



**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 **Main-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> .....	12
<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.

# Main-Taunus-Kreis

## I Ausgangslage

Der Main-Taunus-Kreis ist einer der wirtschaftsstärksten Landkreise in Hessen und weist dabei eine heterogene Wirtschaftsstruktur auf, wobei dem Handwerk eine hohe Bedeutung zukommt. Viele Menschen sind im Main-Taunus-Kreis im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt, besonders im Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“. Daneben sind der Einzel- und Großhandel, der Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ und das Sozial- und Gesundheitswesen gemessen an der Beschäftigtenzahl wichtige Wirtschaftszweige im Landkreis. Das Verarbeitende Gewerbe spielt im Vergleich zu anderen Landkreisen eine eher untergeordnete Rolle. 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 Nachbarreise und Hessens dargestellt.



### I.1 Bevölkerungsdaten

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunuskreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	238.558	236.914	187.160	6.288.080
<b>Bevölkerungsentwicklung seit 2005 (in %)</b>	+6,5	+4,2	+1,0	+3,2
<b>Bevölkerungsprognose bis 2026 (in %)</b>	+3,2	+1,4	-0,1	+1,3
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	35,2	37,3	38,9	35,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	24,9	24,7	23,5	24,6
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	16,8	16,7	12,5	16,6

### I.2 Wanderungsbewegungen

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

### Zuzüge/Fortzüge

	Main-Taunus-Kreis		Hochtaunuskreis		Rheingau-Taunus-Kreis		Hessen	
<b>Zuzüge/Fortzüge</b>	+18.012	-17.151	+17.209	-16.346	+13.451	-12.796	+476.961	-448.444
davon unter 18 Jahre (in %)	+16	-14	+17	-14	+15	-13	+14	-13
davon 18 bis unter 25 Jahre (in %)	+14	-16	+14	-18	+18	-22	+20	-19
davon 25 bis unter 30 Jahre (in %)	+16	-16	+15	-15	+15	-16	+18	-17
davon 30 bis unter 50 Jahre (in %)	+39	-37	+37	-33	+33	-31	+34	-35
davon 50 bis unter 65 Jahre (in %)	+10	-12	+11	-13	+12	-12	+10	-11
davon 65 Jahre und mehr (in %)	+4	-6	+6	-7	+6	-6	+5	-5

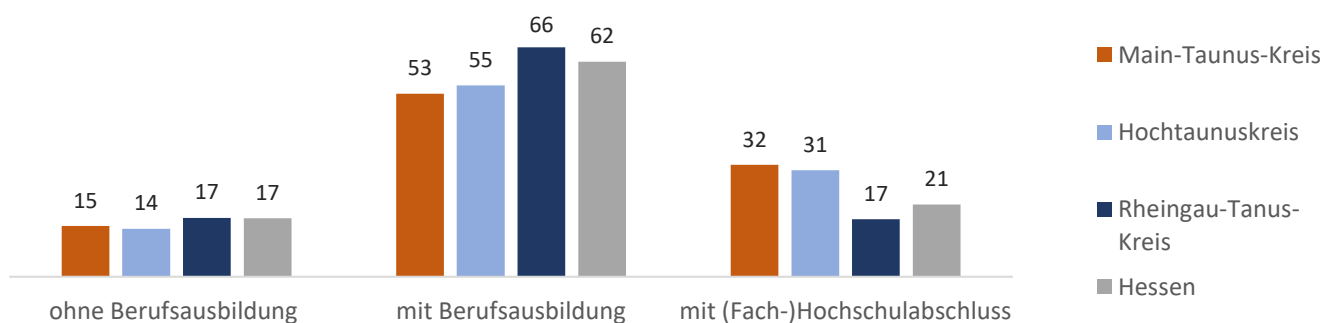
<sup>1</sup> Genauere Beschreibungen zu den einzelnen Bezeichnungen der Daten sowie deren Quellen finden sich im Glossar ab Seite 17.

