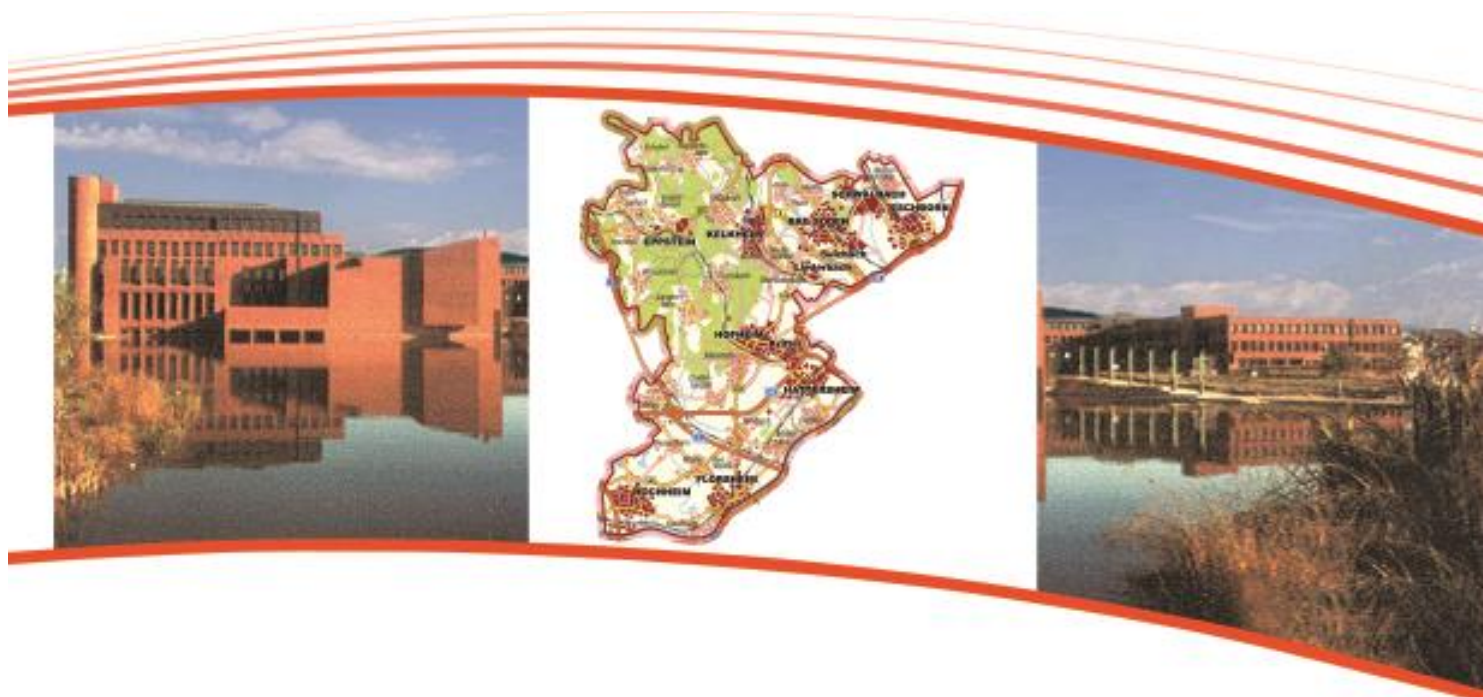




Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

für den Main-Taunus-Kreis

Gültigkeitsdauer bis 2024

Stand: 13.12.2019

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	2
2 Ausgangslage.....	2
2.1 Themenbereich „Schule und Ausbildung“	3
2.2 Themenbereich „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“	6
2.3 Zusammenfassung	15
3 Strategien und Ziele	15
3.1 Schule und Ausbildung: „Alle Jugendliche mitnehmen“	16
3.1.1 Handlungsfeld Schulabschluss	16
3.1.2 Handlungsfeld Berufsorientierung	18
3.1.3 Handlungsfeld duale Ausbildung.....	20
3.2 Beschäftigung und Arbeitsmarkt: „Den Main-Taunus-Kreis für die Zukunft wappnen“	22
3.2.1 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund	22
3.2.2 Handlungsfeld Nachhaltige Integration	24
3.2.3 Handlungsfeld Nachhaltig aufgestellte Betriebe.....	27

1 Einleitung

Das vorliegende Dokument stellt die Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Main-Taunus-Kreises bis ins Jahr 2024 dar. Die Inhalte der Strategie wurden im Rahmen eines Workshops im November 2019 mit allen relevanten Akteuren der Kreisbehörde erarbeitet. Im Zuge dieses Workshops wurden Strategieansätze zu den beiden Themenbereichen „Schule und Ausbildung“ und „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ gesammelt und diskutiert. Für diese beiden Themenbereiche werden im Folgenden die zentralen Handlungsfelder und die zu erreichenden Ziele der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik des Main-Taunus-Kreises beschrieben (siehe Kapitel 3). Dem geht eine Betrachtung der spezifischen Rahmenbedingungen des Main-Taunus-Kreises voran, sowohl allgemein als auch entlang der beiden Themenbereiche (siehe Kapitel 2).

2 Ausgangslage

Der Main-Taunus-Kreis ist einer der wirtschaftsstärksten Landkreise in Hessen. Begünstigt durch seine Lage inmitten des Ballungsgebiets Rhein-Main hat er eine hervorragende infrastrukturelle Anbindung an Frankfurt am Main und andere umliegende Großstädte wie Wiesbaden, Darmstadt und Mainz. Sowohl die durchschnittliche Fahrzeit zu einer Autobahnauffahrt als auch zu einem Bahnhof mit IC-, EC- oder ICE-Anbindung ist deutlich kürzer als im hessischen Durchschnitt.

Obwohl flächenmäßig der kleinste Landkreis Deutschlands, ist der Main-Taunus-Kreis dicht besiedelt. 237.735 *Einwohnerinnen und Einwohner* lebten laut dem Hessischen Statistischen Landesamt am 31.12.2018 in den zwölf Städten und Gemeinden des Kreises. Die Bevölkerungsentwicklung in den vergangenen Jahren war positiv, auch bei der Gruppe der 18 bis 24-Jährigen: Zwischen 2014 und 2017 hat deren Zahl um 3,0 Prozent zugenommen. Laut Prognosen des Statistischen Landesamtes wird der Bevölkerungsanstieg im Main-Taunus-Kreis auch in den nächsten Jahren weiter anhalten. Vorausberechnet wurde eine 9,2-prozentige Zunahme zwischen 2014 und 2030 (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2016: Bevölkerung in Hessen 2060, Wiesbaden).

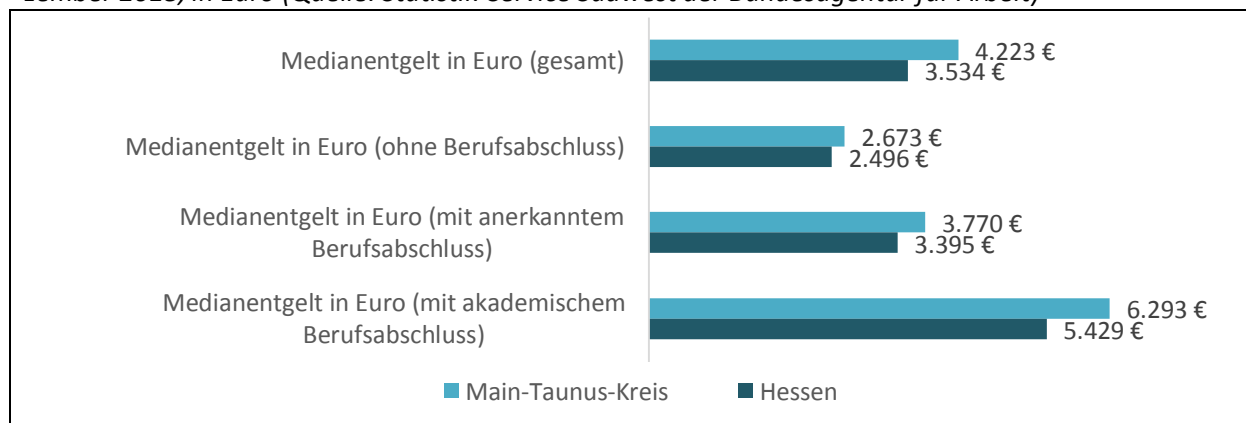
Der Main-Taunus-Kreis ist sowohl als Wohn- als auch als Arbeitsort sehr attraktiv, die *Pendlerquoten* zählen zu den höchsten aller hessischen Landkreise. Im Jahr 2018 pendelten 67,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnsitz im Landkreis zur Arbeit in benachbarte Gebietskörperschaften. Auf der anderen Seite lebten 68,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis außerhalb des Kreises.

Auch der *Tertiarisierungsgrad* der Wirtschaft im Main-Taunus-Kreis ist hoch. Mit 85,5 Prozent arbeitet ein überdurchschnittlich hoher Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dienstleistungssektor. In Hessen insgesamt macht der Anteil 75,4 Prozent aus. Daneben sind das Handwerk, der Einzel- und Großhandel, der Wirtschaftszweig „Information

und Kommunikation“ und das Sozial- und Gesundheitswesen gemessen an der Beschäftigtenzahl wichtige Wirtschaftszweige im Landkreis.

Wie Abbildung 1 veranschaulicht, liegen die *Gehälter* der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis über dem Landesdurchschnitt. Dies gilt sowohl für Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss als auch für solche mit anerkanntem Berufsabschluss und sogar für Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Im Median wird ein Bruttomonatsentgelt von 4.223 Euro erzielt, was 19,5 Prozent über dem hessischen Median in Höhe von 3.534 Euro liegt.

Abbildung 1: Medianentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) im Dezember 2018, in Euro (Quelle: Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit)



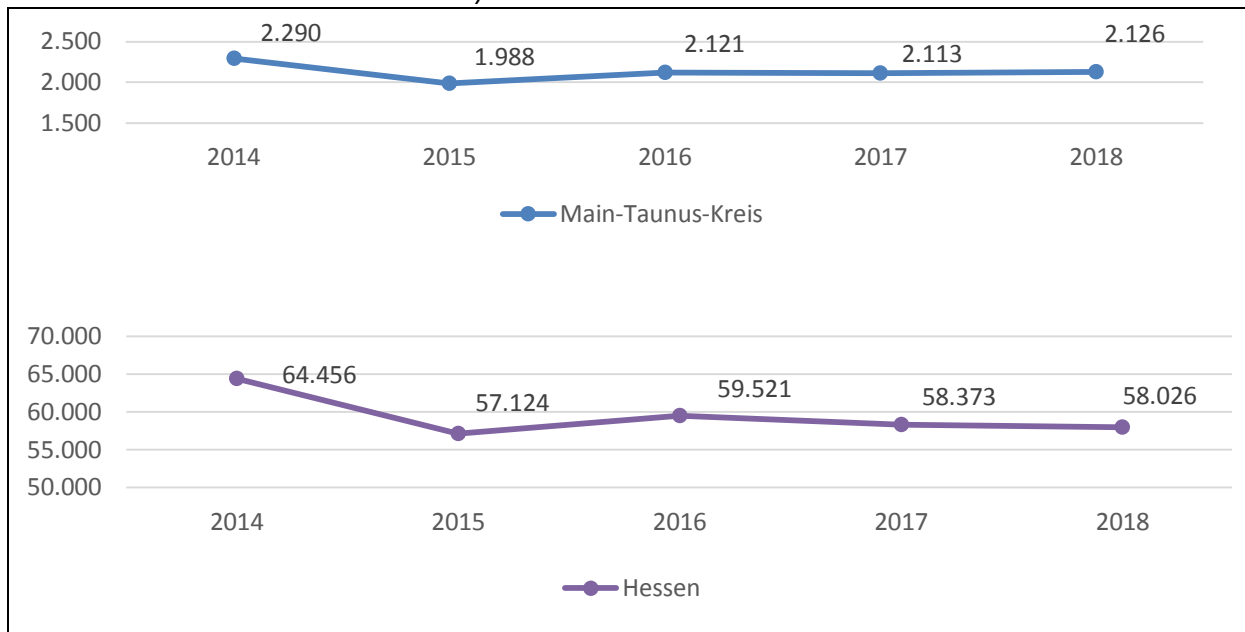
Nicht nur die wirtschaftliche Situation der Einwohnerinnen und Einwohner im Landkreis ist positiv zu bewerten, sondern auch die *Wertschöpfung* im Landkreis. Das Bruttoinlandsprodukt je erwerbstätige Person war mit 101.191 Euro im Jahr 2017 das höchste im Vergleich aller hessischer Gebietskörperschaften, der Landesdurchschnitt lag bei 81.885 Euro (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2019: Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung in Hessen 2008 bis 2017 nach kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden). Und auch bezogen auf den einzelnen Einwohner bzw. die einzelne Einwohnerin lag das Bruttoinlandsprodukt im Main-Taunus-Kreis mit 51.959 Euro deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 45.107 Euro (vgl. ebd.).

