

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Landkreis Darmstadt-Dieburg 2019 - 2021

*Erarbeitet von:
Büro für Chancengleichheit
Büro der Sozial- und Jugenddezernentin
Büro für Migration und Inklusion
Jugendamt, Prävention und Bildung
Kreisagentur für Beschäftigung
Soziales, Pflege und Senioren
Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung
Zuwanderung und Flüchtlinge
VHS, Bildungsbüro*



Zu dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie:

Bei der vorliegenden Strategie handelt es sich um eine Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Darmstadt- Dieburg aus dem Jahr 2015.

Eine Steuerungsgruppe wurde durch das Büro der Sozial- und Jugenddezernentin und den Leiter des Kommunalen Jobcenters eingerichtet, die aus sieben Fachbereichen besteht. Die Fachbereiche sind in unterschiedlichen Dezernaten angesiedelt, damit ist eine dezernatsübergreifende Zusammenarbeit gewährleistet. Für alle Fachbereiche konnten die Leitungen für die Mitarbeit gewonnen werden.

Die Steuerungsgruppe trifft sich kontinuierlich. Sie erarbeitet sowohl die Strategie, ist aber auch für die Überwachung der Umsetzung, die Auswertung und die Weiterentwicklung zuständig. Zur Unterstützung soll im Laufe des Jahres 2018 eine externe Begleitung eingesetzt werden.

Zunächst wurden drei Oberziele definiert, dann strategische Ziele und Teilziele zu deren Umsetzung formuliert. Rahmenbedingungen und die regionale Ausgangslage wurden beschrieben, bestehende Maßnahmen, Projekte und Netzwerke zusammengetragen (siehe Abbildung 10 und 11 im Anhang). Teilziele und Maßnahmen zur Erreichung der definierten Ober- und strategischen Ziele müssen kontinuierlich ergänzt bzw. konzipiert werden.

Durch die Mitarbeit und Verantwortlichkeit von unterschiedlichen Fachbereichen soll einerseits gewährleistet werden, dass möglichst viele fachliche Aspekte in die Strategie einfließen und andererseits eine hohe Verbindlichkeit für die Umsetzung erreicht wird. Zudem kann es so gelingen, bestehende Expertise und laufende Prozesse einzubinden und Parallelstrukturen abzubauen bzw. zu verhindern. Vernetztes Vorgehen und Denken sind Grundvoraussetzungen, damit es gelingen kann, die definierten Ziele zu erreichen. Ein versäultes Arbeiten nach Zuständigkeiten wird so überwunden, denn komplexe Herausforderungen können nur bearbeitet werden, wenn diese aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden und Lösungen über die Fachbereiche hinweg erarbeitet und umgesetzt werden. Dadurch werden auch die sogenannten Querschnittsbereiche wie interkulturelle und Gender Themen eingebunden.

Vernetztes Arbeiten macht es - im Sinne einer Gesamtstrategie - möglich, bestehende Prozesse (z.B. OloV-Strategie, Bildungsregion Darmstadt & Darmstadt-Dieburg) einzubeziehen und aufeinander abzustimmen. Dies ist Bedingung und Herausforderung zu gleich. Es ist wichtig, auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg vorhandene Projektstellen, wie z.B. die Kommunale Bildungskoordination für Neuzugewanderte oder das WIR-Fallmanagement einzubeziehen. Vorhandene Ressourcen und bestehende Netzwerke, wie beispielsweise der Fachbeirat SGB II oder der überregionale Fach-Arbeitskreis Frauen und Erwerbsarbeit, müssen genutzt werden, um Synergieeffekte zu erzielen. Dazu müssen die mitarbeitenden Akteure Kenntnisse über bestehende Netzwerke und existierende Angebote haben. Dies soll durch den kontinuierlichen Austausch erreicht werden. Im Landkreis bestehen vielfältige Netzwerke, hierzu hat die Kommunale Bildungskoordination für das Handlungsfeld Bildung und Migration eine Übersicht (siehe

Abbildung 13 im Anhang) erarbeitet, die auch im Rahmen der Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie genutzt werden kann.

Im Rahmen eines Projektes mit der Bertelsmann Stiftung, „Angekommen in Deutschland“, wurden im Frühjahr 2018 zwei vierstündige Veranstaltungen zur Erarbeitung eines Masterplans Integration in Arbeit durchgeführt. Neben einer gemeinsamen Haltung wurden 19 Leitzeile und 19 Jahresziele erarbeitet. Beides soll durch den Kreistag beschlossen werden. Auch diese Ergebnisse werden in die Strategie eingebunden, ebenso wie der Stand und die Inhalte der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie in die beiden Veranstaltungen eingebracht wurden.

Geschlechtsspezifische Aspekte sind als Querschnittsthema innerhalb der Strategie definiert worden und werden in allen Handlungsfeldern berücksichtigt, dies wird durch die Mitarbeit der Leitung des Büros für Chancengleichheit gewährleistet. Das beinhaltet auch, dass Maßnahmen konzipiert bzw. durchgeführt werden, die ausschließlich Frauen (oder auch Männer) als Zielgruppe haben.

Die Strategie soll in den politischen Gremien des Landkreises Darmstadt-Dieburg beschlossen werden und für drei Jahre gültig sein. Zudem muss sie in die Arbeit in arbeitsmarktpolitischen Netzwerken eingebracht werden und mit anderen Arbeitsmarktakteuren diskutiert werden.

Eine Anpassung von Zielen muss bei grundlegenden Veränderungen der Rahmenbedingungen, wie in der Vergangenheit bspw. der schnelle und hohe Zuzug von Geflüchteten, zeitnah erfolgen. Dies ist Teil der Arbeit der Steuerungsgruppe.

Inhalt

Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen	1
Bevölkerungsentwicklung.....	1
Migration	3
Wohnen, Mobilität und Verkehrsinfrastruktur	4
Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur.....	7
Wirtschafts- und Betriebsstruktur im Landkreis Darmstadt-Dieburg.....	11
Ausbildungsmarkt	13
Arbeitsmarkt und Beschäftigung	15
Ziele.....	18
Oberziele.....	18
o Eigenständige Existenzsicherung	18
o Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung	18
o Standortentwicklung.....	18
Strategische Ziele	19
o Ausbildungsreife als Qualifikation für den Berufseinstieg fördern (S1).....	19
o Lebenslanges Lernen und Weiterbildung fördern (S2).....	20
o Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen (S3).....	21
o Quereinstieg in den Beruf ermöglichen (S4)	21
o Vernetzung mit regionalen Arbeitgebern ausbauen (S5)	22
Teilziele.....	24
o Berufsorientierung fördern (T1).....	24
o Alphabetisierung und Sprachförderung ermöglichen (T2).....	25
o Qualifizierung und Nachqualifizierung ausbauen und innovative Ansätze entwickeln (T3)	26
o Sozialraum- und Ressourcenorientierung umsetzen (T4)	26
o Enge Kontakte zu lokalen Arbeitgeber/innen stärken (T5)	27
o Gesundheitskompetenz fördern (T6).....	28
o Unterstützte Existenzsicherung aktiv im Blick behalten (T7).....	28
o Quellen:.....	30
Anhang	31
Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung	31
Strukturdaten Migration.....	33
Strukturdaten Arbeitsmarkt und Beschäftigung.....	34

Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen

Der Landkreis bietet eine hohe Lebensqualität, gute (Bildungs-)Infrastruktur, Angebote bei den Ausbildungsstellen und verzeichnet einen steigenden Bedarf bei den Fachkräften. Um die positiven Standortfaktoren für alle Menschen nutzbar zu machen und den Fachkräftebedarf zu sichern, sind ständige Anpassungen sowohl im Bereich des Arbeitsmarkts als auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen notwendig.

Um den bestehenden Herausforderungen zu begegnen, wird in den folgenden Abschnitten der Blick im Wesentlichen auf Lücken und Defizite gelenkt.

Bevölkerungsentwicklung

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg gehört mit einer Bevölkerung von 294.744 zu den bevölkerungsreichen Landkreisen in Hessen. Er liegt innerhalb der Metropolregion Rhein-Main und Rhein-Neckar und zeichnet sich durch eine heterogene Struktur aus. Große Kommunen im Westen mit guter Verkehrsanbindung und gleichzeitig ländliche Strukturen mit Kommunen unter 3.000 Einwohnenden bilden diese Heterogenität ab.

Seit 2009 liegt ein, an den Bevölkerungsbewegungen erkennbares, Bevölkerungswachstum vor. Trotz der negativen Korrektur der Einwohnerzahl durch den Zensus 2011 wurde zum 31.12.2016 mit 294.744 Einwohnerinnen und Einwohnern die bislang höchste Einwohnerzahl des Landkreises erreicht (siehe Abbildung 1 im Anhang).

2015 war ein besonders starker Anstieg der Bevölkerung um 1,7% zu verzeichnen und insgesamt ist die Einwohnerzahl seit dem Zensus 2011 bis Ende 2016 um über 12.000 Personen angestiegen, dies entspricht einem Zuwachs von 4,3%.

Dabei handelt es sich in den letzten Jahren ausschließlich um Zuwanderung von außerhalb des Landkreises und dabei vor allem um Personen mit nichtdeutscher erster Staatsbürgerschaft, während bei deutschen Staatsbürgern auch Jahre mit negativem Wanderungssaldo zu beobachten waren (siehe Abbildung 2 im Anhang).

Bei der deutschen Bevölkerung waren zudem seit 2006 weniger Geburten als Sterbefälle zu verzeichnen.

In den Städten und Gemeinden stellt sich die Bevölkerungsentwicklung zwar unterschiedlich dar, dennoch kam es auch hier seit 2015 erstmals seit 1990 wieder überall zu einem Anstieg der Einwohnerzahl.

Bezüglich der Altersstruktur lässt sich sagen, dass der Anteil der älteren Menschen ab 65 Jahren an der Bevölkerung seit Jahren deutlich zunimmt (vergleiche Abbildung 3 im Anhang). 2015 waren schon in 13 Kommunen

mehr als 20 % der Einwohnenden 65 Jahre und älter. Gleichzeitig ist der Anteil der Kinder unter 6 Jahren seit 2014 wieder leicht steigend. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 sinkt ab, lag er 2011 noch bei 67,1 %, sank er 2015 auf 66,1 % und 2016 auf 65,6 %. Aber auch hier gilt: die Altersstruktur in den einzelnen Städten und Gemeinden ist heterogen.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) hat in seinem Regionaldossier zu „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2022“ Aussagen dazu gemacht, wie sich die Beschäftigungssituation im Landkreis Darmstadt-Dieburg entwickeln wird. Dort wird der Kreis zum Entwicklungstyp 3 gerechnet, bei dem die Folgen des demografischen Wandels bereits ausgeprägt sind. Eine fehlende Balance zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften wird prognostiziert: „Für den Landkreis Darmstadt-Dieburg wird bis 2011 ein vergleichsweise hohes relatives und absolutes Arbeits- und Fachkräftedefizit prognostiziert. ...dass mehr als 6.000 Arbeits- und Fachkräfte fehlen werden.“¹ Besonders ein Defizit in den mittleren und unteren Qualifikationsniveaus wird erwartet, aber auch ein überproportionales Defizit bei Berufen mit hohen fachlichen Niveaus (Experten und Spezialisten). Außer in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft werden in fast allen anderen Berufen Arbeits- und Fachkräfte fehlen. „In besonderem Maße trifft dies auf die gebäude- und versorgungstechnischen Berufe, die Berufe in der Unternehmensführung und -organisation sowie auf die medizinischen Gesundheitsberufe zu.“²

Betrachtet man die Berufsbereiche nach dem Geschlecht der dort hauptsächlich Tätigen wird deutlich, dass mehrheitlich Fachkräfte für frauentypische Berufsfelder gesucht werden.³

Fazit: Der Landkreis Darmstadt-Dieburg gehört zu den Landkreisen, die wachsen. Das Wachstum erklärt sich mit der Zuwanderung aus dem Ausland - und das bereits vor dem Zuzug von Geflüchteten.

Dennoch nimmt die erwerbsfähige Bevölkerung ab, was zusammen mit dem Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in das Rentenalter zu einem erhöhten Fachkräftebedarf führt und sich noch verstärken wird. Durch die unterschiedliche Struktur von eher städtischen und auf der anderen Seite eher ländlichen Gebieten, sind die Chancen im Hinblick auf die Teilnahme am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterschiedlich verteilt. Dem stärker werdenden Fachkräftemangel muss mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen im SGB II und III sowie bei der sog. „Stillen Reserve“ entgegengewirkt werden.

¹ IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2022. Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg. Ausgangslage – Prognoseergebnisse – Handlungsempfehlungen, S.15. Zukünftig zitiert als: IWAK, Regionaldossier

² Ebd.

³ Ebd. S. 26

Migration

Nach den Ergebnissen des Zensus hatten bereits zum Stichtag 9.5.2011 22,2 % der Bevölkerung des Landkreises (62.230 Personen) einen Migrationshintergrund. Von diesen verfügten etwa 60 % über eigene Migrationserfahrung, d.h. sie selbst sind zugewandert.

In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer im Landkreis Darmstadt-Dieburg stetig gestiegen und lag im Juni 2016 bei etwa 39.000 (13,3%). Dabei sind die Anteile in den Städten und Gemeinden sehr unterschiedlich (siehe Abbildung 4). Während der Wanderungssaldo bei den Deutschen in den letzten Jahren ab 2005 eher von Abwanderung geprägt war, zeigt sich bei den Nichtdeutschen seit 2009 ein starker und jährlich steigender Zuzug (siehe Abbildung 5 im Anhang). Die aktuelle Zuwanderung ist eine Kombination aus der Zuwanderung von Flüchtlingen (ca. ein Drittel) und aus der sonstigen Auslandsmigration (ca. zwei Drittel). Durch die EU-Osterweiterung kommen seit einigen Jahren viele Menschen aus diesen Ländern zu Arbeitszwecken in das Rhein-Main-Gebiet.

In allen kreisangehörigen Städten und Gemeinden wurden Geflüchtete untergebracht. Für den Dezember 2017 gab der Fachbereich Ausländerwesen des Landkreises Darmstadt-Dieburg die Zahl der im Landkreis lebenden Geflüchteten mit insgesamt 5.597 Personen an, darunter 325 ehemalige Flüchtlinge mit Niederlassungserlaubnis.

