

# Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028

## Regionaldossier Rheingau-Taunus-Kreis

Ausgangslage - Prognoseergebnisse - Handlungsansätze

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

## Management Summary

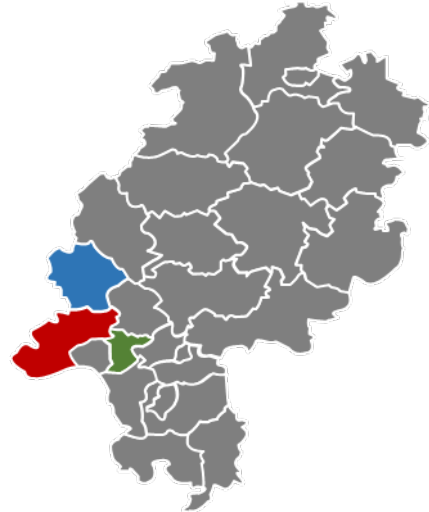
- Von 2021 bis 2028 werden im Rheingau-Taunus-Kreis **5.990 fehlende Arbeits- und Fachkräfte** prognostiziert.
- Dies umfasst eine Größenordnung von **elf Prozent** der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten im Jahr 2021.
- Dies hängt damit zusammen, dass sich die Zahl der **jährlichen Renteneintritte** im Kreis von **ca. 880 Personen** im Jahr **2022** auf **über 1.500 Personen** im Jahr **2029** erhöhen wird. Dabei droht die Gefahr, dass sich der Fachkräftemangel verstetigt, da sich die Lücken aufsummieren.
- Es wird erwartet, dass weitere Defizite auf allen drei Qualifikationsebenen entstehen werden. So wird für Personen **ohne Berufsausbildung ein Defizit von 190 Personen** prognostiziert, während dieses bei Personen **mit einer Berufsausbildung 4.450 fehlende Beschäftigte** und bei solchen mit einem **akademischen Abschluss 1.360 fehlende Beschäftigte** umfasst.
- 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 **Logistik** sowie den **Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen**.
- 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.....	11
Zentrale Befunde Beschäftigungssituation im Rheingau-Taunus-Kreis.....	11
Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation.....	13
Glossar.....	17
Abbildungsverzeichnis.....	21
Impressum.....	22

## Ausgangslage

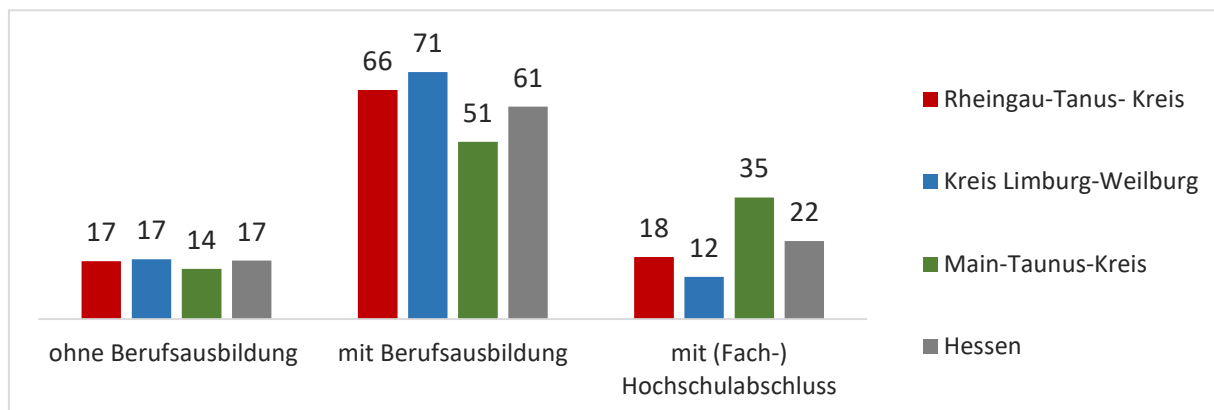
Im Rheingau-Taunus-Kreis spielt der Weinanbau traditionell eine große Rolle. Verbunden mit der Landschaft ist dies seit langem ein Grund für eine ausgeprägte Tourismuswirtschaft. Sehr viele Arbeitsplätze bieten im Kreis der Dienstleistungssektor, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Einzelhandel. 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 Rheingau-Taunus-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen**

