220	170	-60	-7%
54 Reinigungsberufe	3.336	49%	36%	57%	50%	1.030	80	950	960	-70	-2%
6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.289	10%	3%	77%	74%	760	-10	770	750	-10	0%
611 Einkauf und Vertrieb	3.662	8%	2%	80%	75%	630	-10	640	630	0	0%
62 Verkaufsberufe	6.623	36%	22%	48%	42%	1.050	-280	1.330	1.140	90	1%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.199	41%	26%	45%	41%	630	-200	830	720	90	2%
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.135	24%	13%	55%	52%	140	-70	210	140	0	0%
623 Verkauf von Lebensmitteln	675	35%	26%	33%	36%	160	0	160	150	-10	-1%

Hochtaunuskreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026					
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften	
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019
	Teilzeitquote	ageB Quote				Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf				
624 Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf	572	32%	4%	70%	34%	130	10	120	110	-20	-3%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.870	28%	28%	46%	45%	490	-60	550	560	70	2%
631 Tourismus und Sport	725	30%	5%	65%	52%	60	-40	100	60	0	0%
632 Hotellerie	648	24%	13%	45%	49%	100	-10	110	110	10	2%
633 Gastronomie	2.369	29%	40%	36%	38%	280	-40	320	330	50	2%
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	23.976	20%	9%	71%	63%	4.950	840	4.110	4.200	-750	-3%
711 Geschäftsführung und Vorstand	1.345	10%	3%	66%	71%	380	60	320	290	-90	-7%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	11.605	10%	1%	83%	70%	1.940	640	1.300	1.520	-420	-4%
714 Büro und Sekretariat	9.950	33%	19%	56%	54%	2.290	100	2.190	2.090	-200	-2%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.028	25%	2%	70%	73%	160	20	140	140	-20	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	7.562	21%	2%	59%	68%	1.640	200	1.440	1.300	-340	-4%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	4.852	20%	1%	58%	69%	1.090	150	940	890	-200	-4%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.060	23%	4%	64%	69%	410	10	400	320	-90	-4%
723 Steuerberatung	650	26%	5%	45%	57%	140	40	100	90	-50	-8%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.788	32%	5%	44%	56%	740	120	620	530	-210	-8%
732 Verwaltung	2.073	34%	5%	38%	45%	590	100	490	410	-180	-9%
8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	8.388	34%	6%	53%	39%	2.350	790	1.560	1.640	-710	-8%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.135	37%	11%	35%	23%	570	210	360	380	-190	-9%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.025	29%	3%	53%	37%	950	370	580	600	-350	-12%
814 Human- u. Zahnmedizin	804	35%	3%	65%	65%	270	80	190	200	-70	-9%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	837	44%	10%	48%	32%	210	70	140	160	-50	-6%
818 Pharmazie	1.084	26%	3%	72%	49%	240	30	210	200	-40	-4%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.648	32%	9%	40%	29%	720	160	560	540	-180	-7%
821 Altenpflege	1.567	33%	7%	33%	23%	540	150	390	360	-180	-11%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.042	54%	11%	33%	31%	1.750	490	1.260	1.010	-740	-15%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.186	53%	10%	33%	31%	1.450	450	1.000	780	-670	-16%

Hochtaunuskreis

Berufsgruppe (BKZ)	Beschäftigtenstand 2019					Prognoseergebnisse bis 2026						
	Beschäftigte (svB und ageB) am AO in 2019 ²					Veränderte Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften			Verändertes Angebot an Arbeits- und Fachkräften	Mismatch an Arbeits- und Fachkräften		
	Gesamt	davon		Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon			Absolut	relativ zu 2019	
	Teilzeitquote	ageB Quote			Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf						
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	774	62%	12%	35%	22%	300	40	260	230	-70	-9%	
84 Lehrende und auszubildende Berufe	1.399	37%	12%	54%	63%	560	200	360	480	-80	-6%	
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	628	44%	6%	51%	43%	290	120	170	230	-60	-10%	
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung												
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2.463	21%	2%	77%	75%	420	140	280	330	-90	-4%	
921 Werbung u. Marketing	1.964	21%	2%	77%	74%	280	90	190	210	-70	-4%	

III Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Der Demografische Wandel wird bis 2026 weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch werden sich die Fachkräfteengpässe aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Der Hochtaunuskreis ist einer der wenigen Kreise, bei welchen die Engpässe nicht sinken, die Dynamik in der Entwicklung des Mangels jedoch stark nachlässt, weshalb dieser auf einem ähnlichen Niveau verbleibt. Der Kreis gehört weiterhin dem Entwicklungstyp 3 an. 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. Insbesondere durch das im Vergleich zum hessischen Durchschnitt hohe Alter der Belegschaft werden deutliche Fachkräfteengpässe entstehen. 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 Kreisen und Städten Hessens zeigen sich auch hier die Auswirkungen der globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen führen bei den meisten Kreisen aus Typ 3 zu stagnierenden oder leicht sinkenden wirtschaftlich bedingten Fachkräftebedarfen. Daher kommt es in vergleichbaren Kreisen zu einer gewissen Entspannung der Fachkräfteengpässe bis 2026.