Im Vergleich mit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ist die Altersstruktur der Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutlich jünger. Auch ein großer Teil der Geflüchteten sind junge Erwachsene zwischen 18 und 30 Jahren. Aus diesem jüngeren Durchschnittsalter ergeben sich Anforderungen an das (Berufs-)Bildungssystem, diesen jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Ausbildung oder den Erwerb von Schulabschlüssen zu ermöglichen.

Eine besondere Herausforderung im Hinblick auf die Gruppe geflüchteter Menschen im Landkreis stellt die Unterscheidung nach der sogenannten Bleibeperspektive dar. Am Stichtag 31.10.2016 umfasste der Datensatz des Fachbereichs Zuwanderung und Flüchtlinge den Höchststand von 3.914 Personen. So hatten afghanische Staatsangehörige mit 1.044 Personen einen Anteil von 26,8 % an den Asylsuchenden im Landkreis. Durch die Dauer des Asylverfahrens entstehen hier lange Wartezeiten, die zu einem erheblichen Motivationsverlust bei den Betroffenen führen, obwohl die Anerkennungsquote z.B. für Afghanen bei mehr als 40 % liegt. Es ist außerdem davon auszugehen, dass aufgrund der Sicherheitslage in den Herkunftsländern und anhängiger Klageverfahren auch Personen, deren Antrag negativ entschieden wurde, für längere Zeit im

Landkreis bleiben werden. Maßnahmen sollten daher wo immer möglich darauf verzichten, die künstlich geschaffene Einteilung schutzsuchender Menschen als ein Zugangskriterium zu definieren.

Ein Fünftel der im Landkreis lebenden Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Darunter fallen Personen mit und ohne eigene Migrationserfahrung, aus den verschiedensten Herkunftsländern und mit unterschiedlichen Zugangsgründen, die ganz individuelle Voraussetzungen mitbringen, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Eine besondere Herausforderung sind dabei die oftmals geringere schulische und berufliche Bildung bzw. die im hiesigen Kontext fehlenden Anknüpfungsmöglichkeiten an vorhandene Abschlüsse und informell erworbene Kompetenzen. Auch mangelnde Sprachkenntnisse schränken die Optionen auf dem Arbeitsmarkt ein. Daraus ergibt sich nicht selten eine prekäre soziale Lage, welche Teilhabe an Bildung und Arbeitsmarkt weiter erschwert.

Selbst bei größter Motivation und mit vielfältiger Unterstützung handelt es sich bei Bemühungen wie dem Erwerb von Deutsch als Zweitsprache im Erwachsenenalter oder der für die Arbeitsaufnahme erforderlichen (Nach-)Qualifizierung um Prozesse, die Zeit brauchen und von allen Beteiligten ein hohes Maß an Ausdauer und Motivation erfordern werden. Hierzu gehört auch, die jeweilige individuelle Situation zu berücksichtigen und bspw. zu prüfen, ob Kurse mit Kinderbetreuung angeboten werden können.

Fazit: Eine große Chance stellen das jüngere Durchschnittsalter dieser Bevölkerungsgruppe und die hohe Bildungsmotivation neuzugezogener Menschen dar. Viele bringen überdies bereits Vorbildung und Arbeitserfahrung mit. Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, die bestehenden Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Potentiale zu nutzen. Entsprechende Bemühungen sollten alle Personengruppen umfassen, die den Wunsch haben, in Darmstadt-Dieburg zu leben, zu lernen und zu arbeiten.

Wohnen, Mobilität und Verkehrsinfrastruktur

Wohnen

Die Wohnungsmärkte in Deutschland befinden sich seit einigen Jahren in einem zunehmenden Ungleichgewicht von Angebots- und Nachfrageentwicklung.

Nach der PROGNOSE-Studie 2017 ist der Landkreis Darmstadt-Dieburg in die Standortklasse C eingeordnet, die sich dadurch auszeichnet, dass die Zahl der Haushalte deutlich angestiegen ist und sich das Angebot an

Wohnungen überdurchschnittlich erweitert hat, dass sich aber der Deckungsgrad der Wohnungsnachfrage seit 2011 auf mittlerweile nur noch 64 % verringert hat. Gekennzeichnet ist diese Standortklasse darüber hinaus durch hohe Arbeitsplatzdichte, überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung und durchschnittliche Kaufkraft.

In der PROGNOSE-Studie wird weiter ausgeführt: „Sollte sich die Wohnungssituation bundesweit und insbesondere in den angespannten Wohnungsmärkten auf mittlere Sicht (Legislaturperiode 2017 bis 2021) nicht substantiell und deutlich verbessern, können die sich bereits drohenden und abzeichnenden Verschlechterungen der Wohnungsversorgungssituation für private Haushalte mit entsprechenden negativen sozialen Auswirkungen nicht ausgeschlossen werden. Hiervon betroffen sind insbesondere untere und mittlere Einkommensbeziehende. Weitere Verschlechterungen der Wohnungsversorgung lassen auf mittlere Sicht vielfältige Konsequenzen befürchten.“⁴ Neben einer schleichenden Verdrängung von mittleren Einkommensbeziehenden, sind vor allem Menschen mit geringen finanziellen Ressourcen stark benachteiligt. Dies trifft insbesondere auf Langzeitarbeitslose und Migrantinnen und Migranten zu, sie haben kaum mehr eine Chance auf eine Wohnung. Derzeit leben allein noch 1.713 Flüchtlinge in Gemeinschaftsunterkünften im Landkreis Darmstadt-Dieburg, die aufgrund ihres Status auf dem freien Wohnungsmarkt unterkommen müssten, jedoch keine Wohnung finden können.

In der Studie wird u. a. auch darauf hingewiesen, dass die Wohnungsknappheit für Unternehmen zu einem bedeutenden Standortfaktor geworden ist und die Fachkräftegewinnung spürbar beeinträchtigt.⁵

Mobilität und Verkehrsinfrastruktur

Die zentrale Lage des Landkreises Darmstadt-Dieburg im Herzen der wirtschaftsstarke Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main-Neckar bietet eine gute Erreichbarkeit – insbesondere zu Autobahnauffahrten (A5/A67/A3), zu Bahnhöfen, zum Flughafen Frankfurt und zu den Oberzentren.

Diese zentrale Lage erzeugt eine hohe Verkehrsnachfrage. In allen Kommunen des Landkreises pendeln mehr Personen zu Arbeitszwecken aus, als sie an ihren Arbeitsplatz einpendeln. Größte Pendler-Verflechtungen bestehen zu Darmstadt, Frankfurt, Langen, Offenbach und Groß-Gerau (Vgl. statistische Berichte „Wirtschaft und Erwerbstätigkeit“, Landkreis Darmstadt-Dieburg, auf Basis Statistisches Landesamt Hessen).

Insbesondere die Stadt-Umland-Problematik mit Darmstadt stellt Berufspendler täglich vor große Herausforderungen (morgendliche und abendliche Verkehrsspitze). Die Ausweisung der Darmstädter Umweltzone und die zu

⁴ Prognos, Studie Wohnungsbautag 2017, Wohnraumbedarf in Deutschland und den regionalen Wohnungsmärkten, Endbericht, S. 35

⁵ Ebd.

erwartenden Diesel-Fahrverbote in Darmstadt verschärfen die Lage des motorisierten Individualverkehrs zusätzlich.

Die DADINA als gemeinsame Nahverkehrsorganisation der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg organisiert den öffentlichen Personennahverkehr.

So gibt es ein bestehendes Bus- und Schienennetz im Landkreis, nach Darmstadt und Richtung Frankfurt.

Das Angebot wird ständig weiterentwickelt, um Interessen und Bedürfnisse - unter Abwägen von finanziellen Möglichkeiten - zu entsprechen.

Dennoch ist die Taktung insbesondere im ländlichen Raum wenig attraktiv, sind Fahrzeiten im direkten Vergleich mit dem privaten Kfz oftmals länger. Einkommensschwache Bewohnerinnen und Bewohner haben hier eine eindeutige Erschwernis in Bezug auf Mobilität und auch in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Digital mobil

Schnelle Internetverbindungen sind ein entscheidender Standortfaktor. Um Breitbandverbindungen flächendeckend bereitzustellen, gründete der Landkreis Darmstadt-Dieburg gemeinsam mit 19 Kreiskommunen den Zweckverband NGA-Netz.

Bis 2017 wurde das Breitbandnetz, das eine Abdeckung von rund 96 % der Haushalte bei einer Geschwindigkeit von 50Mbit/s vorsieht, basierend auf aktueller Glasfasertechnik ausgebaut.

Die Kommunen im Landkreis sind bereits mit der neuen Technik versorgt. Auch in Zukunft wird die Aktualisierung und Optimierung der Datengeschwindigkeiten Zielsetzung sein.

Fazit: Steigende Mieten und knapper Wohnraum führen dazu, dass auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg vor allem arme Menschen sich den Umzug in eine andere Wohnung bzw. die Anmietung einer Wohnung kaum noch leisten können. Schlechte Wohnverhältnisse oder ein langer Verbleib in Gemeinschaftsunterkünften von Flüchtlingen stehen einer Arbeitsmarktintegration im Wege. Damit hat die Versorgung mit angemessenem Wohnraum unmittelbare Auswirkungen auf die Teilhabe an Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Zudem wirkt sich die Wohnraumknappheit bereits jetzt schon auf die Gewinnung von Fachkräften aus. Der Ausbau des Öffentlichen Personennahverkehrs – vor allem im Ostteil des Landkreises - stellt für die Zukunft eine Herausforderung dar, um mehr Menschen Mobilität zu ermöglichen.

Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur

Betreuungssituation

Kindertagesbetreuung

Im März 2017 besuchten insgesamt 9.016 Kinder zwischen dem vollendeten dritten Lebensjahr und dem Schuleintritt eine Kindertagesstätte im Landkreis Darmstadt-Dieburg.

1.603 Kinder unter 3 Jahren wurden im März 2017 in den verschiedenen Kindertageseinrichtungen des Landkreises Darmstadt-Dieburg betreut.

Im März 2017 besuchten 633 Kinder zwischen 0 und unter 2 Jahren eine Kindertagesstätte, die Zahl der 2- bis unter 3-jährigen lag bei 970 Kindern.

In den 23 Städten und Gemeinden des Landkreises Darmstadt-Dieburg gab es zum 01.03.2017 insgesamt 167 Kindertageseinrichtungen mit 11.963 genehmigten Plätzen.

Eine weitere Betreuungsmöglichkeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sind Tageseltern. Im Landkreis Darmstadt-Dieburg gab es zum 01.03.2017 insgesamt 140 Personen mit einem Angebot im Bereich der Tagespflege, welches von 366 Kindern zwischen 0 und 14 Jahren, teilweise ergänzend zur Kindertagesstätte bzw. Schule, in Anspruch genommen wird.

Der Bedarf an Betreuungsplätzen nimmt weiterhin zu, in der Folge gibt es in vielen Städten und Gemeinden Wartelisten. Viele Kommunen stehen vor der Herausforderung, die Platzkapazitäten auszubauen, was nicht immer zeitnah gelingt. Keine Kommune verfügt über eine große Anzahl von freien Plätzen. Aber auch die Betreuungszeiten sind in den einzelnen Einrichtungen und Städten und Gemeinden unterschiedlich, neben Ganztagesbetreuung bis 17.00 Uhr gibt es auch Einrichtungen, die über die Mittagszeit schließen und erst am Nachmittag wieder öffnen. Bis auf eine Kommune steht jedoch in allen Städten und Gemeinden ein Betreuungsangebot bis mindestens 16.00 Uhr zur Verfügung. Plätze für Kinder, die einen Integrationsbedarf haben, stehen in immer geringerer Zahl zur Verfügung.

Betreuung von Schulkindern

An allen Grundschulen des Landkreises gibt es Betreuungsangebote. Die Organisation der Betreuung ist unterschiedlich. 10 Schulen werden durch eine kreiseigene gGmbH versorgt, 13 Grundschulen sind Teil des Pakts für den Nachmittag und an weiteren Schulen werden die Betreuungsangebote durch verschiedene Träger sichergestellt. Wie viele Kinder einen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen, kann derzeit nicht ermittelt werden.

An den weiterführenden Schulen sieht die Versorgungslage ähnlich heterogen aus. Die Platzvergabe und die Kosten sind je nach Betreuungseinrichtung und Schule unterschiedlich.

Bildungsinfrastruktur

Lok DaDi (Lokaler Bildungsbeirat)

Seit 2012 begleitet die vom Kreistag eingesetzte Steuerungsgruppe lokale Lern- und Bildungslandschaft Darmstadt-Dieburg (LoK DaDi) die Entwicklung des Landkreises zu lokalen Lern- und Bildungslandschaften.

Sie sieht ihre Aufgabe und Ziele in der Entwicklung eines abgestimmten Systems von Bildung, Betreuung, Erziehung und Beratung in der Region durch Verknüpfung von Bildungs- und Sozialnetzwerken:

- Systematische Qualitätsentwicklung und Steuerung
- Verzahnung von Jugendhilfe und Schulentwicklungsplanung
- Bündelung von Ressourcen und Steigerung von Effizienz und Effektivität
- Inklusive Bildung

Die Steuerungsgruppe unter dem Vorsitz der Sozial- und Jugenddezernentin Rosemarie Lück setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Jugendhilfe, des staatlichen Schulamtes, Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, Schulleitungen, sowie weiteren Bildungsexpertinnen und -experten.

Bildungsregion Darmstadt & Darmstadt-Dieburg

Chancengerechtigkeit und Bildungsteilhabe sind für den Landkreis zentrale Themen. Am 17.12.2012 hat der Kreistag des Landkreises Darmstadt-Dieburg der Einrichtung eines regionalen Bildungsbeirates zugestimmt. Ziel des Beirates ist die Beratung und Unterstützung beim Aufbau einer regionalen Bildungslandschaft im Gebiet der Wissenschaftsstadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg.