Seit der Flüchtlingswelle des Jahres 2015 sah sich der Main-Taunus-Kreis einer hohen Anzahl an *Asylbewerberinnen und -bewerbern* gegenüber, wobei diese Zahl seit April 2017 wieder rückläufig ist. Zwischen dem 01.01.2014 und dem 11.12.2018 sind nach Angaben des kommunalen Jobcenters bereits 1.747 anerkannte Asylbewerberinnen und -bewerber in den Rechtskreis des SGB II gewechselt.

2.1 Themenbereich „Schule und Ausbildung“

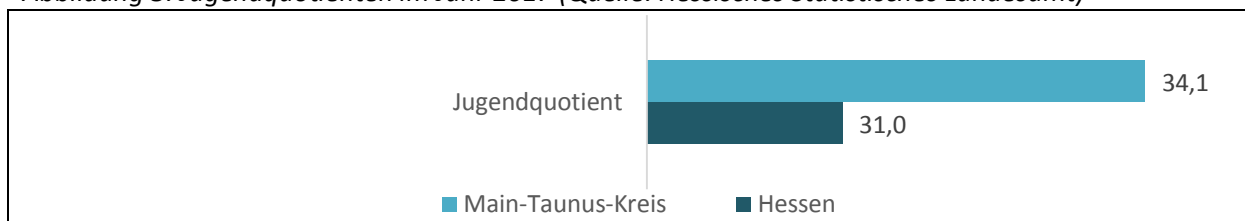
Anders als in vielen anderen Regionen Hessens ist die Anzahl der Abgängerinnen und Abgänger allgemeinbildender und beruflicher Schulen im Main-Taunus-Kreis in den vergangenen Jahren nicht signifikant gesunken (siehe Abbildung 2). Zwischen 2015 und 2018 hat sich die Anzahl der *Schulentlassenen* kaum verändert.

Abbildung 2: Schulentlassene aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Zeitvergleich (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt)



Wurde vor einigen Jahren noch davon ausgegangen, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen künftig sinken wird, zeichnen neuere *Prognosen* des Hessischen Statistischen Landesamtes ein erfreulicheres Bild. Zwischen 2016 und 2030 ist hessenweit mit einem Anstieg der Schülerzahlen um acht Prozent zu rechnen. Sollte diese Entwicklung so eintreten, dürfte der Main-Taunus-Kreis in besonderem Maße davon profitieren, da hier die Bevölkerung vergleichsweise jung ist. Der Jugendquotient, das heißt die Anzahl der unter 20-Jährigen je 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren, liegt mit 34,1 über dem Landesschnitt von 31,0 (siehe Abbildung 3).

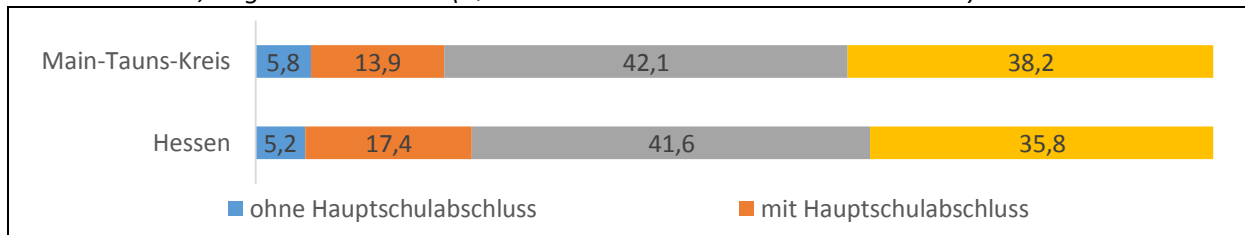
Abbildung 3: Jugendquotienten im Jahr 2017 (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt)



Betrachtet man die Abschlüsse, die die Abgängerinnen und Abgänger allgemeinbildender und beruflicher Schulen im Landkreis derzeit erreichen, fällt zunächst der hohe Anteil an Schulentlassenen mit allgemeiner Hochschulreife auf (siehe Abbildung 4). Im Jahr 2018 erreichten 38,2 Prozent aller Schulabgängerinnen und -abgänger die Hochschulreife (Hessen: 35,8 Prozent). Auf der anderen Seite liegt der Anteil der Schulentlassenen mit Hauptschulabschluss bei nur 13,9 Prozent und damit deutlich niedriger als im hessischen Durchschnitt (17,4 Prozent). Auch wenn im Main-Taunus-Kreis also überdurchschnittlich viele höherwertige Bildungsabschlüsse erreicht werden, ist ein auffällig hoher Anteil an Abgängerinnen und Abgänger zu verzeichnen, die ohne Hauptschulabschluss oder mit einem Förderschulab-

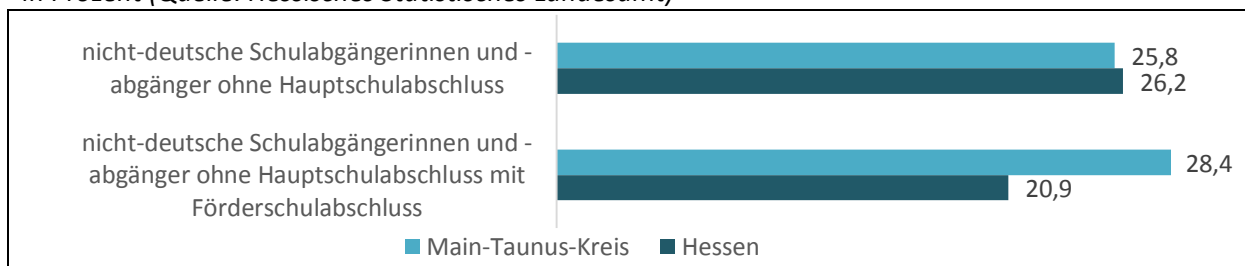
schluss von der Schule abgehen. Mit 5,8 Prozent liegt deren Anteil etwa einen halben Prozentpunkt über dem Landesschnitt.

Abbildung 4: Schulentlassene aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Jahr 2018 nach Schulabschluss, Angaben in Prozent (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt)



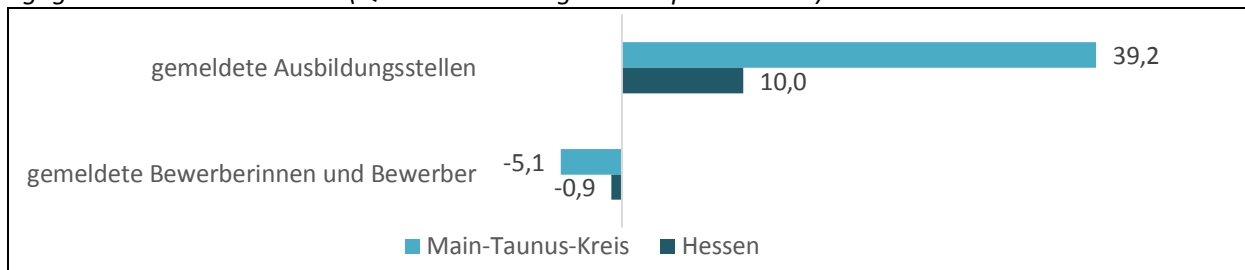
Etwa ein Viertel der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss (25,8 Prozent) verfügt über eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft. Dieser Wert ist zwar nicht höher als in Hessen insgesamt (26,2 Prozent), dennoch handelt es sich hier um eine Zielgruppe, die genauer in den Blick zu nehmen ist. Unter den nichtdeutschen Schulabgängerinnen und -abgängern ist nämlich auch der Anteil derer mit Förderschulabschluss mit 28,4 Prozent auffällig hoch (Hessen: 20,9 Prozent). Auch wenn die Anzahl der Förderschülerinnen und -schüler im Main-Taunus-Kreis insgesamt gering ist, finden sich darunter überproportional viele Jugendliche ohne deutschen Pass.

Abbildung 5: Schulentlassene aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Jahr 2017, Angaben in Prozent (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt)



Was die duale Ausbildung angeht, kommt die Hessen Agentur in ihrem Bericht „Berufsausbildung in Hessen“ zum Schluss, dass die *Ausbildungsbeteiligung* der Betriebe im Main-Taunus-Kreis gering ist. Die Ausbildungsquote lag im Jahr 2017 bei 3,5 Prozent (Hessen: 4,4 Prozent). Dies könnte mit der großen Bedeutung des Dienstleistungssektors, der weniger ausbildungsintensiv als andere Sektoren ist, zusammenhängen. Wenn auch auf niedrigem Niveau, ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen im Kreis zwischen 2010 und 2017 allerdings stärker gestiegen als im Landesschnitt (siehe Abbildung 6). Von den im Jahr 2017 gemeldeten 959 Ausbildungsstellen blieben allerdings 101 und damit gut zehn Prozent unbesetzt. Denn gleichzeitig ist die Anzahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze rückläufig und dies im Main-Taunus-Kreis stärker als in Hessen insgesamt. Vermutlich ist der Trend zur Akademisierung eine zentrale Ursache für diese Entwicklung.

Abbildung 6: Gemeldete Ausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber – Veränderung 2017 gegenüber 2010 in Prozent (Quelle: Hessen Agentur Report Nr. 967)

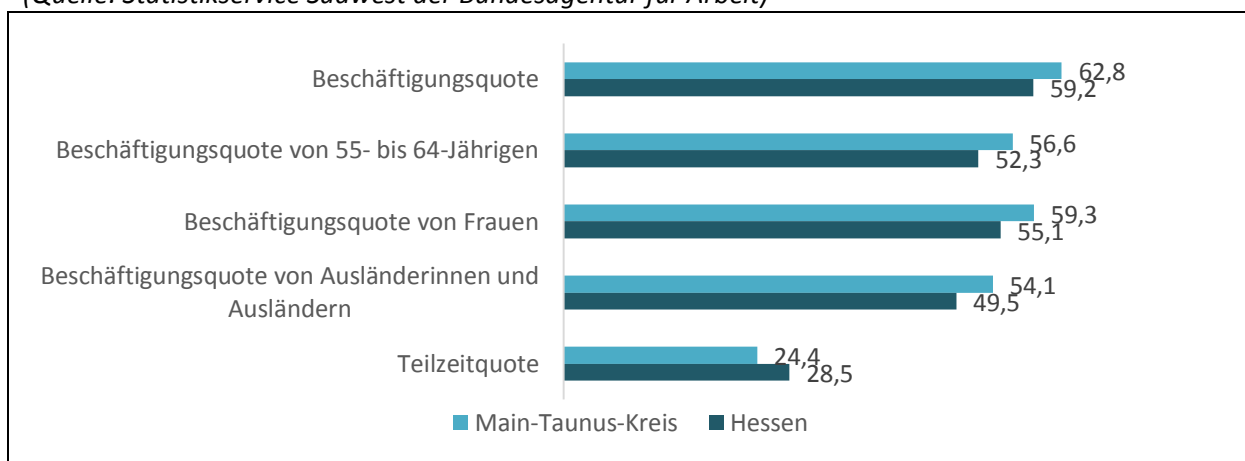


Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass im Themenbereich „Schule und Ausbildung“ Potenziale zu heben sind, denn die Bevölkerungsentwicklung wirkt sich im Main-Taunus-Kreis eher positiv aus, und viele Jugendliche erreichen hochwertige Schulabschlüsse. Ein Teil der Jugendlichen bedarf allerdings spezifischer Unterstützung. Dies betrifft insbesondere Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft. Bei dieser Zielgruppe, aber auch generell gilt es, das Interesse an einer dualen Ausbildung zu heben.

