

KREIS BERGSTRASSE

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen	5
2.1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße	5
2.2. Grundsätzliche Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße	8
2.2.1. Bundesweite Trends auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	8
2.2.2. Herausforderungen und Trends auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Kreis Bergstraße	12
2.3. Relevante Akteure und deren Zusammenwirken	19
2.4. Fazit: Ausgangslage im Kreis Bergstraße	21
3. Arbeitsmarktstrategie des Kreise Bergstraße: Ziele und Handlungsansätze	22
3.1. Ziele	23
3.2. Handlungsansätze	24
4. Absichtserklärung der handelnden Akteure	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kreis Bergstraße	6
Abbildung 2: Substituierungspotenzial von Berufen	10
Abbildung 3: Netzwerk relevanter Akteure im Kreis Bergstraße	19
Abbildung 4: Zielsystem der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie	24
Abbildung 5: Work-first-Ansatz	25

1. Einleitung

Das folgende Papier beschreibt die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße für die Jahre 2019-2023.

Zweck und Adressaten der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße dient dem übergeordneten Zweck, **Orientierung** und **Transparenz** zu geben und somit eine erfolgreiche (Zusammen-)Arbeit der handelnden Akteure vor dem Hintergrund der regionalen Bedingungen zu gewährleisten. Als richtungsweisend erachten wir das **Leitmotiv** unserer Strategie, an dem wir den Erfolg unseres zukünftigen Handelns bemessen:

„Wir wollen ein attraktiver Arbeits- und Lebensort sein. Wir glauben, dass uns dies am besten gelingt, indem wir vor allem auf die Chancen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes blicken und die Potentiale dort nutzen.“

Dabei stellt das Leitmotiv nicht nur einen Gradmesser zur Beurteilung unserer gemeinsamen Anstrengungen dar, sondern dient uns zugleich als Orientierungsrahmen für die Festlegung spezifischer Ziele und der damit einhergehenden Handlungsansätze. Denn angesichts der bestehenden Herausforderungen im Kreis Bergstraße möchten wir die daraus resultierenden Aufgaben zielgerichtet und aktiv gestalten. Große Relevanz messen wir hierbei insbesondere dem (Zusammen-)Wirken zentraler Akteure, wie Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH, dem Jugendamt des Kreises Bergstraße, den Kammern, der Agentur für Arbeit Bensheim, hiesigen Schulen, der Ausländerbeauftragten sowie den Städten und Gemeinden.

Das Leitmotiv unserer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie verlangt nach ganzheitlichen Ansätzen, wenn es beispielsweise darum geht, vorhandenes und zukünftiges Erwerbskräftepotenzial im Kreis Bergstraße differenziert zu betrachten und somit unterschiedliche Zugänge zu den jeweiligen Zielgruppen im Sinne der Aktivierung und Förderung zu wählen. Hierbei werden wir vielfältige Herausforderungen bewältigen müssen, was im Fall einiger Zielgruppen bedingt durch deren Bedarfslagen ein hohes Maß an Achtsamkeit vor dem Hintergrund einer dynamischen Akteurs- und Förderlandschaft verlangt. So entwickeln sich beispielsweise die Möglichkeiten und Bedingungen mit Blick auf die Heranführung und Integration von benachteiligten Bevölkerungsgruppen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stetig weiter.

Ferner unterliegen die von Unternehmen nachgefragten Qualifikationsprofile einer dynamischen Entwicklung. Als wichtiger Treiber ist hierbei die Digitalisierung der Arbeitswelt zu nennen, die gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräften ein zunehmendes Maß an digitalen Kompetenzen abverlangt.

Herleitung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Die Herleitung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße erfolgt einerseits unter Berücksichtigung der generellen, strategischen Ausrichtung des Kreises in den Themenfeldern Wirtschaft, Ausbildung und Beschäftigung. Andererseits werden die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Kreises beschrieben und einer Bewertung unterzogen. Hierfür wird eine Analyse des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts vorgenommen, das Erwerbskräftepotenzial des Kreises bestimmt, sowie der Fachkräftebedarf der hiesigen Unternehmen insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung analysiert. Nicht zuletzt wird auf die Akteurslandschaft mitsamt bestehender Formen der Zusammenarbeit wie z.B. Netzwerken eingegangen und die Förderlandschaft in ihren Grundzügen skizziert. Aus der Zusammenführung der strategischen und regionalen Gegebenheiten werden die spezifischen Ziele der Arbeitsmarktstrategie abgeleitet sowie dazugehörige Handlungspläne dargelegt.

Prozess bei der Erstellung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Die vorliegende Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie wurde partizipativ im Rahmen wiederkehrender Dialogrunden erstellt. An diesen Runden nahmen Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Institutionen bzw. Organisationen teil, wie zum Beispiel von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH oder des Jugendamtes des Kreises Bergstraße. Ausrichtung und Inhalte der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie sind das Ergebnis der Fachexpertise der jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter unter Berücksichtigung der sozio-ökonomischen und -strukturellen Gegebenheiten im Kreis Bergstraße.

Zeithorizont der Strategie

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ist für den Zeitraum 2019-2023 ausgelegt und kann flexibel sowie zeitnah im Bedarfsfall aufgrund veränderter Rahmenbedingungen angepasst werden. Die einbezogenen Faktoren bieten dafür eine Vorlage. Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ist fortschreibungsfähig. Dafür bietet die Vorgehensweise in der Erstellung, die Strukturierung und die einbezogenen Faktoren die entsprechende Hilfestellung.

2. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel blicken wir zunächst auf verschiedene sozio-ökonomische und -strukturelle Faktoren, die die Rahmenbedingungen des Kreises Bergstraße konstituieren. Besonderes Gewicht legen wir auf die Analyse der Gegebenheiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, um ein klares Bild in Sachen Zielgruppen, Bedarfe und etwaige Herausforderungen zu zeichnen. Dies geschieht sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Weise, sowie unter Nutzung bundesweiter Vergleiche.

Weiterhin erscheint es uns wichtig, das Feld relevanter Akteure zu beschreiben sowie deren Zusammenwirken in zentralen Netzwerken vorzustellen. Wir stellen hierbei die Relevanz bestimmter Akteure und Netzwerke heraus, die wir als zentral für die Umsetzung der Ziele unserer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie erachten.

Die in diesem Kapitel eruierten Befunde sind maßgeblich für die Formulierung spezifischer Ziele sowie damit einhergehender Handlungsansätze (siehe Kapitel 3).

2.1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße

Der Kreis Bergstraße liegt im Süden des Landes Hessen und grenzt sowohl an Baden-Württemberg als auch an Rheinland-Pfalz an. Im Norden liegen die hessischen Landkreise Darmstadt-Dieburg und Groß-Gerau, im Osten der Odenwaldkreis. Die Region ist geprägt von einem eher warmen Klima durch die geografische Nähe zum Rheingraben. Lage und Klima erlauben Weinbau. Rhein und Neckar sind die beiden prägenden Flüsse. Mittelgebirgscharakter erhält der Kreis durch die Ausläufer des Odenwalds im Osten des Kreises.

Zum Stichtag 31.12.2016 lebten 267.935 Einwohnerinnen und Einwohner im Kreis Bergstraße¹ in insgesamt 22 Städten und Gemeinden; dabei lag der Anteil nichtdeutscher Bevölkerung bei 12,3%. Die Bevölkerungszahl ist nahezu stabil (plus 0,4% gegenüber dem Vorjahr im Vergleich zum hessischen Schnitt von plus 0,6%). Unter den Einwohnerinnen und Einwohnern sind rund 72.415 erwerbstätig². Für den Kreis wird ein Bevölkerungsrückgang prognostiziert, man rechnet von 2008 bis 2020 mit einem Minus von 2,8%. Weniger als ein Viertel (23,4%) der Bevölkerung sind unter 25

¹ Statistisches Landesamt Hessen (2017): Hessische Kreiszahlen.

² Statistisches Landesamt Hessen (2017): Hessische Kreiszahlen.

Jahre alt, 44,3% der Bevölkerung ist über 50 Jahre alt. In Hessen sind dies jeweils 24,4% und 41,2%³.

Abbildung 1: Kreis Bergstraße



Die Wirtschaftsregion Bergstraße profitiert von ihrer exzellenten Lage zwischen den beiden wirtschaftsstarken Regionen Rhein-Main im Norden und Rhein-Neckar im Süden. Dadurch bietet sich ein vielfältiges Angebot in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit und Leben. Die Unternehmenslandschaft zeichnet sich durch ihre gute Mischung aus dynamischen Familienunternehmen, prosperierendem Mittelstand und international erfolgreichen Großkonzernen aus. Zu den stärksten Branchen gehören

- der Bereich „Maschinenbau, Automatisierung, Elektro- & Metallindustrie“ (circa 6.500 Beschäftigte),
- der Bereich „Automobil- und Fahrzeugindustrie“ (circa 3.500 Beschäftigte),
- der Bereich „Medizintechnik, Pharmazie und Biotechnologie“ (circa 3.000 Beschäftigte),
- der Bereich „Kunststoff-, Gummi- und Chemische Industrie“ (circa 3.300 Beschäftigte),

³ Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2018): Regionaldossier Kreis Bergstraße, verfügbar unter <http://www.regio-pro.eu/download/Regionaldossier-Kreis-Bergstrasse.pdf>, aufgerufen am 10.10.2018.

