

Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028

Regionaldossier Hochtaunuskreis

Ausgangslage - Prognoseergebnisse - Handlungsansätze

erstellt im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative
„Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“

Management Summary

- Von 2021 bis 2028 werden im Hochtaunuskreis **6.670 fehlende Arbeits- und Fachkräfte** prognostiziert.
- Dies umfasst eine Größenordnung von **sechs Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021.
- Dies hängt damit zusammen, dass sich die Zahl der **jährlichen Renteneintritte** im Kreis von **ca. 1.400 Personen** im Jahr **2022** auf **über 2.800 Personen** im Jahr **2032** erhöhen wird. Dabei droht die Gefahr, dass sich der Fachkräftemangel verstetigt, da sich die Lücken aufsummieren.
- Es wird erwartet, dass bei Personen **ohne Berufsausbildung ein Überhang von 1.330 Personen** entsteht, während sich die Defizite bei Personen **mit einer Berufsausbildung (4.800 fehlende Beschäftigte)** und einem **akademischen Abschluss (3.300 fehlende Beschäftigte)** bilden.
- Ein **starker Fachkräftemangel** wird vor allem für die sozialen Berufe in **Erziehung und Pflege** sowie das **Handwerk** erwartet. Hohe Defizite finden sich zudem in der betriebswirtschaftlichen **Unternehmensorganisation und -strategie** sowie dem **IT-Bereich** und bei den **Finanzdienstleistungen**.
- Mögliche **Handlungsansätze**, um den Fachkräftemangel zu lindern, sollten insbesondere die **Zielgruppen** der **Fachkräftesicherung** fokussieren und deren **Potenziale** noch besser **erschließen**.
- Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die lokalen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure bei ihren Aktivitäten zu **unterstützen** werden **im Jahr 2023 Zukunftswerkstätten** in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten angeboten.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	2
Ausgangslage.....	4
Prognoseergebnisse	5
Regionale Beschäftigungssituation	12
Zentrale Befunde Beschäftigungssituation im Hochtaunuskreis	12
Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation.....	14
Glossar.....	18
Abbildungsverzeichnis.....	22
Impressum.....	23

Ausgangslage

Der Hochtaunuskreis zählt zu den ökonomisch starken Kreisen im Umland von Frankfurt. Die Wirtschaft im Hochtaunuskreis ist geprägt von unternehmensnahen Dienstleistungen, sowie Dienstleistungen im Bereich Finanzen, Informatik sowie Informations- und Kommunikationstechnologien. Schwerpunkte bilden zudem die Gesundheitswirtschaft und das Tourismusgewerbe. Im Folgenden werden Daten zum Jahr 2021 vorgestellt. In wenigen Fällen wird aufgrund nicht verfügbarer Daten auf ein anderes Jahr zurückgegriffen. Dies wird entsprechend ausgewiesen. Als Referenz werden Daten der Nachbarkreise Limburg-Weilburg und Main-Taunus-Kreis sowie Hessens dargestellt.

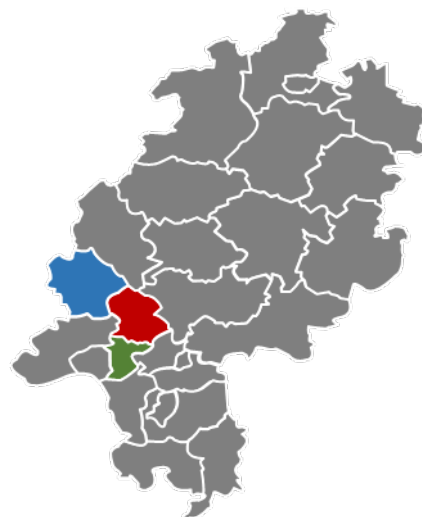
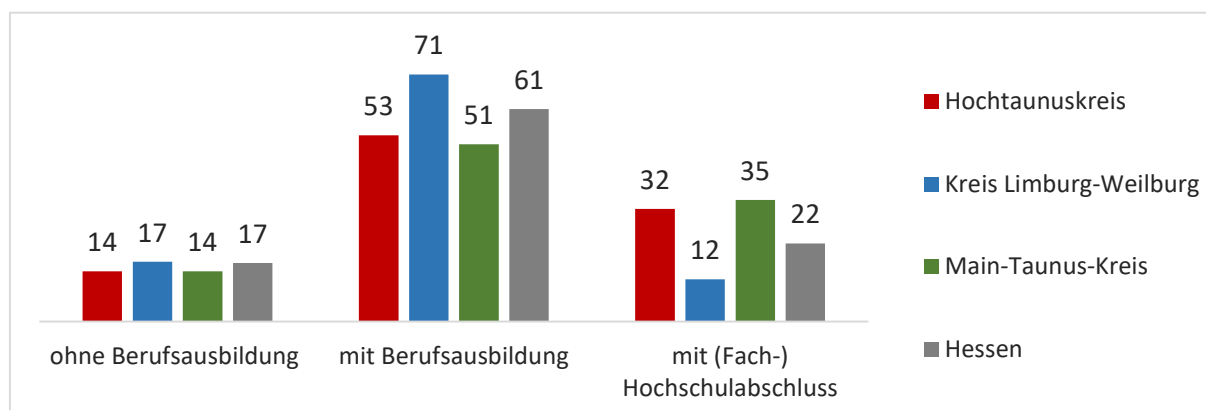


Tabelle 1: Bevölkerungsdaten des Hochtaunuskreises und ausgewählter Vergleichsregionen

Bevölkerungsdaten	Hochtaunus- kreis	Kreis Limburg- Weilburg	Main-Taunus- Kreis	Hessen
Bevölkerungsstand	237.041	172.759	239.276	6.295.017
Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (in %)	+4,4	-2,0	+6,8	+3,3
Bevölkerungsprognose bis 2028 (in %)	+1,5	-4,9	+3,5	+1,2
Bevölkerung ab 55 (in %)	38,5	38,8	36,3	36,2
Bevölkerung unter 25 (in %)	24,7	24,0	25,0	24,5
Ausländeranteil (in %)	17,3	12,5	17,5	17,1

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten¹ mit Arbeitsort im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021)