2.2 Themenbereich „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“

Laut den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit gab es am 30.06.2018 insgesamt 96.042 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Main-Taunus-Kreis, und 99.914 Beschäftigte hatten ihren Arbeitsort im Landkreis (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort). Die Beschäftigungssituation stellt sich insgesamt positiv dar (siehe Abbildung 7). Die *Beschäftigungsquote* lag bei 62,8 Prozent und damit etwa 3,5 Prozentpunkte über dem hessischen Durchschnitt. Auch die Beschäftigungsquoten von Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft (54,1 Prozent), von 55- bis 64-Jährigen (56,6 Prozent) und von Frauen (59,3 Prozent) liegen deutlich über dem jeweiligen Landesschnitt.

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten zum 30.06.2018 nach ausgewählten Merkmalen, in Prozent (Quelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit)

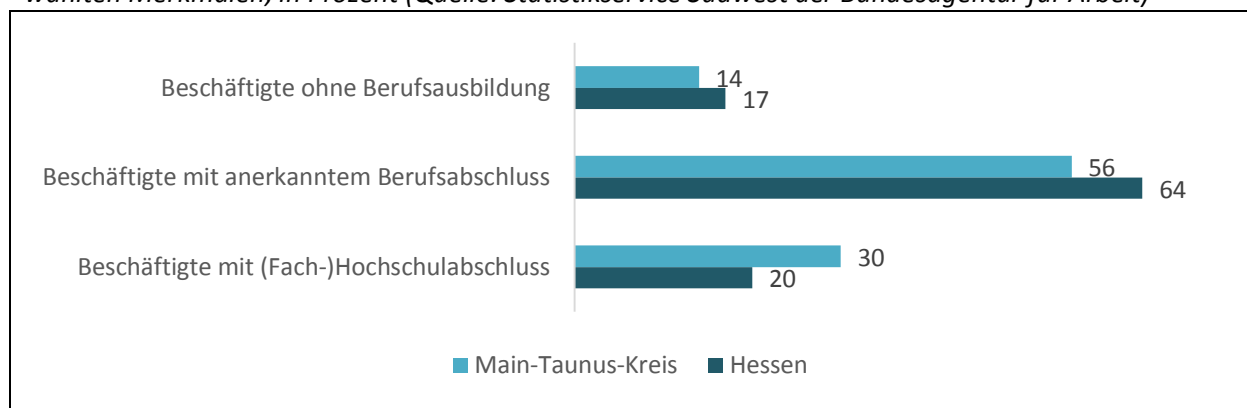


Auffällig ist weiter, dass die *Teilzeitquote* im Main-Taunus-Kreis trotz der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und des hohen Dienstleistungsanteils in der Wirtschaftsstruktur des Kreises unterdurchschnittlich ausfällt: Nur 24,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Be-

schäftigten gehen einer Beschäftigung in Teilzeit nach (Hessen: 28,5 Prozent). Dies kann mit der guten Kinderbetreuungssituation im Landkreis erklärt werden, die Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

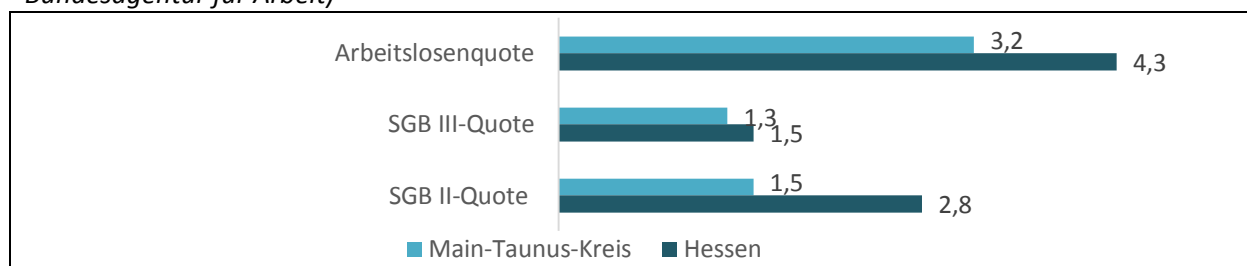
In Abbildung 8 ist die *Qualifikationsstruktur* der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis dargestellt. Mit 56 Prozent verfügt gut die Hälfte der Beschäftigten über einen anerkannten Berufsabschluss. Dieser Anteil liegt niedriger als in Hessen insgesamt, dafür ist der Anteil der akademisch qualifizierten Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis mit 30 Prozent überdurchschnittlich hoch (Hessen: 20 Prozent). Auf der anderen Seite haben mit 14 Prozent vergleichsweise wenige Beschäftigte keine Berufsausbildung abgeschlossen (Hessen: 17 Prozent).

Abbildung 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum 30.06.2017 nach ausgewählten Merkmalen, in Prozent (Quelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit)



Die *Arbeitslosenquote* im Main-Taunus-Kreis lag im Dezember 2018 bei 3,2 Prozent und somit etwa einen Prozentpunkt unter der Quote für Hessen insgesamt (siehe Abbildung 9). Die Quoten für beide Rechtskreise sind sehr niedrig und liegen unter der jeweiligen Hessen-Quote. 4.081 Personen sind von Arbeitslosigkeit betroffen; 1.646 davon beziehen Leistungen aus dem SGB III, 2.435 sind dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet. Im SGB II-Rechtskreis ist die Integrationsquote in jüngerer Vergangenheit laut Angaben des kommunalen Jobcenters gestiegen, die Integrationsquote für Alleinerziehende ist allerdings rückläufig.

Abbildung 9: Arbeitslosenquoten im Dezember 2018, in Prozent (Quelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit)



Unter den *erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB)* im SGB II befindet sich ein vergleichsweise höherer Anteil jüngerer Personen als im hessischen Durchschnitt (siehe Tabelle 1). 11,0 Prozent sind zwischen 15 und 20 Jahren alt, zwei Drittel zählen zu den 25- bis 55-

Jährigen. Mit 53,7 Prozent haben mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft; dieser Anteil ist höher als im Bundesland insgesamt. Der Anteil der Leistungsberechtigten, die seit vier und mehr Jahren im Leistungsbezug sind, ist mit 38,8 Prozent etwas niedriger als im Landesschnitt.

Tabelle 1: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB) nach ausgewählten Merkmalen in 2018, in Prozent (Quelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit)

	Main-Taunus-Kreis	Hessen
davon zwischen 15 und 20 Jahre	11,0	10,3
davon zwischen 25 und 55 Jahre	66,1	65,2
davon Ausländerinnen und Ausländer	53,7	47,0
davon über 4 Jahre im Bezug	38,8	40,2

Tabelle 2 enthält Strukturmerkmale der *arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten* im Main-Taunus-Kreis und in Hessen. Auffällig ist vor allem der vergleichsweise hohe Anteil der Leistungsberechtigten ohne Schul- und Berufsabschluss. Die Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II sind im Main-Taunus-Kreis also nicht nur jünger als in anderen Regionen des Bundeslandes und haben häufiger eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft, sie bringen auch vergleichsweise häufig keinen Schulabschluss und keinen Berufsabschluss mit.

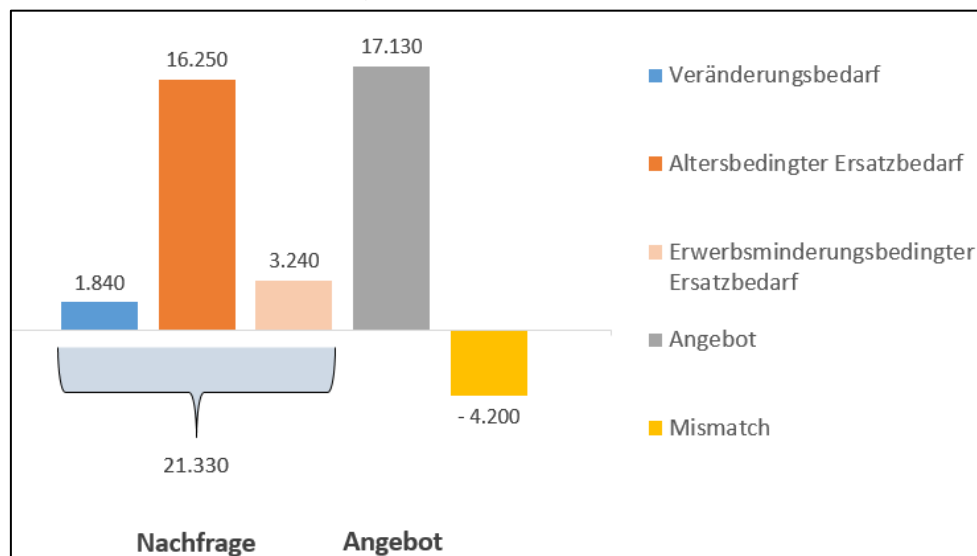
Tabelle 2: Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB) nach ausgewählten Merkmalen in 2018, in Prozent (Quelle: Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit)

	Main-Taunus-Kreis	Hessen
davon ohne Schulabschluss	30,7	19,5
davon ohne Berufsabschluss	53,4	47,6

Am 30.06.2018 gab es laut der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 6.657 *Betriebe* im Main-Taunus-Kreis. Diese haben nicht nur Probleme, Auszubildende zu finden (siehe oben), sondern auch Schwierigkeiten, offene Stellen für Arbeitskräfte zu besetzen. Laut den Vorausberechnungen in „regio pro“ (<http://www.regio-pro.eu/>), einem Projekt des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, in dem regionale Berufs- und Beschäftigungsprognosen bis zum Jahr 2024 gerechnet werden, sind schon in näherer Zukunft bedeutsame *Engpässe* auf dem Arbeitsmarkt im Main-Taunus-Kreis zu erwarten. Im Jahr 2024 ist mit etwa 4.200 fehlenden Arbeitskräften zu rechnen; bezogen auf den Beschäftigtenbestand im Jahr 2017 entspricht dieser Engpass vier Prozent. Erwartet wird eine Lücke von 3.150 fehlenden Personen mit Berufsabschluss und 1.530 fehlenden Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss. Dies entspricht jeweils fünf Prozent des jeweiligen Bestandes an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Lediglich für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist mit einem Angebotsüberhang in Höhe von 480 Personen zu rechnen.

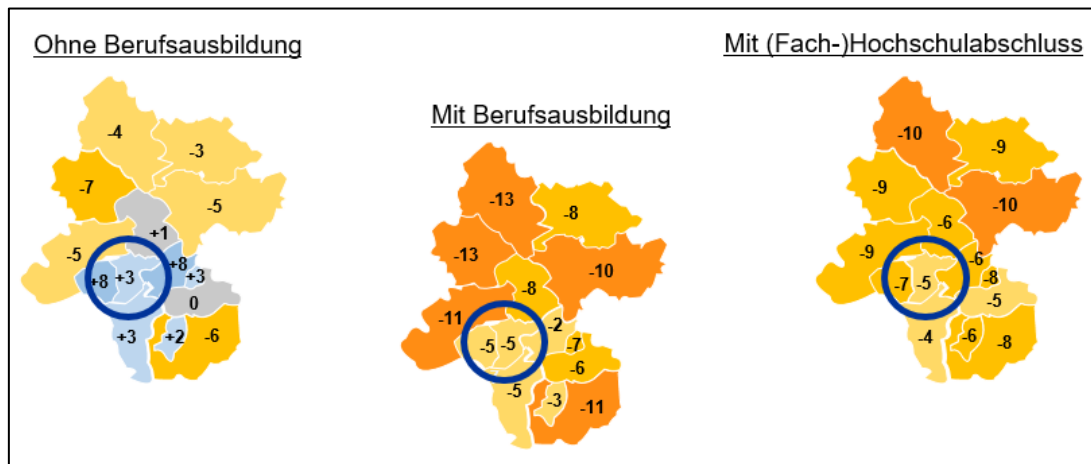
Der Haupttreiber dieser Entwicklung ist der demografische Wandel, wie Abbildung 10 veranschaulicht. Trotz einer positiven Bevölkerungsentwicklung wird das Angebot an Personen, die bis 2024 neu auf den Arbeitsmarkt kommen (17.130 Personen), nicht ausreichen, um die Nachfrage zu decken (21.330 Personen). Die Nachfrage ist dabei weniger getrieben von einem konjunkturell bedingten Veränderungsbedarf, sondern vielmehr vom altersbedingten und erwerbsminderungsbedingtem Ersatzbedarf. Bis 2024 werden zahlreiche Beschäftigte im Kreis das Renteneintrittsalter erreichen oder aufgrund einer Erwerbsminderung aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Die Lücke in Höhe von 4.200 fehlenden Arbeitskräften ist die Folge.