- **Vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2026 wird im Hochtaunuskreis voraussichtlich eine Lücke von 6.590 fehlenden Arbeitskräften entstehen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von sechs Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Im Vergleich zum angrenzenden Kreis Limburg-Weilburg sind die Engpässe geringer, jedoch höher als im Main-Taunus-Kreis. Durch die Entspannung auf Landesebene liegen sie inzwischen über dem hessischen Durchschnitt. Denn der Engpass an fehlenden Beschäftigten im Hochtaunuskreis bleibt zwischen 2024 und 2026 konstant. Dies bedeutet, dass sich die ansteigende Entwicklung der demografischen Veränderungen mit einem Anstieg von noch zwei Prozent zwischen 2022 und 2024 aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas entspannt. Weiterhin wird die Fachkräftelücke jedoch 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 4.300 Personen bzw. sieben Prozent der Beschäftigten des Jahres 2019, was ein ähnlich hohes Niveau wie in den Prognosen bis 2024 darstellt. Im Vergleich zur vorherigen Prognose bis 2024 zeigt sich bei den Akademiker*innen dagegen eine Vergrößerung der Lücke mit rund 1.000 weiteren fehlenden Arbeitskräften. Somit wird das Defizit bis 2026 voraussichtlich 2.850 Personen bzw. acht Prozent der Beschäftigten in 2019 betragen. Deutlich weniger angespannt stellt sich demgegenüber die Lage bei den Personen ohne Berufsabschluss dar. Hier übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 mit vier Prozent sogar relativ deutlich. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen dem hessischen Durchschnitt, jedoch ist der prognostizierte Mangel bei den Personen mit Berufsabschluss im Hochtaunuskreis etwas höher.
- Trotz der abnehmenden Dynamik der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird für einige Berufsgruppen eine Verschärfung der Situation prognostiziert. So werden bis 2026 starke Engpässe im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe erwartet, verbunden mit

Hochtaunuskreis

einem fortschreitenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und dem altersbedingten Ersatzbedarf. Dort werden 740 Personen fehlen. Ähnlich verhält es sich in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (350 Fehlende) sowie Altenpflege (180 Fehlende). Maßgeblich ist der Trend in diesen Berufsgruppen von den steigenden Bedarfen aufgrund der alternden Bevölkerung in Kombination mit einem hohen altersbedingten Ersatzbedarf geprägt und wird noch weiter durch die Pandemie verstärkt. Daneben wird auch für den Bereich der IT-Berufe ein Mismatch von 270 fehlenden Beschäftigten erwartet. Verantwortlich für dieses ist primär die fortschreitende Digitalisierung.

Weiterhin hohe Engpässe werden daneben für die Berufsgruppen Unternehmensorganisation und -strategie (-420), Recht und Verwaltung (-210) als auch bei den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (-280) und der Führung von Fahrzeugen (-140) erwartet. Bei all diesen Gruppen ist der altersbedingte Ersatzbedarf der maßgebliche Treiber des Defizits. Im Bereich Büro und Sekretariat führt dieser sogar zu Engpässen von rund 200 Personen, trotz der durch die Pandemie beschleunigten entgegenwirkenden Digitalisierungsprozesse. Ähnlich nur schwächer ausgeprägt stellt sich die Lage auch bei den Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberufen mit rund 250 fehlenden Fachkräften dar.

Gleichzeitig wird für einige Berufsgruppen im Kreis auch die gegenteilige Entwicklung erwartet. So wird prognostiziert, dass bei den Verkaufsberufen ohne Produktspezifikation kein Defizit mehr vorliegen, sondern bis 2026 ein Überhang entstehen wird. Dafür sind vor allem die Pandemie und der verstärkte Strukturwandel hin zum Onlinehandel verantwortlich. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen – allerdings muss dies mit Vorsicht betrachtet werden, da sich die Auswirkungen von möglichen Nachholeffekten im Anschluss an die Pandemie, von Einbrüchen in der Ausbildung und von der Umorientierung von Fachkräften in andere Branchen kaum genau vorhersagen lassen und diese möglicherweise wieder zu steigenden Engpässen führen könnten.