## I.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

### Beschäftigungsdaten

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunus-kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	102.385	97.597	45.613	2.630.864
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre (in %)	7,3	8,1	9,3	9,1
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis 64 Jahre (in %)	20,3	22	22,6	20,1
Teilzeitquote (in %)	24,8	25,2	34,2	28,9
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	20.493	19.100	16.784	596.222
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	56,7	59,0	59,4	60,9
davon im Nebenjob (in %)	43,3	41,0	40,6	39,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	63,7	59,1	59,3	60,2
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	60,2	56,4	57,1	56
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	3,3	4,6	4,4	4,4
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	9,1	8,1	5,0	6,1
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	5.612	5.447	4.534	184.955
Arbeitslosenquote (in %)	4,3	4,6	4,5	5,4
Arbeitslosenquote 15 bis 19 Jahre (in %)	3,3	5,3	2,9	4,1
Arbeitslosenquote 55 bis 64 Jahre (in %)	4,4	4,6	4,3	5,2
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen (in %)	29,0	35,2	34,7	28,6
Anteil Arbeitslose U25 an Arbeitslosen (in %)	9,8	11,0	9,5	10,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	68,6	59,6	41	15
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	67,1	55,6	62,5	10,5

Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten am Arbeitsort 2019 (in %)



# Main-Taunus-Kreis

## I.4 Bildung und Soziales

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunus-kreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Betreuungsquote Vorschulkinder (in %)</b>	63	65,5	63,8	61
<b>Schulabgänger</b>	2.087	2.221	1.505	55.264
davon mit Hauptschulabschluss (in %)	13,9	12,9	13,3	16,8
davon mit Realschulabschluss (in %)	43,1	34,7	41,4	43,0
davon mit (Fach-)Hochschulreife (in %)	39,1	48,4	38,6	34,5
davon Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %)	2,3	2,2	2,3	2,3
<b>Schulformen</b>	0	0	0	96,6
Grundschulen	39	44	30	1159
Hauptschulen	1	3	0	100
Realschulen	3	5	3	131
Gymnasien	5	9	8	186
Integrierte Gesamtschulen	11	6	9	241
Berufsschulen	3	3	2	116
<b>SGB-II-Quote (in %)</b>	5,7	5,8	6,3	8,1
<b>Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)</b>	7.359	7.462	6.180	278.940
davon 15 bis unter 20 Jahre (in %)	10,6	10,6	9,7	10,1
davon 20 bis unter 25 Jahre (in %)	8,1	9,6	8,8	8,7
davon 25 bis unter 55 Jahre (in %)	66,0	62,8	65,4	65,1
davon 55 Jahre und älter (in %)	15,2	17,0	16,1	16,1
davon Ausländer (in %)	53,2	55,0	47,8	47,4
davon über 4 Jahre im Bezug (in %)	42,1	42,6	40,2	41,2
<b>Erwerbstätige Leistungsberechtigte</b>	2.033	1.781	1.566	68.543
davon mit Bruttoeinkommen bis 450 € (in %)	49,5	36,1	45,9	44,3
davon Alleinerziehende (in %)	6,6	4,7	6,0	6,0
<b>Abhängig Beschäftigte ALG-II-Empfänger</b>	1.790	1.710	1.507	63.959
davon sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ALG-II-Empfänger (in %)	51,8	59,0	51,7	54,7
davon in VZ (in %)	19,1	20,7	18,2	18,9
davon in TZ (in %)	32,7	38,2	33,4	35,8
davon ausschließlich geringfügig beschäftigt (in %)	29,7	22,6	31,1	27,6
<b>Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner (2018)</b>	55.311 €	49.268 €	25.798 €	45.700 €
<b>Median Entgelt</b>	4.314 €	4.229 €	3.321 €	3.686 €
<b>Steuereinnahmen je Einwohner</b>	2.589 €	2.029 €	1.240 €	1.639 €