Abbildung 10: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis, 2017-2024 (Quelle: regio pro, Regionaldossier Main-Taunus-Kreis)



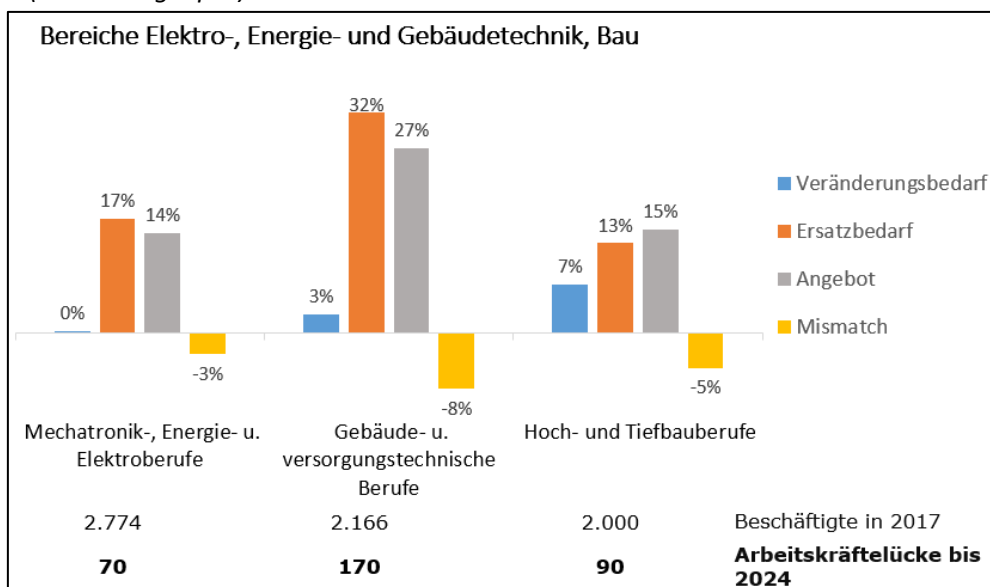
In Abbildung 11 sind die prognostizierten Mismatches in Relation zum Beschäftigtenstand im Jahr 2017 im regionalen Vergleich veranschaulicht. Es zeigt sich, dass die Rekrutierung von Arbeitskräften mit Berufsausbildung und mit (Fach-)Hochschulabschluss auch in den benachbarten Kreisen und kreisfreien Städten ein Problem darstellen wird. Insofern erscheint die Anwerbung von Arbeitskräften aus benachbarten Regionen nicht als tragfähige Lösung.

Abbildung 11: Mismatches in Relation zum Beschäftigtenstand in den Gebietskörperschaften des Regierungsbezirks Darmstadt, 2017-2024 (Quelle: regio pro, Regionaldossier Main-Taunus-Kreis)



Im Folgenden wird die *Arbeitsmarktentwicklung in einzelnen Wirtschaftszweigen* dargestellt. Die einzelnen Berufsfelder in den Blick zu nehmen und einer differenzierteren Analyse zu unterziehen, ist wichtig, denn die Ausgangslagen unterscheiden sich. So besteht im Bereich des Handwerks großer Handlungsbedarf, wie Abbildung 12 veranschaulicht. Insbesondere im Bereich der „Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe“ ist der altersbedingte Ersatzbedarf hoch. Der erwartete Engpass von 170 fehlenden Arbeitskräften entspricht acht Prozent des Beschäftigtenbestandes.

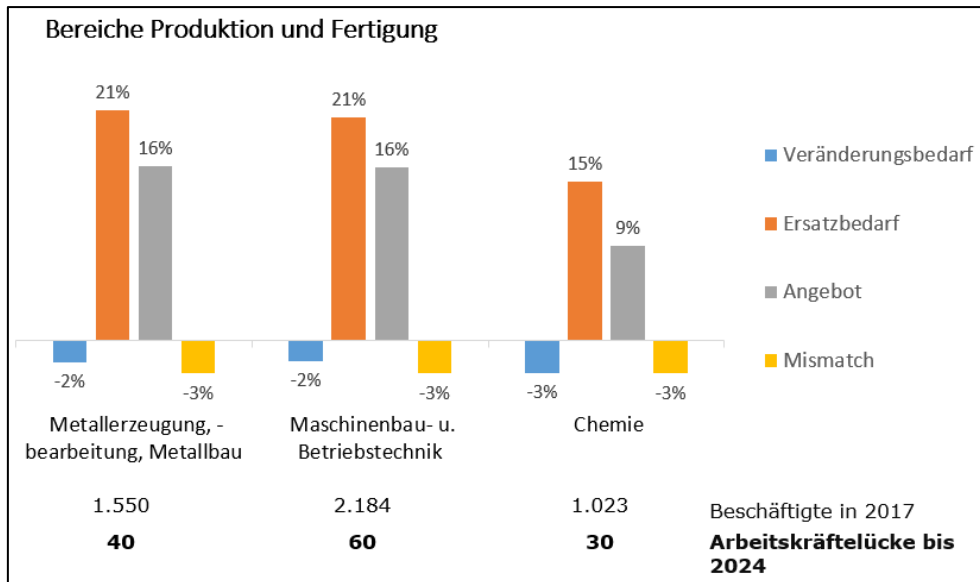
Abbildung 12: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



In Produktions- und Fertigungsberufen sind die Mismatches dagegen sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zum Beschäftigtenstand als weniger dramatisch anzusehen (siehe Abbildung 13). Im Wirtschaftszweig „Maschinenbau und Betriebstechnik“ werden voraussichtlich 60 Personen fehlen, im Wirtschaftszweig „Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau“ beträgt die prognostizierte Lücke 40 Personen. In der Chemiebranche ist ein Eng-

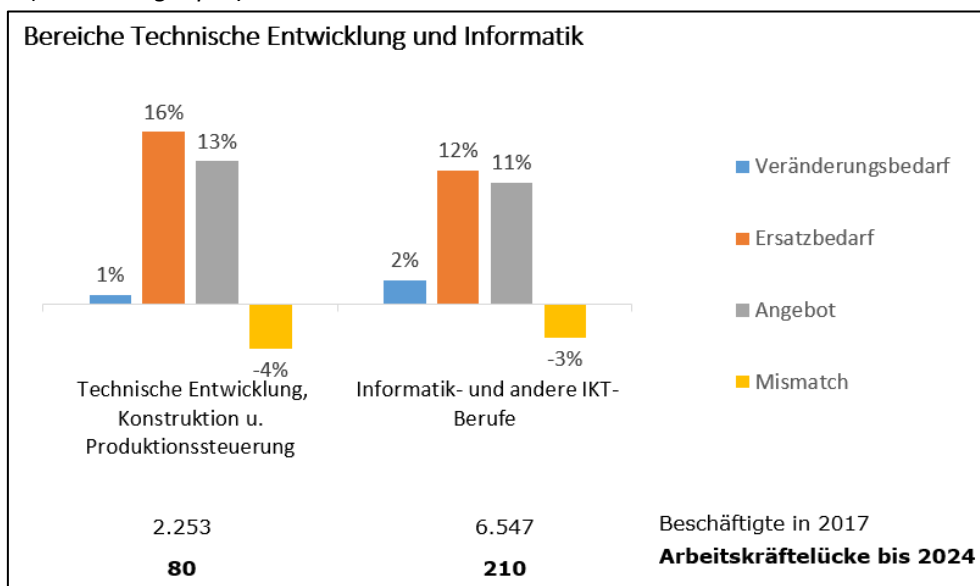
pass in Höhe von nur 30 Personen zu erwarten. In Relation zum Beschäftigtenstand machen diese Lücken jeweils drei Prozent aus.

Abbildung 13: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



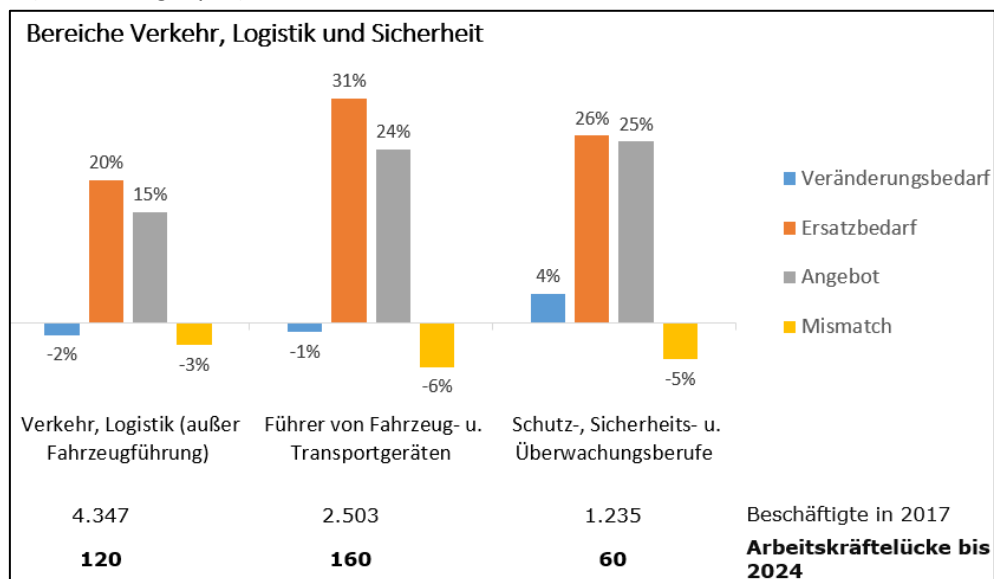
Größer sind die Mismatches in absoluten Zahlen in den Wirtschaftszweigen Technische Entwicklung und Informatik und damit in Branchen, die im Main-Taunus-Kreis vergleichsweise bedeutsam sind. Insgesamt fehlen dort voraussichtlich knapp 300 Arbeitskräfte (siehe Abbildung 14). Vermutlich kann die Nähe zu den Hochschulen im Rhein-Main-Gebiet zur Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften genutzt werden, wenn es gelingt, Hochschulen und Studierende entsprechender Studiengänge auf die Betriebe im Main-Taunus-Kreis aufmerksam zu machen.