Hintergrund ist die Feststellung, dass die Menschen in der Region ihr Leben nicht nach den Grenzen von Gebietskörperschaften ausrichten, sondern im besten Fall die Infrastruktur und die Angebote der gesamten Region für alle Bereiche ihres Lebens nutzen. Ziel der Bildungsregion ist es, dass alle Bewohnerinnen und Bewohner größtmögliche Teilhabechancen an Bildung erhalten sollen.

Die systematische Entwicklung einer regionalen, gebietsübergreifenden Bildungslandschaft wird als tragende Säule der Stadt- und Kreisentwicklung verstanden. Dabei wird Bildung als lebenslanges Lernen definiert und umfasst formales, non-formales und informelles Lernen.

Schulische Angebote

Der Landkreis ist Schulträger von 80 allgemeinbildenden Schulen von der Primar- bis zur Oberstufe. Auch eine internationale Schule in öffentlicher Trägerschaft zählt dazu. Eine berufliche Schule in Dieburg ergänzt das schulische Angebot. Unter dem Dach der Landrat-Gruber-Schule finden sich neben der klassischen Berufsschule im Rahmen der dualen Aus-

bildung mit den Schwerpunkten Metalltechnik, Wirtschaft- und Verwaltung, Körperpflege, Farbtechnik, Agrarwirtschaft und Floristik auch Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BzB/ PuSch), eine (höhere) Berufsfachschule, eine Fachschule für Sozialpädagogik, eine Fachoberschule und ein berufliches Gymnasium. Außerdem gibt es die Möglichkeit einer Teilnahme am Landesprogramm InteA (Integration und Abschluss).

Neben den InteA-Klassen gibt es an vielen Grund- und weiterführenden Schulen Intensivklassen, in denen Quereinsteigende bis zu zwölf Monaten beschult werden und spätestens dann in die Regelklasse wechseln. Die Integration der quereinsteigenden Schülerinnen und Schüler stellt die Schulen vor große Herausforderungen, denn die Voraussetzungen, die die Lernenden mitbringen, sind sehr heterogen.

Bei den Schulabschlüssen lässt sich ein Trend hin zu Fachhochschulabschluss und Abitur erkennen. Allerdings verließen immer noch ca. 100 Schülerinnen und Schüler im Jahrgang 2015/16 die Schule ohne Abschluss und ebenso viele brachen sie ab.

Obwohl sich die prozentualen Unterschiede zwischen den erreichten Abschlüssen Deutscher und Nichtdeutscher sowie zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund im Lauf der Zeit verringert haben, verteilen sich ausländische gegenüber deutschen Schülerinnen und Schülern nach wie vor unterschiedlich auf verschiedene Schulformen. Dabei sind sie in niedrigeren Bildungsgängen überproportional vertreten. In der Folge verfügen ausländische Schülerinnen und Schüler immer noch häufiger über geringer qualifizierende Schulabschlüsse und verlassen die Schule auch häufiger ohne Abschluss.

Die Nachteile für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Bildungssystem lassen sich überwiegend auf ihren häufiger niedrigen sozialen Status zurückführen. Immer noch bestimmt die soziale Herkunft in Deutschland maßgeblich die Bildungsmöglichkeiten aller Kinder. Die Familien von Kindern mit Migrationshintergrund sind dabei häufiger von einer oder mehreren der sogenannten Risikolagen betroffen: niedriges Bildungsniveau, Arbeitslosigkeit, geringes Einkommen.

Die hohe Zahl der ab 2014 in den Landkreis gekommenen Asylsuchenden stellt vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung für die Integration im Bildungssystem dar, da hier Kinder und Jugendliche besonderen Belastungssituationen ausgesetzt sind, bspw. geringerer sozialer Einbindung, fehlender Privatsphäre in den Einrichtungen oder, im Falle von unbegleiteten jugendlichen Flüchtlingen, dem Getrenntsein von der Familie. Die Anzahl der Teilhabeassistenzen in Schulen hat sich von 161 Assistenzen im Jahr 2012 auf 212 Assistenzen im Jahr 2016 gesteigert. In der Fortführung der schulischen Hilfen können nach dem SGB XII Leistungsberechtigte auch Hilfen zum Besuch einer Hochschule erhalten. Bisher konnten vier Menschen mit Behinderungen mit Förderung von der Schule bis zur Hochschulausbildung, ebenfalls mit Assistenz begleitet werden. Mit weiteren Einzelfällen im Bereich der Hochschulhilfen ist in künftigen Jahren zu rechnen.

Produktionsschule

Nach langer Vorbereitungszeit erfolgt aktuell die konkrete Umsetzung einer Produktionsschule in Groß-Umstadt. Produktionsschulen sind betrieblich strukturierte Lernorte, die produktionsorientiertes Lernen und schulisches Lernen verknüpfen und sich dabei an den Kompetenzen der Teilnehmenden orientieren.

Die Produktionsschule startet zum Schuljahresbeginn 2018/2019 und bietet damit eine neue, zusätzliche Förderung für benachteiligte Jugendliche, die aus dem Bildungssystem fallen und eine berufliche Orientierung benötigen (z.B. Schulabbrecher, Jugendliche ohne Schulabschluss, Langzeitarbeitslose, etc.)

Über nützliche und sinnstiftende Arbeit sollen die jungen Menschen (wieder) Zugang zu theoretischen Fragestellungen und zum Lernen generell finden. Die Teilnehmenden sollen befähigt werden, eine Ausbildung, eine Arbeit oder einen weiterführenden schulischen Bildungsgang ergreifen zu können. Auch der Hauptschulabschluss wird ermöglicht.

Erwachsenenbildung

Die Kreisvolkshochschule versteht sich nicht nur als der regionale Träger von Weiterbildungsangeboten, sondern bietet über den Hessencampus auch ein Selbstlernzentrum und eine Bildungsberatung. Jährlich nehmen etwa 11.000 Menschen Angebote der Volkshochschule Darmstadt-Dieburg (VHS Da-Di) wahr (Kurse und Einzelveranstaltungen).

Fazit: Bildung und Betreuung sind für den Landkreis Darmstadt-Dieburg wichtige Handlungsfelder. Trotz vielfältiger Angebote gilt es, die Kindertagesbetreuung auszubauen. Hier muss bei den Städten und Kommunen geworben werden. Der Ausbau der Kinderbetreuung bietet insbesondere Frauen die Möglichkeit, verstärkt auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden. Die Erhöhung der Teilzeitquote bei Frauen stellt ein Instrument dar, um Fachkräfteknappheit auszugleichen.

Bei der Bildungsinfrastruktur lässt sich erkennen, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler einen Hochschulzugang anstreben, hier liegt die Herausforderung darin, Möglichkeiten einer dualen Ausbildung bekannter zu machen und Schülerinnen und Schüler für eine Entscheidung zu einer Berufsausbildung zu gewinnen, auch wenn sie über einen Hochschulzugang verfügen. Auch Studienabbrecher sind in diesem Zusammenhang stärker in den Blick zu nehmen und durch enge Zusammenarbeit mit den regionalen Universitäten und Hochschulen für eine duale Ausbildung zu gewinnen.

Wirtschafts- und Betriebsstruktur im Landkreis Darmstadt-Dieburg

Unternehmen und Betriebe

Der Bericht „Unternehmen und Betriebe in Hessen“ des Statistischen Landesamtes vom Februar 2018 weist für das Berichtsjahr 2015 insgesamt 13.232 umsatzsteuerpflichtige Unternehmen (mit Umsatz über 17.500 EUR pro Jahr) für den gesamten Landkreis Darmstadt-Dieburg aus.

Nahezu alle gehören zur Klasse der Kleinst-, Klein- und Mittelständischen Unternehmen („KMU“) – mit einer Anzahl von bis zu 249 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. 12.029 Betriebe – und damit das Gros – beschäftigen nicht mehr als 9 Mitarbeitende.

189 Betriebe beschäftigen 50 bis 249 Beschäftigte.

Darüber hinaus sind im ganzen Landkreis 23 Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten ansässig.

Der Mittelstand („KMU“) erwirtschaftete im Jahr 2014 46,4 % (vgl. Hessischer Mittelstandsbericht 2016) des Gesamtumsatzes im Landkreis Darmstadt-Dieburg – was im Umkehrschluss die Umsatzstärke der vorhandenen Großunternehmen unterstreicht (23 Betriebe erwirtschaften 53,6 % des Gesamtumsatzes).

Das Bruttoinlandsprodukt („BIP“) als Produktionsmaß und damit als Indikator für Wirtschaftskraft hat sich von 6.410 Millionen EUR in 2008 kontinuierlich mit jährlichen Steigerungswerten zwischen 1 und über 4 % auf 7.250 Millionen EUR im Jahr 2014 entwickelt (vgl. Darmstadt- Dieburg, Statistik kompakt 2011 – 2017).

Die umsatzstärkste Branche ist der Handel, gefolgt vom produzierenden/verarbeitenden Gewerbe, sowie Dienstleistungen. Die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten finden sich dann auch im Handel/Verkehr/Gastgeberberbe, dem produzierenden Gewerbe, bei Dienstleistern und im öffentlichen Sektor (vgl. Gemeindesteckbrief der IHK sowie Darmstadt-Dieburg, Statistik kompakt 2017).

Der Sektor Chemie – Kunststoffproduktion (mit Firmen wie beispielsweise Resopal, Evonik, Enviro Chemie, die Deutschen Amphibolin-Werke, Senator, Continental) ist ein besonderes Kennzeichen in der Produktionslandschaft des Landkreises Darmstadt-Dieburg.

Der westliche Teil des Kreises ist intensiver besiedelt, verbucht den größeren Einwohneranteil sowie die höhere Anzahl von Unternehmen und damit Beschäftigten als der ländlicher geprägte östliche Kreisteil.

Im weniger verdichteten östlichen Kreisteil sind die nachteiligen Folgen von Strukturwandel (Schrumpfungsprozesse, Infrastrukturversorgung, Fachkräftemangel, Mobilität) wesentlich stärker ausgeprägt als im westlichen Kreisteil. Dieser „ländliche Raum Darmstadt-Dieburg“ ist deshalb Gebietskulisse für das europäische Förderprogramm „LEADER“. Hier werden beispielsweise gezielt Existenzgründer beraten und gefördert.

Existenzgründungen

Bei 2.282 Neugründungen im Jahr 2016 (Anmeldungen als Gewerbeanzeige) ist die Gründerzahl im Landkreis Darmstadt-Dieburg rückläufig, gemäß dem landesweiten Trend. Einzig die Gründung im Nebenerwerb nimmt zu (Datenquelle Hessisches Statistisches Landesamt, „Unternehmen und Betriebe in Hessen 2015“ und „Gewerbeanzeigen im Jahr 2016“, Statusabruf Februar 2018 sowie „Gründungsmonitor 2015: Vergleichsbasis 2014 zu 2011“).

Die zunehmende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften lässt die Gründungsaktivitäten landesweit und im Kreis zurückgehen. Das hat Auswirkungen auf die strukturelle Qualität der Gründungen: Der Start in die Selbstständigkeit ohne Notsituation als sogenannte „Chancengründung“ ist erfahrungsgemäß bestandsfester (Vgl. KfW-Gründungsmonitor).

Vernetzung

Als vernetzende Strukturen gibt es neben der stark engagierten IHK Darmstadt Rhein Main Neckar und der Handwerkskammer Frankfurt Rhein Main auch den Unternehmerverband Südhessen sowie Gewerbevereine in unterschiedlich ausgeprägter Stärke.

Die Wirtschaftsförderung beim Fachbereich Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung arbeitet neben diesen Verbänden eng mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen der 23 Landkreis-Kommunen zusammen. Ziel dabei ist die Transparenz und Vernetzung von Angeboten, die Schaffung von guten Rahmenbedingungen, die Positionierung und Präsentation des Standorts. Neben der Unterstützung bei der Neuansiedlung ist auch die Wertschätzung und Anerkennung von bestehenden, sich entwickelnden Unternehmen ein wichtiger Bestandteil des Standort-Marketings.

Dafür wird unter anderem neben Unternehmensbesuchen auch ein jährlich stattfindendes Wirtschaftsgespräch mit der Auslobung der „Unternehmen des Jahres“ durch den Landrat als Wirtschaftsdezernent vorgenommen.

Aktuelle Herausforderungen der Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung sind sicherlich die Lösung von infrastrukturellen Themen (Mobilität, Regionalplanung), die Bewältigung der Energiewende (Ausbau des vorhandenen Klimaschutzkonzeptes), die stetige Optimierung der Breitbandversorgung bzw. Aktualisierung der Datengeschwindigkeit, insbesondere jedoch die Strategieentwicklung und -umsetzung zum Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels sowie die Sicherung von Fachkräften und Ausbildungsplätzen.

Die Ansprache von global agierenden Groß-Unternehmen einerseits, älter werdenden Einzelunternehmerinnen und -unternehmern, Handwerksbetrieben sowie platzsuchenden Logistikern andererseits verdeutlicht das Spannungsfeld, in dem sich die Kommunikation zwischen Unternehmertum, Verbänden und weiteren Arbeitsmarkt-Akteuren bewegt.

Insbesondere die Thematik des angekündigten Fachkräftemangels wird der Motor für weitere Gespräche, Netzwerk-Treffen und Aktionen für passende Arbeits- und Fachkräfte-Vermittlungen sein.

Fazit: Das Gros der Betriebe im Landkreis Darmstadt-Dieburg beschäftigt nicht mehr als neun Mitarbeitende. Dies bedeutet, dass es einer enormen Anstrengung (personell) bedarf, um Kontakte zu den einzelnen Betrieben aufzubauen und zu halten. Umso wichtiger ist die Zusammenarbeit mit Kammern und anderen Unternehmensverbänden, die in der Zukunft noch ausgebaut werden kann. Die Erfahrungen aus den Regionalprojekten „Ich lebe und arbeite in...“ und die dort stattfindende Zusammensetzung mit den örtlichen Gewerbevereinen haben gezeigt, dass intensive Kontakte mit kleinen Betrieben zu einer gelingenden Arbeitsmarkintegration von Menschen führen. Auch die Kooperation mit Ehrenamtlichen, die gute Kontakte zu lokalen (Klein-)Betrieben haben, können für eine engere Zusammenarbeit mit den Unternehmen genutzt werden. Hierzu gibt es erste Ansätze mit Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit.