# Main-Taunus-Kreis

## I.5 Infrastruktur und Nahversorgung

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunus- kreis	Rheingau- Taunus-Kreis	Hessen
<b>Durchschnittliche PKW-Fahrzeit in Minuten (2018)</b>				
zu Autobahnauffahrten	4	11	13	13
zu IC/EC/ICE-Bahnhöfen	12	24	21	22
zu Oberzentren	17	25	22	25
zu Mittelzentren	0	4	5	7
<b>PKWs je 1.000 Einwohner (2017)</b>	755	688	629	576
<b>Ärzte je 100.000 Einwohner (2017)</b>	123,0	145,0	116,0	141,0
<b>Krankenhausbetten je 10.000 Einwohner (2017)</b>	28,8	42,8	29,1	52,0
<b>Kinderärzte je 10.000 Kinder bis zu 15 Jahre (2017)</b>	4,2	4,6	4,4	4,6

# Main-Taunus-Kreis

## II Ergebnisse aus regio pro

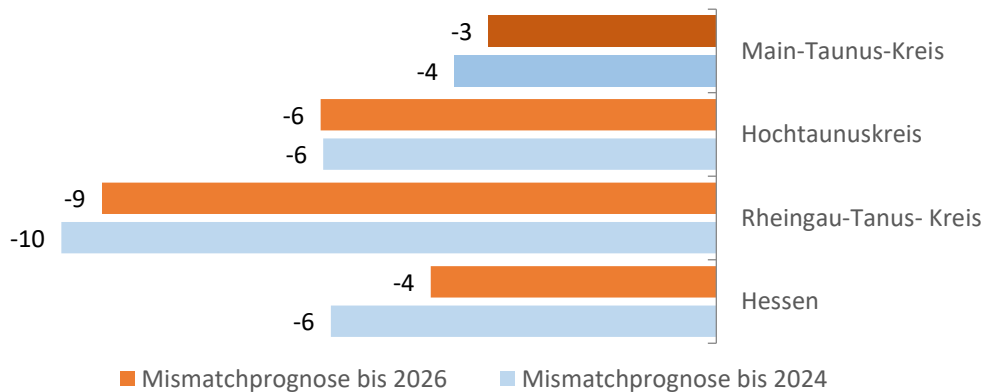
Nachfolgend finden Sie die Prognosen aus regio pro für den Zeitraum von 2019 bis 2026. Nach der Darstellung der erwarteten Mismatches für den Main-Taunus-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen werden die Ergebnisse nach

- Qualifikationen
- und Berufshauptgruppen

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

### II.1 Mismatchprognose Gesamt

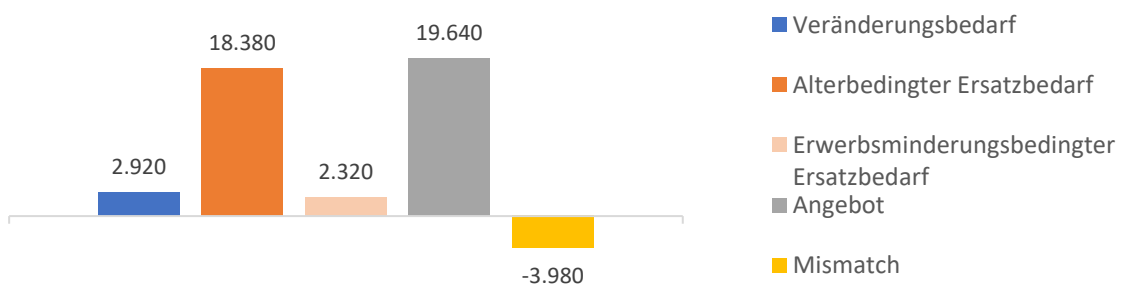
Mismatchprognose für den Main-Taunus-Kreis und ausgewählte Vergleichsregionen bis 2026 und im Vergleich bis 2024 (in %)



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.