- der Bereich „Ernährungswirtschaft“ (circa 1.200 Beschäftigte) sowie
- der Bereich „Bauwirtschaft, Steine und Erden“ (ca. 7.300 Beschäftigte).⁴

Wichtige Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaftsregion Bergstraße sind das gut ausgebaute und verlässliche Straßen- und Schienennetz, die Nähe zum Frankfurt International Airport sowie eine flächendeckende Breitband-Infrastruktur. Ein weiterer wichtiger Faktor ist das ausgeprägte Forschungsklima aufgrund der Nähe zu den führenden molekular-biologischen Forschungszentren in Heidelberg und dem Rhein-Main-Gebiet sowie dem starken IT-Standort Darmstadt.⁵

Ein wichtiger Treiber mit Blick auf die (Weiter-)Entwicklung der Unternehmenslandschaft im Kreis Bergstraße ist die zunehmende Digitalisierung (inkl. Automatisierung) der Arbeitswelt. Deren Einflüsse zeigen sich ebenso in der öffentlichen Verwaltung des Kreises, wonach eine stete Umwandlung von analogen Bürgerangeboten in digitale Dienstleistungen erfolgt. Die Kreisverwaltung des Kreises Bergstraße geht dabei proaktiv mit dem Thema Digitalisierung um. Dies zeigt sich insbesondere in der eigens eingerichteten Abteilung eGovernment. Bis 2022 soll in allen Abteilungen der Kreisverwaltung und deren Eigenbetrieben die eAkte eingeführt sein. In einem Projektstrukturplan sind weitere Prioritäten festgehalten wie z.B. E-Learning-Maßnahmen und der E-Post-Brief.⁶

Weitere wichtige Impulse mit Blick auf die (Weiter-)Entwicklung des Kreises Bergstraße gehen zudem von der Kreisentwicklungsstrategie aus, die unter dem Namen „Vision Bergstraße“ ins Leben gerufen wurde. Ein wichtiger Bestandteil der Visionsarbeit ist der Austausch zwischen Bürgerinnen und Bürgern sowie Fachexpertinnen und -experten zu unterschiedlichen Herausforderungen im Kreis, wie z.B. demografische Entwicklung, Wohnungsdruck sowie eine zukunftsfähige, medizinische Versorgung. Im Diskurs sollen Ideen und Maßnahmen entwickelt werden, die dazu beitragen, den Kreis Bergstraße als lebenswerten Kreis voranzubringen.⁷

⁴ Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH (2015): Starten Sie von der Metropoleposition!

⁵ Ibid.

⁶ Als besonders fortschrittlich in Hinblick auf die Digitalisierung ihrer Dienstleistungsangebote gilt das Neue Wege Kreis Bergstraße -Kommunales Jobcenter-, das als Teil der Kreisverwaltung damit begonnen hat, die internen Prozesse zu digitalisieren. Man möchte auf diese Weise eine „papierlose Verwaltung“ etablieren. Beispielhaft hierfür steht die Bereitstellung einer mobilen Applikation für Kund/innen, mit der unter anderem Anträge auf Leistungen eingereicht oder Unterlagen für das Jobcenter gescannt und per App verschickt werden können. Auf diese Weise soll die Kommunikation zwischen Behörde und Kund/innen sukzessive vereinfacht und beschleunigt werden.

⁷ Kreis Bergstraße (2018): Was ist die Vision Bergstraße?, verfügbar unter: www.vision.kreis-bergstraesse.de, aufgerufen am 10.10.2018.

2.2. Grundsätzliche Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße

Im Folgenden werden die zentralen Herausforderungen und Trends skizziert, die derzeit den bundesweiten Arbeits- und Ausbildungsmarkt charakterisieren. Im Anschluss daran wird aufgezeigt, inwiefern die bundesweiten Entwicklungen den Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Kreis Bergstraße betreffen und welche weiteren Trends und Herausforderungen im Kreis auszumachen sind.

2.2.1. Bundesweite Trends auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Eines der wichtigsten und viel diskutiertesten Themen ist die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus nichteuropäischen Herkunftsländern. Sie stellt eine bundesweite Herausforderung dar, die von mehreren Faktoren beeinflusst wird. So sind der Ausgleich oftmals fehlender Sprachkompetenzen sowie die Ermittlung und der Nachweis bestehender Qualifikationen und Kompetenzen mehrheitlich mit größerem Ressourcenaufwand verbunden als bei Personen aus dem europäischen Ausland.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem europäischen Ausland stieg im Vergleichszeitraum Dezember 2016 und 2017 um 212.000 Personen, was einem Zuwachs von elf Prozent entspricht. Die Arbeitslosigkeit dieses Personenkreises hat sich im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozent verringert. Die Arbeitslosigkeit von Flüchtlingen aus nicht-europäischen Herkunftsländern ist dagegen 2017 um 7.000 Personen oder vier Prozent gestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein hoher Einsatz von Integrationskursen und Fördermaßnahmen diesen Anstieg in Grenzen gehalten hat. Bei Betrachtung der Unterbeschäftigung ist daher eine Zunahme um 14% oder 77.000 Personen im Oktober 2017 festzustellen.⁸

Eine weitere bundesweite Diskussion betrifft den Ausbildungsmarkt. Es bestehen weiterhin regionale Disparitäten auf dem bundesweiten Ausbildungsmarkt, wenn es darum geht, Angebot und Nachfrage bestmöglich in Einklang zu bringen. Zum einen bestehen starke regionale Diskrepanzen bei gleichzeitig bundesweit nahezu ausgeglichenem Bewerber- und Stellenangebot. So besteht in Süddeutschland, dem Saarland, Hamburg, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern ein deutlich höheres Platzangebot als Bewerberinnen und Bewerber nachfragen. In Hessen, Nordrhein-Westfalen und Berlin dagegen fehlen Ausbildungsstellen. Ausgeglichen ist das

⁸ Bundesagentur für Arbeit (2017): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Blickpunkt Arbeitsmarkt | Dezember 2017.

Verhältnis in Rheinland-Pfalz, Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Ein leichter Bewerberüberschuss besteht in Sachsen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen⁹. Neben regionalen Disparitäten bestehen zudem berufsfachliche Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage. Während einige Branchen mehr Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen (z.B. Büro- und Verwaltungsberufe oder Informations-Technikberufe), sind andere Branchen (z.B. Handwerk, Hotel- und Gaststätten) aufgrund unzureichender Bewerberzahlen nicht in der Lage, ihren Bedarf an Auszubildenden zu decken.¹⁰

Neben den genannten räumlichen und fachlichen Herausforderungen stellt eine mangelnde Ausbildungsreife von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern eine weitere Ursache dar, weshalb ein Matching von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt nicht gelingt. Dabei verbessert sich die Chance auf einen Ausbildungsplatz wesentlich mit höherem Schulabschluss. Jedoch nimmt mit höherem Schulabschluss auch die Neigung zu, eine akademische Ausbildung anzustreben. In der Folge entscheiden sich Jugendliche im Zweifel dann gegen eine duale Ausbildung. Die dadurch bedingte Verknappung an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern zwingt ausgewählte Branchen dazu, auf leistungsschwächere Bewerberinnen und Bewerber zu setzen, denen nicht selten die Ausbildungsreife fehlt. Dies betrifft in großem Umfang die Gruppe der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber mit Fluchthintergrund. So konnten im September 2017 von 26.400 Bewerberinnen und Bewerbern lediglich 36% eine Ausbildung antreten (=9.500 Personen). Unter weiterem Schulbesuch, Praktikum oder Studium sind 3.400 (=13%) Personen einzuordnen. In einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, einer Einstiegsqualifizierung sind 1.050 Bewerber/innen (=4,0%) untergebracht. Eine Erwerbstätigkeit übten 2.400 Personen (=9,1%) aus und 2.100 (=8%) Personen waren arbeitslos gemeldet.¹¹

Die skizzierten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt haben zur Folge, dass zum 30. September 2017 insgesamt 48.900 Ausbildungsstellen bundesweit nicht besetzt werden konnten. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme um 5.500 Stellen oder 13%.¹²

Digitalisierung der Arbeitswelt

Ein weiterer Trend, der zunehmend stärker den bundesweiten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erfasst und diese nachhaltig verändert, ist die Digitalisierung (inkl. Automatisierung) der Arbeitswelt: Eine Arbeitsmarktstrategie zu entwickeln ohne den digitalen Wandel der Arbeitswelt

⁹ Bundesagentur für Arbeit (2018): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

mitzudenken, kann daher nur wenig Mehrwert bieten. Denn dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkts stehen große strukturelle Veränderungen bevor, die sich in vielerlei Hinsicht bereits manifestieren. Wenngleich ein eindeutiges Bild derzeit noch nicht gezeichnet werden kann, steht bereits fest: Die Digitalisierung (inkl. Automatisierung) betrifft alle Branchen und Berufsprofile und wirkt insbesondere dort am stärksten, wo die beruflichen Anforderungen am niedrigsten sind.

Abbildung 2: Substituierungspotenzial von Berufen

Hohes Substituierungspotenzial	Geringes Substituierungspotenzial
<ul style="list-style-type: none">• Hilfsarbeiter/innen• Reinigungs-/Entsorgungsberufe• Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen• Bürohilfsberufe, Telefonisten/innen• Verkehrsberufe• Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen• Verkaufsberufe (Einzelhandel)	<ul style="list-style-type: none">• Lehrberufe• Soziale Berufe• Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen• Gesundheitsberufe (approbiert)• Künstler/innen, Musiker/innen• IT-Kernberufe• Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung

Laut dem „Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung“ (ZEW) sind durch Automatisierung rund 12% aller bundesweiten Arbeitsplätze gefährdet.¹³ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht im Jahr 2018 von einer Gefährdung von jedem vierten Job aus.¹⁴ Die Bank ING Diba stellt im Jahr 2015 eine Prognose auf, wonach 59% der derzeitigen Arbeitsplätze nicht vor Digitalisierungseffekten sicher seien.¹⁵ Dabei sind insbesondere diejenigen Berufsprofile von einem Wegfall gefährdet (=Substituierungspotenzial), die einen hohen Anteil an

¹³ Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, verfügbar unter: ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf, aufgerufen am 10.10.2018.