Abbildung 14: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



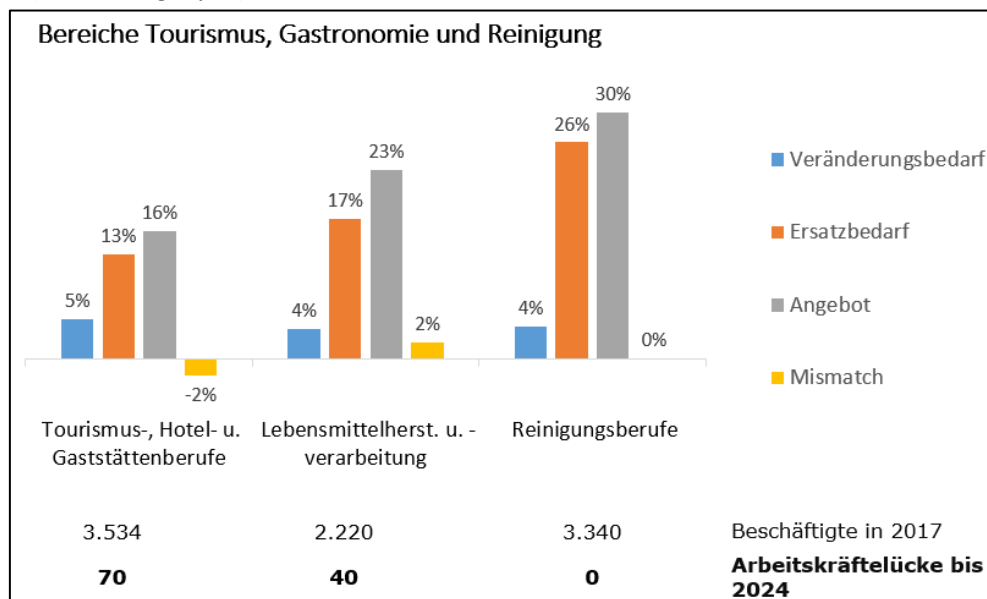
Im Bereich Verkehr, Logistik und Sicherheit sind ebenfalls Lücken zu erwarten, wie Abbildung 15 zeigt, insbesondere in der Berufsgruppe „Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten“. Die Ersatzbedarfe sind groß, und die Digitalisierung könnte zu Beschäftigungseffekten führen, die im Prognosemodell noch nicht berücksichtigt sind. Chancen bieten sich zum einen in der Nachqualifizierung von unqualifizierten Arbeitskräften, denn in diesen Wirtschaftszweigen ist der Anteil der Helferinnen und Helfer am Beschäftigtenstand hoch. Zum anderen sind diese Beschäftigungsbereiche für die Integration von Arbeitslosen interessant.

Abbildung 15: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



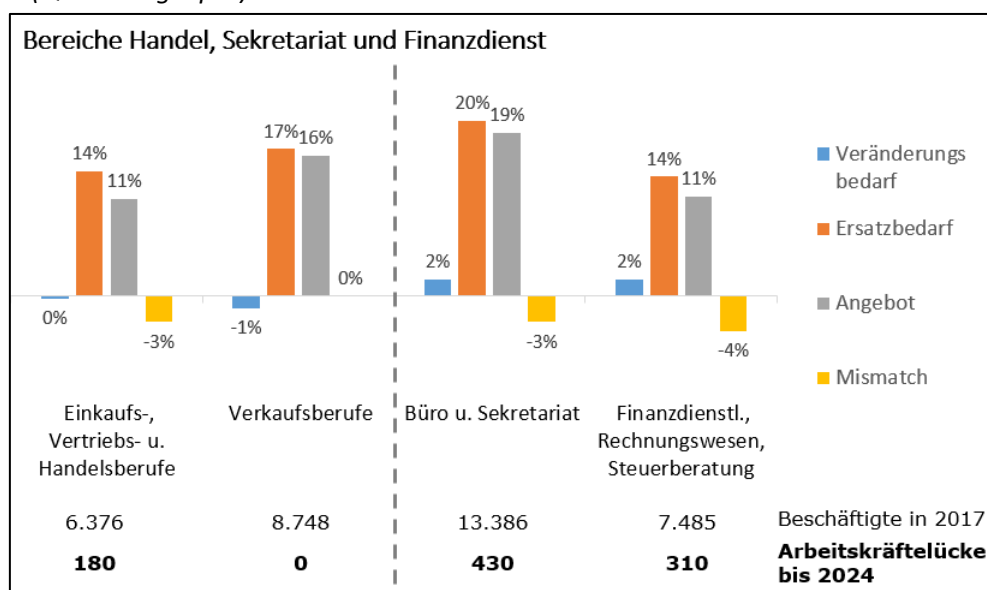
In den eher weiblich konnotierten Berufen in den Bereichen Tourismus, Gastronomie und Reinigung sind geringere Engpässe oder sogar Angebotsüberhänge zu erwarten, obwohl ein konjunkturbedingtes Wachstum prognostiziert wird (siehe Abbildung 16). Allerdings ist auch das prognostizierte Arbeitskräfteangebot in den Bereichen Tourismus, Gastronomie und Reinigung groß. Hohe Teilzeitquoten, ein hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten und an Helferinnen und Helfern bergen Potenziale zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs aus dem Beschäftigtenstand heraus.

Abbildung 16: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



Für den Bereich des Handels wird ein Engpass in Höhe von 180 fehlenden Personen vorausgerechnet, wobei dort wiederum Effekte der Digitalisierung schwer zu prognostizieren sind (siehe Abbildung 17). In den Bereichen Sekretariat und Finanzdienst dürfte die Nachfrage das Angebot ebenfalls übersteigen, auch wenn in diesen Berufszweigen ebenfalls mit Freisetzen in Folge der Digitalisierung zu rechnen sein könnte. Ein Teil der Beschäftigten könnte damit künftig als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für andere Branchen zur Verfügung stehen.

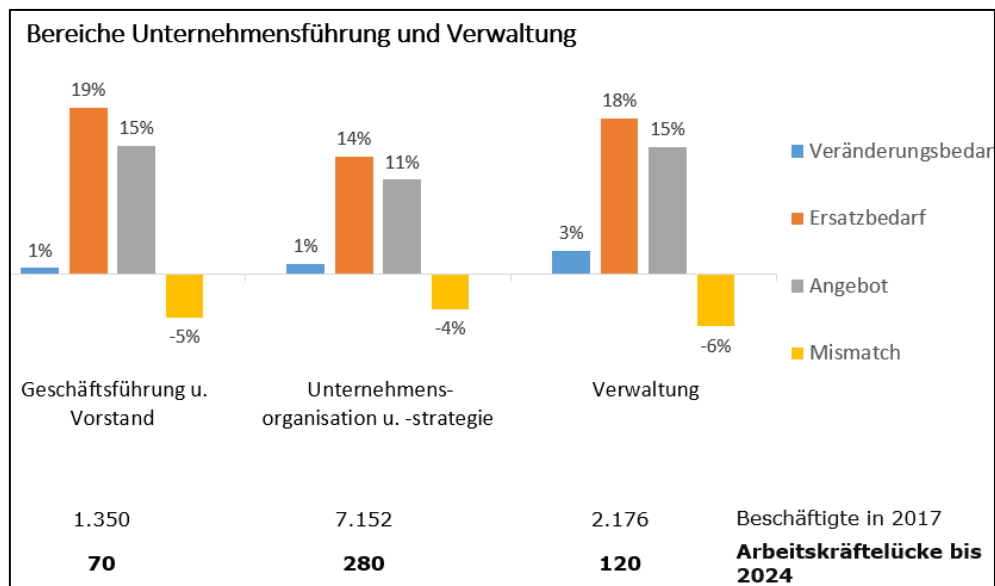
Abbildung 17: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



Deutliche Engpässe wurden sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zum Beschäftigtenstand im Jahr 2017 für die Bereiche Unternehmensführung und Verwaltung vorausbe-

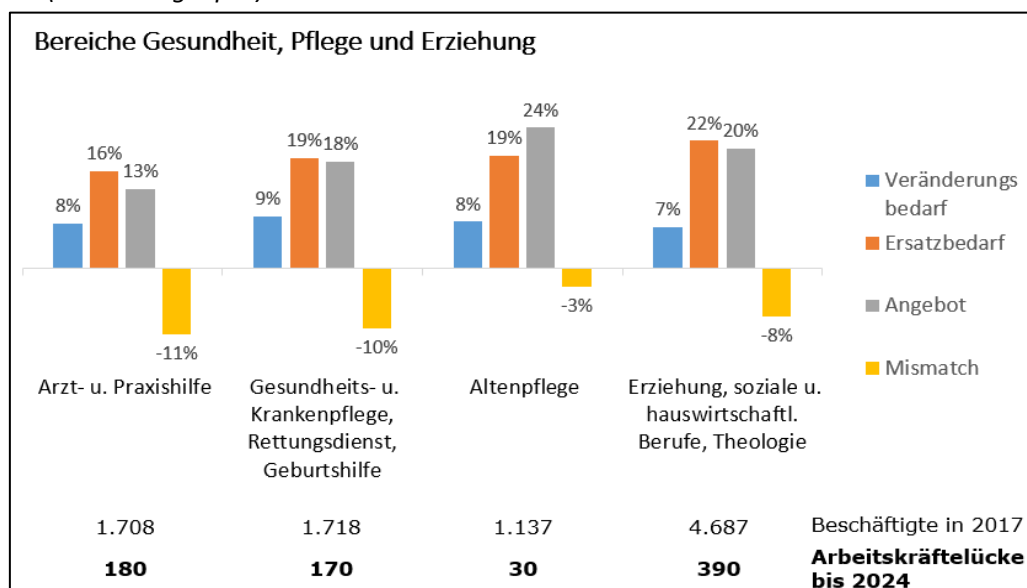
rechnet (siehe Abbildung 18). In vielen Betrieben des Main-Taunus-Kreises gilt es, die Nachfolge auf oberer und mittlerer Führungsebene zu regeln. Auch in der Verwaltung sind der altersbedingte und der erwerbsminderungsbedingte Ersatzbedarf mit 18 Prozent beträchtlich. Zudem steht dieser Bereich vor der Herausforderung, sich in Konkurrenz zur Privatwirtschaft als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren.

Abbildung 18: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



In doppelter Weise von der demografischen Entwicklung betroffen sind die Bereiche Gesundheit, Pflege und Erziehung.

Abbildung 19: Prognose von Angebot und Nachfrage im Main-Taunus-Kreis nach Berufsgruppen, 2017-2024 (Quelle: regio pro)



Ein relevanter Anteil der Beschäftigten wird bis 2024 und in den Jahren danach aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Zudem ist mit einem erheblichen, demografisch getriebenen Ver-

änderungsbedarf zu rechnen. Das prognostizierte Angebot ist zwar nicht unbedeutend, allerdings stellen auch Berufsausstiege in den Gesundheits- und Sozialberufen keine Seltenheit dar. Vertiefende Daten zur aktuellen und zukünftigen Lage auf dem Pflegearbeitsmarkt im Kreis finden sich im „Hessischen Pflegemonitor“.¹

2.3 Zusammenfassung

Auch wenn sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Main-Taunus-Kreis verglichen mit vielen anderen Landkreisen in Hessen überaus positiv darstellen und die Auswirkungen der demografischen Entwicklung im Kreis weit weniger negativ ausfallen werden als in anderen Regionen, ist dennoch mit Engpässen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu rechnen. Diese lassen sich nicht mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus umliegenden Gebietskörperschaften decken. Und auch die Anzahl der Interessentinnen und Interessenten an einer dualen oder berufsfachschulischen Ausbildung dürfte sich in den kommenden Jahren im Main-Taunus-Kreis vor allem aufgrund des gesellschaftlichen Trends zur Akademisierung verringern. Die Beschäftigungsquoten im Kreis sind bereits hoch, die Teilzeitquote niedrig, stille Reserven scheinen kaum vorhanden zu sein. Dieses für urbane Regionen typische Arbeitsmarktmuster erschwert die Erschließung von Potenzialen innerhalb des derzeitigen Beschäftigtenbestandes. Umso mehr gilt es, in die Arbeitsmarktintegration der immer noch mehr als 4.000 arbeitslosen Personen im Main-Taunus-Kreis zu investieren, von denen ein großer Teil nicht über einen Schulabschluss oder eine Berufsausbildung verfügt und unter denen sich ein hoher Anteil von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft findet. Neben dieser anspruchsvollen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aufgabe gilt es, neue Zielgruppen für die Berufsausbildung zu gewinnen. Zu denken ist hier beispielsweise an Studienabbrecherinnen und -abbrecher.

3 Strategien und Ziele

Aus den im vorangegangenen Kapitel dargelegten Rahmenbedingungen lassen sich Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen für die beiden Themenbereiche „Schule und Ausbildung“ und „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ ableiten. Mit den strategischen Bemühungen wird nicht nur das Ziel verfolgt, die gute wirtschaftliche Ausgangslage im Landkreis zu erhalten und zu verbessern, auch die soziale Ausgewogenheit im Kreis sowie Erhalt und Verbesserung der Chancen aller Bürgerinnen und Bürger sind im Fokus. Dabei gilt es generell, die jeweiligen Lebenslagen der Zielgruppen für die Aktivitäten in den Blick zu nehmen und die Maßnahmen daran auszurichten. Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Main-Taunus-Kreises soll zudem kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst werden. Sie ist deshalb an vielen Stellen offen und flexibel gestaltet. In jährlichen Arbeitstreffen mit allen relevanten Akteuren der Kreisbehörde sollen der Umsetzungsstand gesichtet und neue Handlungsbedarfe eruiert werden.