Ausbildungsmarkt

Lehrstellenangebote und offene Lehrstellen

Der Stand des Lehrstellenangebots zeigt bundesweit für das Jahr 2017 eine überaus positive Entwicklung und eine geringe Differenz zwischen der Anzahl der Bewerbenden und dem gemeldeten Angebot für Berufsausbildungsstellen.

Dies trifft auch für den Landkreis Darmstadt-Dieburg zu. Dies ist einerseits erfreulich, führt aber andererseits auch dazu, dass es zunehmend eine Herausforderung wird, die passenden Auszubildenden für die hiesigen Betriebe zu finden. Dabei sind demografisch bedingt fallende Zahlen von Schulabsolvierenden und die Abwanderung von jungen Menschen in die Städte als Ursachen zu nennen. Verstärkend kommt der Trend zu akademischen Qualifizierungen hinzu.

Besonders auffällig sind die Rückgänge bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bei Berufen wie Maler und Lackierer, Berufskraftfahrern, Restaurantfachkräften, Bäckern und Kaufleuten im Einzelhandel und Büromanagement.

Die Abbruchquoten bei den Industrieberufen liegen im Landkreis leicht über dem hessischen Durchschnitt, während sie in den Handwerksberufen leicht darunter liegen. Ausländische Auszubildende brechen am häufigsten bei den Bauberufen, den Berufen der Logistikbranche sowie bei den Metallbauern, Berufskraftfahren und Köchen ihre Ausbildung ab.

Dem zahlenmäßigen Rückgang von Auszubildenden und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel in einigen Ausbildungsberufen gilt es in

den kommenden Jahren aktiv entgegenzuwirken. Mögliches Potential liegt hier, wie bereits im Abschnitt Bildung dargestellt, vor allem auch in der aktiven Förderung des dualen Systems bzw. der gezielten Aufklärung von Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern über die Chancen, die dieses eröffnet.

Eine zusätzliche Herausforderung besteht für die Gruppe der Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund. Die in der Schulbildung sichtbaren Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund setzen sich in der beruflichen Ausbildung und im Berufsleben fort. Gering qualifizierende Schulabschlüsse oder eine abgebrochene Schullaufbahn erschweren die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Der Zensus 2011 zeigte, dass die Kategorie „ohne Abschluss“ bei im Landkreis lebenden Ausländerinnen und Ausländern deutlich häufiger vorkam als bei den anderen Personengruppen. Dies betraf vor allem Menschen mit einer eigenen Migrationserfahrung. Ohne Ausbildung bleiben häufig nur schlecht bezahlte Hilfstätigkeiten oder die Arbeitslosigkeit.

Auch im Jahr 2017 entspricht die Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen immer noch stark den Geschlechterrollen und daran anknüpfenden Stereotypen. Jungen gehen eher in eine technische Ausbildung, wohingegen Mädchen überwiegend eine Ausbildung in sozialen oder kaufmännischen Berufen absolvieren⁶. Mit dem Ziel einer Auflösung dieser Tendenzen einer geschlechtsspezifischen Berufswahl engagiert sich die Kinder- und Jugendförderung und das Büro für Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg aktiv beim jährlich stattfindenden Girls‘ and Boys‘ Day. Zudem bietet sie den Girls‘ Day Parcours, an welchem Mädchen experimentieren, forschen und ihr handwerkliches Geschick erproben können, zum Ausleihen für schulische und außerschulische Projekttag an. Der Parcours findet außerdem Anwendung im Rahmen des Girls‘ and Boys‘ Days.

Ziel ist es, eine an den Fähigkeiten und Fertigkeiten orientierte Berufswahl zu fördern und das unabhängig von geschlechtsspezifischen Erwartungen.

Geflüchtete, die häufig ohne Berufsausbildung oder ohne anerkannten Berufsabschluss einreisen, stellen eine weitere Gruppe dar, die es in den Ausbildungsmarkt zu integrieren gilt. Hier lässt sich beobachten, dass - ähnlich wie bei anderen Jugendlichen mit Migrationshintergrund -

⁶ Im Agenturbereich Darmstadt werden 55 Prozent der weiblichen Ausbildungsstellen nachgefragt aus 10 Berufen: Kauffrau Büromanagement, MFA, Kauffrau Einzelhandel, Verkäuferin, Industriekauffrau, Friseurin, Zahnmed. Fachangestellte, Bankkauffrau, Verwaltungs-Fachangestellte und Gestalterin für visuelles Marketing. Die Berufswünsche junger Männer finden sich zu 41 Prozent in den folgenden 10 Berufen: KFZ-Mechatroniker, Kaufmann im Einzelhandel, Kaufmann Büromanagement, Verkäufer, Industriekaufmann, Mechatroniker, Industriemechaniker, Fachinformatiker – Anwendungsentwicklung, Tischler, Fachlagerist. Nachfrage und Angebot an Ausbildungsstellen stehen nicht im Verhältnis.

Quelle: *Frauen und Männer am Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Jahr 2016, Agentur für Arbeit Darmstadt*

viel zu wenig Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem vorliegen. Auch erkennen sie häufig nicht, warum es sinnvoll ist, mehrere Jahre in einer Berufsausbildung mit geringerem Einkommen zu investieren.

Fazit: Branchen- und berufsspezifische Passungsprobleme lassen darauf schließen, dass Angebote der Betriebe und die Berufswünsche der Jugendlichen nicht ohne Weiteres übereinstimmen. Bei der Wahl des Ausbildungsberufes wenden sich Jugendliche und junge Erwachsene meist den ihnen bekannten und beliebten Berufsfeldern zu. Traditionelle, geschlechtsspezifische Rollenbilder engen das Spektrum so entwickelter Berufswünsche mitunter noch zusätzlich ein. So bleiben zunehmend Ausbildungsplätze vergessener und unbeliebter Berufe, wie Konditor/-in oder Florist/-in, unbesetzt. Zudem ist ein eindeutiger Trend hin zur schulischen Höherqualifizierung und zum Studium erkennbar.

Wir stehen demnach nicht nur vor der Herausforderung, Jugendliche und junge Erwachsene über die Anforderungen der jeweiligen Berufsfelder aufzuklären und unbekanntere Berufe bekannter zu machen, sondern auch, sie hinsichtlich der Vielseitigkeit der Möglichkeiten und Vorteile einer dualen Ausbildung noch besser zu informieren.

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Wie schon weiter vorne beschrieben, wird der Kreis Darmstadt-Dieburg dadurch charakterisiert, dass die Folgen des demografischen Wandels bereits ausgeprägt sind⁷. Dies wird bis zum Jahr 2022 zu einem starken Engpass an Arbeits- und Fachkräften führen.

Ähnlich wie im benachbarten Landkreis Bergstraße wird erwartet, dass mehr als 6.000 Arbeits- und Fachkräfte fehlen werden, was im Vergleich zu Hessen und dem Vergleichskreis Offenbach ein überproportional großes Defizit darstellt.

Dabei werden vor allem in den mittleren und unteren Qualifikationsniveaus Fachkräfte fehlen, während Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss, im Gegensatz zum hessischen Durchschnitt, ausreichend vorhanden sein werden.

Vor allem Experten und Spezialisten, aber auch sogenannte Helfer werden in besonderem Maß benötigt werden.

Der digitale Wandel wird die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen und wird enorme Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen. Dies betrifft Bereiche mit hohen Frauenanteilen als auch mit hohen Männeranteilen (Transport/Logistik; Verwaltung/Büro; Fertigung; Dienstleistungen; Verkauf;

⁷ IWAK, Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg, S. 15f.

Baugewerbe). Trends zeigen sich konkret in der Abnahme der Produktionsberufe und der Zunahme bei den MINT-Berufen.

Die stärkste Expansion zeigt sich bei den personenbezogenen Dienstleistungen. Zum personenbezogenen Dienstleistungsbereich gehören Beherbergung- und Gastronomie, Bildung, Erziehung, Gesundheit und Pflege. Hier finden sich traditionell klassische Frauenarbeitsplätze (Stichwort Feminisierung der Arbeitswelt). Hinzu kommt ein weiterer Trend der Automatisierung von Berufen in den Bereichen Büro, Verwaltung, Warenhandel. Auch dies sind sogenannte klassische Frauenberufe.

Kompetenzen, die in der digitalen Arbeitswelt erforderlich sind bzw. nötig werden, sind Interaktionsfähigkeit, soziale Kompetenz, vernetztes Denken, Lernfähigkeit.

Weiterbildung wird ein lebensbegleitendes Thema. In der betrieblichen Weiterbildung sind Frauen bisher deutlich unterrepräsentiert, dies gilt für alle Branchen. Insbesondere Teilzeit-Beschäftigte nutzen berufliche Weiterbildungsangebote seltener.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur benennt Handlungsansätze:

- Gewinnung und Bindung junger Menschen
- Anwerbe- und Integrationsprozesse von Flüchtlingen und Zugewanderten
- Hebung von bis dato brachliegenden Potenzialen spezifischer Zielgruppen (z.B. Frauen)
- Längerer Verbleib älterer Beschäftigter
- Langfristige Verjüngung der Erwerbsbevölkerung
- Verstärkte kreisübergreifenden Kooperation zum Zwecke der Zielgruppenmobilisierung und -aktivierung

Auch die vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung führt zu fehlenden Fachkräften. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Frauendomäne: 2016 waren 49,1 % Frauen im Agenturbezirk Darmstadt in Teilzeit beschäftigt. Hingegen nur 11,5 % Männer. In der Folge kommt es neben dem „gender pay gap“ im späteren Lebensalter der Frauen auch zu einem „gender pension gap“, was dann Auswirkungen auf die Altersarmut von Frauen hat bzw. haben wird.

Die Teilzeitquote ist im Landkreis Darmstadt-Dieburg deutlich höher als in den benachbarten Kreisen und im hessischen Durchschnitt. In der Erhöhung der Vollzeitquote könnten mögliche Potenziale zur Erschließung für die Fachkräftesicherung liegen. Eine Erhöhung dieser Quote und der Ausbau der Kinderbetreuung im Kreis kann dafür sorgen, dass die Teilzeitquote geringer wird, die Beschäftigungsquote - vor allem die Frauenbeschäftigung - gesteigert werden und dem Arbeitsmarkt dadurch mehr potenzielle Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Im Agenturbezirk Darmstadt waren in 2016 40 % Frauen ausschließlich im Minijob tätig sowie 22,1 % geringfügig im Nebenjob beschäftigt. Bei den Männern waren nur 20,1 % ausschließlich im Minijob und 17,8 % im Nebenjob geringfügig beschäftigt. Auch hier könnte ein Potential zur Fachkräftesicherung liegen.

In den Jahren 2015 und 2016 wurden ca. 2.633 geflüchtete Menschen im Landkreis Darmstadt-Dieburg aufgenommen. Auch bei dieser Gruppe können möglicherweise Potenziale für die zukünftige Sicherung von Fachkräften identifiziert werden. Durch Qualifikations- und Kompetenzerwerb könnten diese Menschen in die Region und den regionalen Arbeitsmarkt integriert werden. Mögliche Ansatzpunkte könnten in jenen Tätigkeitsbereichen gesehen werden, in denen es laut Prognose an Menschen ohne Berufsausbildung fehlen wird. Diese Tätigkeiten könnten einen ersten Schritt für die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe darstellen.

Die Arbeitslosenzahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg hatten in den letzten Jahren insgesamt eine sinkende Tendenz. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass sich diese positive Entwicklung vor allem auf Deutsche bezieht (vergleiche Abbildung 6 im Anhang). Vor allem im Rechtskreis des SGB II wuchs der Ausländeranteil sehr stark, ein Anstieg, der vor allem durch die steigende Zahl von abgeschlossenen Asylverfahren verursacht wurde. Auch der Anteil an ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag unter den Nichtdeutschen erheblich höher.

Für viele aus dem Ausland zugewanderte Personen bestehen Hindernisse für die berufliche Eingliederung. Die im Heimatland erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen entsprechen oftmals nicht den deutschen Anforderungen und dem erwarteten technologischen Standard. Erlangte berufliche Abschlüsse werden häufig in Deutschland nicht anerkannt und oftmals verlieren Vorbildung und Arbeitserfahrung aus dem Herkunftsland durch die Migration an Wert. Hinzu kommt die Sprachbarriere. Informationsdefizite und der Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Netzwerken bedingen ebenfalls die höhere Erwerbslosenquote.

Das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko unter Menschen mit Migrationshintergrund ist aber auch ihrer ungünstigen Lage auf dem Arbeitsmarkt geschuldet, also ihrem überproportionalen Beschäftigtenanteil in Berufen und Wirtschaftszweigen, die von Konjunkturerinbrüchen und Umstrukturierungen besonders betroffen sind.

Fazit: Für den Landkreis Darmstadt-Dieburg wird bis 2022 ein vergleichsweise hohes relatives und absolutes Arbeits- und Fachkräftedefizit prognostiziert. Dieses wird vor allem in den mittleren und unteren Qualifikationsniveaus erwartet, wohingegen Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss ausreichend zur Verfügung stehen werden. Experten und Spezialisten werden gebraucht werden, aber auch Fachkräfte und Helfer. Es wird darauf ankommen, sowohl junge Menschen zu gewinnen und zu binden, als auch Flüchtlinge und Zugewanderte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für erwerbstätige Frauen und Männer, die sich in der Familienphase befinden, sowie die Erhöhung der Teilzeitquoten sind ebenfalls wichtige Ziele, wenn es um das Thema Fachkräfte und Arbeitskräftesicherung in der Region geht. Da die Auspendlerquote im Landkreis hoch ist, sollte es hier Ziel sein, im Kreis ansässige Personen durch attraktive Arbeitsplätze und bessere Perspektiven zu halten und somit zur Deckung des Fachkräftebedarfs beizutragen.

Ziele

Oberziele

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Ausgangslage verfolgt die Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik im Landkreis Darmstadt-Dieburg langfristig die folgenden drei Oberziele:

- **Eigenständige Existenzsicherung für alle Menschen**

Alle Menschen, die im Landkreis Darmstadt-Dieburg leben, sollen darin gefördert werden, eine eigenständige Existenz zu führen. Dabei werden sie in ihrer Individualität wahrgenommen und Unterschiedlichkeiten werden als normal angesehen (Inklusiver Ansatz). Alleinerziehende werden mit ihrer spezifischen Situation wahrgenommen und unterstützt.