¹⁴ IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): IAB Kurzbericht: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>, aufgerufen am 10.10.2018.

¹⁵ ING Diba (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt.

Routinetätigkeiten umfassen. Die Abbildung 2 vermittelt einen Eindruck davon, welche Berufsgruppen am stärksten gefährdet sind, in Zukunft maschinell ersetzt zu werden¹⁶.

Angesichts dieser Veränderungen besteht die Herausforderung darin, den derzeit vorhandenen Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen (z.B. Logistikbranche) mit der perspektivischen Entwicklung dieser Branche (Tendenz zur Vollautomatisierung) zusammenzubringen. Selbstfahrende LKWs und Drohnen werden zu massiven Veränderungen im Warentransport führen. Prozesse in Transport und Lagerung werden zunehmend von intelligenten Systemen gesteuert und mobile Roboter übernehmen einen wachsenden Anteil der vielen repetitiven Aufgaben in Warenhäusern.

Dies hat zur Folge, dass Arbeitsplätze von Fernfahrerinnen und -fahrern sowie Paketlieferantinnen und -lieferanten durch neue Transporttechnologien stark gefährdet sind. Koordinations- und Steuerungstätigkeiten werden verstärkt durch Hochqualifizierte erledigt und der Beruf des Lagerbearbeiters bzw. der Lagerbearbeiterin („Picker“) wird in großen Logistikbetrieben rationalisiert werden.

Kurz- bis mittelfristig werden teils gut ausgebildete Berufsgruppen (z.B. Bürofachkräfte, Sachbearbeiterinnen und -bearbeitern, Arbeiterinnen und -arbeiter in der Industrie) ihre Arbeitsplätze verlieren, ohne Möglichkeit auf Anschluss am Arbeitsmarkt. Hierfür werden zwei Gründe ursächlich sein: Entweder weisen diese Berufsgruppen nicht ausreichend digitale Kompetenzen auf und/oder ihr Tätigkeitsprofil ist zu hohem Grade digitalisiert. Dagegen werden sich neue Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen, wie z.B. körperlich Beeinträchtigte oder Alleinerziehende ergeben. So werden neuartige technische Lösungen sowie Arbeits(-zeit)modelle neue Formen der Partizipation am Arbeitsleben mit sich bringen.

Langzeitleistungsbezug

Nicht alle Personengruppen konnten in den letzten Jahren von der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland in Verbindung mit rückläufigen Arbeitslosenzahlen profitieren. Dies betrifft insbesondere die Gruppe von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, die über einen längeren Zeitraum SGB II-Leistungen beziehen und deren Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt als relativ niedrig einzustufen sind. Um auch dieser Personengruppe wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen, wurde jüngst das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz –

¹⁶ Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (2016): Digitalisierung der Arbeitslandschaften, Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel.

10. SGB II-ÄndG) beschlossen. Im Zentrum des Gesetzes steht die Einführung eines neuen Arbeitsmarktinstruments (§ 16i SGB II) sowie die Neufassung des § 16e SGB II, die darauf abzielen die Beschäftigungsfähigkeit von SGB II-Langzeitleistungsbeziehenden dank intensiver Betreuung, individueller Beratung und wirksamer Förderung zu verbessern. Weiterhin sollen mit dem Gesetz Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt geschaffen werden.¹⁷

2.2.2. Herausforderungen und Trends auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Kreis Bergstraße

Insgesamt kann man beim Kreis Bergstraße von einer guten wirtschaftlichen Ausgangslage sprechen, die sich in erfreulichen Arbeitsmarktdaten niederschlägt, wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen. Die Arbeitslosenquote liegt bei 3,5% (5.092 Personen) insgesamt und speist sich aus einer SGB II-Arbeitslosenquote von 2,1% (3.119 Personen) und SGB III-Arbeitslosenquote von 1,4% (1.973 Personen). Bei einer so geringen Quote nähert man sich der Vollbeschäftigung: Zwei Prozent werden der Such- und Stellenwechselerbeitslosigkeit zugerechnet und gehören zwangsläufig zu einem dynamischen Arbeitsmarkt dazu.

Tabelle 1: Bestand von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen (SGB II und SGB III)¹⁸

Merkmale	Juli 2018	Juni 2018	Mai 2018
Insgesamt (SGB III und SGB II)			
Bestand an Arbeitsuchenden			
Insgesamt	9.498	9.755	9.919
Bestand an Arbeitslosen			
Insgesamt	5.092	5.290	5.383
53,9% Männer	2.738	2.860	2.904

¹⁷ Bundesregierung (2018): Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG – Teilhabechancengesetz), online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-teilhabechancengesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3, aufgerufen am 10.01.2018.

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarktreport Bergstraße.

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße

46,1%	Frauen	2.354	2.430	2.479
7,7%	15 bis unter 25 Jahre	388	406	415
1,1%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	68	60	57
34,5%	50 Jahre und älter	1.777	1.813	1.857
21,5%	dar. 55 Jahre und älter	1.113	1.133	1.158
36,7%	Langzeitarbeitslose	1.914	1.949	1.975
7,1%	Schwerbehinderte Menschen	373	377	383
34,8%	Ausländer	1.806	1.848	1.871

Als arbeitssuchend werden Menschen gezählt, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen und -nehmer suchen unabhängig davon, ob sie arbeitslos sind oder aktuell einer Tätigkeit nachgehen. Im Gegensatz dazu gilt als (weiterhin) arbeitslos, wer in keinem Beschäftigungsverhältnis steht oder weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitet.

Nichtsdestotrotz gibt es Herausforderungen für den Kreis in Bezug auf den Arbeitsmarkt, die insbesondere in der Beleuchtung des SGB II zu finden sind. Der Kreis Bergstraße weist eine SGB II-Quote von 6,9%¹⁹ auf. Das heißt: Rund 7 von 100 Einwohnern stehen im SGB II-Bezug. Mit Stand Dezember 2017²⁰ waren im Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - 10.511 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) im Bestand. Zu den eLb werden erwerbsfähige Personen gezählt, die das 15. Lebensalter erreicht haben und unter 65 Jahren sind (bzw. des gesetzlichen Renteneintrittsalters). Zu diesen Personen zählen auch jene, die z.B. noch zur Schule gehen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, Maßnahmen besuchen, erwerbstätig sind und dabei aufstockende SGB II-Leistungen erhalten. Sie werden nicht als arbeitslos geführt und erklären die Differenz zu den arbeitslosen SGB II-Beziehenden.

Von den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind 59% (6.207 eLb) im Langzeitbezug. Der hohe prozentuale Anteil von Langzeitbezieherinnen an allen eLb entspricht ungefähr dem landes- und bundesweiten Verhältnis. Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - arbeitet intensiv mit der Gruppe der Langzeitbezieherinnen und -bezieher. Und dies zeigt sich auch an der

¹⁹ Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarktmonitor, Regionalstruktur Hessen, verfügbar unter: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>, aufgerufen am 10.10.2018.

²⁰ Hessisches Ministeriums für Soziales und Integration (2017): SGB II - Report des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen.

Aktivierungsquote, die mit 10,9% über den Ergebnissen von Bund, Bundesland und Vergleichstyp²¹ liegt (zum Vergleich: 8,3% Bund, 8,1% Bundesland, 7,0% Vergleichstyp).

Die hohe Aktivierungsquote²² spiegelt sich prozentual nicht in einer erhöhten Integrationsquote der LZB wider. Die Integrationsquote²³ liegt mit 17,5% unter den Ergebnissen von Bund, Bundesland und Vergleichstyp (zum Vergleich: 19%, 19,3%, 18,3%). Das heißt, mit fehlendem Engagement von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - kann die niedrigere Integrationsquote nicht erklärt werden. Vielmehr scheinen die Maßnahmen noch nicht für alle Kundinnen und Kunden zu greifen.

Um die Passgenauigkeit der Maßnahmen für die Langzeitleistungsbeziehenden zu erhöhen, wurde bereits umgesteuert: Die Maßnahmen für die eLb mit dem Ziel Heranführung an den Arbeitsmarkt wurden modulartiger aufgebaut und die Fördermittel aus dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget genutzt, um die Regelinstrumente aus dem SGB II zu ergänzen.

Die Integrationsquote lag im Dezember 2017 mit 26% über den Ergebnissen von Bund, Bundesland und gleichauf mit dem Vergleichstyp (zum Vergleich: 25,4%, 25,4%, 26,0%). Der von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - verfolgte „work first“-Ansatz trägt demnach Früchte. Auffällig ist jedoch der große Unterschied zwischen Männern (33,0%) und Frauen (18,8%)²⁴. Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts ist also an sich gegeben, allerdings profitieren Frauen nicht im gleichen Maße wie Männer davon²⁵.

Die Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt erfordert ebenfalls Personen mit Fluchthintergrund in den Blick zu nehmen. Nachdem die Anerkennung als Asylberechtigte/r erfolgt ist, wechseln die Personen vom Rechtskreis Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB II.

²¹ Mit den Vergleichstypen hat das IAB eine Typisierung von den Rahmenbedingungen der Jobcenter vorgenommen, so dass eine Vergleichbarkeit zwischen Jobcentern gegeben ist. Mit ihnen werden Agenturbezirke zu Gruppen, den sogenannten Vergleichstypen, zusammengefasst. Agenturbezirke eines Typs sind einander ähnlich hinsichtlich solcher Merkmale, die Einfluss haben auf die arbeitsmarktpolitische Zielerreichung.

²² Als Aktivierungsquote wird ausgedrückt, wieviel Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme erhalten haben.

²³ Als Integrationsquote wird ausgedrückt wie groß der Anteil der eLb die in Ausbildung, Arbeit und Selbständigkeit integriert wurden am Bestand der eLb ist.

²⁴ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): SGB II – Report. des Landes Hessen zur Analyse der 48a-Kennzahlen (geschlechtsdifferenziert).