¹ http://www.hessischer-pflegemonitor.de/wp-content/uploads/2019/10/15_Main-Taunus-Kreis.pdf

Bei den im Folgenden beschriebenen Aktivitäten handelt es sich um landkreisinterne Bemühungen. Aufgrund der starken Verflechtungen des Main-Taunus-Kreises mit benachbarten Gebietskörperschaften sind darüber hinaus immer auch Möglichkeiten eines kreisübergreifenden Austausches zu prüfen. Je nach Handlungsfeld können gemeinsame Strategien, wo möglich initiiert und moderiert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration, erfolgsförderlich sein.

3.1 Schule und Ausbildung: „Alle Jugendliche mitnehmen“

Die demografische Entwicklung im Landkreis stellt sich, wie oben beschrieben wurde, weitgehend positiv dar. Dennoch ist zu erwarten, dass Lücken auf dem Arbeitsmarkt entstehen. Um die ansässigen Betriebe zukünftig mit ausreichend Auszubildenden und Fachkräften zu versorgen, müssen schon heute die Weichen gestellt werden. Übergreifendes Ziel des Main-Taunus-Kreises ist es daher, dass alle Kinder und Jugendlichen im Main-Taunus-Kreis die Ausbildungsreife erlangen. Davon profitiert die ansässige Wirtschaft, zugleich wird allen Jugendlichen die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe eröffnet. Drei Handlungsfelder sind dafür zu unterscheiden, die Handlungsfelder „Schulabschluss“, „Berufsorientierung“ und „duale Ausbildung“.

3.1.1 Handlungsfeld Schulabschluss

Von besonderer Bedeutung für den Übergang von Schule und Beruf ist ein erfolgreicher Schulabschluss. Ziel des Main-Taunus-Kreises ist, dass keine Schülerin und kein Schüler die Schule ohne Abschluss verlassen.

Besondere Anstrengungen sind bei verschiedenen, bisher benachteiligten Zielgruppen nötig: Hier ist zunächst die Gruppe der *Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. mit einem ausländischen Pass* zu nennen. Da die Beherrschung der deutschen Sprache als Schlüssel für schulischen Erfolg gilt, kann es als erschwerend angesehen werden, wenn die Kinder und Jugendlichen zuhause kein Deutsch sprechen. Zum Teil muss dann bereits im Bereich der frühkindlichen Bildung angesetzt werden und Deutschkenntnisse und soziale Kompetenzen vermittelt werden. Auch im weiteren Bildungsweg müssen für diese Zielgruppe niedrigschwellige Angebote etabliert werden, damit eine erfolgreiche Schullaufbahn ermöglicht wird. Der Fokus sollte hierbei auch darauf gerichtet werden, die Wertigkeit der dualen Ausbildung in Deutschland herauszustellen.

Hierbei ist auch an *Elternarbeit* zu denken, denn die Eltern sind wichtige Einflussgeber. Oftmals fehlen diesen allerdings Kenntnisse über das hiesige Berufsbildungssystem. Die Vermittlung von Informationen allein dürfte nicht ausreichend sein, es ist Verständnis dafür zu schaffen, dass sich das deutsche Berufsbildungssystem fundamental von dem in den meisten Herkunftsländern unterscheidet. Der hohe Wert einer dualen Berufsausbildung in Deutschland ist darzustellen. Zu prüfen ist, inwieweit die Volkshochschule des Main-Taunus-Kreises hier tätig werden kann, beispielsweise über Elternkreise. Gegebenenfalls könnten auch Be-

rufsschulen bereits im Rahmen der Schulwahlveranstaltungen im vierten Schuljahr eingebunden werden.

Ein besonderes Augenmerk soll in den kommenden Jahren auch auf die Integration von *Kindern und Jugendlichen mit Fluchthintergrund* gelegt werden. Diese müssen zum Teil als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ins Bildungssystem eingegliedert werden, unterliegen mitunter aufgrund ihres Alters allerdings schon nicht mehr der Schulpflicht. Auch bei dieser Zielgruppe sind der Spracherwerb und die Vermittlung von Systemkenntnis essenziell. Da Geflüchtete im Kreis in der Regel in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind, sollte die Aufklärungsarbeit über das deutsche Berufsbildungssystem bereits dort ansetzen. Die vor Ort tätigen Integrationslotsen sollten gezielt weitergebildet werden, damit sie besser als bisher entsprechende Informationen vermitteln können. Zu prüfen ist darüber hinaus, in welcher Form der Integrationsbeirat des Kreises das Anliegen unterstützen kann. Alle Personen, die in den Rechtskreisen des SGB II und SGB XI sind, können sozialpädagogische Angebote sowie das Angebot der Bildungscoaches in Anspruch nehmen. Für Schulverweigerinnen und -verweigerer, die durch die Maßnahmen der beiden Rechtskreise nicht erreicht werden, bedarf es aufsuchender Beratung.

Weiter soll die *Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung* vorangetrieben werden, um auch diesen Schülerinnen und Schülern Wege in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Ob es *weitere Zielgruppen* gibt, bei denen das Risiko besteht, dass diese keinen Schulabschluss erreichen, soll in einem regelmäßig zu wiederholenden Monitoring geprüft werden. Dazu werden die jährlich stattfindenden Arbeitstreffen zur Aktualisierung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie genutzt. Zu prüfen ist darüber hinaus, ob das Jugendamt Daten zur Verfügung stellen kann, die es erlauben, ein detaillierteres Bild der oben genannten Zielgruppen und deren Eltern und der jeweiligen lebensweltlichen Hintergründe zu zeichnen. Ausgehend von der Datenanalyse können weitere, gezielte Maßnahmen abgeleitet werden.

Um die genannten Strategieansätze besser bewältigen zu können, strebt der Main-Taunus-Kreis den *Ausbau von Ganztagschulen* an.

Bereits in Umsetzung befinden sich die folgenden Angebote und Maßnahmen:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
schulmüde/ schulverweigernde Jugendliche und junge Erwachsene bis 19 Jahre	Fit in den Beruf (FiB)	Sozialpädagogische Angebote, Vorbereitung auf die externe Hauptschulabschlussprüfung, Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung durch Praktika und Einstiegsqualifizierung	Amt 50 in Kooperation mit Amt 51, OloV-Beauftragten Weitere Beteiligte: Schulen, Staatliches Schulamt	laufend

3.1.2 Handlungsfeld Berufsorientierung

Die Phase der Berufsorientierung ist zentral für eine erfolgreiche Ausbildung und damit für die Integration in den Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund verfolgt der Main-Taunus-Kreis das Ziel einer verbesserten Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, die insbesondere die *Vielfalt der Berufe* betont. Unter Einbezug aller relevanten Akteure sollen bestehende Maßnahmen zur Orientierung ausgebaut und somit eine möglichst viele Berufe umfassende, breite Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler ermöglicht werden. Der Fokus der Berufsorientierung soll nicht nur auf wenige Berufe bezogen sein, sondern auf ein breites Spektrum, welchem viele unterschiedliche Mangel- und Engpassberufe angehören, zum Beispiel Handwerksberufe, die MINT- oder die Sozial- und Gesundheitsberufe.

Die *Einbindung der Eltern* ist in der Phase der Berufsorientierung unerlässlich, denn diese haben nach wie vor einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Zu prüfen sind Wege, Eltern in Berufsinformationstage einzubinden. Womöglich könnte eine Kampagne entwickelt werden, die sich insbesondere der Aufklärung über das duale System widmet. Dafür müssten zunächst die Kammern als federführende Akteure gewonnen werden.

Eine neue Zielgruppe im Handlungsfeld Berufsorientierung sind *Beschäftigte in Helfer- oder Anlern Tätigkeiten*, die stärker als bisher für den Wert einer dualen Ausbildung sensibilisiert werden könnten. Insofern ist Berufsorientierung nicht mehr nur als Erstorientierung während oder nach der Schule zu verstehen. Eine wichtige Zielgruppe sind Geflüchtete, die ohne (anerkannten) Berufsabschluss in den Betrieben im Main-Taunus-Kreis tätig sind.

Auch sollen *Gymnasiastinnen und Gymnasiasten* durch geeignete Maßnahmen für eine duale Ausbildung interessiert und für Karrieremöglichkeiten nach einer solchen Ausbildung sensibilisiert werden. Die Berufsorientierung in Gymnasien sollte bereits in der Mittelstufe beginnen. Zugleich sollten – wie in Haupt- und Realschulen – auch hier Kompetenzfeststellungsverfahren eingeführt werden. Mit diesen Maßnahmen könnten schulumüde Jugendliche leichter für eine duale Ausbildung gewonnen werden. Zu prüfen ist, inwieweit das staatliche Schulamt und das hessische Kultusministerium für eine entsprechende Umsetzung zu gewinnen sind.

Die *Berufsberaterinnen und -berater* der Bundesagentur für Arbeit und anderer Organisationen benötigen eine Schulung, in der sie für die oben genannten Zielgruppen und deren Bedarfe sensibilisiert werden. Dies ermöglicht es ihnen, Informationen zielgruppenadäquater zu gestalten. Das Wissen um die Zielgruppen, die bei den verschiedenen Akteuren in der Kreisverwaltung vorhanden ist, könnte in Form eines Wissenstransfers genutzt werden. Zu prüfen ist, wie eine entsprechende Qualifizierung entwickelt und umgesetzt werden könnte.

Bereits in Umsetzung befinden sich die folgenden Angebote und Maßnahmen:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Ziel/ Inhalt	Federführung	Status
Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 34. Lebensjahres: 1. erwerbsfähige Jugendliche und junge Heranwachsende mit ausreichenden Deutschkenntnissen 2. erwerbsfähige Jugendliche und junge heranwachsende anerkannte Flüchtlinge mit unzureichenden Deutschkenntnissen im SGB-II-Bezug	Ausbildungsvorbereitende Maßnahme (AvM)	Aktivierung, Orientierung und Vorbereitung auf die Aufnahme einer Ausbildung. Eignung und Perspektive für die Aufnahme einer Ausbildung in außerbetrieblicher oder betrieblicher Form werden festgestellt und daraus weitere Handlungsschritte abgeleitet.	Amt 50	laufend
Benachteiligte Jugendliche und Flüchtlinge	Einstiegsqualifizierung (EQ)	Die Aufnahme einer dualen Ausbildung durch Vorbereitung in einem längeren Praktikum.	Amt 50	laufend
SGB II Leistungsberechtigte, die die Voraussetzungen des Berufsbildungsgesetzes (Erziehung eines Kindes, Pflege von Familienangehörigen) für eine Teilzeitausbildung erfüllen.	betriebliche Ausbildung in Teilzeit- Modul 1: Vorbereitung auf die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung	Durch eine intensive Beratung im Vorfeld werden die Bewerber/ Bewerberinnen gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet. Praktikumsstellen und Ausbildungsplätze in Teilzeit werden akquiriert und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.	Amt 50	laufend
Ausbildungsreife und -fähige Schüler und Schülerinnen, die sich im letzten Schuljahr befinden	Ausbildungsmarktcoach	Ziel: erfolgreicher Übergang in eine Ausbildung und Stabilisierung in den ersten Monaten der Ausbildung. Dies erfolgt durch: • Unterstützung bei der Berufswahl • Hilfestellung beim gesamten Bewerbungsprozess • Akquise von Ausbildungsstellenangeboten und bewerberorientierte Vermittlung • Nachbetreuung nach Ausbildungsbeginn für die Dauer der Probezeit	Amt 50	laufend

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Ziel/ Inhalt	Federführung	Status
Arbeitslose junge Menschen nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51ff SGB III	Unterstützung der Berufswahl, Aufnahme einer Erstausbildung oder berufliche Wiedereingliederung. Dies erfolgt durch Vermittlung/Auffrischung von Schlüsselqualifikationen und Grundkenntnissen in verschiedenen Berufsfeldern, Stützunterricht und eine intensive sozialpädagogische Betreuung. Dazu zählen auch Betriebspraktika und der Besuch der Berufsschule sowie die Möglichkeit, sich auf den externen Hauptschulabschluss vorzubereiten.	Agentur für Arbeit	laufend

3.1.3 Handlungsfeld duale Ausbildung

Um sich dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt integrieren zu können, ist eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung der beste Weg. Aus diesem Grund verfolgt der Main-Taunus-Kreis das Ziel, dass möglichst viele junge Menschen eine duale Ausbildung absolvieren. Eine gute Schulausbildung soll noch gezielter auf eine Ausbildung vorbereiten, um so die Schwelle zur betrieblichen Ausbildung für Jugendliche so niedrig wie möglich zu hängen.