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunuskreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Gesamtes Mismatch bis 2026 absolut</b>	-3.980	-6.590	-5.250	-131.240

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

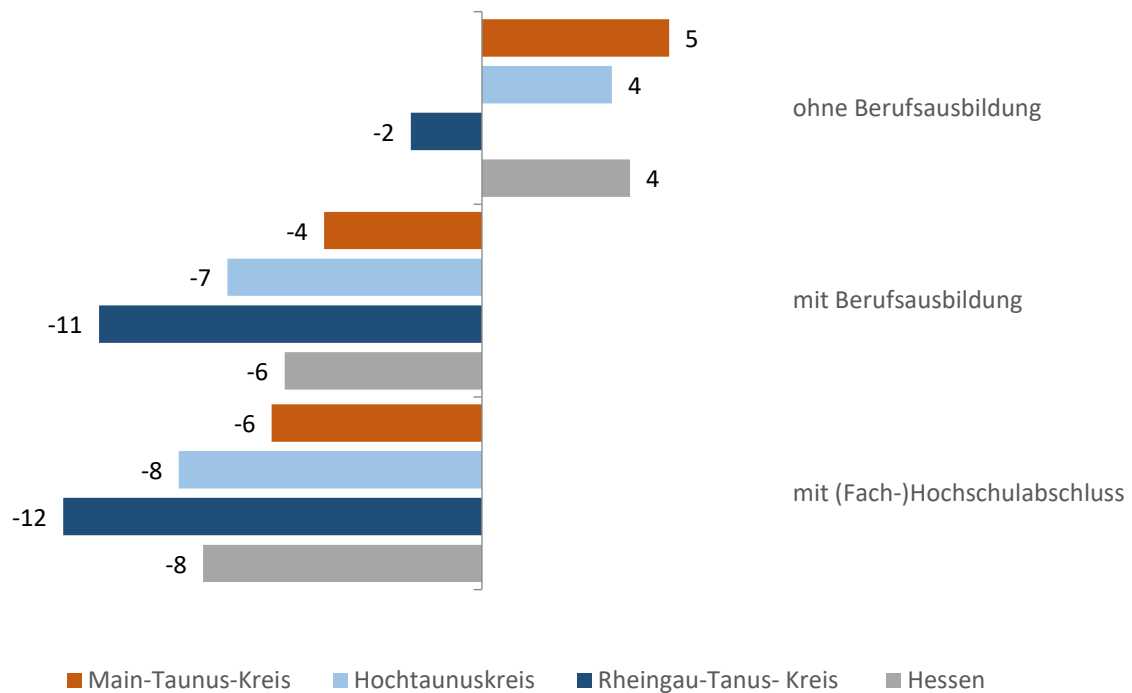




# Main-Taunus-Kreis

## II.2 Mismatchprognose nach Qualifikationen

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



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

	Main-Taunus-Kreis	Hochtaunuskreis	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	880	550	-190	21.170
<b>mit Berufsausbildung</b>	-2.680	-4.300	-3.980	-103.130
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-2.180	-2.850	-1.090	-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	590	12%	35%	48%	35%	180	20	160	170	-10	-2%
12 Gartenbauberufe und Floristik	861	18%	14%	45%	45%	210	40	170	200	-10	-1%
121 Gartenbau	793	18%	13%	44%	43%	180	30	150	180	0	0%
<b>2. Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung</b>											
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holz- und -verarbeitung	786	4%	5%	55%	43%	150	0	150	170	20	3%
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	672	10%	11%	70%	64%	150	10	140	140	-10	-1%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.304	3%	6%	70%	61%	270	-40	310	260	-10	-1%
244 Metallbau und Schweißtechnik	545	3%	7%	67%	49%	110	-10	120	120	10	2%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.198	5%	3%	69%	71%	510	-60	570	510	0	0%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.321	5%	2%	76%	74%	440	-10	450	410	-30	-1%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	877	5%	5%	49%	68%	70	-50	120	100	30	3%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.105	5%	2%	77%	71%	630	70	560	600	-30	-1%
262 Energietechnik	886	2%	1%	70%	66%	170	20	150	170	0	0%
263 Elektrotechnik	1.845	7%	3%	82%	75%	410	50	360	380	-30	-2%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.314	9%	1%	76%	81%	380	10	370	340	-40	-2%
271 Technische Forschung und Entwicklung	1.018	9%	0%	77%	81%	150	10	140	130	-20	-2%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	989	8%	1%	76%	82%	150	-10	160	140	-10	-1%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.231	32%	15%	50%	48%	360	-40	400	470	110	5%
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	504	13%	9%	48%	50%	60	-30	90	40	-20	-4%
293 Speisenzubereitung	1.717	38%	17%	48%	48%	300	-20	320	400	100	6%
<b>3. Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik</b>											
31 Bauplanungs-, Architektur- u. Vermessungsberufe	650	11%	2%	81%	84%	180	40	140	160	-20	-3%
311 Bauplanung und -überwachung, Architektur	605	11%	2%	82%	84%	160	40	120	140	-20	-3%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.754	20%	4%	69%	54%	400	140	260	340	-60	-3%