²⁵ In der Zielgruppe der Personen mit Familienverantwortung – vor allem der Alleinerziehenden – ist durch schlechte Verkehrsanbindung und häufig schwer regelbarer Kinderbetreuung bzw. Randzeitenkinderbetreuung eine zeitliche Verfügbarkeit und damit Vermittelbarkeit bzw. Integrationsfähigkeit oft nur schwer dauerhaft sicherzustellen. Somit münden viele dieser zu betreuenden Personen nach wie vor maximal in einen Minijob ein. Zudem bewirkt das häufig noch traditionell geprägte Rollenverständnis bei Männern und Frauen bezüglich der Zuständigkeit für die Erziehung der Kinder, den Haushalt und auch die Pflege von Angehörigen, eine Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern, die sich wiederum negativ auf die Integrationschancen von Frauen auswirkt.

Tabelle 2: Arbeitssuchende im Migrationskontext

Bestand Arbeitssuchende insgesamt (SGB II + SGB III)	Arbeitssuchende im Kontext von Fluchtmigration		davon (Sp. 1): Personen mit sonstigen Aufenthaltsstatus	
	absolut	Anteil an Sp. 1 in %	absolut	Anteil an Sp. 1 in %
9.919	1.330	13,4%	1.092	11%

Tabelle 3: Arbeitslose im Migrationskontext

Bestand Arbeitslose Insgesamt (SGB II + SGB III)	Arbeitslose im Kontext von Fluchtmigration		davon (Sp. 1): Personen mit sonstigen Aufenthaltsstatus	
	absolut	Anteil an Sp. 1 in %	absolut	Anteil an Sp. 1 in %
5.383	701	13%	622	11,6

Im Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - sind 2.360 (Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, Stand März 2018) Menschen mit Fluchthintergrund registriert. Um geflüchtete Menschen in Arbeit zu bringen, müssen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden. Dazu gehört: die Vermittlung sprachlicher Fähigkeiten, Kompetenzfeststellungen, berufsbefähigende Qualifikationen, praktische Erprobungen und die Anerkennung von Abschlüssen. Hinzu muss der psychischen Verfassung dieser Personengruppe Beachtung geschenkt werden. Psychische Probleme, insbesondere Traumatisierung, sind aufgrund der Erlebnisse im Herkunftsland oder während der Flucht keine Seltenheit. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass es viel Zeit in Anspruch nehmen kann, bis die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt.

Erste Erkenntnisse von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - zeigen, dass die Unternehmen im Kreis Bergstraße, vor allem aus der Logistikbranche, der Einstellung von Leistungsbeziehern mit Fluchthintergrund sehr offen gegenüber stehen.

Viele der jungen Geflüchteten befinden sich an Schulen. Jene, deren Schulpflicht noch nicht erfüllt ist, sind in sogenannten Intensivklassen; die älteren, etwa im Alter von 16 bis 19 Jahren, in den InteA-Klassen²⁶. Dort erhalten Sie Sprachunterricht und können nach zwei Jahren eine Sprachprüfung absolvieren. Die Anzahl der InteA-Schülerinnen und -Schüler wird derzeit auf 140 geschätzt. Ein richtiger Schulabschluss ist damit jedoch noch nicht verknüpft. Diesen jungen Menschen Wege in Arbeit und Ausbildung zu ebnen, stellt eine zentrale Herausforderung dar.

Wie ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt?

Zunächst wird ein Blick geworfen auf jene, die potentiell eine Ausbildung nachfragen, die Schulabgängerinnen und -abgänger. Zwar gibt es auch immer wieder Ältere, die ebenfalls eine Ausbildung beginnen, das Gros liegt jedoch bei den Schulabgängerinnen und -abgängern. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Tendenzen der Verteilung. Fast jede/r zweite verlässt die Schule mit Hochschulreife, 13,5% mit Hauptschulabschluss, eine Minderheit von 3,2% verlässt die Schule ohne Abschluss.

Tabelle 4: Quoten der Schulabgängerinnen und -abgängern im Kreis Bergstraße

2014	Bildungsrelevante Bevölkerung (Einwohner 6-19 Jahren)	Schulabgänger mit Hauptschulabschluss (%)	Schulabgänger mit Hochschulreife (%)	Schulabgänger ohne Abschluss
Landkreis Bergstraße	13,3 %	13,5 %	47,4 %	3,2 %

Was bedeutet dies für den Ausbildungsmarkt? Es gibt immer weniger junge Menschen, die Ausbildungen nachfragen. Seit Beginn des Berufsberatungsjahres im Oktober 2017 meldeten sich 1.421 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, das waren 3,6% weniger als im Vorjahreszeitraum. Zugleich gab es 1.293 Meldungen für Berufsausbildungsstellen, was einem Plus von 13,2% entspricht. Ende Juli waren 368 Bewerberinnen und Bewerber noch unversorgt und 524 Ausbildungsstellen noch unbesetzt.

²⁶ InteA (Integration durch Anschluss und Abschluss): Berufsschulen bieten Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern verpflichtende Intensivklassen insbesondere zur Erlernung grundlegender Kenntnisse der deutschen Sprache oder beim Wechsel in einen anderen Bildungsgang an.

Nicht nur für die Jugendlichen selbst ist ein gelungener Einstieg in die Arbeitswelt wünschenswert. Auch für die Unternehmen sind nachkommende Arbeitskräfte überlebenswichtig. Schon heute gibt es Berichte darüber, dass Betriebe schließen müssen, da keine Fachkräfte oder auch Nachfolger in Sicht sind.

Mögliche Ursachen für den „Mismatch“ sind neben der fehlenden Übereinstimmung von Ausbildungswunsch und vorhandenen Ausbildungsstellen sowohl die fehlende Ausbildungsreife von Bewerberinnen und Bewerbern als auch eine unzureichende Ausbildungsbereitschaft und -kompetenz mancher Betriebe. Daher gilt es, insbesondere den Übergang von Schule in den Beruf gut zu gestalten. Dies ist besonders für Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Hauptschulabschluss relevant, die es besonders schwer haben, einen Ausbildungsplatz oder eine adäquate Arbeitsstelle zu finden, die dauerhaft ein sicheres und ausreichendes Einkommen generiert. Zwar sind schon einige Initiativen installiert worden, die sich diesem Thema widmen, dennoch scheinen neue Ansätze erforderlich zu sein.

Im Kreis Bergstraße liegt die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Hauptschulabschluss bei 4,4%²⁷. Diese Gruppe hat dadurch gegenüber anderen Schulabgängerinnen und -abgängern ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden oder atypisch beschäftigt zu sein und Grundsicherungsleistungen in Anspruch nehmen zu müssen.

Junge Menschen, die sich für ein Studium entscheiden, haben im Umkreis von 50 km eine große Auswahl von Universitäten und Hochschulen. An den Instituten lernen insgesamt ca. 195.000 Studierende, die ein enormes Fachkräftepotenzial für die lokalen Unternehmen bieten. Unter anderem die DHBW Mannheim, die in verschiedenen Fachrichtungen dual ausbildet, hat zahlreiche Verträge mit Betrieben aus der Wirtschaftsregion Bergstraße, sodass diese Studierenden in der Region arbeiten.

Die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH nimmt die Tendenz wahr, dass Schulabgängerinnen und -abgänger der regionalen Schulen den Kreis Bergstraße zur Aufnahme eines Studiums verlassen, im Fall des Berufseinstiegs jedoch in den Kreis nicht zurückkehren. Das heißt: Fast die Hälfte der Schulabgängerinnen und -abgänger, und zwar jene mit Hochschulreife, „entgehen“ dem Kreis Bergstraße als künftiges Arbeitskräftepotential.

Der Fachkräftemangel stellt eine weitere Herausforderung für den Kreis Bergstraße dar. Die IHK Darmstadt-Rhein-Main-Neckar vermeldet, dass in Südhessen derzeit 25.000 Fachkräfte fehlten und dies zum dritten Mal in Folge das größte Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung

²⁷ Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarktmonitor, Regionalstruktur Hessen, verfügbar unter: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>, aufgerufen am 08.10.2018.

darstelle²⁸. Für die beruflich Qualifizierten wird 2018 ein Engpass von 21.000 Arbeitskräften errechnet, die akademisch Qualifizierten von 4.100 Stellen, wohingegen Helferberufe einen Überschuss von 4.700 Stellen²⁹ aufweisen.

Für den Kreis Bergstraße wird ein Fachkräfteengpass in vielen Wirtschaftszweigen vorausgesagt. Insbesondere aber in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst/Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen liegen die Engpässe im zweistelligen Prozentbereich.³⁰

Wie schlägt sich der globale Trend Digitalisierung im Arbeitsmarkt des Kreises Bergstraße nieder?

18,7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten derzeit im Kreis Bergstraße auf Helferniveau. Geringqualifizierte bzw. Personen mit geringer Grundlagen- bzw. Schulbildung werden durch Automatisierung schlechte Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt haben. Auf-/Umqualifizierung hat gerade bei Geringqualifizierten Grenzen, auch aufgrund kurzer Innovationszyklen. Die geringe Arbeitslosenquote zeigt, dass die derzeitigen Beschäftigungsrisiken im Kreis Bergstraße noch gering sind, aber mit einem wachsenden Risiko zu rechnen ist. Die Digitalisierungseffekte werden sich nicht nur auf Stellen mit geringen Qualifikationserfordernissen auswirken. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass sie auch höher qualifizierte Tätigkeitsprofile verändern wird, sofern Teile davon automatisiert oder digitalisiert werden können.³¹

Die Digitalisierung verstärkt den ohnehin schon in Deutschland zu beobachtenden Trend der Urbanisierung. Die urbanen Zentren ziehen zusätzlich Fachkräfte und IT-Dienstleistungen an. Befunde zeigen, dass Breitbandausbau eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung für Kommunen im Wettbewerb ist, um mithalten zu können. Ohne digitalisierungsaffine Unternehmen und Gründungen entsteht kein zukunftsfähiger Arbeitsmarkt. Der Kreis Bergstraße erhält im Digitalisierungskompass 2018 eine 3-Sterne-Bewertung auf einer Skala von eins bis fünf Sternen. Je mehr Sterne, desto größer sind die Chancen der regionalen Wirtschaft im Zuge der Digitalisierung.³²

²⁸ IHK Darmstadt Rhein Main Neckar (2018): In Südhessen fehlen 25.000 Fachkräfte, verfügbar unter: https://www.darmstadt.ihk.de/service/marken/presse/Pressemeldungen_Statements/pressemeldungen-2018/fachkraefte-monitor/4098260, aufgerufen am 08.10.2018.