Bevölkerungsdaten	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	187.229	172.759	239.276	6.295.017
<b>Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2020 (in %)</b>	+1,2	-2,0	+6,8	+3,3
<b>Bevölkerungsprognose bis 2028 (in %)</b>	-0,6	-4,9	+3,5	+1,2
<b>Bevölkerung ab 55 (in %)</b>	40,5	38,8	36,3	36,2
<b>Bevölkerung unter 25 (in %)</b>	23,2	24,0	25,0	24,5
<b>Ausländeranteil (in %)</b>	12,7	12,5	17,5	17,1

**Abbildung 1: Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten<sup>1</sup> mit Arbeitsort im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021)**



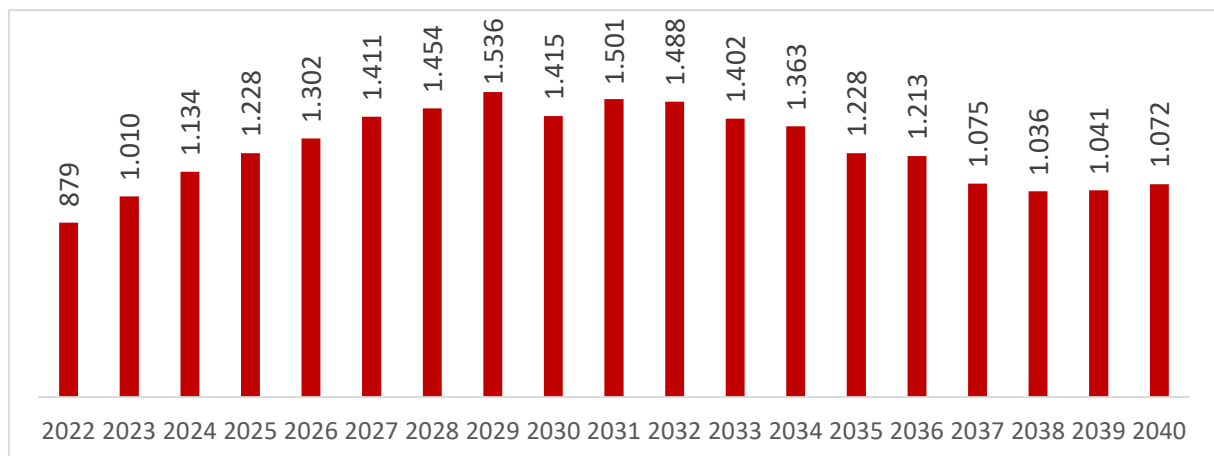
<sup>1</sup> Wenn hier und im Folgenden nur von Beschäftigten gesprochen wird, sind damit sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte (ageB) gemeint.

# Rheingau-Taunus-Kreis

**Tabelle 2: Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten des Rheingau-Taunus-Kreises und ausgewählter Vergleichsregionen**

Beschäftigungs- und Arbeitslosendaten	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	46.048	56.435	105.193	2.657.751
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bis unter 25 Jahre (in %)	9,1	11,4	7,1	9,0
davon Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 bis unter 65 Jahre (in %)	24,9	23,2	22,5	21,8
Teilzeitquote (in %)	35,1	32,0	24,8	29,3
<b>Geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort</b>	15.576	15.626	19.730	568.191
davon ausschließlich geringfügig Beschäftigte (in %)	57,8	60,3	53,4	57,5
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	59,7	59,0	63,7	60,4
Beschäftigungsquote Frauen (in %)	57,5	53,9	60,2	56,4
<b>Ausbildungsquote (in %)</b>	3,7	4,6	2,7	3,7
Unversorgte Bewerber für Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	7,0	5,2	5,3	5,6
Unbesetzte Ausbildungsstellen am 30.09. (in %)	9,0	0,8	8,6	9,2
<b>Arbeitslose (SGB III und SGB II)</b>	4.396	4.246	5.732	178.086
Arbeitslosenquote (in %)	4,4	4,5	4,4	5,2
Arbeitslosenquote 15 bis unter 25 Jahre (in %)	3,7	4,2	5,1	4,8
Arbeitslosenquote 55 bis unter 65 Jahre (in %)	4,4	4,3	4,7	5,2
Anteil Langzeitarbeitsloser an Arbeitslosen (in %)	41,4	31,1	37,6	37,3
<b>Einpendlerquote (in %)</b>	41,2	36,1	69,1	15,3
<b>Auspendlerquote (in %)</b>	62,6	46,2	67,2	11,0

**Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben im Rheingau-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2040**

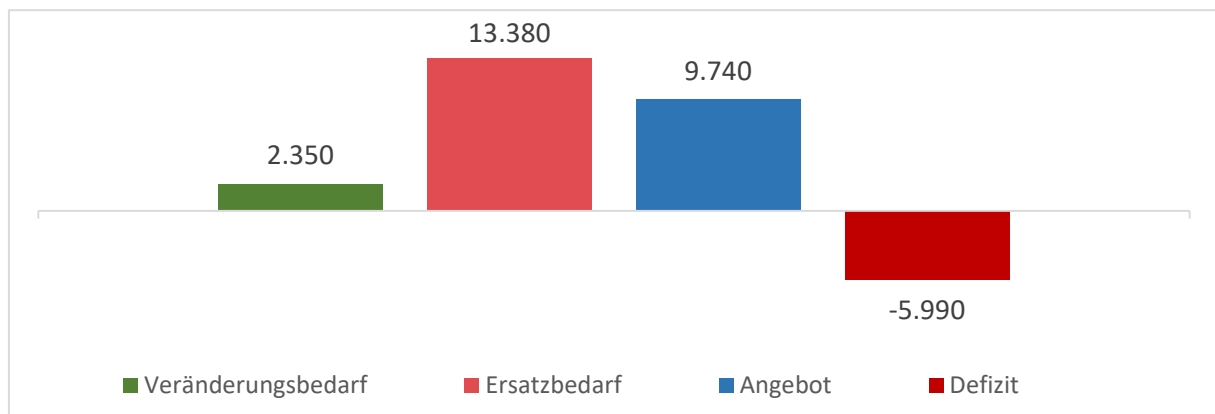


## Prognoseergebnisse

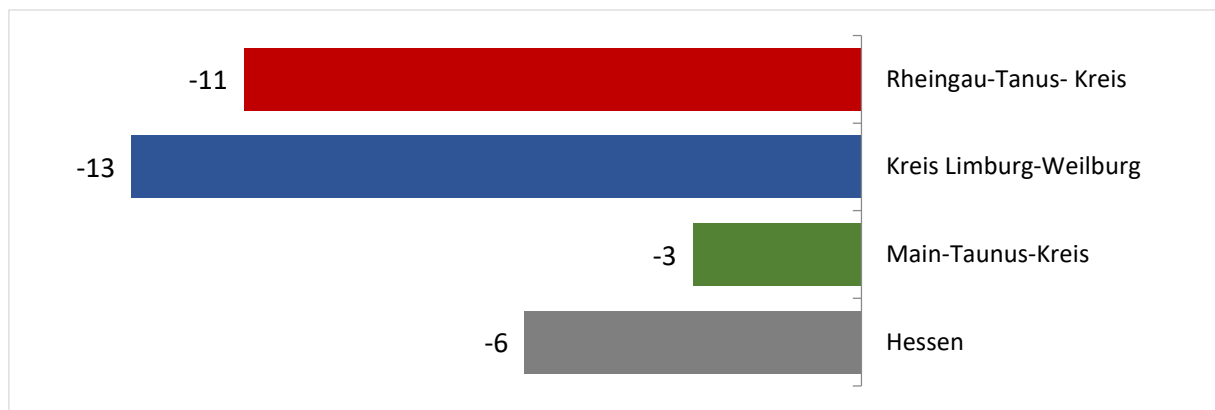
# Rheingau-Taunus-Kreis

Die Prognosen<sup>2</sup> zeigen die voraussichtlich entstehenden Defizite, Ausgleiche oder Überhänge an Fachkräften<sup>3</sup> 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 Rheingau-Taunus-Kreises werden im Vergleich zu seinen Nachbarkreisen Kreis Limburg-Weilburg und Main-Taunus-Kreis sowie zu Hessen dargestellt.

**Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Rheingau-Taunus-Kreis zwischen 2021 und 2028**



**Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent**



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

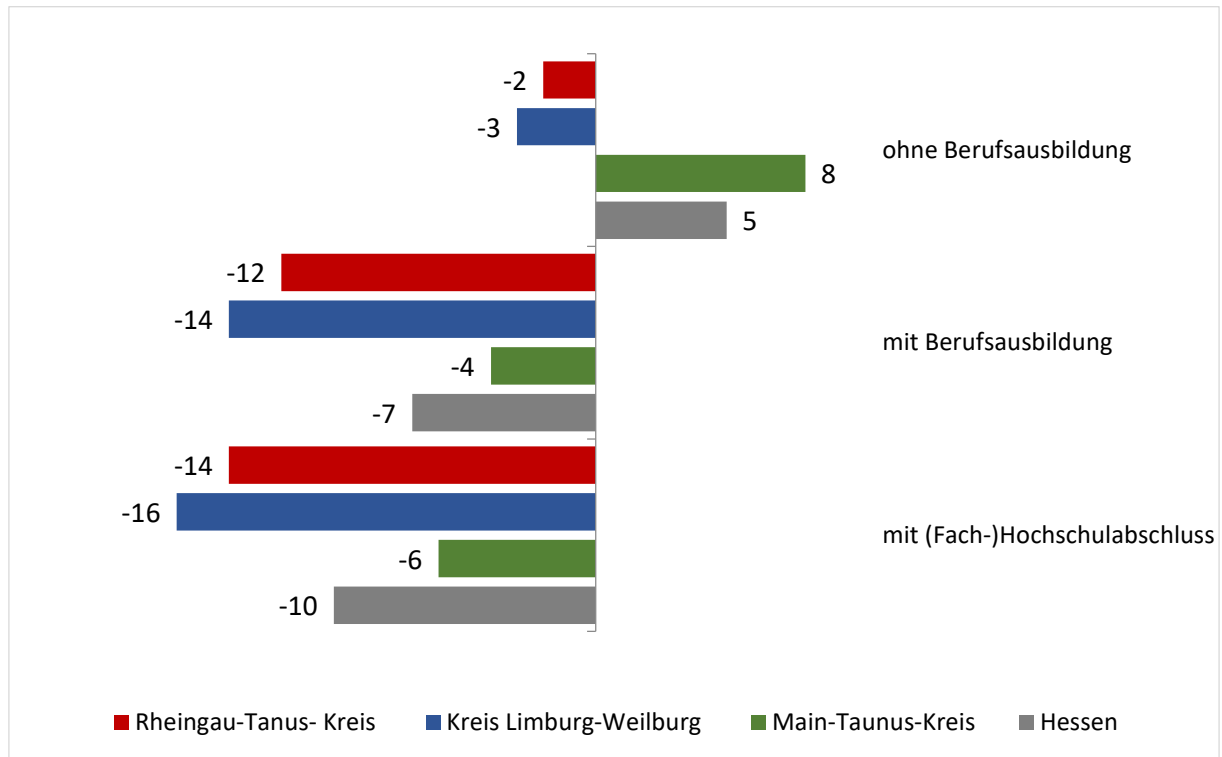
<sup>3</sup> Hier und im Folgenden wird nur von Fachkräften gesprochen, damit können alle Arbeits-, Fach- und Führungskräfte gemeint sein.

# Rheingau-Taunus-Kreis

**Tabelle 3: Anzahl fehlender Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen**

Prognose	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>Fehlende Fachkräfte</b>	-5.990	-8.300	-3.750	-178.470

**Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent**



**Tabelle 4: Anzahl fehlender und überschüssiger Arbeits- und Fachkräfte zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen**

Qualifikationsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis	Kreis Limburg-Weilburg	Main-Taunus-Kreis	Hessen
<b>ohne Berufsausbildung</b>	-190	-300	1.260	22.890
<b>mit Berufsausbildung</b>	-4.450	-6.740	-2.590	-134.820
<b>mit (Fach-) Hochschulabschluss</b>	-1.360	-1.260	-2.410	-66.540

**Tabelle 5: Prognostizierte Defizite, Ausgleiche oder Überhänge in verschiedenen Berufsgruppen zwischen 2021 und 2028 im Rheingau-Taunus-Kreis**