Um dieses Ziel zu erreichen, erhalten sie entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen Förderung und Unterstützung. Dabei ist es wichtig, dass Angebote und auch Maßnahmeplanung ressort- und fachbereichsübergreifend arbeiten. Nur wenn es gelingt, vernetzt gemeinsam Lösungen zu entwickeln, kann dieses Ziel erreicht werden.

- **Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung**

Auch im Landkreis ist es notwendig, die zunehmende Sicherung von Fachkräften in den Blick zu nehmen. Um langfristig und effektiv die Strategie umzusetzen, ist es entscheidend, fachübergreifend zu denken. Nur wenn alle, die mit den Themen Qualifizierung, Weiterbildung, Übergänge und Integration in den Arbeitsmarkt zu tun haben, diese Strategie ständig im Blick haben und wissen, was andere tun, kann es gelingen, die Ziele zu erreichen. Eine enge Zusammenarbeit mit Betrieben, Kammern und anderen Akteuren am Arbeitsmarkt ist von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie. Die Arbeit in Netzwerken - intern und extern - ist eine der wichtigen Gelingens-Bedingungen.

- **Standortentwicklung**

Die Umsetzung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ist auch Standortentwicklung. Wenn Menschen den Landkreis als attraktiven Wohn- und Arbeitsort wahrnehmen, werden sie zu- bzw. nicht wegziehen. Wenn qualifizierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region verfügbar sind, wird sie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber attraktiv bleiben. So kann es gelingen, den Standort zu sichern und gleichzeitig langfristig auszubauen. Dabei müssen neben den Themen Arbeitsmarkt und Ausbildung weitere Themenfelder wie Wohnen, Infrastruktur, Bildungs- und Kinderbetreuungsangebote in den Blick genommen werden.

Strategische Ziele

Keines der formulierten Oberziele lässt sich durch vereinzelte Maßnahmen oder in der Zuständigkeit allein eines Arbeitsmarktakteurs erreichen. Stattdessen bedarf es der engen und koordinierten Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure, Fachbereiche und Ressorts.

Die für den Zeitraum 2019 - 2021 gesetzten strategischen Ziele (S1-S5; siehe Abbildung 11 im Anhang) zeigen diese gemeinsame Verantwortlichkeit deutlich auf und werden im Folgenden näher erläutert.

○ **Ausbildungsreife als Qualifikation für den Berufseinstieg fördern (S1)**

Nicht alle Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule mit den für die Aufnahme einer Berufsausbildung erforderlichen Voraussetzungen. Gleichzeitig können viele der für die Ausbildungsreife notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten schon während der Schulzeit auch außerhalb der Schule, etwa durch Angebote im Bereich der Kinder- und Jugendförderung erlangt und gezielt gefördert werden. Entsprechende Angebote sollten insbesondere die Bedarfe derjenigen Gruppen aufgreifen, die bislang im Bildungssystem benachteiligt sind. Es geht also um Maßnahmen, die vor allem gleichberechtigte Teilhabe fördern, Ausgrenzung bekämpfen und die Familien einbeziehen.

Junge Menschen mit Migrationshintergrund tun sich schwerer als deutsche Jugendliche, wenn es um den Übergang in die Ausbildung geht. Viele von ihnen verbringen einige Zeit in vorbereitenden Maßnahmen. Es ist wichtig, den spezifischen Benachteiligungen, mit denen sie sich konfrontiert sehen, entgegenzuwirken.

Handlungsansätze:

- Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge ausbauen
- Berufsorientierung in Schule und im außerschulischen Bereich (OloV)
- Stärkung der dualen Ausbildung durch mehr Informationen und Einbezug der Eltern (OloV)
- Enge Kontakte zu Arbeitgebern und Ehrenamtlichen zur Vermittlung von Praktikumsplätzen
- Modulare Qualifizierungsangebote
- Anerkennung non-formal erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Begleitung und Unterstützung für Auszubildende und Betriebe während der Ausbildung
- Integrierte Sprachförderung während Ausbildung und Praktikum
- Enge Kooperationen mit Schulen im Übergang Schule-Beruf

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: Jugendamt, Prävention und Bildung (Kinder- und Jugendförderung), Büro für Chancengleichheit, Büro für Migration und Inklusion, Kreisagentur für Beschäftigung, Soziales, Pflege und Senioren, Zuwanderung und Flüchtlinge

Externe Partner: Betriebe, Ehrenamtliche, Kommunale Kinder- und Jugendförderungen, Agentur für Arbeit, OloV-Steuerungsgruppe, Schulen, Staatliches Schulamt, Kammern und Arbeitsgeberverbände, Hochschulen

○ **Lebenslanges Lernen und Weiterbildung fördern (S2)**

In einer Informationsgesellschaft, die durch verschiedene Faktoren einem fortwährenden Wandel unterworfen ist, gilt lebenslanges Lernen als Strategie, sich diesen gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen zu stellen. Kontinuierliche Weiterbildung und passgenaue Qualifizierungsangebote führen zu gut ausgebildeten Fachkräften und tragen mit dazu bei, die Ansiedelung von Firmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und Institutionen zu fördern. Vielfältige Bildungsangebote sind ein Standortfaktor, der die Wirtschaftskraft der Region stärkt.

Bildung fördert Selbstwirksamkeit und Kompetenzerwerb und ermöglicht damit die individuelle Autonomieentwicklung. Es gibt ein Grundrecht auf Bildungsgerechtigkeit (Art. 3 GG). Zudem ist lebenslanges Lernen ein grundlegendes Konzept im Rahmen der bildungspolitischen Diskussion in Deutschland und zentraler Leitgedanke der bildungspolitischen Reformidee der EU. Ziel ist es, Menschen zu befähigen, während der gesamten Lebensspanne zu lernen, und zwar formal, non-formal und informell. Das schließt alle Lebensbereiche - berufliche wie private - mit ein. Weiterbildung erstreckt sich dabei über eine große Spanne, sie kann bereits im Schulalter einsetzen und bis ins hohe Alter anhalten.

Für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sind verschiedene Schlüsselkompetenzen Voraussetzung. Grundbildungsdefizite können verschiedene Bereiche in unterschiedlichem Ausmaß betreffen, wie z.B. unzureichende Literalität und Rechenfähigkeit, nicht ausreichende Grundfähigkeiten im Bereich IT, fehlende Bildung im Bereich Gesundheit oder Englisch sowie mangelnde politische Grundbildung.

Handlungsansätze:

- Unterstützung durch individuelle berufliche Weiterbildung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Kooperatives und trägerunabhängiges Beratungssystem (Hessen-campus)
- Weiterbildungen für Beraterinnen und Berater
- Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen auch für Erwachsene
- Ausbau der Bildungsberatung

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: VHS, Kreisagentur für Beschäftigung, Zuwanderung und Flüchtlinge, Büro für Chancengleichheit, Büro für Migration und Inklusion, Soziales, Pflege und Senioren

Externe Partner: Bildungsträger, Berufsschulen, Betriebe, Agentur für Arbeit, Hochschulen

○ **Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen (S3)**

Der Wiedereinstieg in den Beruf betrifft vor allem Frauen nach der Familienphase und Menschen, die aus anderen Gründen (z.B. Krankheit) längere Zeit nicht mehr in ihrem Beruf gearbeitet haben.

Ziel ist es, dass erwerbslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen eine optimale Versorgung mit Beratungs- und Qualifizierungsangeboten vorfinden. So soll gewährleistet werden, dass Frauen ihre Potentiale entfalten können und Betriebe mehr Fachkräfte in der Region finden.

Die durchschnittliche Berufsunterbrechung bei der Gruppe der Berufsrückkehrerinnen liegt bei ca. 4 Jahren. Gleichzeitig gibt es Frauen, die bis 10 und mehr Jahre die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Die Dauer des Wiedereinstieg-Prozesses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis liegt bei 1 – 1,5 Jahren. Ihre Altersstruktur liegt zwischen 35 und 50 Jahren.

Alleinerziehende stellen in diesem Zusammenhang eine weitere Gruppe dar, bei denen es besondere Anstrengungen zu unternehmen gilt, um eine langfristige und nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu erreichen

Aber auch Menschen, die für längere Zeit nicht mehr in ihrem erlernten oder ausgeübten Beruf gearbeitet haben brauchen Unterstützung beim Wiedereinstieg. Dies kann Umschulungen ebenso bedeuten wie passgenaue Nachqualifizierungen.

Handlungsansätze:

- Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen – auch wenn sie nicht im SGB II der SGB III Bezug stehen inkl. individuelles Coaching
- Umschulungsangebote – auch in Teilzeit
- Teilzeitausbildungsangebote
- Ausbau der Kindertagesbetreuung bis in die weiterführende Schule
- Frühzeitige Ansprache von Frauen in Bedarfsgemeinschaften

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: VHS, Kreisagentur für Beschäftigung, Zuwanderung und Flüchtlinge, Büro für Chancengleichheit, Büro für Migration und Inklusion, Jugendamt

Externe Partner: Bildungsträger, Betriebe, Schulen, Städte und Gemeinden

○ **Quereinstieg in den Beruf ermöglichen (S4)**

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt stellt für zugewanderte Menschen eine große Herausforderung dar. Sie verfügen oft nicht über formale bzw. in Deutschland anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse oder können im

erlernten Beruf nicht weiter arbeiten. Dies betrifft auch Personen, die schon lange in Deutschland leben, aber deren Arbeitsplätze im niedrig qualifizierten Sektor zunehmend verschwinden. Zusätzlich zu diesen Hürden beim Arbeitsmarktzugang lässt Zuwanderung Lücken in den Regelsystemen deutlicher zutage treten. Hier sind unterschiedliche Unterstützungsangebote notwendig.

Handlungsfelder:

- Verbesserte Anerkennung mitgebrachter, auch informell erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Nach- und Weiterqualifizierungsangebote im Sinne lebenslangen Lernens, auch berufsbegleitend, modular, Möglichkeiten zur Umschulung, nachholende Schulabschlüsse
- Nutzung der Ergebnisse des Profiling (WIR-Fallmanager und KfB) und Verbesserung des Schnittstellenmanagements
- Sensibilisierung bei den Zugewanderten für die Notwendigkeit von (Nach-)Qualifizierung
- Berücksichtigung von Wohnverhältnissen und Überwindung von Mobilitätshindernissen
- Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um beiden Elternteilen die Möglichkeit zum Spracherwerb und zum Einstieg auf den Arbeitsmarkt zu eröffnen
- Gezielte Förderung von Frauen in Bezug auf deutschen Spracherwerb und Zugänge zum Arbeitsmarkt
- Fortsetzung und Ausbau der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, vor allem im Bereich der Flüchtlingshilfe
- Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: Kreisagentur für Beschäftigung, Zuwanderung und Flüchtlinge, VHS, Büro für Migration und Inklusion

Extern Partner: Ehrenamtliche, Migrantenselbstorganisationen, Städte und Gemeinden

○ **Vernetzung mit regionalen Arbeitgebern ausbauen (S5)**

Neben dem Arbeitgeberservice der Kreisagentur, der Jugendhilfe und des Fachbereichs, der für die Versorgung und Begleitung von Asylsuchenden zuständig ist, agieren auch der Fachbereich Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung im direkten Kontakt mit Unternehmen. Bestehende Netzwerke wurden bisher traditionell von den Fachbereichen separat gepflegt. Zur Nutzung von Synergie-Effekten wird zukünftig der Austausch stärker gepflegt werden.

Der Wunsch nach passenden Fachkräften auf Seiten der Betriebe, nach Sicherung von Beschäftigung sowie positiver Standortentwicklung seitens der Landkreis-Dezernate bringt für alle Beteiligten einen gewissen Veränderungsdruck mit sich. Dieser sollte positiv wahrgenommen werden.

Handlungsfelder:

- Bestehende Kontakte der beteiligten Dezernate (z.B. bei öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen) ausbauen
- Aufbau einer Datenbank zur gemeinsamen Nutzung von Kontakten und zur Sicherstellung von Synergieeffekten
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Kammern und Arbeitgeberverbänden

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: Kreisagentur für Beschäftigung, Regional- und Standortentwicklung, Prävention und Bildung, Zuwanderung und Flüchtlinge, Prävention und Bildung

Externe Partner: Betriebe, Kommunale Gewerbevereine, Kammern und Unternehmerverbände

Teilziele

Zum gemeinsamen Erreichen der strategischen Ziele bedarf es einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, die sich den folgenden Teilzielen (T1-T7; siehe Abbildung 12 im Anhang) zuordnen lassen.

- **Berufsorientierung fördern (T1)**

Nicht nur allgemeinbildende Schulen, auch Gymnasien müssen die Anstrengungen hinsichtlich der Berufsorientierung intensivieren und sich dahingehend öffnen.

Hinsichtlich des bestehenden geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens gilt es das Ziel zu erreichen, eine an den Fähigkeiten und Fertigkeiten orientierte Berufswahl von jungen Frauen und Männern zu fördern und das unabhängig von geschlechtsspezifischen Erwartungen.

Zudem müssen junge Geflüchtete und andere Quereinsteigende über das Berufsbildungssystem informiert werden und es muss gelingen, sie von der Notwendigkeit einer qualifizierten Ausbildung zu überzeugen. Dies wird erhebliche Anstrengungen und innovative Ansätze erfordern. Das bestehende Angebot ZiB (Zukunft im Blick) kann hier ausgebaut werden. Aktive aus Migrantenselbstorganisationen werden zu Bildungsbeauftragten qualifiziert und beraten Jugendliche und ihre Eltern in den jeweiligen Communities, ein Ansatz, der auch für Geflüchtete genutzt werden kann.

Im Rahmen der OloV Strategie des Landkreises Darmstadt-Dieburg wird im Übergang Schule-Beruf intensiv am Thema Berufsorientierung gearbeitet. Studien- und Berufsorientierung wird an allen Schulen mit und ohne gymnasialem Bildungsgang mit fächerübergreifenden BSO-Curricula und flächendeckenden Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt. Dabei liegt ein Schwerpunkt in der Stärkung des dualen Systems. Zudem werden Eltern in den Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder aktiv eingebunden (Bsp.: Ausbildungsmessen, Elterninfoabend Berufswahl). Für Lehrkräfte bietet der Landkreis Schulungen zu Kompetenzfeststellungsverfahren an (hamet2 und hamet BOP).