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

# Main-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 Teilzeitquote	ageB Quote	Einpendlerquote am AO (svB)	Auspenderquote am WO (svB)	Gesamt	davon Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf		Absolut	relativ zu 2019
321 Hochbau	1.646	20%	4%	70%	52%	350	120	230	310	-40	-2%
33 (Innen-)Ausbauberufe	830	13%	6%	63%	55%	190	70	120	190	0	0%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.135	9%	19%	52%	53%	800	120	680	600	-200	-9%
341 Gebäudetechnik	1.160	13%	31%	46%	49%	520	50	470	370	-150	-13%
343 Ver- und Entsorgung	505	4%	4%	71%	60%	170	40	130	150	-20	-4%
<b>4. Naturwissenschaft, Geografie und Informatik</b>											
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1.327	5%	1%	79%	92%	220	10	210	200	-20	-2%
413 Chemie	1.177	4%	1%	79%	91%	180	0	180	160	-20	-2%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	8.127	9%	1%	87%	76%	1.230	250	980	1.010	-220	-3%
431 Informatik	1.985	9%	1%	85%	77%	340	60	280	270	-70	-4%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	3.172	11%	0%	90%	75%	450	100	350	370	-80	-3%
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1.693	5%	1%	86%	77%	290	60	230	240	-50	-3%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1.277	9%	1%	81%	75%	150	30	120	130	-20	-2%
<b>5. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit</b>											
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	4.442	14%	18%	66%	77%	860	10	850	890	30	1%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	3.770	15%	21%	65%	67%	750	0	750	800	50	1%
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	517	8%	3%	71%	87%	70	0	70	70	0	0%
52 Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	2.707	17%	21%	72%	72%	910	70	840	770	-140	-5%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.510	18%	22%	72%	69%	850	70	780	730	-120	-5%
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1.151	21%	20%	81%	85%	370	60	310	330	-40	-3%
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.115	20%	21%	82%	86%	370	70	300	320	-50	-4%
54 Reinigungsberufe	3.375	40%	43%	65%	63%	1.020	130	890	1.050	30	1%
<b>6. Kaufmännische Berufe, Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus</b>											
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	6.647	10%	2%	83%	73%	1.010	0	1.010	910	-100	-2%
611 Einkauf und Vertrieb	5.621	9%	1%	86%	75%	870	10	860	770	-100	-2%
612 Handel	762	10%	1%	73%	50%	100	0	100	110	10	1%
62 Verkaufsberufe	8.643	36%	21%	57%	47%	1.940	410	1.530	1.860	-80	-1%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.779	35%	22%	59%	46%	1.340	330	1.010	1.370	30	1%