Zentral ist es, *Ausbildungsstrukturen* im Kreis zu erhalten bzw. sogar auszubauen. Dies gilt für einzelne Berufsschulklassen in den Berufsschulstandorten im Kreis, deren Existenz aufgrund niedriger Teilnehmerzahlen gefährdet ist. Auch wenn die Infrastruktur im Main-Taunus-Kreis gut ausgebaut ist, sollten die Wege zur Berufsschule nicht zu weit sein. Ein Aktivitätsbereich ist aber auch die Steigerung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im Kreis. Geplant ist, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammer für die Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu gewinnen, da diese im Zuständigkeitsbereich der Kammern liegen.

In der Ausbildung selbst helfen *Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung*, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Wenn Betriebe wissen, welche ausbildungsbegleitenden Maßnahmen in Anspruch genommen werden können, wirkt dies positiv auf ihre Ausbildungsbereitschaft. Entsprechende Angebote sowie die Bedingungen für deren Inanspruchnahme müssten transparenter gemacht werden. Kammern und Agentur für Arbeit sollen hierfür gewonnen werden.

Innovative Berufsbildungswege wie etwa die Teilzeitausbildung für Alleinerziehende oder junge Eltern oder eine außerbetriebliche Berufsausbildung sollen in Zusammenarbeit mit den ansässigen Betrieben weiter etabliert und befördert werden. Darüber hinaus gilt es, Dis-

kurse über das Angebot eines dualen Studiums, welches vor dem Hintergrund der Akademisierung ein attraktives Ausbildungsangebot sein kann, zu intensivieren. Die Kreisverwaltung bietet beispielsweise in Kooperation mit der Hochschule Fulda ein duales Studium an. Das Konzept ist erfolgreich und soll auch auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

Eine vergleichsweise neue Zielgruppe für die duale Ausbildung stellen *Studienzweiflerinnen und -zweifler* dar, denn die Abbruchquoten an den Hochschulen sind nicht gerade niedrig. Es gilt, Wege zu explorieren, den Betrieben im Main-Taunus-Kreis den Zugang zu den Hochschulen bzw. den Studierenden zu öffnen, um interessierte Personen ansprechen und für eine duale Ausbildung gewinnen zu können.

Bereits in Umsetzung befinden sich die folgenden Angebote und Maßnahmen:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 34. Lebensjahres mit und ohne Migrationshintergrund und Flüchtlinge im SGB II-Bezug	Außerbetriebliche Ausbildung	Außerbetriebliche Ausbildung in den Berufsfeldern Elektroanlagenmonteur/in, Verkäufer/-in, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Metallbauer/in mit engmaschiger Unterstützung durch Sozialpädagogen	Amt 50	laufend
SGB II-Leistungsberechtigte, die die Voraussetzungen des Berufsbildungsgesetzes (Erziehung eines Kindes, Pflege von Familienangehörigen) für eine Teilzeitausbildung erfüllen.	betriebliche Ausbildung in Teilzeit – Modul 2: Ausbildungsbegleitung	Sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden während der Teilzeitausbildung. Stabilisiert und festigt das Ausbildungsverhältnis beugt Abbrüchen vor und unterstützt die Prüfungsvorbereitung.	Amt 50	laufend
Auszubildende	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) an den beruflichen Schulen des Main-Taunus-Kreises	Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen	Diakonisches Werk als Träger, OloV-Koordinatoren, Amt 51, Beteiligung am Förderprogramm QuABB	laufend

3.2 Beschäftigung und Arbeitsmarkt: „Den Main-Taunus-Kreis für die Zukunft wappnen“

Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist das wichtigste Mittel zur gesellschaftlichen Teilhabe. Der Zugang in den ersten Arbeitsmarkt gestaltet sich für verschiedene Zielgruppen im Main-Taunus-Kreis jedoch als schwierig. Übergeordnetes Ziel ist es deshalb, möglichst alle erwerbsfähigen Personen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei sind die Lebenslagen und Lebenswelten der jeweiligen Zielgruppen sowie die Haltungen und Einstellungen in den Betrieben gegenüber diesen Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Zu unterscheiden sind die drei Handlungsfelder „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund“, „Nachhaltige Integration“ und „Nachhaltig aufgestellte Betriebe“.

3.2.1 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund

Bei Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere bei Geflüchteten, liegen bisher nicht voll ausgeschöpfte Potenziale für den Arbeitsmarkt im Main-Taunus-Kreis. Ziel ist es, diesen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch eine vollständige Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen und ihre Potenziale für die hiesige Wirtschaft zu nutzen. Deshalb sollen Menschen mit Migrationshintergrund gezielt gefördert und unterstützt werden. Denkbar sind hier Angebote, die speziell für Zuwandererinnen und Zuwanderer sowie für die Subgruppe der Asylbewerberinnen und Asylbewerber entwickelt werden, um diesen Personen in allen Bereichen, vornehmlich aber rund um das Thema Arbeit, mit Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten eine reibungslose Integration zu ermöglichen.

Zentral erscheint die *Vermittlung von Systemkenntnissen* über das deutsche Berufsbildungssystem und den Wert einer dualen Ausbildung. Das kommunale Jobcenter hat Verdachtsmomente, dass Migrantinnen und Migranten vereinzelt unter starkem finanziellen Druck stehen und statt einer Qualifizierung oder regulärer Beschäftigung eine irreguläre Beschäftigung (Schwarzarbeit) bevorzugen. Kontrolle und Sanktionen seitens des Jobcenters und des Zolls sind hier unerlässlich. Darüber hinaus ist jedoch auch zu sehen, dass die Zugewanderten aus ihren Herkunftsländern nicht selten mit einer Schattenwirtschaft vertraut sind und reguläre Beschäftigungsalternativen nicht bekannt sind. Entsprechende Systemkenntnisse sind insbesondere auch Familiennachzüglerinnen und -nachzügler zu vermitteln sowie anderen Quereinsteigenden ins Berufsbildungssystem und Migrantinnen und Migranten, die Anlern Tätigkeiten in Betrieben ausüben. Bestehende Netzwerke im Main-Taunus-Kreis sollen genutzt werden, um aufzuklären, Informationen zu vermitteln und zu beraten. Die Integrationslotsen sollen dabei ebenso eingebunden werden wie die Liga-Verbände und der Integrationsbeirat.

Auch die *Arbeitgeber* sollten dafür sensibilisiert werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund mitunter vielleicht deshalb in Helfer- und Anlern Tätigkeiten verbleiben, weil ihnen das Wissen über deutsche Berufsbildungssystem und den Wert einer dualen Ausbildung fehlt. Die Arbeitgeber sollten in der Lage sein, die Möglichkeiten einer (Nach-)Qualifizierung

aufzuzeigen. Hier bedarf es geeigneter Informationsmaterialien für Arbeitgeber. Das OloV-Netzwerk unterstützt im Kreis und hat geeignete Informationen zusammengestellt.

Darüber hinaus benötigen Menschen mit Migrationshintergrund Unterstützung bei der *Anerkennung* eines im Ausland erworbenen (Berufs-)Abschlusses in Deutschland. Die Volkshochschule des Main-Taunus-Kreises hilft mit Informationen und individueller Unterstützung im Rahmen der Anerkennungsberatung.

Um neue Handlungsbedarfe im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund möglichst frühzeitig zu erfassen, gilt es, das *Handlungsfeld weiter zu beobachten*. Das Inkrafttreten des Fachkräftezuwanderungsgesetzes im Jahr 2020 wird beispielsweise Handlungserfordernisse nach sich ziehen. Da neben der Kreisverwaltung viele Akteure im Handlungsfeld tätig sind (Ausländerbehörde, Kammern, Agentur für Arbeit usw.), ist zu prüfen, welcher Akteur eine Lotsenfunktion übernehmen könnte, um eine Vernetzung zu gewährleisten und Schnittstellen zu gestalten. Gegebenenfalls sind auch kreisübergreifende Kooperationen zu prüfen. Die jährlichen Arbeitstreffen zur Aktualisierung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie sind für die Umsetzung des Prüfauftrags zu nutzen.

Bereits in Umsetzung befinden sich die folgenden Angebote und Maßnahmen:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
Migranten und anerkannte Flüchtlinge mit Sprachförderbedarf	Integrationskurse und berufsbezogene Sprachförderung des BAMF	allgemeine und berufsbezogene Sprachvermittlung von A1-C2Niveau, Alphabetisierung	Amt 50 in Kooperation mit diversen Sprachförderungsträgern	laufend (Regelangebot des Bundes)
arbeitsmarktnahe Flüchtlinge, die vom AsylBLG zum SGB II gewechselt sind	Übergangsmanagement	zielgruppenorientiertes Fallmanagement und bewerberorientierte Vermittlung	Amt 50	laufend
Flüchtlinge, die vom AsylBLG zum SGB II gewechselt sind	Arbeit und Sprache	Modellprojekt individueller Spracherwerb und Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten in definierten Arbeitsfeldern, in denen ein prognostizierter Fachkräftemangel vorliegt. Vorbereitung auf die Aufnahme einer Arbeitsaufnahme.	Amt 50 und Liga der Wohlfahrtsverbände	laufend
Leistungsberechtigte Flüchtlinge, die einer TZ-Beschäftigung nachgehen	Arbeit Plus für Flüchtlinge	Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges/ besser bezahltes Arbeitsverhältnis	Amt 50	laufend

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
Flüchtlingsfrauen im SGB II-Bezug	Empowerment für Flüchtlingsfrauen	Ziel ist, die Selbstwahrnehmung und Selbstbefähigung sowie die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der geflüchteten Frauen zu stärken (Empowerment-Konzept). Das klassische Rollenbild soll aufgebrochen werden, die soziale und gesellschaftliche Integration soll unterstützt werden und die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt soll vorbereitet werden.	Amt 50	laufend
Flüchtlingsmänner im SGB II-Bezug	Empowerment für Flüchtlingsmänner	Ziel ist, die Selbstwahrnehmung und Selbstbefähigung sowie die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der geflüchteten Männer zu stärken (Empowerment-Konzept). Das klassische Rollenbild soll aufgebrochen werden, die soziale und gesellschaftliche Integration soll unterstützt werden und die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt soll vorbereitet werden.	Amt 50	laufend
Geflüchtete Frauen und deren BG-Mitglieder, die arbeitsmarktfremd sind	Entwicklungscoach für Frauen und Bedarfsgemeinschaften (BG-Coach)	Erarbeiten von individuellen und realistischen Bildungs- oder Erwerbsperspektiven, Orientierung in das Gesellschaftssystem, Zusteuerung in Maßnahmen und Deutschkurse	Amt 50	laufend

3.2.2 Handlungsfeld Nachhaltige Integration

Die Integration von Langzeitarbeitslosen im Main-Taunus-Kreis gelingt, verglichen mit Hessen, leicht unterdurchschnittlich gut, weshalb der Kreis anstrebt, sich in diesem Bereich zu verbessern. Ziel ist die nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Bestehende Maßnahmen sollen dahingehend verbessert werden, dass sowohl die Qualifikation als auch die Motivation von Langzeitarbeitslosen angehoben wird.