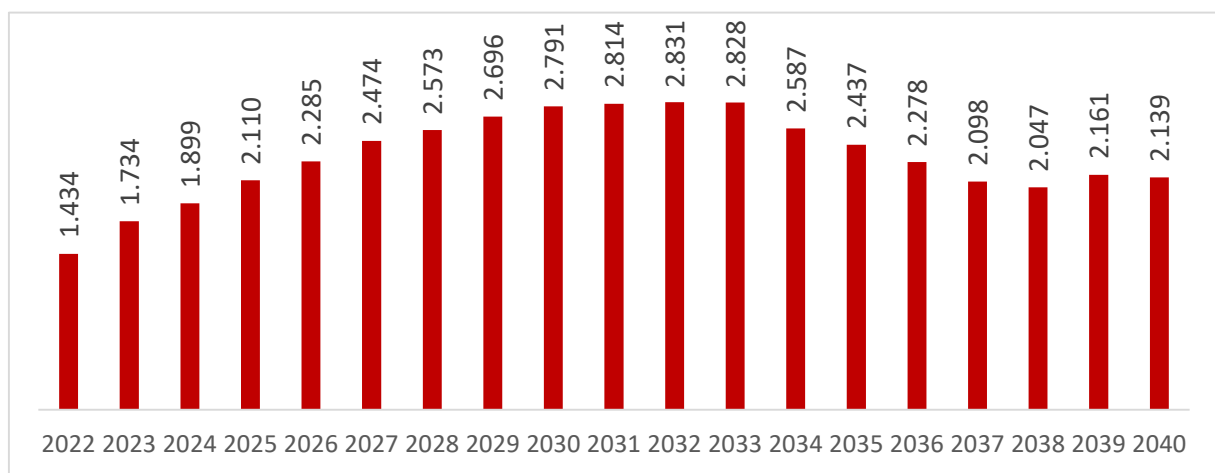
¹ Wenn hier und im Folgenden nur von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint.

Hochtaunuskreis

Tabelle 2: Beschäftigungs- und Arbeitslosenraten des Hochtaunuskreises und ausgewählter Vergleichsregionen

Beschäftigungs- und Arbeitslosenraten	Hochtaunus- kreis	Kreis Limburg- Weilburg	Main-Taunus- Kreis	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	97.111	56.435	105.193	2.657.751
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis unter 25 Jahre (in %)	8,4	11,4	7,1	9,0
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis unter 65 Jahre (in %)	24,2	23,2	22,5	21,8
Teilzeitquote (in %)	26,0	32,0	24,8	29,3
Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort	18.479	15.626	19.730	568.191
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	55,9	60,3	53,4	57,5
Beschäftigungsquote (in %)	59,3	59,0	63,7	60,4
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	56,5	53,9	60,2	56,4
Ausbildungsquote (in %)	3,9	4,6	2,7	3,7
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	3,7	5,2	5,3	5,6
Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	9,0	0,8	8,6	9,2
Arbeitslose (SGB III und SGB II)	5.489	4.246	5.732	178.086
Arbeitslosenquote (in %)	4,6	4,5	4,4	5,2
Arbeitslosenquote 15 bis unter 25 Jahre (in %)	5,5	4,2	5,1	4,8
Arbeitslosenquote 55 bis unter 65 Jahre (in %)	4,8	4,3	4,7	5,2
Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen (in %)	43,5	31,1	37,6	37,3
Einpendlerquote (in %)	59,9	36,1	69,1	15,3
Auspendlerquote (in %)	56,7	46,2	67,2	11,0

Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2040



Prognoseergebnisse

Hochtaunuskreis

Die Prognosen² zeigen die voraussichtlich entstehenden Defizite, Ausgleiche oder Überhänge an Fachkräften³ in der Periode von 2021 bis zum Jahr 2028, die sowohl in Anzahl von Personen als auch als prozentualer Anteil an dem Beschäftigtenbestand (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte) im Ausgangsjahr 2021 dargestellt werden. Diese Defizite, Ausgleiche oder Überhänge werden durch die Gegenüberstellung der Veränderung des Fachkräfteangebots und der Fachkräftenachfrage von 2021 bis 2028 ermittelt. Die Nachfrage unterteilt sich wiederum in (überwiegend) altersbedingten Ersatzbedarf und konjunkturbedingten Veränderungsbedarf. Die Ergebnisse des Hochtaunuskreises werden im Vergleich zu seinen Nachbarkreisen Limburg-Weilburg und Main-Taunus-Kreis sowie zu Hessen dargestellt.

Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Hochtaunuskreis zwischen 2021 und 2028

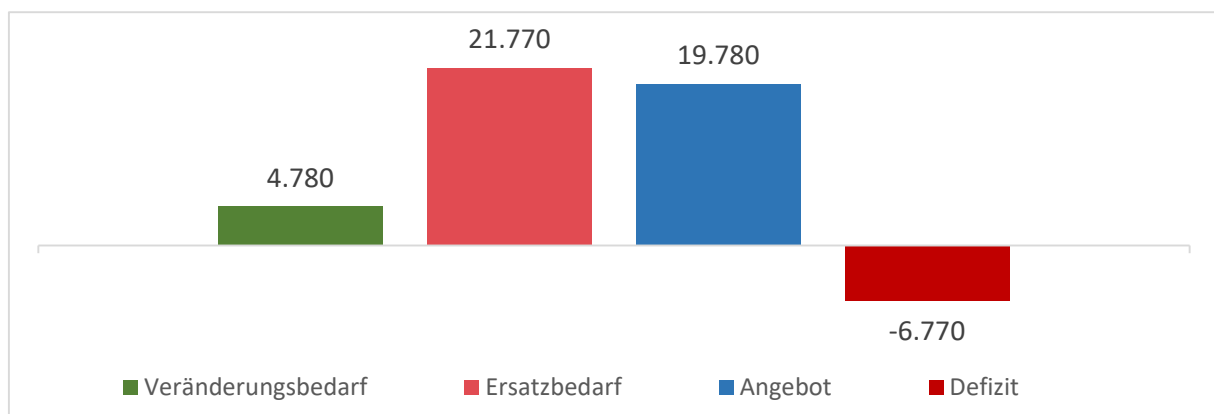
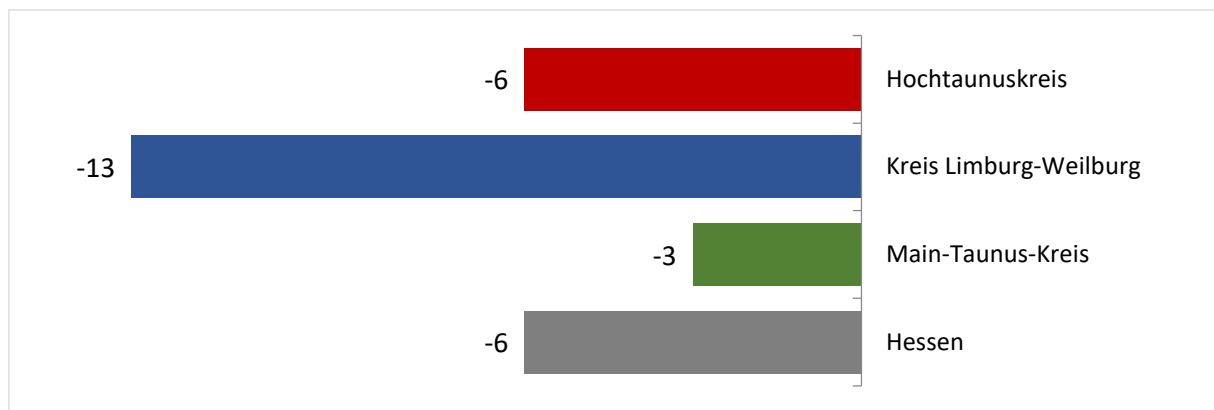


Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent



² Ein ausführlicher Anhang mit Hinweisen zur Methode zur Erstellung der Prognosen findet sich auf der [Projektwebsite](#).

³ Hier und im Folgenden wird nur von Fachkräften gesprochen, damit können alle Arbeits-, Fach- und Führungskräfte gemeint sein.

Hochtaunuskreis

Tabelle 3: Anzahl fehlender Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen

Prognose	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
Fehlende Fachkräfte	-6.770	-8.300	-3.750	-178.470

Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent

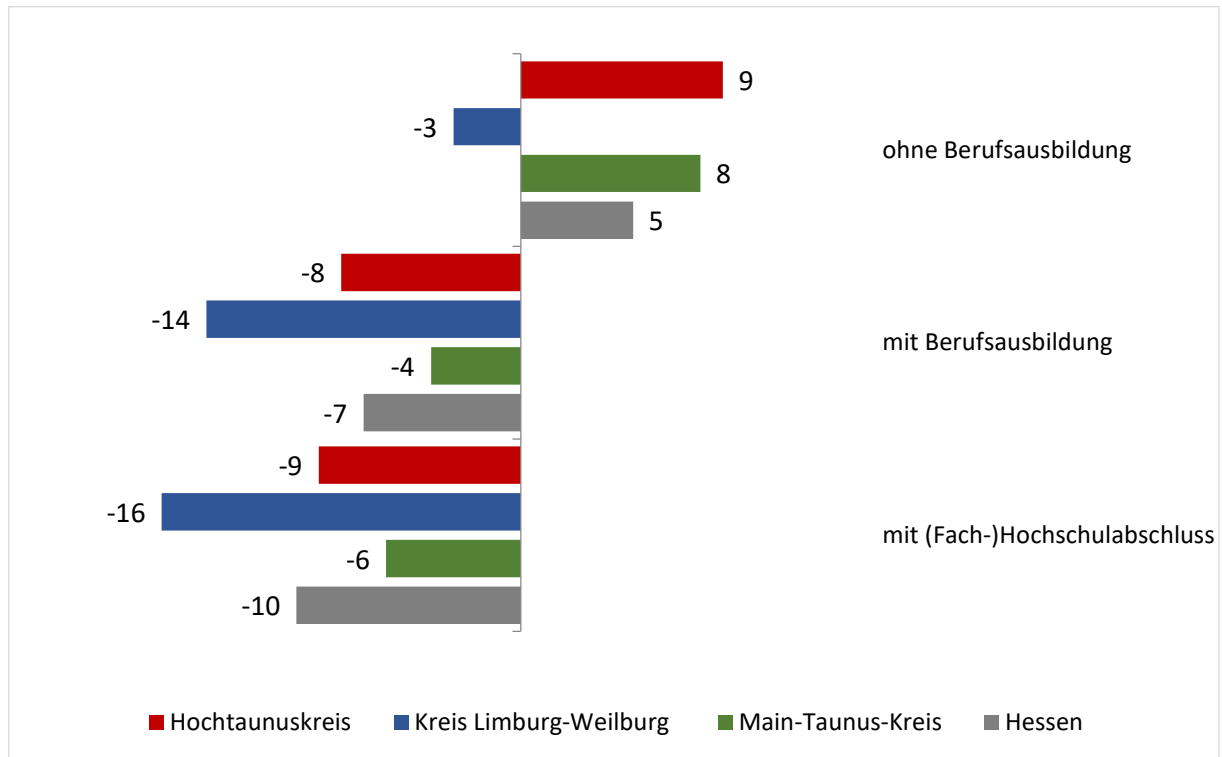


Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Arbeits- und Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
ohne Berufsausbildung	1.330	-300	1.260	22.890
mit Berufsausbildung	-4.800	-6.740	-2.590	-134.820
mit (Fach-) Hochschulabschluss	-3.300	-1.260	-2.410	-66.540

Hochtaunuskreis

Tabelle 5: Prognostizierte Defizite, Ausgleiche oder Überhänge in verschiedenen Berufsgruppen zwischen 2021 und 2028 im Hochtaunuskreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.969	7%	3%	46%	26%	-40	400	360	320	-40	-2%
242 Metallbearbeitung	1.251	6%	2%	46%	21%	-10	240	230	210	-20	-2%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.689	8%	3%	61%	52%	-50	660	610	550	-60	-2%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	2.454	8%	2%	64%	53%	-30	490	460	410	-50	-2%
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.235	8%	4%	54%	50%	-20	170	150	140	-10	-1%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.001	10%	3%	58%	58%	50	420	470	340	-130	-6%
263 Elektrotechnik	1.179	12%	3%	61%	63%	30	290	320	250	-70	-6%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.735	11%	1%	71%	66%	40	540	580	450	-130	-5%
273 Technische Produktionsplanung und -steuerung	1.389	11%	2%	65%	61%	20	300	320	250	-70	-5%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.709	53%	14%	45%	31%	70	600	670	580	-90	-3%
293 Speisenzubereitung	2.383	57%	14%	47%	28%	140	550	690	600	-90	-4%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.485	27%	5%	59%	44%	90	240	330	240	-90	-6%