# Main-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				
622 Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	1.811	37%	14%	59%	49%	390	100	290	340	-50	-3%
623 Verkauf von Lebensmitteln	703	37%	29%	42%	47%	120	-40	160	100	-20	-3%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.687	26%	36%	59%	62%	480	-20	500	460	-20	-1%
632 Hotellerie	585	25%	18%	59%	66%	100	-10	110	80	-20	-3%
633 Gastronomie	2.526	28%	44%	55%	55%	280	-30	310	320	40	2%
<b>7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</b>											
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	24.295	22%	7%	75%	70%	4.990	880	4.110	4.580	-410	-2%
711 Geschäftsführung und Vorstand	1.410	8%	2%	72%	70%	290	20	270	230	-60	-4%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	7.411	14%	2%	78%	80%	1.170	150	1.020	960	-210	-3%
714 Büro und Sekretariat	13.987	28%	11%	72%	59%	3.210	620	2.590	3.170	-40	0%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.451	23%	1%	81%	77%	200	50	150	170	-30	-2%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	7.588	20%	2%	79%	82%	1.230	200	1.030	1.050	-180	-2%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	2.879	18%	0%	79%	89%	460	10	450	400	-60	-2%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.530	21%	4%	75%	74%	520	80	440	450	-70	-3%
723 Steuerberatung	2.179	21%	2%	83%	48%	250	110	140	200	-50	-2%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.908	30%	4%	57%	65%	710	210	500	560	-150	-5%
732 Verwaltung	2.315	30%	3%	54%	57%	600	190	410	460	-140	-6%
<b>8. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</b>											
81 Medizinische Gesundheitsberufe	5.358	36%	9%	47%	59%	1.380	360	1.020	930	-450	-8%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.794	38%	12%	33%	43%	440	140	300	300	-140	-8%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.800	34%	6%	46%	56%	570	130	440	380	-190	-11%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	531	45%	16%	49%	55%	100	30	70	90	-10	-2%
818 Pharmazie	553	32%	6%	67%	75%	120	0	120	100	-20	-4%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.169	36%	12%	43%	42%	530	110	420	510	-20	-1%
821 Altenpflege	1.222	38%	8%	39%	36%	350	90	260	310	-40	-3%
823 Körperpflege	622	38%	20%	44%	40%	130	40	90	140	10	2%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.019	55%	9%	35%	37%	1.480	310	1.170	1.090	-390	-8%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.243	54%	7%	36%	37%	1.240	280	960	870	-370	-9%

# Main-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					
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	656	64%	15%	32%	30%	240	30	210	220	-20	-3%	
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1.460	44%	19%	61%	70%	410	70	340	370	-40	-3%	
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	767	57%	20%	55%	48%	240	30	210	200	-40	-5%	
<b>9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung</b>												
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2.982	14%	1%	84%	81%	360	50	310	310	-50	-2%	
921 Werbung u. Marketing	2.555	13%	1%	84%	80%	280	40	240	240	-40	-2%	

# Main-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 globalen Covid-19-Pandemie und die damit zusammenhängende Beschleunigung von Strukturwandel und Digitalisierung in den meisten Regionen Hessens etwas entspannen. Dies ist auch im Main-Taunus-Kreis der Fall. Dort wird bis 2026 eine Entspannung des Mangels zu verzeichnen sein. Damit gehört der Main-Taunus-Kreis auch weiterhin dem Entwicklungstyp 2 an. In ihm befinden sich vor allem Großstädte des Rhein-Main-Gebiets und daran angrenzende Kreise mit Mittelzentren, in denen der Demografische Wandel im Vergleich zu den ländlichen Regionen weit weniger starke Folgen bis 2026 haben wird. Die Pandemie-Effekte führen in Typ 2 häufiger als in vielen anderen Regionen zu einer Entspannung der Fachkräftesituation bis 2026. Zudem kommen den Kreisen und Städten in diesem Typ die fortschreitende Integration von Geflüchteten und die Erhöhung der Frauenerwerbsquoten zugute, da beide Entwicklungen zur Steigerung des Arbeitskräfteangebots führen. Trotzdem werden auch in Typ 2 bereits Defizite und punktuell auch deutliche Mängel erwartet. Mit Hilfe von zielgerichteten Strategien kann insbesondere den punktuellen Effekten jedoch wirksam begegnet werden.