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort <sup>4</sup>	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)
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.037	38%	30%	25%	24%	20	220	240	140	-100	-10%
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.503	13%	5%	39%	56%	20	460	480	400	-80	-3%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.924	12%	4%	39%	52%	30	360	390	320	-70	-4%
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.322	13%	5%	49%	67%	50	300	350	250	-100	-8%
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.242	13%	3%	60%	76%	20	270	290	220	-70	-6%
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2.038	43%	16%	34%	35%	30	470	500	430	-70	-3%
293 Speisenzubereitung	1.259	59%	22%	31%	36%	70	280	350	270	-80	-6%
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.108	17%	6%	44%	45%	60	170	230	180	-50	-5%
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.617	35%	25%	30%	48%	50	590	640	340	-300	-19%
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.055	15%	3%	65%	87%	80	130	210	130	-80	-8%
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.769	40%	27%	41%	68%	80	720	800	530	-270	-10%

<sup>4</sup> SvB bezeichnet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ageB bezeichnet ausschließlich geringfügig Beschäftigte.



# Rheingau-Taunus-Kreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort <sup>4</sup>	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	2.397	44%	31%	42%	61%	80	650	730	500	-230	-10%
52 Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.538	50%	35%	48%	72%	120	670	790	480	-310	-20%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.388	54%	38%	48%	70%	110	630	740	440	-300	-22%
54 Reinigungsberufe	2.164	85%	47%	41%	45%	70	680	750	610	-140	-6%
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.790	17%	4%	67%	79%	-40	400	360	330	-30	-2%
611 Einkauf und Vertrieb	1.519	15%	3%	72%	80%	-40	330	290	270	-20	-1%
62 Verkaufsberufe	4.259	64%	24%	34%	48%	-40	950	910	840	-70	-2%
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	2.853	69%	27%	32%	45%	-30	600	570	580	10	0%
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2.185	67%	42%	23%	42%	90	360	450	270	-180	-8%
633 Gastronomie	1.565	72%	48%	21%	36%	60	240	300	170	-130	-8%
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6.550	54%	19%	40%	71%	-130	1.890	1.760	1.570	-190	-3%
713 Unternehmensorganisation und -strategie	1.625	26%	4%	53%	82%	20	350	370	290	-80	-5%
714 Büro und Sekretariat	4.287	68%	26%	33%	63%	-180	1.330	1.150	1.010	-140	-3%
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.841	39%	6%	37%	79%	-20	450	430	340	-90	-5%

# Rheingau-Taunus-Kreis

Berufsgruppen	Beschäftigtenstand 2021					Prognoseergebnisse über Fachkräfte von 2021 bis 2028					
	Beschäftigte (svB und ageB) am Arbeitsort <sup>4</sup>	davon Teilzeit Quote	davon ageB Quote	Einpendlerquote am Arbeitsort (svB)	Auspenderquote am Wohnort (svB)	Veränderungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamte Veränderung der Nachfrage	Veränderung des Angebots	Defizit, Ausgleich oder Überhang (absolut)	Defizit, Ausgleich oder Überhang (relativ zu 2021)
73 Berufe in Recht und Verwaltung	1.735	50%	4%	29%	66%	90	450	540	400	-140	-8%
732 Verwaltung	1.518	49%	4%	28%	64%	80	390	470	350	-120	-8%
81 Medizinische Gesundheitsberufe	4.401	55%	7%	39%	57%	550	1.110	1.660	1.100	-560	-13%
811 Arzt- und Praxishilfe	1.182	59%	10%	24%	47%	150	240	390	210	-180	-15%
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.647	48%	5%	35%	58%	220	490	710	430	-280	-17%
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.615	52%	10%	29%	41%	170	380	550	400	-150	-9%
821 Altenpflege	1.059	51%	6%	28%	34%	140	270	410	250	-160	-15%
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	4.633	64%	9%	38%	41%	670	1.170	1.840	1.210	-630	-14%
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.865	60%	6%	41%	43%	640	880	1.520	950	-570	-15%
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	1.087	26%	4%	70%	80%	0	130	130	110	-20	-2%