Die *Beteiligung der Betriebe* an Maßnahmen für Langzeitarbeitslose ist ein Erfolgsfaktor für deren Arbeitsmarktintegration. Dennoch stellt es eine Herausforderung dar, ausreichend Betriebe zu gewinnen, die Praktikumsplätze, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose anbieten. Insbesondere zur Bewerbung von Maßnahmen nach § 16i SGB II werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kommunalen Jobcenters künftig stärker proaktiv

auf die Betriebe im Main-Taunus-Kreis zugehen und dabei den SGB II-Beirat sowie die kommunalen Wirtschaftsförderungen einbinden.

Zu prüfen ist, welche *Chancen die Digitalisierung* für Langzeitarbeitslose birgt. Die Digitalisierung ist als „Entwicklungsmotor“ zu begreifen; sie bringt vermutlich Chancen für alle Berufsfelder und Branchen mit sich, von denen auch Langzeitarbeitslose profitieren können. Die konkreten Folgen für die Wirtschaftsstruktur und die Arbeitsplätze im Kreis sind allerdings noch nicht klar abzusehen. Im Rahmen der jährlichen Arbeitstreffen zur Aktualisierung der vorliegenden Strategie sollen deshalb neue Informationen aus Arbeitsmarktmonitorings einfließen, um daraus gegebenenfalls neue Strategien abzuleiten.

Zu beobachten ist auch die Entwicklung des Ausmaßes gesundheitlicher, insbesondere *psychischer Probleme* unter Langzeitarbeitslosen. Damit geht ein hoher Bedarf an psychiatrischen und psychotherapeutischen Leistungen einher, in vielen Gemeinden Hessens ist die Angebotsstruktur für solche Leistungen jedoch unterdurchschnittlich gut ausgebaut und die Wartezeiten sind lang. Das kommunale Jobcenter bietet Beratung zu gesundheitlichen Problemen an und beteiligt sich ab dem Jahr 2020 mit dem innovativen Modellprojekt „Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter (KOPF22)“ am Bundesprogramm rehapro. In jedem Fall ist die Problematik psychischer Erkrankungen unter Langzeitarbeitslosen – unter Einbindung des Gesundheitsamtes – weiter zu beobachten. Zu prüfen ist darüber hinaus, wie die psychiatrische Klinik im Kreis eingebunden werden könnte.

Zur Identifizierung der individuellen Bedarfe von Langzeitarbeitslosen arbeitet das Kommunale Jobcenter mit der *ziel- und ressourcenorientierten Fallsteuerung*. Diese basiert auf den vier Förderzielen:

- Direktvermittlung
- Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit
- Herstellung der Prozessfähigkeit
- Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit

Jedes Förderziel ist weiter in Ressourcenbereiche und daraus abgeleitet in weitere Förder- und Entwicklungsziele untergliedert. Im Rahmen der Potenzialanalyse wird festgestellt, in welchem Bereich ein Förderbedarf besteht. Gestärkt wird jeweils nur ein Ressourcenbereich.

Aus den Bedarfen der Ressourcenbereiche leiten sich die nachstehenden Maßnahmen ab:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte	Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)	Bewerbungstraining und Intensivcoaching, Bewerber- und Arbeitgeberorientierte Vermittlung	Amt 50	laufend
arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte	Existenzgründerbetreuung und Selbstständigen-	Beratung für Selbständige und für Existenzgründungen Qualifi-	Amt 50	laufend

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
	Betreuung	zierungsangebot		
Aufstockende Leistungsberechtigte Personen mit einer TZ-Beschäftigung	Arbeit Plus	Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges, besser bezahltes Arbeitsverhältnis	Amt 50	laufend
Langzeitarbeitslose nach den Voraussetzungen des § 16 i SGB II	Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose (§16i SGB II)	Vermittlung ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung von Langzeitarbeitslosen auf dem ersten und sozialen Arbeitsmarkt mit entsprechender Unterstützung der Arbeitgeber	Amt 50	geplant
Erwerbslose Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen	„Aufwind“	Verbesserung der individuellen Lebenssituation durch gezieltes Coaching. Entwicklung beruflicher Alternativen trotz der gesundheitlichen Einschränkung Nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.	Amt 50	laufend
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Unterstützungsbedarf im Bereich der Wettbewerbsfähigkeit	Sozialverhalten, Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation (SAM)	Unterstützung in den Bereichen Sozialverhalten, Arbeitsverhalten, Arbeitsmotivation und Entwicklung eines realistischen Berufszieles	Amt 50	laufend
Leistungsberechtigte (SGB II und SGB XII) mit psychosozialen Unterstützungsbedarf	BELA	Beratung und Begleitung im psychosozialen Bereich mit dem Ziel der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Amt 50	laufend
Leistungsberechtigte an der Schnittstelle SGB II und XII	Job-Perspektive	Herstellung / Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit	Amt 50	laufend
Leistungsberechtigte an der Schnittstelle SGB XII und SGB II	SGB XII- Coach	Rückführung von Kunden aus dem Kap. 3 SGB XII ins SGB II bzw. in den Arbeitsmarkt	Amt 50	laufend
Personen die sich der Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem kommunalen Jobcenter entziehen	Aufsuchende Hilfe	Unterstützung der Wahrnehmung von Terminen beim KJC	Amt 50	geplant
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Tisch und Teller	Qualifizierung im Sozialkaufhaus	Amt 50	laufend

Neben der Zielsetzung der nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen wird im Handlungsfeld Nachhaltige Integration auch die Förderung der Integration von Frauen in den ersten Arbeitsmarkt als Ziel verfolgt. Zwar ist die Frauenerwerbsquote im Main-Taunus-Kreis

hoch, dennoch gestaltet sich der *berufliche Wiedereinstieg* nach einer Familienphase für viele Frauen oftmals als schwierig. Frauen, die keine Chancen auf eine Anstellung in ihrem ursprünglich erlernten Beruf haben, sollen gezielte Angebote zur *Qualifizierung in Engpassberufe* erhalten. Darüber hinaus gilt es, *Kinderbetreuungsstrukturen* weiter auszubauen. Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem Ausbau der Betreuungszeiten zu den sogenannten Randzeiten, also am frühen Morgen und bis in den späten Abend hinein. Zudem sind Informations- und Beratungsangebote vorzuhalten und weiterzuentwickeln, um *Altersarmut* vorzubeugen. Im Fokus stehen hier vor allem alleinerziehende Frauen. Die Volkshochschule bietet Kurse zur digitalen und ökonomischen Grundbildung an. Zudem sind Frauen- und Sozialbüro sowie die Sozialberatungsstellen und die SGB II-Bildungsträger in diesem Feld bereits aktiv. Regelmäßig zu prüfen ist, inwieweit die vorhandenen Angebote ausreichend sind oder noch erweitert werden sollten.

Bereits in Umsetzung befinden sich darüber hinaus die folgenden Angebote und Maßnahmen:

Zielgruppe	Vorhaben/ Maßnahme	Inhalt/ Ziel	Federführung	Status
Wiedereinsteigerinnen im SGB II-Bezug	Beratung nach Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes	Berufswegeplanung und falls erforderlich Anschlussmaßnahmen	Amt 50	laufend
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Interesse an Berufen im Bereich Pflege und Erziehung	Beratung Altenpflege, Erzieher und Heilerziehungspfleger	Beratung zu den Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Suche nach einem Praktikum/ Ausbildungsplatz/ Qualifizierungsangebot. Begleitung während der Ausbildung bzw. Qualifizierung	Amt 50	laufend
Berufsrückkehrerinnen	Frau und Job Weiterbildungsserie für Frauen	Work-Shops und Trainings zu den Themen: Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Existenzgründung Anwendung von Standardprogrammen im Büro, Finanzen, Bewerbungsunterlagen	Büro für Familie, Frauen und Integration in Kooperation mit VHS, Agentur für Arbeit, IHK Frankfurt	laufend

3.2.3 Handlungsfeld Nachhaltig aufgestellte Betriebe

Auch die Betriebe stehen im Fokus von Maßnahmen des Main-Taunus-Kreises, wobei die Kreisverwaltung alleine keine Veränderungen anstoßen kann. In allen im Folgenden genannten Maßnahmenbereichen bedarf es vor allem der Unterstützung Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer.

Die Betriebe sollen dabei unterstützt werden, *attraktive Arbeitsplätze*, insbesondere in Branchen mit zu erwartenden oder schon vorherrschenden Engpässen, anzubieten. Denkbar sind Verbesserungen bei der Entlohnung, eine Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den hohen Wohnkosten im Landkreis, vor allem aber bei den Arbeitsbedingungen. Zur Fachkräftesicherung einerseits und zur noch besseren Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf andererseits sollen Betriebe bei der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobilem Arbeiten und Home Office-Lösungen unterstützt werden. Daneben will der Main-Taunus-Kreis die Gesundheitsvorsorge in den Betrieben stärken, womit ein Beitrag zur langfristigen Bindung von Beschäftigten und damit zur Fachkräftesicherung geleistet wird.

Auch ist die kontinuierliche *Weiterbildung* der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das lebenslange Lernen, ein Thema, für das weiter zu sensibilisieren ist. Insbesondere zur Bewältigung der Anforderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, ist Weiterbildung anzuregen. Und auch wenn es um die *Integration von Zugewanderten* geht, tragen die Betriebe im Main-Taunus-Kreis eine Mitverantwortung. Die Betriebe sollen nicht nur einen Beitrag zur betrieblichen, sondern auch zur sozialen Integration leisten. Es bedarf zunehmend interkultureller Kompetenzen für die Arbeit in zunehmend heterogenen Belegschaften. Dafür ist weiter zu sensibilisieren. Auf welche Art und Weise die Betriebe hierbei und bei der Bewältigung der vorgenannten Herausforderungen unterstützt werden können, ist gemeinsam mit den Kammern und der Wirtschaftsförderung zu klären.

Der Landkreis richtet seinen Fokus vor allem auf *kleine und mittlere Unternehmen* und möchte diese gezielt bei der Deckung ihrer Fachkräftebedarfe unterstützen, denn im Gegensatz zu größeren Betrieben verfügen diese über weniger Ressourcen für die Personalrekrutierung. Zudem ist die Sicherung der *Betriebsnachfolge* hier ein virulentes Thema: Viele Betriebe planen nicht auf lange Sicht, sondern orientieren sich eher an Konjunkturzyklen und sichern die Betriebsnachfolge nicht frühzeitig. Um für die Thematik zu sensibilisieren, bietet sich eine Kampagne an, die allerdings auf Landesebene initiiert und politisch aufgehängt werden sollte. Des Weiteren bedarf es gezielter Beratungsangebote und innovativer Lösungen für die Sicherung der Betriebsnachfolge. Relevante Akteure sind hier wiederum die Kammern, die Kreishandwerkerschaften, aber auch die Unternehmerinnen und Unternehmer selbst. Der Main-Taunus-Kreis fördert gezielte Existenzgründungen von Kundinnen und Kunden im SGB II, was ebenfalls – zumindest in Einzelfällen – ein Weg sein kann, die Betriebsnachfolge zu sichern. Generell sollen im Kreis auch weiterhin Firmenneugründungen unterstützt werden.

Im Handlungsfeld nachhaltig aufgestellte Betriebe sind *Maßnahmen* noch genauer zu spezifizieren. Dafür ist allerdings die Einbindung von Akteuren außerhalb der Kreisverwaltung unbedingt notwendig. Es gilt, die Kammern, Kreishandwerkerschaften, den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, die kommunalen Wirtschaftsförderungen sowie gegebenenfalls auch Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe im Main-Taunus-Kreis in die Konkretisierung von

Maßnahmen einzubeziehen. Dafür eignet sich sowohl eine größere Veranstaltung mit allen als auch eine kleinere Veranstaltung mit Workshop-Charakter und ausgewählten Akteuren.

Impressum:

Dieses Strategiepapier wurde erstellt durch:

IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe Universität Frankfurt am Main
Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main

Herausgeber:

Main-Taunus-Kreis
Der Kreisausschuss
Amt für Arbeit und Soziales
Am Kreishaus 1-5
65719 Hofheim

Kartografie:

Die Kreiskarte wurde uns mit freundlicher Genehmigung vom © Kartografie Verwaltungs-Verlag München –www.stadtplan.net – Lizenz-Nr. 07/05/71 zur Verfügung gestellt.

Erscheinungsdatum: Januar 2020 / Stand: 13.12.2019