²⁹ Darmstadt Rhein Main Neckar (2018): Fachkräftemonitor Hessen, verfügbar unter: www.fachkraefte-hessen.de, aufgerufen am 08.10.2018.

³⁰ Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2018): Regionaldossier Kreis Bergstraße, verfügbar unter <http://www.regio-pro.eu/download/Regionaldossier-Kreis-Bergstrasse.pdf>, aufgerufen am 10.10.2018.

³¹ Ibid.

³² Prognos AG & index Gruppe (2018): Digitalisierungskompass, verfügbar unter: www.digitalisierungskompass.info, aufgerufen am: 08.10.2018.

2.3. Relevante Akteure und deren Zusammenwirken

Der Erfolg einer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie hängt in großem Maße von zwei relevanten Faktoren ab: Zum einen braucht es Akteure, die über hinreichend Kompetenzen und Ambition verfügen, um die gesetzten Ziele der Strategie verfolgen zu können. Zum anderen setzt erfolgreiches Handeln in vielerlei Hinsicht gemeinsames Handeln voraus, womit das Zusammenwirken von relevanten Akteuren (in Netzwerken) gemeint ist. Im Folgenden stellen wir diejenigen Akteure vor, deren Beitrag für den Erfolg der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie unerlässlich aus. Zudem gehen wir auf wichtige, bereits bestehende Netzwerke ein, die einen großen Stellenwert bei der Umsetzung der Strategie einnehmen sollen.

Abbildung 3: Netzwerk relevanter Akteure im Kreis Bergstraße



Abbildung 3 veranschaulicht diejenigen Akteure, die aus unserer Sicht unablässig für den Erfolg unserer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie sind. Als zentrale Akteure und zugleich tragende Säulen unserer Strategie können Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH sowie das Jugendamt des Kreises Bergstraße identifiziert

werden. So handelt es sich bei den Genannten um Akteure, die in vielerlei Hinsicht Berührungspunkte mit dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt des Kreises Bergstraße haben. Darüber hinaus wird es von vielen anderen Akteuren des Kreises Bergstraße wichtiger Beiträge bedürfen, um die in Kapitel 3 gesteckten Ziele der Strategie erreichen zu können.

Viele der genannten Akteure, insbesondere die als zentral eingestuft Akteure zeichnet eine langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit in den Feldern Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aus. Als wichtigen Erfolgsfaktor versehen wir hierbei das gemeinsame Handeln in formalisierten Netzwerken. Zu den wichtigsten Netzwerken gehören aus unserer Sicht:

- Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf (OloV)
- Netzwerk Arbeitsmarkt Kreis Bergstraße
- Netzwerk Jugendliche und junge Erwachsene Kreis Bergstraße
- Netzwerk Schwerbehinderte in den ersten Arbeitsmarkt Kreis Bergstraße
- HR-Netzwerk Bergstraße
- Kooperation zwischen Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - und der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH
- Kooperation zwischen Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - mit der Agentur für Arbeit Bensheim

Diese Liste an genannten Netzwerken erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. So bestehen darüber hinaus weitere Arbeitskreise und Initiativen, die im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aktiv sind. Die Besonderheit der Netzwerke manifestiert sich darin, dass in diesen teilweise die gleichen Personen als Repräsentantinnen und Repräsentanten ihrer Institutionen vertreten, wodurch Synergieeffekte entstehen und Wissenstransfer stattfindet.

Wodurch sich die Arbeit in den Netzwerken auszeichnet, sollen die nachfolgenden Beispiele vermitteln:

- Die hessische Strategie zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit (OloV) setzt beim Übergang Schule-Beruf an. Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - und das Jugendamt des Kreises Bergstraße sind gemeinsam koordinierende Stelle und zugleich Mitglieder der regionalen OloV-Steuerungsgruppe. Ziel der Strategie ist es, die Qualität der Prozesse im Übergang von der Schule in den Beruf zu sichern und Parallelstrukturen zu vermeiden, sodass Jugendliche den Einstieg in ihre berufliche Zukunft schaffen – ohne unnötige Umwege, Abbrüche und Warteschleifen. Zentral für den OloV-Prozess ist die enge Verzahnung mit Schule. Außerdem soll die Transparenz über

Angebote und Maßnahmen in diesem Feld erhöht werden, um Parallel- und Doppelstrukturen zu vermeiden. Im Rahmen von OloV werden von den Mitgliedern die Herausforderungen beraten, gemeinsame Ziele entwickelt und in Fachveranstaltungen und Workshops mit der Fachöffentlichkeit kommuniziert.

- Die Kooperation zwischen Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - und der Agentur für Arbeit Bensheim umfasst eine intensive Zusammenarbeit in den Bereichen Arbeitgeberservice, Förderinstrumente und Netzwerke. Die Zusammenarbeit eint das Ziel, Bedarfe von Arbeitgebern zu adressieren sowie effiziente Aktivierungs- und Qualifizierungsarbeit im Sinne der Kundinnen und Kunden sicherzustellen.
- Die Kooperation zwischen der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH und Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - hat in jüngster Vergangenheit das Projekt „Neue Wege für willkommene Fachkräfte“ auf den Weg gebracht. Das Projekt ist darauf ausgerichtet, Absolventinnen und Absolventen von Sprachkursen mit C1-Niveau in Praktika, Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. Zudem äußert sich die enge Zusammenarbeit zwischen den beiden Akteuren darin, dass eine Mitarbeiterin von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - in den Räumlichkeiten der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH tätig ist und im Rahmen der Aktivitäten der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH die Unterstützungsangebote von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - z.B. bei der Akquise von Stellen bei Arbeitgebern oder auf Messen präsentiert.

Anhand dieser Beispiele wird das große Potenzial bestehender Netzwerke und Kooperationen deutlich, wovon die im Kreis lebenden Menschen vielfältig profitieren. Das Zusammenwirken von Akteuren, insbesondere von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH und der Agentur für Arbeit Bensheim ist lebendig und bildet zugleich eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie.

2.4. Fazit: Ausgangslage im Kreis Bergstraße

Unter Berücksichtigung der allgemeinen Rahmenbedingungen, Trends und Herausforderungen im Kreis Bergstraße ist das nachfolgende Gesamtbild zu zeichnen. Dieses bildet zugleich die Grundlage für die Ableitung von spezifischen Zielen sowie Handlungsansätzen für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße:

- Die wirtschaftlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße sind gut.
- Im Kreis Bergstraße bestehen jedoch Fachkräfteengpässe, die nicht gedeckt werden können.
- Das Ausbildungsplatzangebot wächst und übersteigt die Nachfrage.
- Die (Jugend-)Arbeitslosenquote und SGB II-Quote sind gering.
- Dennoch: Der Großteil des Kundenpotentials des Jobcenters ist – trotz guter Konjunktur – im Langzeitbezug und nicht ad hoc auf die offenen Stellen zu vermitteln.
- Viele junge Menschen, die aus dem Kreis stammen, kehren nach Abschluss des Studiums nicht in den Kreis zurück.
- Gleichzeitig hat eine Reihe von Jugendlichen Schwierigkeiten damit, einen Weg in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu finden.
- Die Integrationschancen von männlichen SGB II-Leistungsbeziehenden sind höher als im Fall weiblicher SGB II-Leistungsbeziehender. Die Ursachen hierfür sind vielfältig.
- Die Personengruppe der Menschen mit Fluchthintergrund bringt gleichermaßen Potentiale und Herausforderungen mit sich.
- Es gibt viele gut aufgestellte Netzwerke, in denen sich verschiedene Akteure des Kreises engagieren.
- Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Dem Kreis Bergstraße wird weder eine sehr gute, noch eine sehr schlechte Prognose attestiert.

3. Arbeitsmarktstrategie des Kreise Bergstraße: Ziele und Handlungsansätze

Die Entwicklung einer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie gestaltet sich in vielerlei Hinsicht voraussetzungsreich und herausfordernd. Nach unserem Verständnis zeichnet sich eine gute Strategie dadurch aus, dass sie auf den grundlegenden Leitlinien des Kreises fußt, jedoch zugleich die tatsächlich vorhandenen Bedarfe in der Region adäquat adressiert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Strategie nicht im luftleeren Raum konzipiert wird, sondern sich weitestgehend anschlussfähig zu den Strategien und Aktivitäten anderer relevanter Akteure in der Region verhält. Nicht zuletzt bemessen wir die Qualität unserer Strategie daran, dass sie über mehrere Jahre (hier: 2019-2023) tragfähig ist und einen eigenen Mehrwert schafft, der sonst nicht automatisch aus dem Tun anderer relevanter Akteure im Kreis Bergstraße erwachsen würde. Die Strategie soll diesen Akteuren ein Verständnis darüber vermitteln, woran sie sich mit ihrer eigenen

Aufgabenwahrnehmung ausrichten können und wie es gelingen kann, gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

Für die zukünftige Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie werden nicht alle bisher geltenden Handlungsprinzipien aufgekündigt. Viele Aspekte der bisherigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie zeugen von erfolgreicher Arbeit, die vor Ort geplant und umgesetzt wurde. Insofern werden diese Befunde auch Eingang finden in der zukünftigen Ausrichtung und - neben neuen Ansätzen - auch für Kontinuität sorgen. Unser Anliegen ist es aufzuzeigen, welche Rahmenbedingungen gegenwärtig und prognostisch im Kreis Bergstraße bestehen, und welche Konsequenzen daraus abgeleitet werden.