⁴ SvB bezeichnet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ageB bezeichnet ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

Hochtaunuskreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
321 Hochbau	1.354	29%	5%	59%	40%	80	210	290	210	-80	-6%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.294	32%	20%	41%	38%	120	770	890	570	-320	-14%
341 Gebäudetechnik	1.338	49%	31%	41%	39%	70	590	660	420	-240	-18%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	5.322	9%	1%	82%	77%	500	640	1.140	840	-300	-6%
431 Informatik	1.149	12%	3%	76%	77%	100	170	270	190	-80	-7%
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	1.512	8%	1%	85%	81%	160	160	320	250	-70	-5%
434 Softwareentwicklung und Programmierung	1.727	7%	0%	85%	71%	150	180	330	240	-90	-5%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	3.375	27%	17%	49%	63%	60	710	770	690	-80	-2%
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.759	31%	20%	48%	52%	40	610	650	600	-50	-2%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.727	35%	22%	65%	72%	70	590	660	500	-160	-9%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.549	38%	25%	65%	70%	60	540	600	460	-140	-9%
54 Reinigungsberufe	3.206	83%	32%	59%	48%	130	950	1.080	1.020	-60	-2%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4.267	14%	3%	77%	74%	60	880	940	820	-120	-3%
611 Einkauf und Vertrieb	3.607	11%	2%	80%	76%	30	750	780	690	-90	-2%
62 Verkaufsberufe	6.523	57%	23%	47%	41%	-70	1.440	1.370	1.280	-90	-1%

Hochtaunuskreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspendlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.240	64%	27%	43%	40%	-30	870	840	830	-10	0%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.804	54%	26%	40%	46%	120	440	560	490	-70	-2%
633 Gastronomie	1.872	64%	34%	34%	37%	80	270	350	320	-30	-2%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	24.286	27%	8%	73%	65%	510	4.260	4.770	4.300	-470	-2%
711 Geschäftsführung und Vorstand	1.312	16%	4%	66%	73%	40	340	380	300	-80	-6%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	12.609	10%	1%	84%	71%	650	1.360	2.010	1.620	-390	-3%
714 Büro und Sekretariat	9.247	53%	18%	55%	56%	-220	2.380	2.160	2.150	-10	0%
715 Personalwesen und -dienstleistung	1.083	25%	1%	73%	75%	40	150	190	150	-40	-4%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	7.843	24%	2%	60%	68%	80	1.570	1.650	1.380	-270	-3%
721 Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	5.058	21%	1%	59%	70%	-20	1.050	1.030	910	-120	-2%
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	2.083	29%	4%	65%	69%	50	400	450	360	-90	-4%
73 Berufe in Recht und Verwaltung	3.044	40%	5%	44%	55%	130	710	840	620	-220	-7%
732 Verwaltung	2.342	41%	4%	39%	45%	110	560	670	480	-190	-8%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	8.659	40%	6%	53%	40%	860	1.770	2.630	1.890	-740	-9%
811 Arzt- und Praxishilfe	2.249	46%	11%	36%	23%	240	390	630	390	-240	-11%

Hochtaunuskreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort ⁴	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspändlerquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3.072	31%	3%	52%	40%	380	690	1.070	680	-390	-13%
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	1.002	47%	6%	58%	32%	110	180	290	220	-70	-7%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	2.547	39%	8%	39%	31%	170	590	760	610	-150	-6%
821 Altenpflege	1.525	36%	5%	34%	27%	170	400	570	380	-190	-12%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	5.516	66%	10%	36%	32%	580	1.340	1.920	1.170	-750	-14%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.704	64%	9%	37%	32%	550	1.050	1.600	900	-700	-15%
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1.544	50%	9%	54%	61%	40	350	390	340	-50	-3%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2.300	23%	3%	78%	79%	90	310	400	330	-70	-3%
921 Werbung und Marketing	1.922	23%	2%	78%	77%	60	250	310	250	-60	-3%

Regionale Beschäftigungssituation

Zentrale Befunde Beschäftigungssituation im Hochtaunuskreis

Im Ausklang der Covid-19-Pandemie rücken neben den Folgen des Ukrainekriegs andere den Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussende Faktoren wie vor allem das demografie- beziehungsweise altersbedingte Ausscheiden der „Babyboomer-Generation“ wieder stärker in den Blick. Zudem scheinen Trends wie Digitalisierung, branchenspezifischer Strukturwandel im Automotive- und Zulieferersektor und die Auswirkungen der Energiewende auf. Zentral bleibt jedoch die Frage, wie der aktuelle und zukünftige Bedarf an Fachkräften angesichts dieser umfangreichen Herausforderungen befriedigt werden kann, um die künftige Entwicklung von Wirtschaft, Betrieben und öffentlicher Verwaltung sichern und stärken zu können. Ein möglichst hohes Maß an Transparenz ist hierfür zunächst unverzichtbar. Einen Beitrag zu dieser leisten in Hessen regionale Berufsprognosen, die hier bis zum Jahr 2028 vorgelegt werden. Darin zeigt sich, in welchem Maße Fachkräftengaps in einzelnen Berufsgruppen mittelfristig vorhanden sein werden. Zudem sensibilisieren die Berufsprognosen dafür, dass der Ersatzbedarf auch noch über 2028 hinaus, vermutlich bis in die 2040er Jahre hinein hoch bleiben wird. Damit wird deutlich, dass es dringend vorausschauend ausgerichteter und nachhaltig konzipierter regionaler Strategien in Hessen bedarf, um bereits in der Gegenwart die Grundlage zur Bewältigung des demografischen Wandels zu legen.