- **Bis zum Jahr 2026 werden im Main-Taunus-Kreis 3.980 Arbeitskräfte fehlen.** Diese Zahl entspricht einer Größenordnung von drei Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten im Jahr 2019. Das Defizit fällt damit niedriger aus als im angrenzenden Hochtaunuskreis und dem Rheingau-Taunus-Kreis. Zudem liegt es etwas unter dem hessischen Durchschnitt. Die Entspannung der Situation im Vergleich zur vergangenen Prognose aus dem Jahr 2017 bis zum Jahr 2024, in der noch ein Defizit von vier Prozent ermittelt wurde, fällt ähnlich stark wie in den beiden Nachbarkreisen aus. Dies bedeutet, dass die dynamische Entwicklung der demografischen Veränderungen aufgrund der aktuellen Pandemie-Auswirkungen etwas nachlässt. Allerdings wird die Entwicklung der Fachkräftelücke weiterhin maßgeblich durch den altersbedingten Ersatzbedarf bedingt.
- 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 2.680 Personen oder vier Prozent der Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau des Jahres 2019 während bei den Akademiker\*innen sogar ein Defizit von 2.180 Personen oder sechs Prozent vorliegt. 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 übersteigt das Angebot die Nachfrage im Jahr 2026 sogar deutlich. Insgesamt entsprechen diese Entwicklungen jenen der ländlichen Nachbarkreise, jedoch ist die Polarisierung zwischen den drei Qualifikationsniveaus im Main-Taunus-Kreis stärker, wo zwar prozentual weniger Personen mit akademischem oder Berufsabschluss benötigt werden, der Überhang an Personen ohne Berufsabschluss jedoch deutlich größer ist.
- Bis zum Jahr 2026 entspannt sich die Arbeitskräftesituation im Main-Taunus-Kreis bedingt durch Pandemie, Digitalisierung und Strukturwandel etwas. Punktuell betrachtet entwickelt sich die Lage zum Teil jedoch deutlich anders. Besonders klar wird dies bei einer Betrachtung verschiedener Berufsgruppen. So verschärfen sich die Engpässe im während der Pandemie besonders geforderten Bereich Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe mit 190 fehlenden Beschäftigten bis 2026 weiter. Zudem werden auch für den Bereich

## Main-Taunus-Kreis

der Arzt- und Praxishilfe 140 fehlende Personen prognostiziert. Im Bereich der Erziehung, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufe, Theologie bleibt der Mangel konstant hoch und es werden Lücken von 390 Personen erwartet. Die Auswirkungen von Pandemie einerseits und alternder Gesellschaft andererseits zeigen sich in diesen Berufsgruppen besonders.

Daneben kommt es auch bei den handwerklich geprägten gebäude- und versorgungstechnischen Berufen (-200) und im IT-Bereich (-220) zu einem Anstieg des Mangels an Beschäftigten. In anderen Berufsgruppen ist zwar eine leichte Entspannung der Situation zu verzeichnen, insgesamt bestehen die Mängel jedoch fort und sind zum Teil auch beträchtlich. Hierzu zählen unter anderem die Berufe in Unternehmensorganisation und -strategie (-210), die Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-180), die Berufe in Recht und Verwaltung (-150), die Führer\*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (-140) sowie die Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe (-100). In vielen dieser Berufsgruppen handelt es sich vor allem um fehlende Fachkräfte mit akademischer oder Berufsausbildung, die jene, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ersetzen sollen.

Zuletzt bleibt darauf hinzuweisen, dass im Main-Taunus-Kreis bis 2026 bereits ein deutlicher Überhang bei den Berufen in Lebensmittelherstellung und -verarbeitung erwartet wird. Dieser erhöht sich deutlich im Vergleich zur Prognose bis 2024.