3.1. Ziele

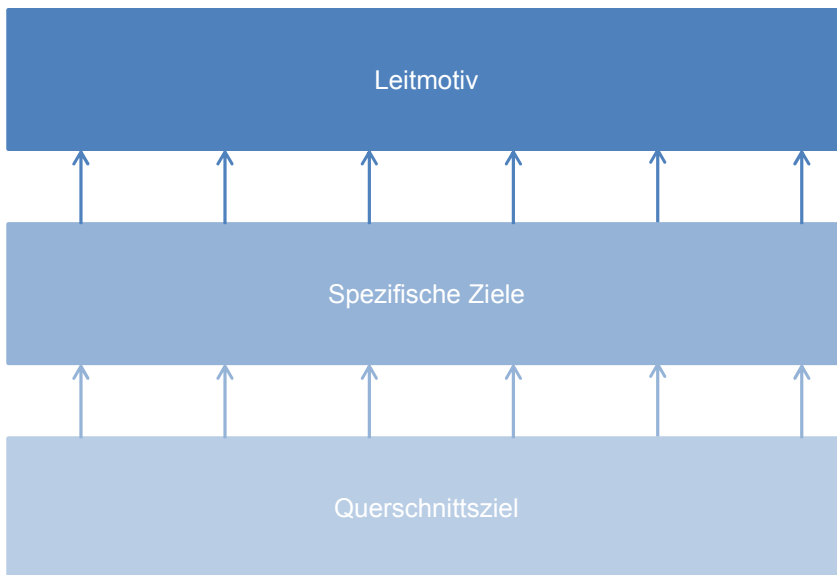
„Wir wollen ein attraktiver Arbeits- und Lebensort sein. Wir glauben, dass uns dies am besten gelingt, indem wir vor allem auf die Chancen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes blicken und die Potentiale dort nutzen.“

Aus dem Leitmotiv unserer Strategie leiten wir sechs spezifische Ziele ab, die da lauten:

- 1.) Beibehaltung und Forcierung der Arbeitsmarktorientierung
- 2.) Einmündung von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt unterstützen
- 3.) Verfestigungen aufbrechen: Langzeitbezug verhindern und reduzieren
- 4.) Jungen Menschen einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf ermöglichen
- 5.) Fachkräfteengpässen entgegenwirken
- 6.) Die Chancen der Digitalisierung nutzen und Herausforderungen frühzeitig erkennen

Dabei zeichnen sich die spezifischen Ziele 1-5 durch Interdependenzen aus, indem sie nicht isoliert voneinander wirken, sondern sich gegenseitig positiv beeinflussen. So wirkt sich die „Beibehaltung und Forcierung der Arbeitsmarktorientierung“ (spezifisches Ziel 1) unmittelbar positiv auf die Deckung des Fachkräftebedarfs (spezifisches Ziel 5) im Kreis Bergstraße aus. Beim spezifischen Ziel 6 „Die Chancen der Digitalisierung nutzen und Herausforderungen frühzeitig erkennen“ handelt es sich hingegen um ein Querschnittsziel, das bei der Verfolgung der Spezifischen Ziele 1-5 mittelbar angegangen wird. Die nachfolgende Abbildung 4 verdeutlicht die Relationen zwischen Leitmotiv, spezifischen Zielen und dem Querschnittsziel der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie.

Abbildung 4: Zielsystem der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie



3.2. Handlungsansätze

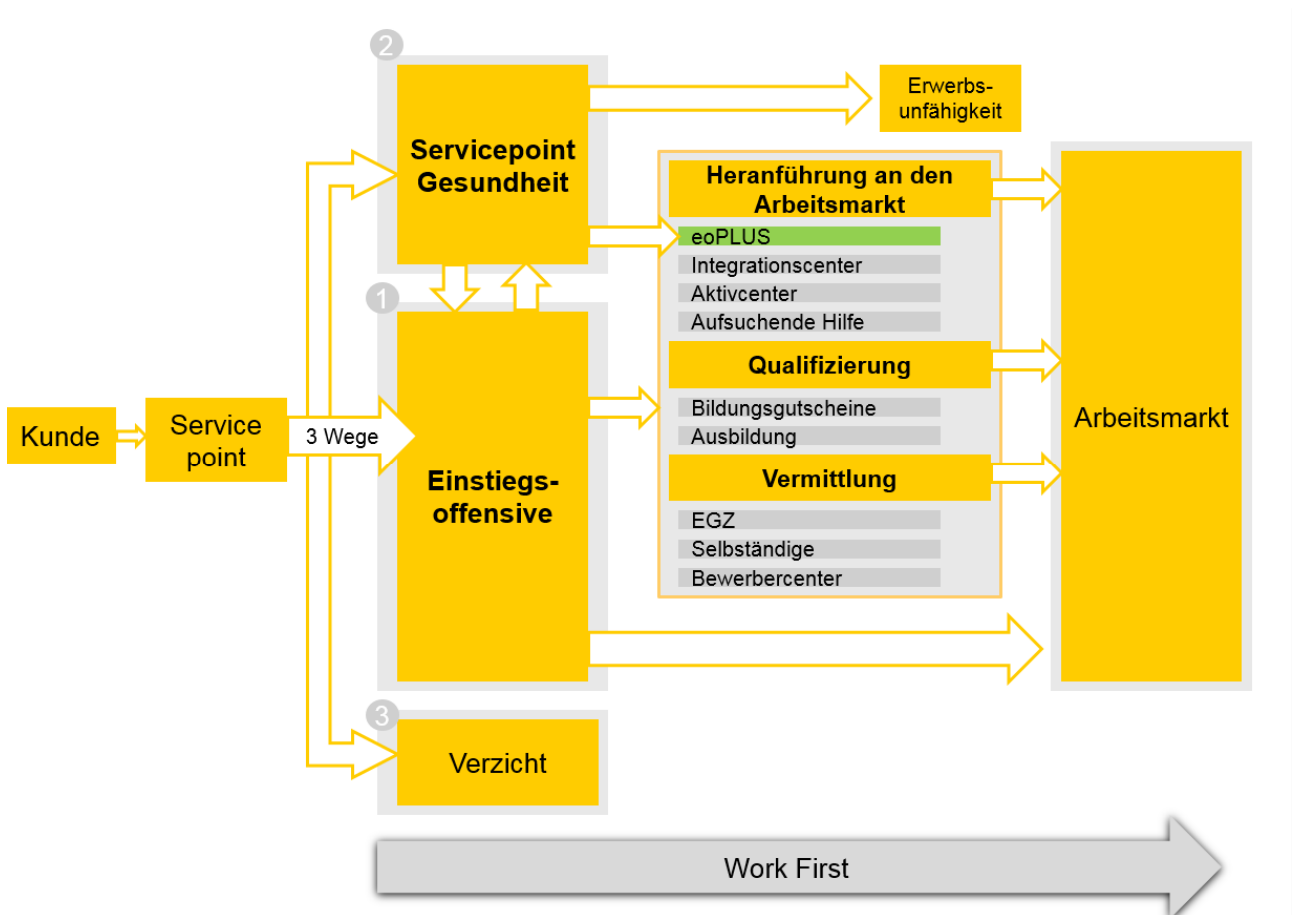
Die im Fokus unserer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie stehenden Ziele verlangen nach ganzheitlichen Handlungsansätzen, die sich aufgrund ihrer praxisnahen Ausrichtung insbesondere durch Effektivität und Nachhaltigkeit auszeichnen. Zudem möchten wir unseren Stellenwert als innovativer Kreis bestätigen, indem wir mit einigen Handlungsansätzen neue Wege beschreiten wollen. Die im Folgenden beschriebenen Handlungsansätze orientieren sich entlang der Spezifischen Ziele 1-5. Auf das Spezifische Querschnittsziel 6 gehen wir jeweils dort ein, wo die vorgestellten Handlungsansätze entlang der Spezifischen Ziele 1-5 aufgrund ihrer inhaltlichen Ausrichtung zugleich auf das Querschnittsziel einzahlen.

Spezifisches Ziel 1: Beibehaltung und Forcierung der Arbeitsmarktorientierung

Das Jobcenter Bergstraße hat bereits in der Vergangenheit im Rahmen der Integrationsstrategie intensiv auf die Einstiegsoffensive gesetzt. Jedem SGB II-Neuantragssteller bzw. jeder -antragstellerin wird das **Sofortangebot der Teilnahme an der Einstiegsoffensive** unterbreitet (work first-Ansatz). Unter dem Motto „Ihr Job ist es Arbeit zu finden“ arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Eigenbetriebs in der Einstiegsoffensive mit den Kundinnen und Kunden an einer **nachhaltigen Integration in ein existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis** mit einem hohen Fokus auf die Eigenverantwortung der Kundinnen und Kunden. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice des Kreises und der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH.

Durch die Einstiegsoffensive wird ganz klar dem „work-first-Ansatz“ Rechnung getragen. Der festgelegte stringente Prozess legt die einzelnen Schritte detailliert fest, sodass keine Zeit verloren wird, wie Abbildung 5 entnommen werden kann.