Studienabbrecherinnen und –abbrecher aus den umliegenden Hochschulen stellen eine weitere Zielgruppe in diesem Zusammenhang dar. Sie sollten in der Zukunft stärker in den Blick genommen werden und über die Möglichkeiten einer Ausbildung informiert und dafür gewonnen werden.

Die bestehenden Angebote zur Berufsorientierung nicht nur am Übergang Schule-Beruf, sondern beispielsweise auch im Bereich der Bildungsberatung für Erwachsene werden weiterentwickelt. Transparenz über Angebote im Übergang Schule-Beruf wird hergestellt. Die so verbesserte Berufsorientierung fördert die Ausbildungsreife, minimiert Abbruchquoten und verbessert die Chancen von Quer- und

Wiedereinsteigenden.

Das Teilziel Berufsorientierung dient damit dem Erreichen der Strategischen Ziele S1, S3 und S4.

○ **Alphabetisierung und Sprachförderung ermöglichen (T2)**

Alphabetisierung und Sprachförderung sind zentrale Voraussetzungen für weitere Bildungsschritte und den Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch im Rahmen des Projektes mit der Bertelsmann Stiftung wurden bei den erarbeiteten Jahreszielen „Sprachkurse für Alle“ mit der höchsten Punktzahl priorisiert. Dort wurde auch das Thema „Sprachkurse mit Kinderbetreuung“ als dringlich bewertet.

Aus der Vielfalt unterschiedlicher Bildungsbiographien der im Landkreis lebenden Menschen ergibt sich eine ausgesprochen heterogene Bedarfslage, deren Komplexität durch die räumliche Verteilung einzelner Zielgruppen über den Flächenlandkreis Darmstadt-Dieburg noch zusätzlich erhöht wird. Um dieser Bedarfslage gerecht zu werden, müssen innovative Formate entwickelt und umgesetzt werden.

Insbesondere für lernungeübte Menschen wird der Zweitspracherwerb nur langfristig zu erreichen sein. Um auch dieser Gruppe einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, bedarf es auch der Weiterentwicklung berufsbegleitender Sprachfördermaßnahmen.

Die entwickelte Maßnahme InteA-Plus, die junge Quereinsteigende nach dem Besuch von InteA-Klassen eine Sprachförderung, kombiniert mit Berufsorientierung und hohen Praxisanteilen, greift die Erkenntnis auf, dass Sprachvermittlung in einer verschulten Form allein nicht bei Allen zielführend ist. Ähnliche Angebote müssen neuentwickelt und -gedacht werden, um langfristig auch bei denen Erfolge zu erzielen, die wenig lerngewohnt sind.

Bestehende Angebote zur Alphabetisierung und Sprachförderung werden weiter bedarfsgerecht ausgebaut und flexibilisiert.

Insbesondere für Lernungeübte soll der Spracherwerb als langfristiger Prozess begleitend zur Aufnahme einer Beschäftigung ermöglicht werden.

Das Teilziel T2 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S1, S2 und S4.

- **Qualifizierung und Nachqualifizierung ausbauen und innovative Ansätze entwickeln (T3)**

Qualifizierung und Nachqualifizierung werden im Hinblick auf Quereinstieg und Wiedereinstieg in den Beruf immer wichtiger. Angebote müssen an den Ressourcen und Vorerfahrungen der Menschen ansetzen. Gerade auch im Hinblick auf den Quereinstieg von Migrantinnen und Migranten sind ganz neue Ideen gefragt. Modulare Nachqualifizierungen je nach mitgebrachten Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen entwickelt werden, die einen qualifizierten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Dazu bilden die Ergebnisse des Profiling, das durch den WIR-Fallmanager beim Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge und durch die Kreisagentur für Beschäftigung durchgeführt wird, eine wichtige Grundlage.

Hierzu ist auch ein guter Kontakt zu den Arbeitgebern in der Region wichtig. Gemeinsam können passgenaue Bausteine entwickelt werden, die vorhandenen Qualifikationen und die Bedarfe berücksichtigen.

Innovative Angebote zur Qualifizierung und Nachqualifizierung, die sich an den Bedarfen von Quer- und Wiedereinsteigenden orientieren, werden entwickelt, erprobt und evaluiert.

Das Teilziel T3 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S1, S2, S3, S4 und S5.

- **Sozialraum- und Ressourcenorientierung umsetzen (T4)**

Sozialraum- und Ressourcenorientierung als Haltung und Perspektive beinhaltet insbesondere eine Vorstellung davon, wie die vielfältigen Potentiale und Ressourcen der Menschen erkannt und für die Gesellschaft genutzt, wie sozialer Zusammenhalt und Solidarität nachhaltig unterstützt werden können. Bei der Planung von Maßnahmen muss immer auch geprüft werden, ob und inwiefern sozialräumliche Begebenheiten und eine Orientierung an der Heterogenität der Teilnehmenden und deren Ressourcen im Konzept berücksichtigt sind.

Wenn es um Arbeitsmarktzugang und Zugang zu Ausbildungsplätzen geht, dann ist es wichtig, dass die Menschen genau in den Blick genommen werden. An ihren Kompetenzen anzusetzen, ihre mitgebrachten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu kennen und regionale Erfordernisse und Angebote zusammenzubringen ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Die Menschen erfahren in ihrem konkreten Umfeld Unterstützung, ihre Lebensqualität und Lebenssituation zu verbessern, sich für den Zusammenhalt untereinander

zu engagieren und so ihren Sozialraum zu einem lebenswerten Ort zu entwickeln. Sozialraumorientierung verhilft Menschen dazu, ihr Recht auf selbstbestimmte Teilhabe einzulösen.

Gerade die bestehenden Regionalprojekte (siehe hierzu Abbildung 10) haben gezeigt, wie erfolgversprechend ein solcher Ansatz ist. Unter Einbeziehung der regionalen Akteure und der regionalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes schaffen die Projektleiter ein Angebot, welches für alle Seiten einen Mehrwert hat. Bei den teilnehmenden Personen steht neben der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Integration in den Arbeitsmarkt die soziale Stabilisierung und gesellschaftliche Teilhabe im Vordergrund.

Die Orientierung an sozialräumlichen Strukturen und das Wissen um die Heterogenität der Teilnehmenden in Hinblick auf Fähigkeiten, Fertigkeiten und persönliche Ressourcen werden als zentrale Kriterien in der Maßnahme Planung verankert.

Das Teilziel T4 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S2, S3, S4 und S5.

- **Enge Kontakte zu lokalen Arbeitgeber/innen stärken (T5)**

Insbesondere der sich ankündigende Fachkräftemangel wird gute Gelegenheiten bieten, Gespräche aufzunehmen und gemeinsame Kontakte zu den regionalen Arbeitgebern zu pflegen. Die Vernetzung aller beteiligten Akteure der Arbeitsmarktstrategie wird dadurch engmaschiger werden.

Durch die verstärkte Einbindung des Fachbereiches Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung sollen Betriebe erreicht werden, die bisher nicht erreicht wurden. So kann es gelingen sie zu sensibilisieren und auf bestehende Angebote aufmerksam zu machen.

Die bereits bestehenden Kontakte zu Betrieben sollen im Landkreis besser abgestimmt werden, hierzu soll geprüft werden, ob eine gemeinsame Datenbank innerhalb der Kreisverwaltung aufgebaut wird.

Kontakte zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern werden gemeinsam weiterentwickelt. Hierbei wird den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Bandbreite möglicher Kooperationen etwa in Hinblick auf Berufsorientierung und Nachqualifizierung, aber auch auf den unterstützten Quer- oder Wiedereinstieg gezielt verdeutlicht.

Das Teilziel T5 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S1, S2, S3, S4 und S5.

- **Gesundheitskompetenz fördern (T6)**

Eine aktive Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen wird für die Aufgabenwahrnehmung und die Zielerreichung in Jobcentern immer bedeutsamer. Wie wissenschaftliche Studien und der Gesundheitsreport der BKK belegen, ist der Gesundheitszustand vieler Arbeitsloser deutlich schlechter als der von Beschäftigten und verschlechtert sich bei anhaltender Arbeitslosigkeit stetig weiter. Langzeitarbeitslosigkeit macht krank.

Im Zuständigkeitsbereich der Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg sind aktuell 61,2 % der Kundinnen und Kunden Langzeitleistungsbeziehende, d.h. sie haben in den zurückliegenden 24 Monaten mindestens 21 Monate Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II erhalten. Ca. 60 % der Langzeitleistungsbeziehenden sind bereits länger als 4 Jahre im Leistungsbezug!

Verschiedene Untersuchungen auf Bundesebene belegen, dass wenigstens 35 % aller Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Altersbereich 15 – 67) gesundheitliche Einschränkungen sowohl im psychischen als auch im somatischen Bereich aufweisen, oft in Kombination mit Suchterkrankungen.

Nach Einschätzung des Fallmanagements der Kreisagentur für Beschäftigung nimmt die Zahl stetig zu.

Ein schlechter Gesundheitszustand verringert die Vermittlungsfähigkeit und führt zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit. Gleichzeitig fehlt einem Großteil der Leistungsbeziehenden die Einsicht in die Notwendigkeit und die Motivation, aktiv etwas für die eigene Gesundheit zu tun.

Gesundheitsförderung kann angesichts der geschilderten Ausgangslage in der fachlichen Arbeit des Kommunalen Jobcenters kein Randthema mehr sein, sie muss künftig als Teil des Integrationsprozesses in Ausbildung oder Arbeit verstanden werden.

Gesundheitsförderung und die Erweiterung von Gesundheitskompetenz werden als Bestandteil künftiger Maßnahmen mitgedacht und aktiv gefördert.

Das Teilziel T6 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S2, S3 und S4.

- **Unterstützte Existenzsicherung aktiv im Blick behalten (T7)**

Auch in Zukunft wird es Menschen geben, die langfristig bei der Existenzsicherung auf Unterstützung angewiesen sein werden. Es handelt sich auch hier um eine sehr heterogene Personengruppe, da sehr unterschiedliche persönliche Lebenslagen zu der Unterstützungssituation führen

können. Diese Menschen gilt es aktiv zu fördern. Hier liegt eine weitere Chance, Fachkräfte und Helfer für die Betriebe im Landkreis zu finden.

Im Bereich der Existenzsicherung soll soziale Teilhabe gezielt gefördert werden. Die damit verbundene Anerkennung und der Zugewinn an Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen fördern Selbstwert und Motivation als wichtige Schlüssel zur Aufnahme von Arbeitsgelegenheiten oder unterstützter Beschäftigung. Zur Sicherung des Fachkräftemangels gilt es diese Gruppe zu aktiv in den Blick zu nehmen.

Das Teilziel T7 dient damit insbesondere dem Strategischen Ziel S2.

Quellen

- IHK Darmstadt, Gemeindesteckbrief Landkreis Darmstadt-Dieburg
- Darmstadt-Dieburg „Statistik kompakt“ (Zugriff unter <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/veroeffentlichungen.html>)
- Darmstadt-Dieburg Statistische Berichte „Wirtschaft und Erwerbstätigkeit“ (Zugriff unter <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/wirtschaft-und-erwerbstaetigkeit.html>)
- Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
- IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2022, Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg
- IWAK, Landkreis Darmstadt-Dieburg, Strukturdaten, Bevölkerung, Arbeitslosigkeit und Grundsicherung
- Hessisches Statistisches Landesamt, Statistische Bericht, Bevölkerung in Hessen 2060, Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Hessen bis 2030
- Leitfaden des Kommunalen Jobcenters des Landkreises Darmstadt-Dieburg für die dezentrale Zielplanung 2018
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung: Hessischer Mittelstandsbericht, Wiesbaden, 2016
- Hessisches Statistisches Landesamt, Unternehmen und Betriebe in Hessen, Wiesbaden, Februar 2018
- Hessisches Statistisches Landesamt, Statistische Berichte „Gewerbeanzeigen in Hessen im Jahr 2016“, Wiesbaden, April 2017
- Hessisches Statistisches Landesamt, Gründungsmonitor Hessen 2015, Wiesbaden 2016
- KfW-Research „KfW-Gründungsmonitor 2017“, Frankfurt, Mai 2017
- Darmstadt-Dieburg Statistik konkret, Herausforderungen für eine nachhaltige Kreisentwicklung, Band 5, Menschen aus Einwandererfamilien
- Prognos AG, Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung, Wohnraumbedarf in Deutschland und den Regionalen Wohnungsmärkten, Endbericht, 2017