Transparenz zu kurzfristigen Entwicklungen bedeutet im Falle des Hochtaunuskreises, dass zwischen 2021 und 2028 laut Prognose **6.770 Fachkräfte fehlen** werden. Dies entspricht einer Größenordnung von sechs Prozent der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten des Jahres 2021. Verglichen mit den Nachbarkreisen ist der prozentuale Anteil geringer als im angrenzenden Kreis Limburg-Weilburg, jedoch höher als im Main-Taunus-Kreis. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt ist die Lücke auf einem ähnlichen Niveau. Dies wird vor allem durch den sehr hohen und überwiegend altersbedingten Ersatzbedarf verursacht, der von 2021 bis 2028 im Hochtaunuskreis 21.770 Personen umfasst. Die laut Prognose in diesem Zeitraum neu in den Arbeitsmarkt eintretenden 19.780 Personen werden die entstehende Lücke nicht kompensieren können. Da für den Kreis zudem ein leichtes wirtschaftliches Wachstum prognostiziert wird, steigt der Bedarf an Fachkräften bis zum Jahr 2028 um weitere 4.780 Personen an.

Im Hochtaunuskreis werden sowohl bei Personen mit einer beruflichen Qualifizierung als auch bei jenen mit einem akademischen Abschluss große Lücken an Beschäftigten prognostiziert. Sie erreichen eine Größenordnung von acht beziehungsweise neun Prozent der im Jahr 2021 im Kreis sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen. Dies bedeutet, dass bis zum Jahr 2028 erwartet wird, dass der Wirtschaft im Kreis 4.800 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss und 3.300 Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss fehlen werden. Bei den Personen ohne Berufsabschluss wird hingegen ein deutlicher Überhang prognostiziert. Dieser erreicht eine Größenordnung von neun Prozent der Ungelernten im Jahr 2021. Zwischen 2021 und 2028 wird im Kreis also erwartet, dass es 1.330 Personen ohne Berufsabschluss mehr als offene Stellen auf diesem Qualifikationsniveau gibt. Sowohl die Defizite als auch der Überhang sind im Hochtaunuskreis größer als im angrenzenden Main-Taunus-Kreis. Dort werden in den kommenden Jahren weniger Fachkräfte fehlen. Im Kreis Limburg-Weilburg hingegen werden größere Lücken auf den oberen beiden Qualifikationsebenen erwartet und auch im Bereich der Beschäftigten ohne Berufsausbildung findet sich ein Defizit. Verglichen mit dem Landesdurchschnitt sind die Lücken im Hochtaunuskreis auf einem ähnlichen Niveau, wobei auch hier der vergleichsweise hohe Überhang an Personen ohne Berufsabschluss im Hochtaunuskreis auffällt.

Hochtaunuskreis

Schaut man auf Ebene der Berufe im Hochtaunuskreis, so werden auch hier vielfach deutliche Lücken und Engpässe in den Prognosen sichtbar. Bezogen auf absolute Zahlen finden sich die größten Defizite von 2021 bis 2028 in den medizinische Gesundheitsberufen (-740) und im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (-750). Dies hängt damit zusammen, dass aufgrund von Pandemie und alternder Bevölkerung der Gesundheits- und Pflegebereich deutlich ausgebaut werden muss. Gleiches trifft auf den Erziehungsbereich zu, in welchem der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten weiter zunimmt. Gleichzeitig ist der altersbedingte Ersatzbedarf in beiden Berufsgruppen sehr hoch. Im Hochtaunuskreis werden für die medizinischen Gesundheitsberufe deutlich niedrigere ungedeckte Bedarfe als für die Altenpflege prognostiziert. Insgesamt bewegen sich die erwarteten Engpässe in diesen Bereichen in den Größenordnungen zwischen neun und 14 Prozent der im Jahr 2021 im Kreis in diesen Berufen beschäftigten Personen.

Sehr hohe Zahlen fehlender Arbeits- und Fachkräfte finden sich im Hochtaunuskreis zudem im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (-470), wobei hier weit mehr Personen der Berufsgruppe Unternehmensorganisation u. -strategie (-390) fehlen werden als im Bereich Büro und Sekretariat (-10). Dies verdeutlicht, dass der demografische Wandel und der Austritt der Babyboomer-Generation aus dem Berufsleben in vielen Regionen auch mit einem Verlust an Führungskräften einhergehen. Gerade diese Beschäftigtengruppe mit langer Berufserfahrung ist weit weniger einfach zu ersetzen als andere Fachkräfte in anderen Aufgaben- und Berufsfeldern.

Neben den medizinischen, pflegenden und erzieherischen Berufen ist seit Jahren bekannt, dass das Handwerk besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist und dort in Zukunft ebenfalls besonders große Lücken zu erwarten sind. So auch im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2028, wobei zumindest für das Baugewerbe mit 90 fehlenden Personen im Bereich Hoch- und Tiefbau eine weniger starke Betroffenheit erwartet wird. Allerdings wird für den Bereich der gebäude- und versorgungstechnischen Berufe ein großes Defizit von 320 fehlenden Personen prognostiziert. Dies entspricht einem Defizit von 14 Prozent aller im Jahr 2021 in dieser Berufsgruppe beschäftigten Personen.

Zudem finden sich im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2028 in weiteren Berufsgruppen deutliche Defizite. Hierzu zählen beispielsweise die Gruppe der Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (-300 Beschäftigte), jene der Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-270 Beschäftigte), die Berufe in Recht und Verwaltung (-220 Beschäftigte) oder die Berufsgruppen Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sowie technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe mit jeweils 130 fehlenden Beschäftigten.

Im Verkehrs- und Logistikbereich des Hochtaunuskreises wird bis zum Jahr 2028 hingegen nur ein geringer Mangel an Fachkräften erwartet (-80). Dies gilt jedoch nur für den stationären Logistikbereich. Denn bei Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten (-160) wird ein hohes Defizit prognostiziert. Im Logistikbereich wird sich jedoch zeigen müssen, inwiefern gestiegene Energiepreise und eine drohende Rezession die prognostizierten Mängel perspektivisch noch weiter abschwächen könnten, die wiederum durch die in der Pandemie angestoßenen Veränderungsprozesse beispielsweise über den zunehmenden Onlinehandel weitergewachsen sind.