Abbildung 5: work-first-Ansatz



Der Arbeitgeberservice (AGS) von Neue Wege Kreis Bergstraße verfolgt einen bewerberorientierten Ansatz und unterstützt damit die Vermittlungserfolge des integrierten Fallmanagements erheblich, indem er bei der direkten Bewerbervermittlung mitwirkt. Der Arbeitgeberservice versteht sich als verantwortlicher Servicepartner für die Unternehmen vor Ort und ermittelt als solcher den exakten Bedarf der Arbeitgeber und kann zielgruppenorientierte Beratung zu Förderleistungen und Personalthemen erbringen. Die Vermittlungsaktivitäten des AGS können sogar überregional sein. Die Ausrichtung des Arbeitgeberservices erfolgt nach regionalen Besonderheiten, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im AGS echte Kenner ihres Gebietes sind. Zum Aufgabenportfolio des Arbeitgeberservices gehört – neben der Arbeit mit den Unternehmen – die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderungen, Maßnahmenträgern, Kommunen, Kammern und nicht zuletzt mit der Agentur für Arbeit, mit der eine gute Kooperation zum dortigen Arbeitgeberservice besteht.

Spezifisches Ziel 2: Einmündung von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt unterstützen

Geflüchtete Menschen bringen sehr unterschiedliche Voraussetzungen mit. Was fast alle betrifft: Fehlende Sprachkenntnisse sowie nicht hinreichende Qualifikationsprofile sind oft die zentrale Barriere für geflüchtete Menschen, um auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Der schnelle Zugang zu Sprachkursen sowie Qualifizierungsmaßnahmen muss daher im Fokus einer effektiven Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund sein.

Was die Unterstützung junger Geflüchteter anbelangt, besteht die derzeitige Herausforderung darin, dass keine verlässlichen Aussagen darüber getroffen werden können, in welchem Umfang sich diese Personengruppe auf die schulische Landschaft im Kreis Bergstraße verteilt. Dies betrifft insbesondere diejenigen Schülerinnen und Schüler mit Fluchthintergrund, welche die InteA-Klassen besuchen. Vor diesem Hintergrund haben sowohl die Arbeitsagentur als auch das Jobcenter keine hinreichende Planungssicherheit, was die frühzeitige Förderung dieser Zielgruppe anbelangt. Infolgedessen planen wir die bestehenden Strukturen zu bewerten und Verbesserungspotentiale ausfindig zu machen, um einen besseren Datenfluss zwischen den Akteuren zu ermöglichen. Dabei werden wir eruieren, wie die kreisweite Bildungskoordination einen Beitrag zu unserem Vorhaben leisten kann.

Die Heranführung an Ausbildung und Arbeit bleibt das zentrale Thema mit Blick auf die Gruppe der Menschen mit Fluchthintergrund. Während sich unser Fokus im Fall junger Menschen mit Fluchthintergrund darauf richtet, diese beim Erwerb schulischer und berufsqualifizierender Abschlüsse (inkl. berufspraktischer Orientierung) zu unterstützen, legen wir unseren Schwerpunkt bei Geflüchteten mit erfüllter Schulpflicht darauf, diese mittels beruflicher Sprachförderung, passgenauen Praktika sowie Qualifizierungsmaßnahmen auf die Arbeitsmarktintegration vorzubereiten.

Denn auch bei geflüchteten Menschen gilt die Forcierung auf die Arbeitsmarktorientierung. Dies spielt eine besondere Rolle bei Menschen mit Engpassberufen. Mit dem bestehenden Kooperationsprojekt zwischen der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH und Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - unter dem Titel "Neue Wege für willkommene Fachkräfte in den Arbeitsmarkt" wollen wir die Idee eines regionalen Ansatzes zur Klärung von potenziellen Fachkräfteprofilen aus dem Pool der Flüchtlinge weiter vorantreiben und -entwickeln. Das Projekt zeichnet sich im Kern dadurch aus, dass potenzielle Fachkräfte aus den Reihen der anerkannten Flüchtlinge identifiziert und mit dem bestehenden Fachkräftebedarf der regionalen Unternehmen bzw. Arbeitgebern abgeglichen werden. Dabei werden insbesondere bleibeberechtigte Flüchtlinge

mit einer Fachqualifikation sowie Arbeitgeber zu den konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten beraten.

Im Fall von geflüchteten Menschen, die bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, jedoch als Aufstockerinnen und Aufstocker³³ gelten, möchten wir deren Qualifikationsniveau erhöhen, indem wir die Möglichkeiten des „Qualifizierungschancengesetzes“ voll ausschöpfen. Eine tragende Rolle soll weiterhin „NAVI Bergstraße“, dem Infopoint für Menschen mit Fluchthintergrund einnehmen, das wichtige Informationen und Orientierung zum Arbeitsmarkt bietet. Ferner möchten wir das Angebot von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - aufrechterhalten, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Sprachkurse aufsuchen, um betreffende Teilnehmende einem Erstprofiling zu unterziehen und nach Möglichkeit Anschlussmaßnahmen aufzuzeigen.

Spezifisches Ziel 3: Verfestigungen aufbrechen: Langzeitbezug verhindern und reduzieren

Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen Langzeitleistungsbezug und gesundheitlichen Einschränkungen. Eine wichtige Maßnahme bei der Verhinderung von Langzeitbezug besteht daher darin, gesundheitliche Einschränkungen schnellstmöglich zu identifizieren und in eine ganzheitliche Integrationsstrategie mit einzubeziehen. Im Jobcenter Bergstraße wird dies durch den Servicepoint Gesundheit gewährleistet. Können Kundinnen und Kunden aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht an der Einstiegsoffensive teilnehmen, wird ihnen im Rahmen des Servicepoints Gesundheit eine umfängliche ärztliche Begutachtung der gesundheitlichen Situation mit Weiterempfehlung für den Integrationsprozess angeboten. Diese Vorgehensweise soll auch künftig sichergestellt werden.

Als einen wichtigen strategischen Baustein in Hinblick auf die Förderung der Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt erachten wir die Nutzung der Arbeitsmarktinstrumente, die mit dem „Teilhabechancengesetz“ einhergehen. Unser Anliegen ist es, insbesondere denjenigen Personengruppen eine neue Perspektive bieten zu können, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse eine besonders große Arbeitsmarktferne aufweisen. Dabei möchten wir in besonderem Maße weibliche Langzeitleistungsbeziehende unterstützen, die – wie die Statistik des Jobcenters zeigt – in weitaus geringerem Maße nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können.

Ferner möchten wir den im Kreis Bergstraße federführend durch das Jobcenter praktizierten Förderansatz des „Familiencoachings“ weiter ausbauen. So hat sich in der Vergangenheit gezeigt,

³³ D.h. Personen, die Leistungen nach dem SGB II ergänzend zum Arbeitslosengeld (Arbeitslosengeld I) erhalten

dass ein ganzheitlicher Blick auf die Bedarfsgemeinschaft mit all ihren Mitgliedern in Verbindung mit passgenauer, auf die jeweiligen Mitglieder zugeschnittener engmaschiger Begleitung und Unterstützung durch das Jobcenter ein wirksames Vorgehen darstellt, um einzelne Mitglieder wenn nicht gar die ganze Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug herauszuführen.

Spezifisches Ziel 4: Jungen Menschen einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf ermöglichen

Die Umsetzung der hessischen Strategie zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf (OloV) stellt für uns weiterhin den wichtigsten Baustein in Hinblick auf die Implementierung von Vermittlungs- und Integrationsprozessen im Kreis Bergstraße dar. Dabei wird es darauf ankommen, die Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und der Jugendberufshilfe, die zugleich die koordinierende Stelle bilden und Mitglied der Steuerungsgruppe sind, zu intensivieren. Wir möchten hierbei die allgemeineren Zielformulierungen von OloV weiterhin in aktives Handeln übersetzen, wie sie sich in unserer „Vereinbarung über die Regionale OloV – Strategie für den Kreis Bergstraße“ wiederfinden. Dies impliziert in erster Linie die Abstimmung und Weiterentwicklung der Angebote zur Berufsorientierung im Rahmen der regionalen Strategie.

Um allen Jugendlichen einen gelingenden Übergang in den Beruf zu ermöglichen, bedarf es einer besonderen Beachtung der jungen Menschen, die meist aufgrund sozialer oder individueller Benachteiligungen, die Herausforderungen auf dem Weg in den Beruf ohne Hilfe nicht bewältigen können. Hierzu gehören besonders junge Menschen, deren schulischer Entwicklungsweg von Misserfolg und Frustration geprägt ist, oft in Verbindung mit Phasen der aktiven und/oder passiven Schulabstinenz. Der Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist hier überdurchschnittlich hoch. Hierzu gehören auch zunehmend junge Menschen mit psychischen Problemen sowie Suchtproblematiken und dauerhafter oder vorübergehender Wohnungslosigkeit. Die Erfahrungen von Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - und der Jugendberufshilfe des Jugendamtes zeigen, dass diese jungen Menschen oft schwer erreichbar sind. In der Fachdiskussion wird von „entkoppelten“ jungen Menschen gesprochen, für die es spezifische Angebote und Zugangswege braucht. Ein solches Angebot sind die Fachstellen Jugendberufshilfe, die das Jugendamt zusammen mit freien Trägern kreisweit vorhält. Ihnen gelingt es einen Teil dieser jungen Menschen zu erreichen und ihnen wieder einen Zugang zum System der beruflichen Bildung zu ermöglichen. Die Fachstellen JBH erreichen derzeit zwischen 100 und 120 junge Menschen pro Jahr, die in ein "Übergangs-Coaching" münden. Sinnvoll wäre es, zusätzlich aufsuchende und andere sozialpädagogische Ansätze zu entwickeln, mit denen besonders langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte junge Menschen besser erreicht werden können.