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

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

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. In an urbane Zentren angrenzende Kreise wie dem Hochtaunuskreis bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder durch den Aufbau von Pendlerhubs in dem ländlichen Teil des Kreises perspektivisch die **Rückgewinnung von Pendler*innen, Abgewanderten oder Studierenden** gefördert werden könnte. Dies gilt insbesondere für den ländlichen Teil des Kreises außerhalb des Mittelzentrums Bad Homburg. Dort wiederum könnten gerade in der starken IT-Branche Anwerbung aus dem Ausland oder mobiles Arbeiten aus der Ferne mögliche Ansätze zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte

Hochtaunuskreis

sein. Kombiniert man den bereits guten Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur wie zum Beispiel einer guten medizinischen Versorgung sowie Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Hierbei gilt es die gute Lage im „Speckgürtel“ des urbanen Zentrums Frankfurt-Rhein-Main zu nutzen. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Möglichkeit zum dualen Studium oder die Attraktivität lokaler Unternehmen. Gerade bei den Studierenden der nahegelegenen Hochschulen gilt es, die lokalen Unternehmen zu bewerben.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie wird zudem ein **Einbruch der Ausbildungsstellen und -bewerber*innen** beobachtet. Hier werden **Maßnahmen zur Aktivierung** in den kommenden Jahren eine besondere Relevanz besitzen. Dabei kommt digitalen Formaten aber auch allen Angeboten, die die Möglichkeit für praktische Erfahrungen bieten, eine besondere Bedeutung zu. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf zu finden und einen Ausbildungsplatz zu suchen. Bedacht werden sollte stets, dass in Krisensituationen wie der aktuellen unter Umständen ein besonderes Maß an Unterstützungs- und Orientierungsangeboten benötigt wird. Zudem ist im Hochtaunuskreis der Anteil der Schulabgänger*innen mit Abitur besonders hoch, was bedeutet, dass ein überdurchschnittlich hoher Teil der Absolvent*innen eher ein Studium als eine Berufsausbildung anstrebt. Ein besonderer Fokus könnte daher daraufgelegt werden, jungen Menschen die Vorteile einer Berufsausbildung aufzuzeigen. Gelingt es, dieser Zielgruppe attraktive Angebote zu machen, beispielsweise durch höhere digitale Anteile im Ausbildungsprozess oder ausbildungsintegrierte duale Studiengänge, bietet dies ein großes Potenzial.

Potenziale von im Kreis beschäftigten Personen noch besser erschließen

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits in den Unternehmen vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und andererseits zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, **Ältere für eine längere Beschäftigung zu gewinnen**. Gerade bei Letzteren bietet sich möglicherweise durch pandemiebedingte Freisetzungen oder Frühverrentungen die Chance, Beschäftigte für andere Berufe und Tätigkeiten zu gewinnen. Dies trifft vor allem auf von Corona-Pandemie und Strukturwandel besonders betroffene Wirtschaftsbereiche zu, wie beispielsweise den stationären Handel. Dass im Hochtaunuskreis bereits überdurchschnittlich hohe Kinderbetreuungsquoten erreicht werden und der Anteil der Teilzeitstellen eher niedrig ist, ist ein Anzeichen dafür, dass die Erweiterung der Beschäftigungsumfänge von Frauen auf Vollzeit bereits in hohem Maße erreicht wurde. Während der Covid-19-Pandemie ist die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen jedoch noch einmal besonders sichtbar geworden. Daher sollte hier geschaut werden, inwiefern das Homeoffice als Arbeitsform beibehalten werden und bei Bedarf genutzt werden kann, um diese Potenziale nicht wieder zu verlieren.

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

Hochtaunuskreis

könnten. Eine verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmern zur Nutzung dieser Angebote könnte an der Stelle zielführend sein.

Zielgerichtete Anpassung und Nutzung von neuen, pandemiebedingt entstandenen Potenzialen und regionalen Bedarfen

Die Folgen der Covid-19-Pandemie und den dadurch weiter beschleunigten Strukturwandel können einen weiteren strategischen Ausgangspunkt bilden. Den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft für den Hochtaunuskreis beispielsweise auf Teile des stationären Einzelhandels zutreffen. Umorientierung, Fort- und Weiterbildungen oder zielgerichtete Qualifizierungen von Beschäftigten oder Arbeitslosen aus den genannten Bereichen hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräftengapsen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen oder den Bereichen Erziehung und IT könnte daher erwogen werden.

Durch die Pandemie können zudem bei den im Landkreis wichtigen Branchen Hotellerie, Gastgewerbe und Tourismus auch gewisse Überhänge an Arbeitskräften entstehen. Hier sollte jedoch zunächst geprüft werden, ob diese nicht eher temporären Charakters sind. Aufgrund von möglichen Nachholeffekten nach der Pandemie oder zukünftig drohenden Fachkräftesicherungsschwierigkeiten wegen Einbrüchen in der Ausbildung könnte dies der Fall sein.

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

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

I.1 Bevölkerungsdaten

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

I.2 Wanderungsbewegungen

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

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

I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

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

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

I.4 Bildung und Soziales

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

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

I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

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

Hochtaunuskreis

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

II Ergebnisse aus regio pro

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

Interpretationshinweise für die Ergebnisse aus regio pro

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

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

Lesebeispiel: Berufsprognose

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

Hochtaunuskreis

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