Tatsächlich fällt die demografische Veränderung im Hochtaunuskreis trotz des vergleichsweise geringen Gesamtdefizites so stark aus, dass im Kreis in keiner der Berufsgruppen mit mehr als 1.000 Beschäftigten davon ausgegangen werden kann, dass von 2021 bis 2028 ein Überhang im Hinblick auf Beschäftigtenangebot und -nachfrage bestehen wird.

Hochtaunuskreis

Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Nach den Prognosen für den Zeitraum 2021 bis 2028 werden im Hochtaunuskreis bereits kurz- bis mittelfristig beträchtliche Engpässe an Fachkräften erwartet, deren Auswirkungen lokale Unternehmen und öffentliche Verwaltung bereits heute spüren. Es ist zudem abzusehen, dass sich die Situation auch in den Jahren nach 2028, vermutlich bis mindestens 2040, weiter verschärfen und die Lücken sich stetig aufsummieren werden. Doch können diese Folgen der vor allem demografisch bedingten Entwicklungen durch vorausschauendes und nachhaltig ausgerichtetes Handeln im Rahmen regionaler und lokaler Fachkräftesicherungsstrategien gestaltet werden. Die folgenden Ansätze könnten hierbei Teil dieses Entwicklungsprozesses sein.

1. Zielgruppen der Fachkräftesicherung noch besser gewinnen

Da die Fachkräftesicherung angesichts der demografischen Entwicklung für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen künftig noch herausfordernder werden wird, empfiehlt es sich die zielgruppenspezifische Ansprache als Teil einer wirksamen Fachkräftesicherungsstrategie zu stärken.

Dabei stellen die (potenziellen) Auszubildenden quantitativ nach wie vor die wichtigste Zielgruppe dar. Doch ihre Zahl ist während der Pandemie besonders stark zurückgegangen. Zur Sicherung der aktuellen und vor allem der zukünftigen Fachkräftebedarfe ist eine Erhöhung der Zahl Auszubildender unverzichtbar. Daher gilt es Betriebe und öffentliche Verwaltungen wie auch junge Menschen, die sich für eine mögliche Ausbildung entscheiden könnten, in ihrer Berufsorientierung und bei der Lösung von Passungsproblemen zu unterstützen. Im hessischen Vergleich ist der Hochtaunuskreis hier bereits überdurchschnittlich erfolgreich. Im Jahr 2021 blieben im Hochtaunuskreis nur wenig Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen unversorgt und die Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen liegt ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt. Darauf gilt es künftig weiter aufzubauen und Passungsprobleme noch besser zu lösen. Auch während der Ausbildung sollten Betriebe die Auszubildenden im Falle von Herausforderungen und Hürden unterstützen, um Ausbildungsabbrüche möglichst schon vorausschauend zu vermeiden. Zudem ist die nachhaltige Bindung nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss an Betriebe und öffentliche Verwaltungen oder zumindest an die Region zu forcieren.

Gleichzeitig nimmt die Bedeutung neuer Entwicklungen wie der zunehmenden Anzahl junger Menschen, die ganz auf einen Berufs- oder Studienabschluss verzichten und gleich in den Arbeitsmarkt einmünden, seit einigen Jahren immer weiter zu. Bei einigen davon liegt gar noch ein Studienabbruch zwischen Schulabschluss und Arbeitsmarkteinstieg. Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten bei diesen Direkt- oder Quereinsteigerinnen und -einsteigern beträgt inzwischen im Schnitt hessenweit deutlich mehr als 30 Prozent. Damit diese jedoch über innerbetriebliches Lernen bzw. Learning on the Job zu Fachkräften entwickelt werden können, braucht es passgenaue Lernbedingungen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen. Grundlegend kann empfohlen werden, den Trend zum Berufseinstieg über alternative Zugänge wie Direkt- und Quereinstiege oder die Einstiege von Bachelorabsolvierenden auf Fachkraftstellen zu beobachten und zu sondieren, ob und wie diese Wege als relevante Beiträge zur Fachkräftesicherung vor Ort erfolgreich unterstützt werden können. Mit hoher Wahrscheinlichkeit bedarf es dafür einer Intensivierung intersektoraler und organisationsübergreifender Kooperationen vor Ort in den Regionen.

Hochtaunuskreis

Frauen und ältere Beschäftigte bilden darüber hinaus zwei weitere besonders relevante Zielgruppen der Fachkräftesicherung, da diese besonders viele Personen umfassen. Die Beschäftigungsquote von Frauen im Hochtaunuskreis liegt im hessischen Vergleich zwar im Durchschnitt, liegt wie auch in ganz Hessen jedoch noch immer unter jener von Männern. Frauen finden sich zudem deutlich öfter als Männer in Teilzeitbeschäftigung und seltener in Führungspositionen. Zwar ist die Teilzeitquote im Hochtaunuskreis vergleichsweise gering, doch gilt es dort anzusetzen, um die Zahl von Personen für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung einschließlich Führungspositionen und Betriebsnachfolgen kurz- bis mittelfristig deutlich zu erhöhen. Damit dies gelingen kann, sind verbesserte Rahmenbedingungen wie flexible Betreuungsstrukturen für Kinder und zu pflegende Angehörige notwendig. Zudem sollte geprüft werden, wie eine Verbesserung der Mobilität von Frauen erreicht werden kann. Frauen beim Wiedereinstieg oder beim betrieblichen Aufstieg gezielt zu unterstützen, stellt weitere Bausteine zur verbesserten Nutzung ihrer Potenziale dar. Dies schließt nicht zuletzt die Sensibilisierung von betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern ein, die Führungsfunktionen für Frauen eröffnen können. Auch bieten mobiles oder remote Arbeiten Chancen, die eine Vereinfachung der Verknüpfung von familiären und beruflichen Verpflichtungen erleichtern können. Allerdings stellt in diesem Falle die Verfügbarkeit hinreichender digitaler Infrastruktur die wesentliche Voraussetzung dafür dar.