Anhang

Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis 1990-2015

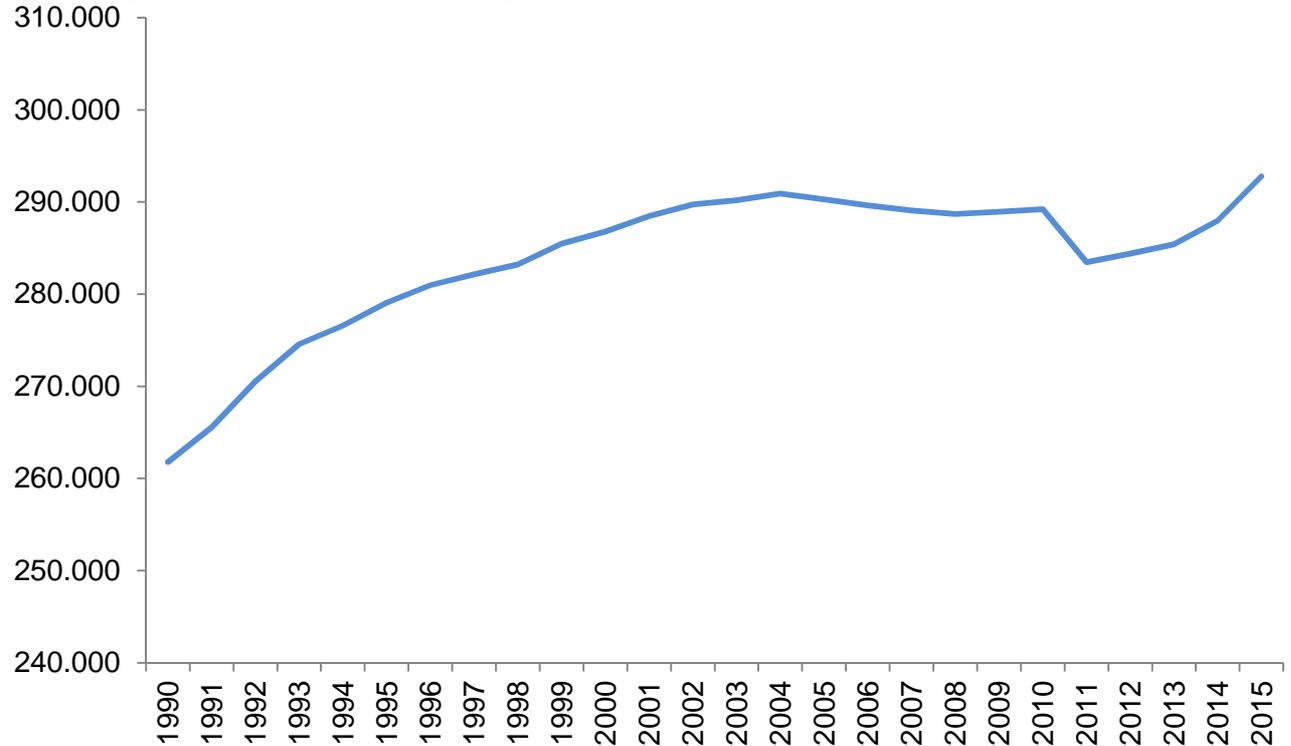


Abbildung 2: Wanderungssalden der Deutschen und der Nichtdeutschen im Landkreis

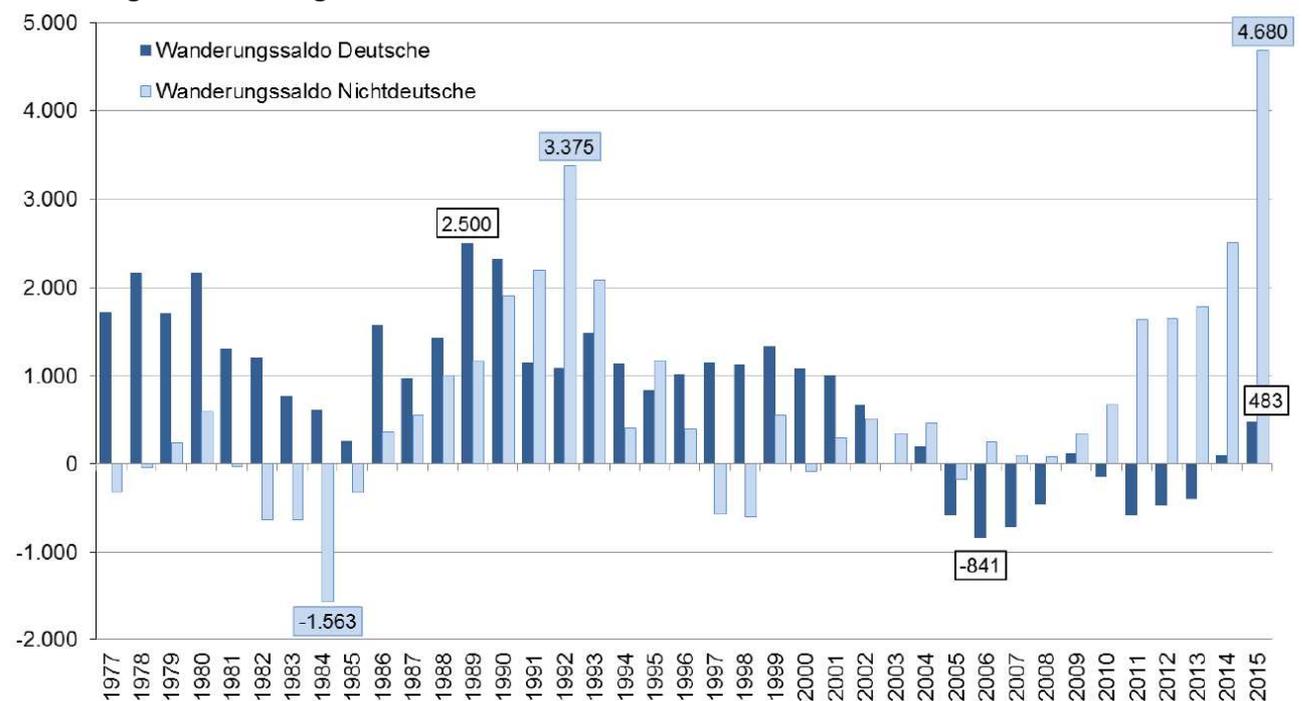


Abbildung 3: Altersstruktur der Bevölkerung im Landkreis 1990 und 2015

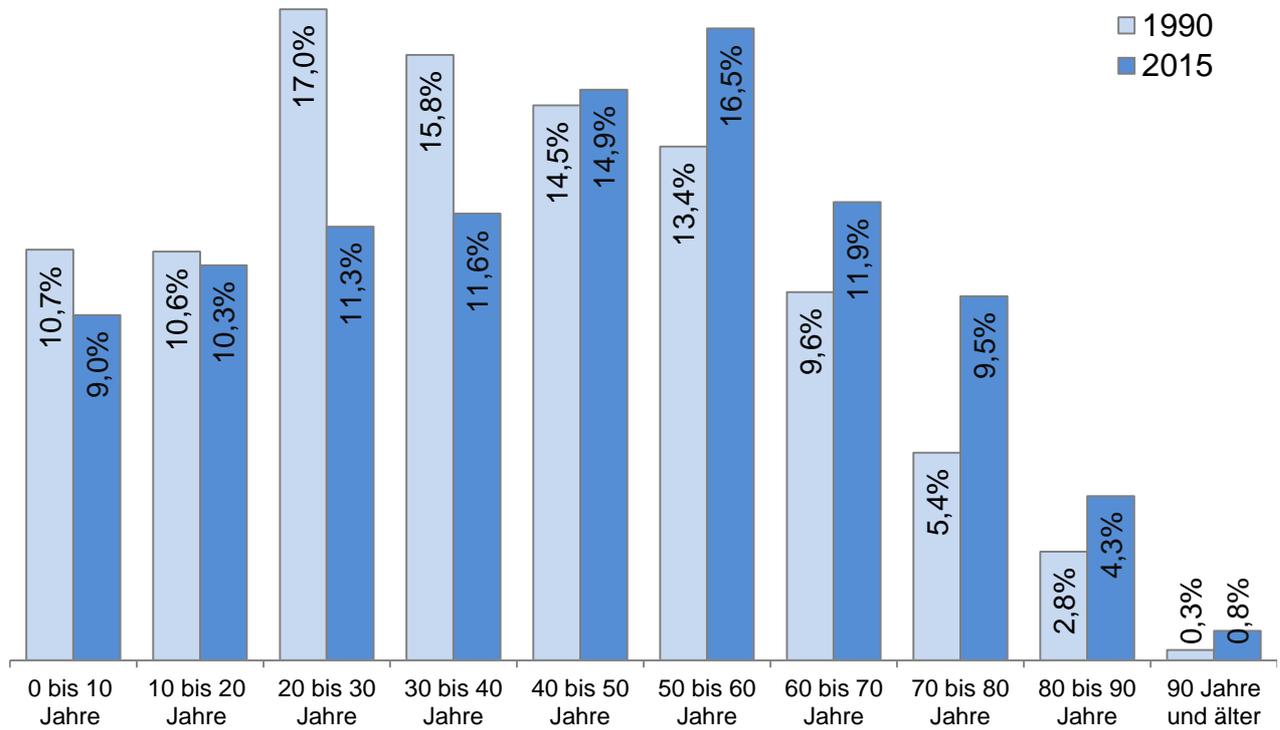
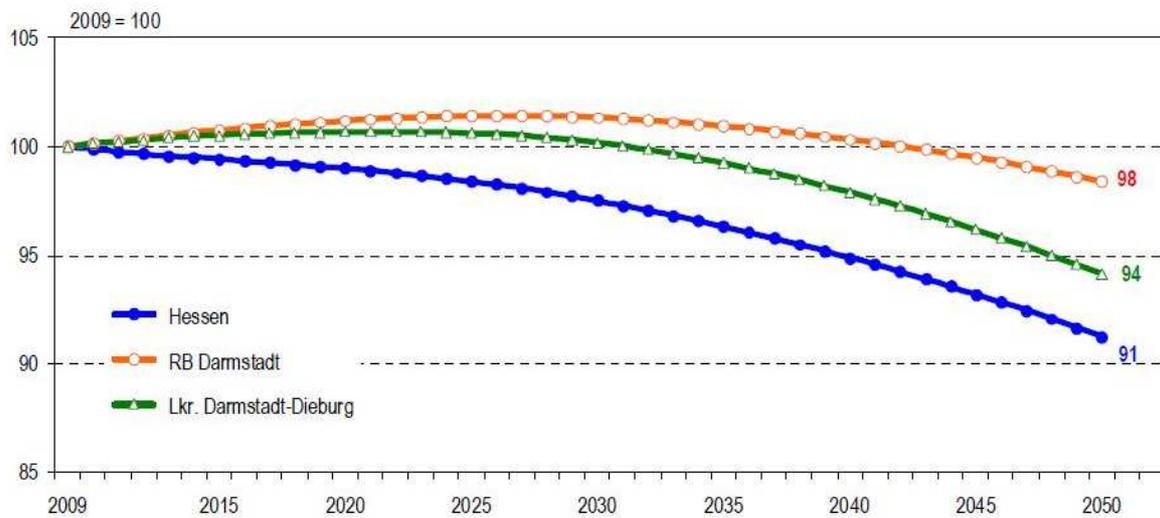
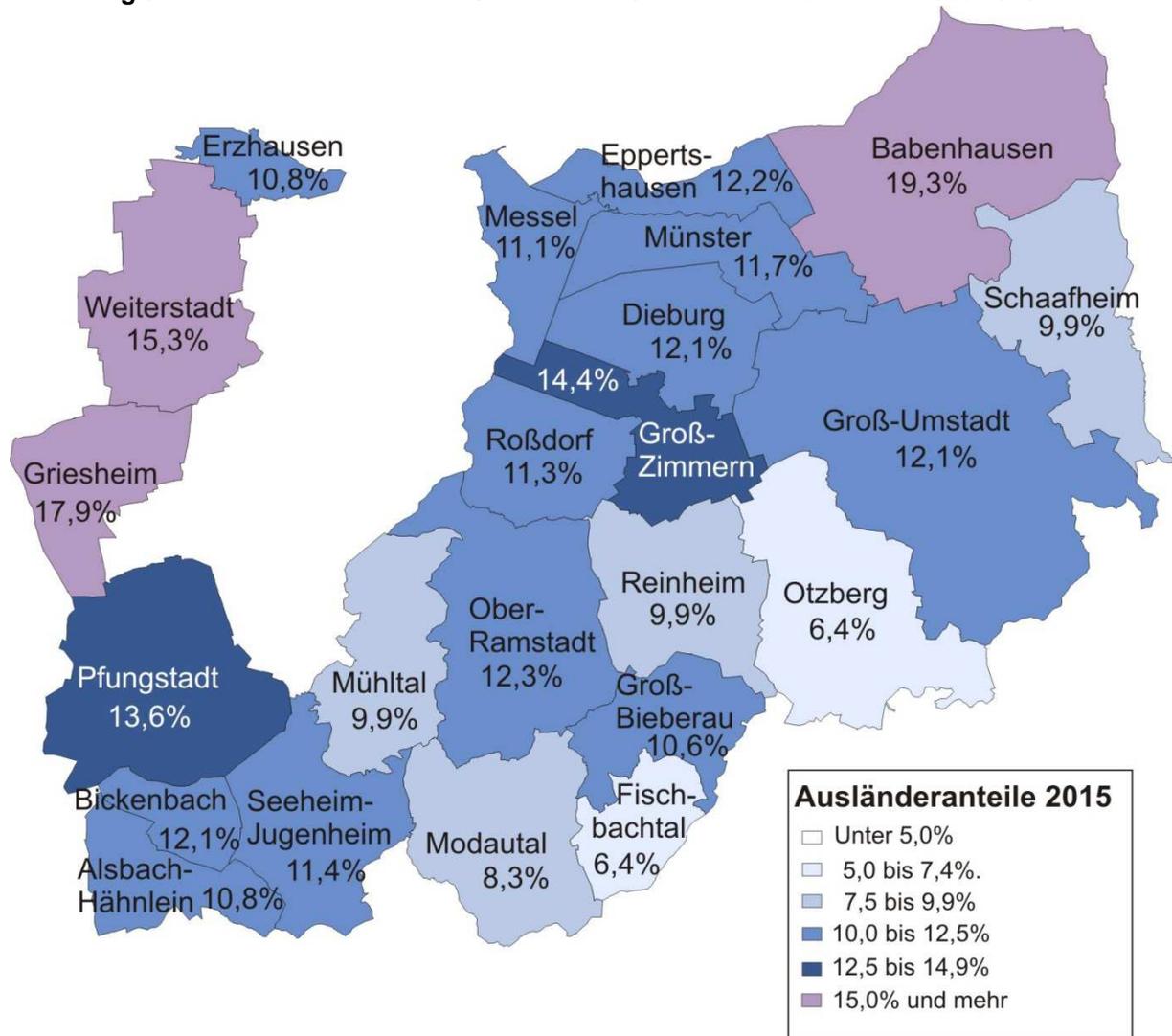


Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung von 2009 bis 20150 im Regionalvergleich (2009=100)



Strukturdaten Migration

Abbildung 5: Ausländeranteile in den Städten und Gemeinden des Landkreises 2015



Kartengrundlage: Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation

Strukturdaten Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Abbildung 6: Arbeitslosenzahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg nach Nationalität und Rechtskreisen