Mit Blick auf den Fachkräftebedarf im Kreis Bergstraße gilt es alle Potenziale des Kreises bestmöglich zu nutzen. Hierzu gehört auch die gezielte Ansprache von Schülerinnen und Schülern, deren Übergangsperspektive eine weiterführende Ausbildung außerhalb des Kreises Bergstraße vorsieht. Im Austausch mit den Jugendlichen sollen Ihnen die beruflichen Möglichkeiten im Kreis Bergstraße aufgezeigt werden, um eine mögliche Bleibeperspektive zu skizzieren. Im Fall von jungen Menschen, die ein Hochschulstudium anstreben, sollen Anreize gesetzt werden, ihre berufliche Zukunft nach Abschluss des Hochschulstudiums im Kreis Bergstraße zu verfolgen. Denn hierfür bietet der Kreis Bergstraße mit seiner Branchenvielfalt, namhaften Unternehmen sowie vielfältigen, beruflichen Perspektiven einen hervorragenden Rahmen.

Ferner besteht die Absicht, die Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaftsförderung GmbH und der Agentur für Arbeit Bensheim zu intensivieren. So verfügt die Wirtschaftsförderung GmbH aufgrund ihrer großen Nähe zu den Arbeitgebern im Kreis Bergstraße über weitreichende, über den Informationsstand der Agentur für Arbeit Bensheim hinausreichende Kenntnisse, was die strukturellen Rahmenbedingungen der Unternehmen mitsamt Personalbedarfen anbelangt. Die Agentur für Arbeit Bensheim als vermittelnde Institution soll vom Wissensstand der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH profitieren, indem ein noch besseres Matching erfolgt.

Spezifisches Ziel 5: Fachkräfteengpass entgegenwirken

Während die dargestellten Handlungsansätze zu den spezifischen Ziele 1-4 einen mittelbaren Beitrag zur nachhaltigen Deckung des Fachkräftebedarfs im Kreis Bergstraße leisten, sollen die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen unmittelbar mit Blick auf Bewältigung von Fachkräfteengpässen wirken.

Die Verfolgung dieses spezifischen Ziels ist in vielerlei Hinsicht voraussetzungsreich: Erstens muss Klarheit dahingehend bestehen, welche Stellen in welchem Umfang derzeit zu besetzen sind, sowie zukünftig nachgefragt werden. Zweitens muss ausgehend von dieser Informationsgrundlage hinreichend bestimmt werden, welche Qualifikationsanforderungen diese Stellen derzeit mit sich bringen und inwiefern sich diese mit Blick auf die voranschreitende Digitalisierung und Automatisierung der Unternehmenslandschaft wandeln werden. Drittens muss eine Bewertung vorgenommen werden, inwiefern die Nachfrage nach Fachkräften über das vorhandene Potenzial an erwerbsfähigen Personen im Kreis Bergstraße gedeckt werden kann.

Um die genannten Voraussetzungen hinreichend erfüllen zu können, bedarf es mehr denn je einer intensiven Zusammenarbeit zwischen den Akteuren im Kreis Bergstraße. Hier sind in erster Linie Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, die Agentur für Arbeit Bensheim sowie die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH zu nennen. Während die erstgenannten über einen

signifikant großen Bestand an erwerbsfähigem Personal verfügen, weiß die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH aufgrund ihrer großen Nähe zur Unternehmenslandschaft um die derzeitigen und zukünftigen Personalbedarfe der Arbeitgeber im Kreis Bergstraße.

Trotz großer Erwerbspotenziale nehmen wir an, dass nicht jede derzeit vakante sowie in Zukunft zur Verfügung stehende Stelle im Kreis Bergstraße mit im Kreis lebenden Erwerbspersonen besetzt werden kann. Entsprechend besteht die Intention der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH darin, das Marketing für den Kreis Bergstraße spürbar auszuweiten, um potentielle Fachkräfte für den Kreis Bergstraße zu gewinnen. Erste Maßnahmen sind dahingehend bereits unternommen worden, wie z.B. die Anfertigung eines Werbefilms für den Kreis Bergstraße als attraktiver Lebens- und Arbeitsraum oder die Etablierung eines Netzwerks, das sich aus Vertreter/innen von Personalabteilungen hiesiger Unternehmen zusammensetzt.

Daneben möchten wir einen Beitrag zur Stärkung der strukturellen Bedingungen im Kreis Bergstraße leisten. Wir verstehen unsere Rolle hierbei in der Funktion als beratende Akteure. Diese Funktion soll im Zuge der Erschließung neuer Gewerbegebiete im Kreis Bergstraße zum Tragen kommen, wenn es darum geht, Räume zu schaffen, die sowohl unternehmerischen Interessen als auch den Interessen von Beschäftigten und Angestellten genügen. Da für viele Erwerbstätige die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen zunehmend größeren Stellenwert im Vergleich zu Entlohnung und Karrierechancen einnimmt, planen wir zwei konkrete Vorhaben: Zum einen möchten wir über die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH die Relevanz familienfreundlicher Arbeitsbedingungen im Diskurs mit (zukünftig) ansässigen Unternehmen für den Kreis herausstellen und diese für das Thema im Sinne der Bereitstellung familienfreundlicher Arbeitsplätze sensibilisieren. Zum anderen sehen wir uns in der Verantwortung, die Städte und Gemeinden bei der Konzeption neuer Gewerbegebiete auf die Notwendigkeit sozialräumlicher Aspekte hinzuweisen, wie z.B. die Errichtung von Kindertagesstätten.

Querschnittsziel: Die Chancen der Digitalisierung nutzen und Herausforderungen frühzeitig erkennen

Infolge der fortschreitenden Digitalisierung (inkl. Automatisierung) der Arbeitswelt verändern sich zum einen ganze Branchen, indem bestimmte Berufsprofile sukzessive an Relevanz verlieren und perspektivisch obsolet werden. Zum anderen steigen die Anforderungen an Erwerbstätige, was den Besitz und die Ausprägung von (zukünftigen) digitalen Kompetenzen angeht. Zugleich erwachsen jedoch auch Chancen sowohl aufseiten der Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und -nehmer (siehe hierzu Kapitel 2.2).

Bei der Verfolgung der spezifischen Ziele 1-5 gilt es daher zu reflektieren, welchen Stellenwert das Querschnittsziel „Die Chancen der Digitalisierung nutzen und Herausforderungen frühzeitig erkennen“ einnimmt, und wie dieses implizit und explizit adäquat adressiert werden kann. Aus unserer Sicht möchten wir die nachfolgenden Aspekte im Rahmen der Verfolgung der spezifischen Ziele 1-5 forcieren:

- Beim Profiling der Neuantragstellerinnen und -antragsteller durch Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter - werden wir zukünftig verstärkt darauf achten, deren digitale Kompetenzen zu erfassen und einer arbeitsmarktorientierten Bewertung zu unterziehen. Denn in Anbetracht der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung des Arbeitsmarktes kommt es darauf an, dass Erwerbstätige ein Mindestmaß an digitalen Kompetenzen vorweisen, sowie weitere, ihrem beruflichen Hintergrund entsprechende Kompetenzen (weiter-)entwickeln, die es im Bedarfsfall mit entsprechenden Qualifizierungsmaßen zu fördern gilt.
- Wir werden das Maßnahmenportfolio einer Evaluation unterziehen. Zweck dieser Evaluation soll es sein zu bestimmen, inwiefern bestehende Qualifizierungsmaßnahmen den Themen Digitalisierung (inkl. Automatisierung) der Arbeitswelt Rechnung tragen und entsprechende digitale Kompetenzen geschult werden. Hierfür werden wir in den Diskurs mit den Trägern von Maßnahmen treten und, wo notwendig, für diese Themen werben bzw. die Träger dafür sensibilisieren.
- Wir möchten in den Diskurs mit den wichtigsten Arbeitgebern im Kreis Bergstraße treten, um einerseits deren Entwicklungen bzw. Pläne in den Feldern Digitalisierung, Automatisierung und Robotisierung kennenzulernen, sowie die damit verbundenen Konsequenzen für die bestehenden Arbeitsplätze und deren Ausgestaltung nachzuvollziehen. Andererseits soll der Diskurs dazu beitragen, ein besseres Bild davon zu erhalten, inwiefern sich die beruflichen Anforderungen an die Erwerbstätigen verändern und welche Berufsprofile zukunftsträchtig sind bzw. nach (neuen) digitalen Kompetenzen verlangen. Dieses Wissen soll dazu beitragen, vorhandene und zukünftige Unterstützungsangebote insbesondere in Form von Qualifizierungsmaßnahmen besser an den Bedarfen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes auszurichten.
- Nicht zuletzt möchten wir Erwerbstätige für die Themen Digitalisierung, Automatisierung, sowie Robotisierung sensibilisieren und dabei die damit verbundenen Chancen für das eigene Erwerbsleben herausstellen. Hierzu gehört unserer Auffassung nach ebenso die Darstellung möglicher Risikofaktoren, was die Sicherheit und das Zukunftspotential von Arbeitsplätzen anbelangt. Dabei wird es darauf ankommen, die Relevanz des lebenslangen Lernens mit Blick auf die (Weiter-)Entwicklung digitaler Kompetenzen den

Erwerbstätigen im Kreis Bergstraße nahezubringen und diese bei etwaigen Qualifizierungsvorhaben nach Möglichkeit zu unterstützen.

4. Absichtserklärung der handelnden Akteure

Die Verfasserinnen und Verfasser der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie vereinbaren, die in der Strategie formulierten Ziele gemäß ihrer Kompetenzen und Ressourcen nachhaltig zu verfolgen und deren Umsetzungsstand regelmäßig zu evaluieren sowie im Bedarfsfall zu adaptieren.

Ferner vereinbaren wir, einen kontinuierlichen Austausch zwischen den handelnden Akteuren sicherzustellen um Beispiele gute Praxis zu identifizieren sowie ein gemeinsames Lernen (voneinander) zu ermöglichen.

Dabei werden wir unser gemeinsames Wirken an dem Leitmotiv der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ausrichten, den Kreis Bergstraße als einen attraktiven Arbeits- und Lebensort langfristig zu etablieren sowie weiterzuentwickeln.