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

Auch wenn sich die Engpasssituation zwischen 2024 und 2026 verbessert, so werden für das Jahr 2026 im Main-Taunus-Kreis doch noch 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 davon langfristig profitieren. In Kreisen mit einem starken Mittelzentrum und relativer Nähe zu Großstädten wie dem Main-Taunus-Kreis bedeutet dies, dass beispielsweise durch die Fokussierung auf **Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** neue Potenziale an Arbeitskräften erschlossen werden könnten. Dies könnte insbesondere auf die Akademikerglücken im Kreis abzielen. Trotz der schon bestehenden Defizite ist im Main-Taunus-Kreis ein Ausbau der medizinischen Infrastruktur vorstellbar. Kombiniert man den bereits guten Ausbau der digitalen Infrastruktur mit der Förderung der sozialen Infrastruktur in Form der von der Pandemie stark betroffenen Kulturwirtschaft sowie von Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten, kann dies zu einem weiteren Ziel beitragen: der **langfristigen Bindung von Jugendlichen** an den Kreis. Neben der Kulturwirtschaft kommt auch den lokalen Vereinen, die ebenfalls unter der Covid-19-Pandemie litten, eine zentrale Rolle dabei zu, Studienabsolvent\*innen auch langfristig an den Kreis zu binden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen aber auch die Attraktivität lokaler Unternehmen oder die Möglichkeit zum dualen Studium.

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 be-

## Main-Taunus-Kreis

sondere Relevanz besitzen. 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 süd- und mittelhessischen Regionen. Daneben sind beispielsweise auch digitale Orientierungsmessen für Jugendliche oder andere Portale denkbar, die dabei helfen, einen geeigneten Ausbildungsberuf auszusuchen 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.

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

Bei diesem Ansatz gilt es einerseits vorhandene Potenziale zu sichern und zu stabilisieren und andererseits diese zu fördern. Die Sicherung vorhandener Beschäftigter nimmt besonders zu Beginn und am Ende des Arbeitslebens eine bedeutsame Rolle ein. Dabei gilt es einerseits **Ausbildungsabbrüche zu vermeiden** und 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. Ein weiterer Ansatz zur Sicherung von Potenzialen bildet die **Erweiterung von Teilzeitstellen**, wobei seit der Covid-19-Pandemie die Notwendigkeit von Lösungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen noch einmal besonders sichtbar wird. Hier gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Grundlage zur Vollzeitweiterung vor allem für viele Frauen bilden, die bisher in Teilzeit arbeiten. Hier muss jedoch auch erwähnt werden, dass die Beschäftigungsquote von Frauen im Main-Taunus-Kreis bereits die höchste in Hessens Kreisen und Städten ist. Bei den beiden aufgezeigten Zielgruppen könnte die in der Pandemie neu gewonnene Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes jedoch als Chance genutzt werden, um über Teilzeit und Homeoffice den endgültigen altersbedingten Erwerbsaustritt von älteren Beschäftigten zeitlich zu verschieben und entsprechend die Arbeitszeiten bei beschäftigten Müttern und generell Eltern zu erhöhen.

Förderung geschieht hingegen über **Nach- und Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten**. Auch hier zeigen sich Chancen im Zuge der Covid-19-Pandemie und der aktuellen Situation mit viel Kurzarbeit. 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 können. 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 des dadurch weiter beschleunigten Strukturwandels und der Digitalisierung können einen weiteren wichtigen strategischen Ausgangspunkt bilden. Denn den in den stark betroffenen Wirtschaftszweigen mit Freisetzung konfrontierten Beschäftigten können **frühzeitig Möglichkeiten zur Umqualifizierung oder zur Umorientierung** eröffnet werden. Dies kann in Zukunft vor allem auf den Bereich des stationären Einzelhandels zutreffen. Möglicherweise können auch Beschäftigte aus den Bereichen Tourismus, Hotellerie und Gastgewerbe hierfür gewonnen werden. Eine Umorientierung, Fort- und Weiterbildung oder zielgerichtete Qualifizierungen von Beschäftigten oder Arbeitslosen aus den genannten Berufsgruppen hin zu solchen mit aktuellen oder prognostizierten Fachkräftengpässen wie beispielsweise den Gesundheits- und Pflegeberufen oder dem IT-Bereich könnte daher erwogen werden.



# Main-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

# Main-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

# Main-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>

# Main-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 Strukturforchung (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.

# Main-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%

## Main-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