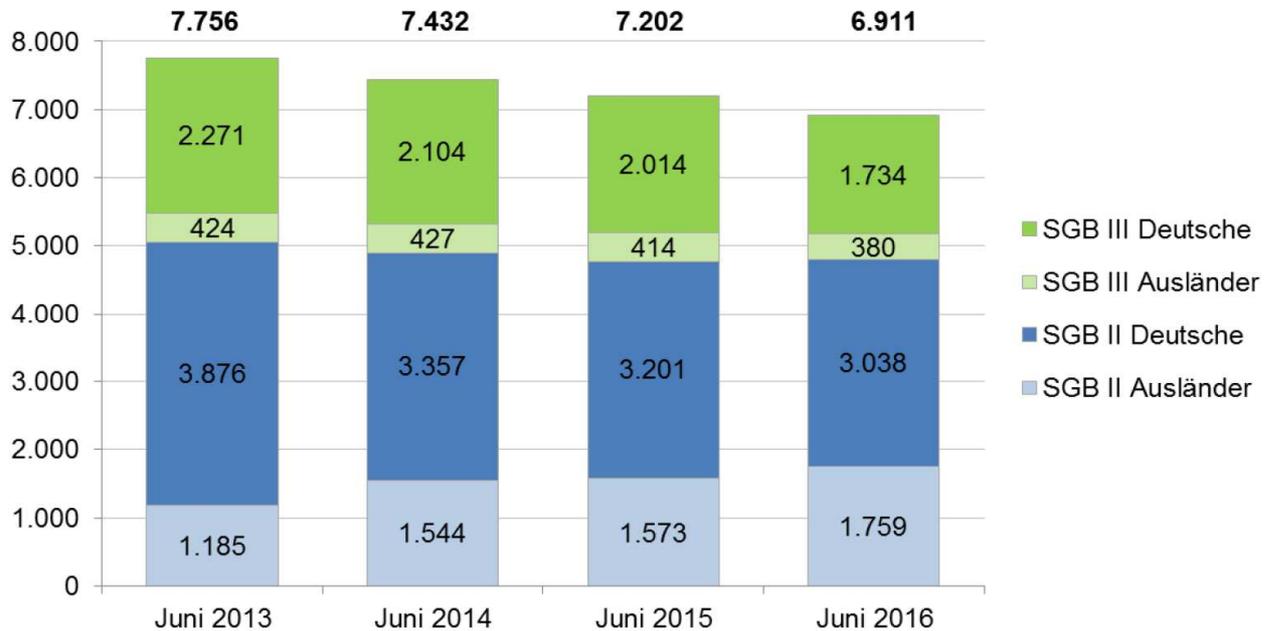


Abbildung 7: Stellenentwicklung in Darmstadt-Dieburg

Stellenentwicklung in Darmstadt-Dieburg

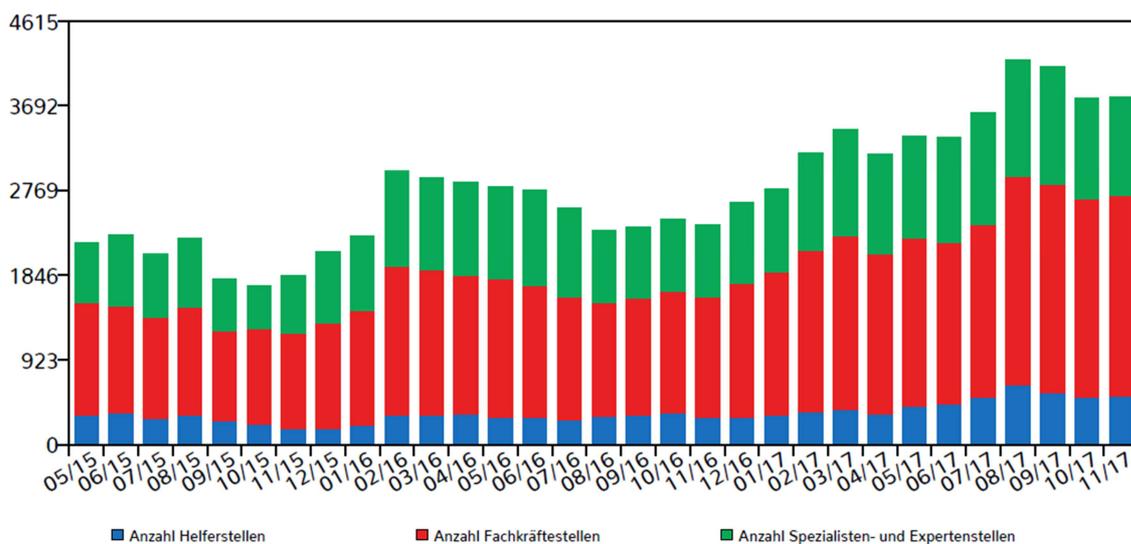


Abbildung 8: Erwerbstätige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen 2017 (Stand 01.11.2017)

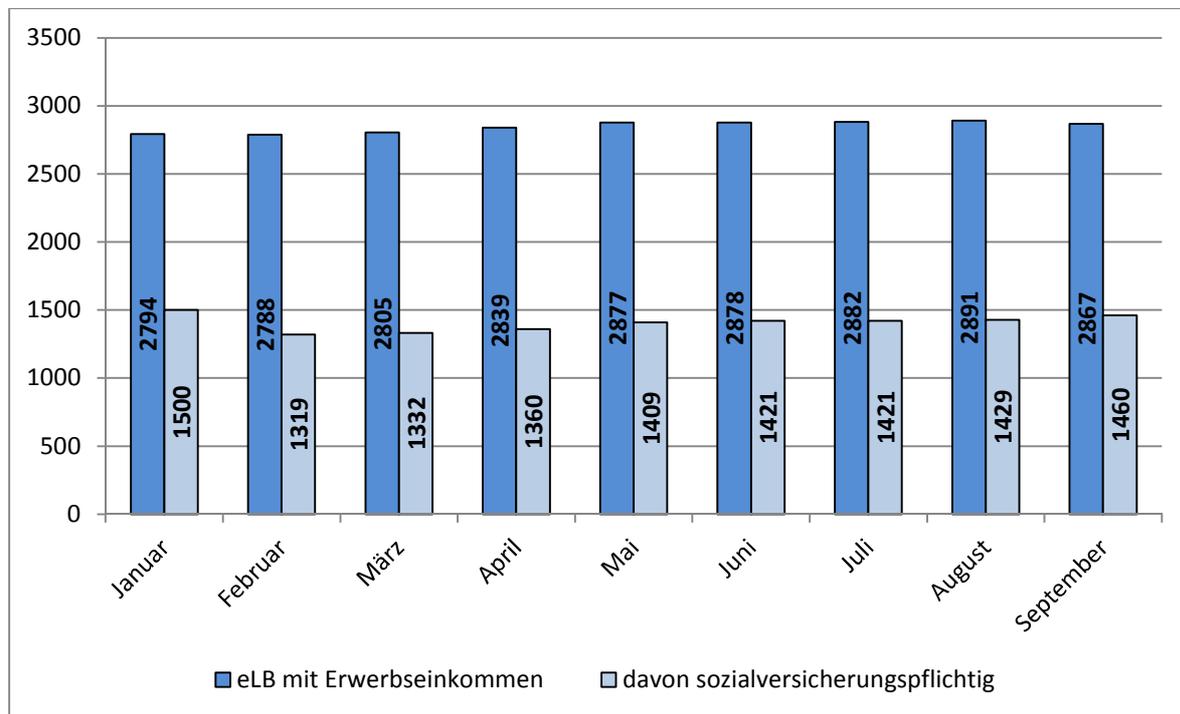


Abbildung 9: Übergang AsylbLG zum SGB II (Stand 02.10.2017)

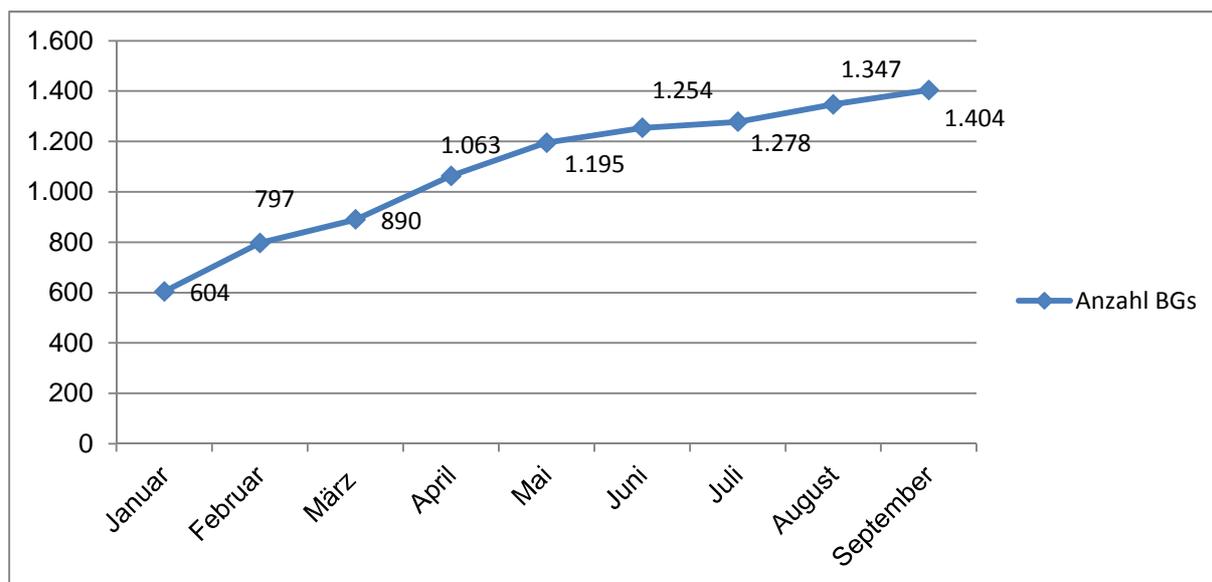


Abbildung 10: Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“



Kreisagentur für Beschäftigung
Kommunales Jobcenter
Landkreis Darmstadt-Dieburg
- Arbeitgeberservice -
Jägertorstraße 207
64289 Darmstadt
Tel.: 06151 – 881 5044
E-Mail: arbeitgeberservice@ladadi.de

Abbildung 11: Strategische Ziele



Abbildung 12: Teilziele

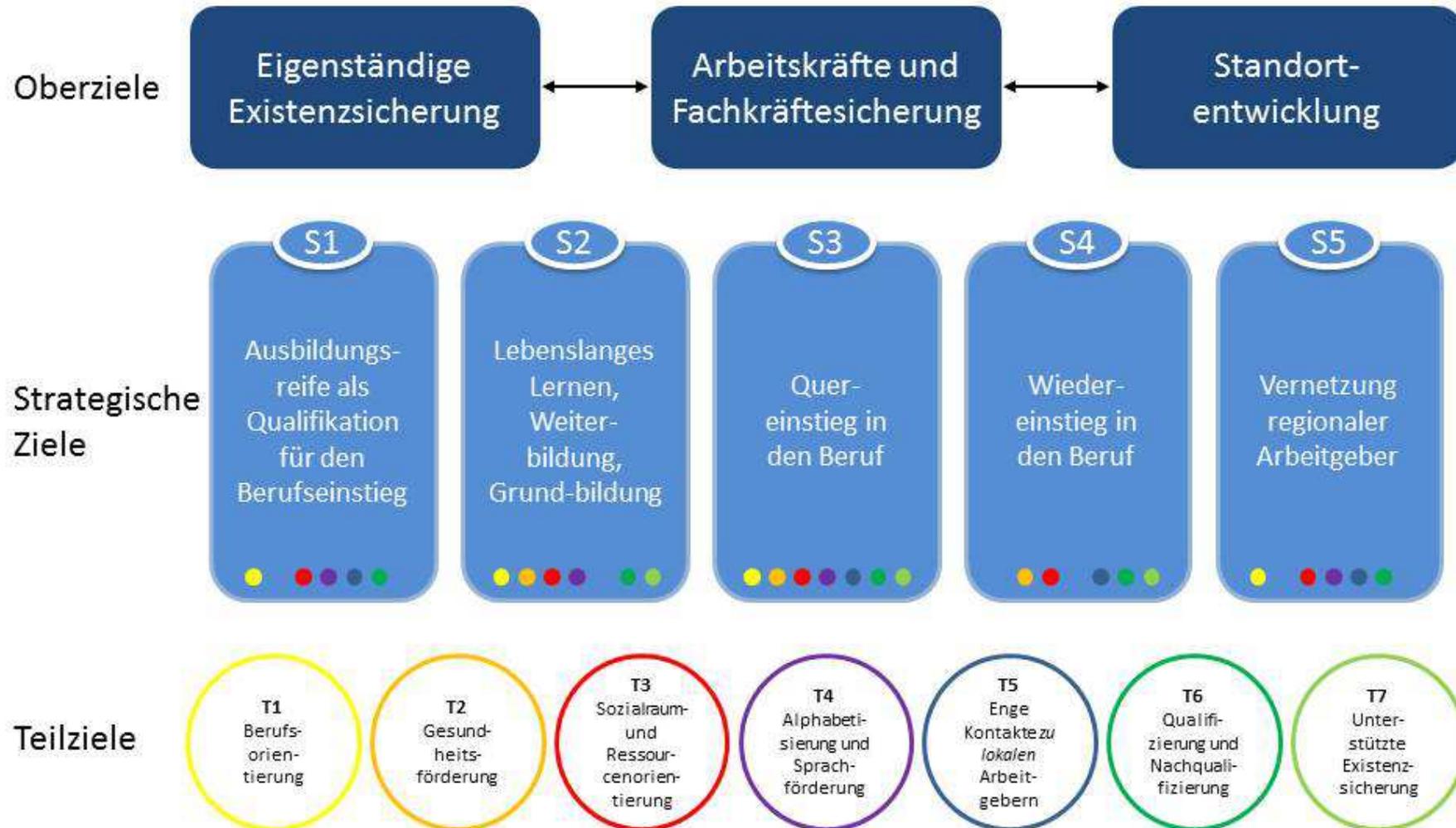


Abbildung 13: Netzwerke „Migration und Bildung“ im Landkreis Darmstadt-Dieburg