## Regionale Beschäftigungssituation

### Zentrale Befunde Beschäftigungssituation im Rheingau-Taunus-Kreis

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 Fachkräfteengpässe 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 ausgerichtet 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 Rheingau-Taunus-Kreises, dass zwischen 2021 und 2028 laut Prognose **5.990 Fachkräfte fehlen** werden. Dies entspricht einer Größenordnung von elf 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 weitaus höher als im Main-Taunus-Kreis. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt ist die Lücke sogar fast doppelt so groß. Dies wird vor allem durch den sehr hohen und überwiegend altersbedingten Ersatzbedarf verursacht, der von 2021 bis 2028 im Rheingau-Taunus-Kreis 13.380 Personen umfasst. Die laut Prognose in diesem Zeitraum neu in den Arbeitsmarkt eintretenden 9.740 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 2.350 Personen an.

Im Rheingau-Taunus-Kreis 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 zwölf beziehungsweise 14 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 4.450 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss und 1.360 Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss fehlen werden. Auch bei den Personen ohne Berufsabschluss wird ein Defizit prognostiziert. Dieses ist jedoch vergleichsweise gering und erreicht nur eine Größenordnung von zwei Prozent der Ungelernten im Jahr 2021. Zwischen 2021 und 2028 fehlen somit 190 Beschäftigte ohne Berufsabschluss im Kreis. Die Größen der Lücken sind im Rheingau-Taunus-Kreis ähnlich verteilt wie in den Nachbarkreisen, wobei sie im Kreis Limburg-Weilburg auf allen drei Qualifikationsebenen etwas höher und im Main-Taunus-Kreis deutlich geringer ausfallen. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sind die Lücken im Rheingau-Taunus-Kreis deutlich erhöht, was insbesondere bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss deutlich wird, für welche auf Hessenebene ein deutlicher Überhang prognostiziert wird, während der Rheingau-Taunus-Kreis auf diesem Qualifikationsniveau ein leichtes Defizit aufweist.

## Rheingau-Taunus-Kreis

Schaut man auf Ebene der Berufe im Rheingau-Taunus-Kreis, 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 (-560) und im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (-630). 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 Rheingau-Taunus-Kreis werden für die medizinischen Gesundheitsberufe prozentual etwas niedrigere ungedeckte Bedarfe als für die Altenpflege prognostiziert. Insgesamt bewegen sich die erwarteten Engpässe in diesen Bereichen in den Größenordnungen zwischen 13 und 15 Prozent der im Jahr 2021 im Kreis in diesen Berufen beschäftigten Personen.

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 Rheingau-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2028, wobei zumindest für das Baugewerbe mit 50 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 300 fehlenden Personen prognostiziert, was 19 Prozent aller im Jahr 2021 in dieser Berufsgruppe beschäftigten Personen entspricht.

Sehr hohe Zahlen fehlender Arbeits- und Fachkräfte finden sich im Rheingau-Taunus-Kreis auch im Verkehrs- und Logistikbereich (-270). Dies gilt jedoch nicht nur für den stationären Logistikbereich, sondern ebenso für Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten (-310 beziehungsweise 20 Prozent der 2021 Beschäftigten) und auch in den Reinigungsberufen wird ein hohes Defizit prognostiziert (-140). Im Logistikbereich wird sich jedoch zeigen müssen, inwiefern gestiegene Energiepreise und eine drohende Rezession die prognostizierten Mängel perspektivisch noch abschwächen könnten, die wiederum durch die in der Pandemie angestoßenen Veränderungsprozesse beispielsweise über den zunehmenden Onlinehandel weitergewachsen sind. Unwahrscheinlicher ist dies hingegen in der Berufsgruppe der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe. Dort wird im Rheingau-Taunus-Kreis für den Zeitraum von 2021 bis 2028 ebenfalls davon ausgegangen, dass 180 Personen beziehungsweise acht Prozent der im Jahr 2021 dort Beschäftigten fehlen werden.

Auch im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (-190) werden zwischen 2021 und 2028 deutliche Defizite prognostiziert, wobei nicht nur Personen der Berufsgruppe Büro und Sekretariat (-140) fehlen werden, sondern auch aus Unternehmensorganisation und -strategie (-80). 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.