Daneben können ältere, berufserfahrene und motivierte Beschäftigte aus der Babyboomer-Generation, die für eine über den Beginn des (durchschnittlichen wie gesetzlichen) Renteneintrittsalters hinausgehende Beschäftigung gewonnen werden können, ebenso ein beträchtliches Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellen – insbesondere, weil diese Beschäftigtengruppe stetig wachsen wird. Deshalb bedarf es der Unterstützung von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen, die es sich zum Ziel setzen, ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für längere Beschäftigung zu motivieren. Faktoren wie Wertschätzung für die geleistete Arbeit oder flexible Arbeitszeitmodelle und remote Arbeiten können wichtige Elemente dafür sein. Zudem finden sich viele Beispiele guter Praxis, wie Betriebe oder öffentliche Verwaltungen durch intergenerationelle Teams die Produktivität steigern oder ältere Beschäftigte über Mentorentätigkeiten länger in Beschäftigung halten und dabei gleichzeitig deren Wissen sichern können. Nach einer langen Historie von Frühverrentungsprogrammen und Arbeitslosigkeit als Übergang in die Rente sollte jedoch auch auf Arbeitgeberseite das Potenzial älterer Arbeitnehmer zur Fachkräftesicherung wieder mehr in den Fokus rücken. Der Austausch zwischen verschiedenen Betrieben oder unterschiedlichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung kann einen wichtigen Beitrag leisten, um diesen Prozess voranzubringen.

Eine weitere Gruppe, deren Potenziale für die Fachkräftesicherung trotz guter technischer Hilfen, noch nicht ausreichend erschlossen ist, bilden Menschen mit Behinderungen. Gerade die Entwicklung von Hilfsmitteln wie beispielsweise Lesehilfen ist in den vergangenen Jahren bedingt durch die Digitalisierung schnell vorangeschritten und zudem bestehen vielfältige Fördermöglichkeiten bei der Anschaffung von Hilfsmitteln. Beispiele wie die Erschließung dieser und weiterer Arbeits- und Fachkräftepotenziale in der Praxis gelingen kann, werden in der [Broschüre Fachkräfte gewinnen und binden](#) aufgezeigt, die im Juni 2022 von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen und dem IWAK veröffentlicht wurde. Dort finden sich zudem Hinweise darauf, wie die Gewinnung der zuvor bereits genannten Studienzweifler für eine duale Berufsausbildung gelingen kann, was in einer ländlichen Region ohne eigenen Hochschulstandort wie dem Hochtaunuskreis als besonders gewinnbringend einzuschätzen ist. Denn auch bei dieser Gruppe gilt es, Personen, die möglicherweise keinen geradlinigen Lebensweg aufweisen können, als Fachkräfte zu gewinnen und an ihre Betriebe oder die

Hochtaunuskreis

öffentliche Verwaltungen oder zumindest an die Region zu binden, indem gezielt junge Menschen, die zum Studium aus dem Kreis weggezogen sind, angesprochen werden.

Betriebe und öffentliche Verwaltungen sollten jedoch vor Ort auch die Potenziale der geflüchteten Menschen aus der Ukraine zur Arbeits- und Fachkräftesicherung im Blick haben. Ebenso gilt dies für Geflüchtete aus anderen Regionen der Welt. Passfähige Unterstützungsmaßnahmen sind dabei unerlässlich und oftmals bedarf es der Unterstützung bei zum Beispiel aufenthaltsrechtlichen Themen als auch bei Fragen der Anerkennung. Die Migration nach und Beschäftigung in Hessen kann dabei auch proaktiv forciert werden, indem Fachkräfte aus dem Ausland gezielt für eine Beschäftigung in Hessen angeworben werden. Viele Regionen, Betriebe, Unternehmen und Organisationen haben hier bereits gute Erfahrungen gesammelt, auf die es weiter aufzubauen gilt. Hierfür existieren in Hessen vielfältige Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote wie beispielsweise das WELCOMECENTER Hessen und das Pflegequalifizierungszentrum Hessen.

Zuletzt bilden arbeitslose Personen im Hochtaunuskreis eine weitere Potenzialgruppe der Fachkräftesicherung. Zwar ist die Arbeitslosenquote im hessischen Vergleich nicht überdurchschnittlich hoch, doch sind dies der Anteil junger Menschen ohne Arbeit sowie der Anteil Langzeitarbeitsloser. Diese beiden Gruppen künftig in Beschäftigung zu bringen und dabei mögliche spezifische Hürden in Bezug auf diese Untergruppen abzubauen, kann für den Kreis einen weiteren Baustein zur Fachkräftesicherung bilden.

Die Gewinnung und Bindung der aufgeführten Zielgruppen ist aktuell und auch zukünftig unerlässlich, da sich Betriebe und öffentliche Verwaltungen aufgrund der umfangreichen Fachkräfteengpässe in immer größerem Maße als attraktive Arbeitgeber erweisen müssen. Arbeitszeitmodelle, die zu den individuellen Bedarfen der Beschäftigten passen, wie auch sinnstiftende und partizipativ ausgerichtete Arbeitsansätze stellen zudem wichtige Koordination von Arbeitgeberattraktivität dar. Neben qualifikationsentsprechenden Entgelten werden individuelle Weiterentwicklungsoptionen oder Bildungsoptionen zudem von Fachkräften immer häufiger erwartet. Auch hier können Betriebe und öffentliche Verwaltungen vor Ort maßgeblich dabei unterstützt werden, attraktive Arbeitgeber zu werden oder zu bleiben.

2. Strategien neu oder nachjustieren und Vernetzung schaffen

Die unterschiedlichen Ansätze und Maßnahmen, die zur Aktivierung und Bindung der oben genannten Zielgruppen vor Ort entwickelt und umgesetzt werden können, sollten Teil einer ausdifferenzierten, vorausschauend und nachhaltig ausgerichteten regionalen Fachkräftesicherungsstrategie sein. Die verfügbaren Prognosen und das Wissen der Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure vor Ort bilden eine wichtige Grundlage, um die aktuelle und zukünftige regionale Lage von Arbeitsmarkt und Wirtschaft genau bestimmen zu können und darauf aufbauend zu entscheiden, über welche Ansätze und Maßnahmen Fachkräftesicherung optimal umgesetzt werden kann. Eine kontinuierliche Beobachtung der Entwicklungen ist dabei unverzichtbar. Wenn eine Integration der verschiedenen Ansätze und Maßnahmen in eine regionale Fachkräftesicherungsstrategie gelingt, kann dies einen wichtigen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit einer Region leisten.

Die Entwicklung oder Fortschreibung einer solchen Strategie setzt zunächst den Austausch und die Kooperation der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteurinnen und -akteure vor Ort voraus.

Hochtaunuskreis

Unterstützung durch die lokale Politik ist darüber hinaus für die nachhaltige Einbindung aller lokal Handelnden besonders relevant. Zudem können weitere strategische Partnerschaften über die Grenzen von Städten und Kreisen hinaus zielführend sein, wenn es um die Entwicklung neuer Ansätze, die Bündelung von Ressourcen oder die Orientierung an der natürlichen Arbeitskräftemobilität, also der Verflechtung von regionalen Arbeitsmärkten oder gesellschaftlichen Strukturen geht. Denn oftmals ziehen Großunternehmen und Mittelzentren einer Region Arbeitskräfte aus der gesamten Umgebung an, was ebenso für Universitäten in größeren Städten gilt, die für Abiturientinnen und Abiturienten aus einem großen Umkreis attraktiv sind. Hier gilt es den Blick für einzelne Themen der Fachkräftesicherung zu schärfen, Kooperationen über die Grenzen des eigenen Kreises oder der eigenen kreisfreien Stadt hinaus zu öffnen, neue strategische Partner zu finden und diese Partnerschaften aktiv zu gestalten.

Die Hessische Landesregierung möchte mit der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“ die Gestaltungsakteure aller 26 Kreise und kreisfreien Städten mit Information, Wissenstransfer und Vernetzung bei der Neuentwicklung oder dem Nachjustieren ihrer regionalen, nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategie unterstützen. Dafür bietet sie neben regionalen Berufsprognosen über das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität im Jahr 2023 regionale **Zukunftswerkstätten vor Ort** als praxisorientierte Unterstützung im dauerhaften Wandel an. Dort können die Akteurinnen und Akteure der Arbeitswelt in den hessischen Regionen – insbesondere aus den kommunalen Wirtschaftsförderungen, Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ausländerbehörden, Berufsschulen, Hochschulen sowie aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen – auf der Basis der hier vorgelegten Daten, eine Bewertung ihres regionalen Arbeitsmarktes vornehmen und dessen zukünftige Gestaltung in einer spezifizierten Fachkräftesicherungsstrategie sondieren, indem sie ihre strategische Kooperation festigen und bei Bedarf um neue Ideen und Ansätze ergänzen bzw. erweitern.

Kontakt für die Zukunftswerkstätten:

Lora Demireva, IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, E-Mail: demireva@em.uni-frankfurt.de; Telefon: 069 798 25475

Dennis Schmehl, IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, E-Mail: schmehl@em.uni-frankfurt.de; Telefon: 069 798 23890

Internet: www.hessische-berufsprognosen.de

Glossar

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

Quellen der Tabelle 1 - Bevölkerungsdaten

Bevölkerungsstand

Definition: Bevölkerungsstand am 31.12.2021. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020

Definition: Prozentuale Veränderung der Bevölkerung gegenüber dem Basisjahr 2005. Die Bevölkerung umfasst alle Einwohner an ihrem Hauptwohnsitz (Stichtag: 31.12.2020).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Bevölkerungsprognose bis 2028

Definition: Voraussichtliche Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2028 auf Basis der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung im Vergleich zum Ausgangsjahr 2021.

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: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Bevölkerung unter 25

Definition: Anteil der Bevölkerung, der unter 25 Jahre alt ist (Stichtag: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Ausländeranteil

Definition: Anteil der Bevölkerung, der keine deutsche Staatsangehörigkeit hat (Stichtag: 31.12.2021).

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Hochtaunuskreis

Quellen der Tabelle 2 – Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten

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: 30.06.2021).

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

Teilzeitquote

Definition: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Teilzeit ist dabei jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung (Stichtag 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort

Definition: Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2021). 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: Bundesagentur für Arbeit in „Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Arbeits- und Wohnort (Jahreszahlen)“

Beschäftigungsquote

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2021). Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt. Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung werden gleichermaßen gezählt (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Hochtaunuskreis

Beschäftigungsquote Frauen

Definition: Prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021) an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Stichtag: 31.12.2021). 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

Ausbildungsquote

Definition: Anteil aller Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag: 30.06.2021).

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

Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Bewerber zählen diejenigen bei der Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr (1.10. des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen. Dabei muss die Eignung dafür geklärt sein bzw. die jeweiligen Voraussetzungen gegeben sein (Stichtag: 30.09.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2021, eigene Berechnungen

Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09.

Definition: Als Berufsausbildungsstellen zählen alle bei der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr (1.10. des Vorjahres bis 30.9. des aktuellen Jahres) zur Vermittlung gemeldeten Berufsausbildungsstellen in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). (Stichtag: 30.09.2021).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit in „Der Ausbildungsmarkt“ - Berichtsmonat September 2021, eigene Berechnungen

Arbeitslose (absolut)

Definition: Als arbeitslos werden Personen gezählt, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben, sich persönlich oder nach § 141 SB III elektronisch bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2021).

Hochtaunuskreis

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

Arbeitslosenquote

Definition: Quote der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitt 2021): Alle zivilen Erwerbspersonen sind die Summe aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen und Arbeitslosen. Bei den Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen werden die Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe auf alle zivilen Erwerbspersonen der jeweiligen Altersgruppe bezogen.

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

Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen

Definition: Verhältnis zwischen der Anzahl an Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in der Region (Jahresdurchschnitt 2021).

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

Einpendlerquote

Definition: Anteil der Einpendlerinnen und Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Auspendlerquote

Definition: Anteil der Auspendlerinnen und Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort (Stichtag: 30.06.2021).

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

Alle Prognosen bis 2028

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

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten mit Arbeitsort im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021).....	4
Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2040	5
Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Hochtaunuskreis zwischen 2021 und 2028.....	6
Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent.....	6
Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Hochtaunuskreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent.....	7

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

oder

Website: www.hessische-berufsprognosen.de

Dossiererstellung

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

Lora Demireva

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

Tel.: 069 / 798 25475

Dennis Schmehl

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

Tel.: 069 / 798 23890

Dr. Christa Larsen

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

Tel.: 069 / 798 22152

Stand: Januar 2023

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

Hochtaunuskreis

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de