Tatsächlich fällt die demografische Veränderung so stark aus, dass im Kreis in nur einer Berufsgruppe davon ausgegangen werden kann, dass von 2021 bis 2028 eine ausgeglichene Situation im Hinblick auf Beschäftigtenangebot und -nachfrage bestehen wird. Dies ist die Gruppe der Verkaufsberufe ohne Produktspezialisierung. Dort haben die Digitalisierung und der Strukturwandel des Handels dazu beigetragen, dass sich die Situation trotz vieler Renteneintritte nicht zuspitzt.

## Spezifische Handlungsansätze zur regionalen Beschäftigungssituation

Nach den Prognosen für den Zeitraum 2021 bis 2028 werden im Rheingau-Taunus-Kreis 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. So blieben im Rheingau-Taunus-Kreis im Jahr 2021 etwas mehr Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen unversorgt als im hessischen Durchschnitt. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Kreis lag hingegen nahe dem hessischen Durchschnitt. Dies deutet auf Potenziale in der Region hin, die künftig noch besser genutzt werden können. 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.

Frauen und ältere Beschäftigte bilden darüber hinaus zwei weitere besonders relevante Zielgruppen der Fachkräftesicherung, da diese besonders viele Personen umfassen. Die Beschäftigungsquote von

## Rheingau-Taunus-Kreis

Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis liegt im hessischen Vergleich zwar schon über dem Durchschnitt, befindet sich in ganz Hessen jedoch noch immer unter jener von Männern. Frauen finden sich zudem deutlich öfter als Männer in Teilzeitbeschäftigung und seltener in Führungspositionen. Eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote findet sich auch im Rheingau-Taunus-Kreis. Dort gilt es anzusetzen, um die Zahl von Personen für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung einschließlich Führungspositionen und Betriebsnachfolgerinnen 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 Studienzweifelnden für eine duale Berufsausbildung gelingen kann, was in einer ländlichen Region ohne eigenen Hochschulstandort wie dem Rheingau-Taunus-Kreis 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 und öffentlichen Verwaltungen oder zumindest an die Region zu binden, indem gezielt junge Menschen, die zum Studium aus dem Kreis weggezogen sind, angesprochen werden.

# Rheingau-Taunus-Kreis

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 Kreis Darmstadt-Dieburg eine weitere Potenzialgruppe der Fachkräftesicherung. Zwar ist die Arbeitslosenquote im hessischen Vergleich nicht überdurchschnittlich hoch, doch ist dies der Anteil Langzeitarbeitsloser. Diese Gruppe künftig in Beschäftigung zu bringen und dabei mögliche spezifische Hürden noch weiter 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 Fachkräftengpässe 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 Weiterentwicklungs- 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. 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

## Rheingau-Taunus-Kreis

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](mailto: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](mailto:schmehl@em.uni-frankfurt.de); Telefon: 069 798 23890

Internet: [www.hessische-berufsprognosen.de](http://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

## 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

# Rheingau-Taunus-Kreis

## 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

# Rheingau-Taunus-Kreis

persönlich oder nach § 141 SB III elektronisch bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben (Jahresdurchschnitt 2021).

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 Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent (2021).....	4
Abbildung 2: Anzahl der erwarteten jährlichen altersbedingten Austritte aus dem Erwerbsleben im Rheingau-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2040.....	5
Abbildung 3: Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot im Rheingau-Taunus-Kreis zwischen 2021 und 2028.....	6
Abbildung 4: Größe der Fachkräftelücke zwischen 2021 und 2028 im Rheingau-Taunus-Kreis und ausgewählten Vergleichsregionen in Prozent.....	6
Abbildung 5: Fachkräftelücken und -überhänge zwischen 2021 und 2028 differenziert nach Qualifikationsniveaus im Rheingau-Taunus-Kreis 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](mailto:Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de)

oder

Website: [www.hessische-berufsprognosen.de](http://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](mailto:demireva@em.uni-frankfurt.de)

Tel.: 069 / 798 25475

Dennis Schmehl

E-Mail: [schmehl@em.uni-frankfurt.de](mailto:schmehl@em.uni-frankfurt.de)

Tel.: 069 / 798 23890

Dr. Christa Larsen

E-Mail: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto: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.

Rheingau-Taunus-Kreis

HESSEN



**Hessisches Ministerium für Soziales und Integration**

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)

[www.arbeitswelt.hessen.de](http://www.arbeitswelt.hessen.de)