



KREIS BERGSTRASSE

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße 2022 bis 2024



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Strukturelle und arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen	5
2.1	Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße	5
2.2	Trends und Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	8
2.2.1	Bundesweite Trends und Herausforderungen.....	8
2.2.2	Regionale Trends und Herausforderungen im Kreis Bergstraße	16
2.3	Netzwerke und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im Kreis Bergstraße	21
3	Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße	25
3.1	Handlungsfeld: Den Übergang Schule Beruf für junge Menschen unterstützen	26
3.2	Handlungsfeld: Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren, Erwerbsbeteiligung erhöhen.....	28
3.3	Handlungsfeld: Dem Fachkräftebedarf begegnen	32
3.4	Handlungsfeld: Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern	34
3.5	Handlungsfeld: Den organisationalen Anpassungen agil begegnen.....	36
3.6	Handlungsfeld: Digitalisierung vorantreiben	38
4	Absichtserklärung der handelnden Akteure.....	41
	Literaturverzeichnis.....	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Region Kreis Bergstraße	7
Abbildung 2: Einfluss von Corona auf die berufliche Zukunft (in Prozent)	10
Abbildung 3: Arbeitsmarktdaten Kreis Bergstraße.....	16
Abbildung 4: Netzwerk relevanter Akteure im Kreis Bergstraße	22
Abbildung 5: Übersicht der Angebote und Prozesse im Rahmen der Einstiegsoffensive.....	29

1 Einleitung

In dem vorliegenden Dokument wird die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße für die Jahre 2022 bis 2024 beschrieben. Darin wird ein Handlungsrahmen aufgezeigt, der eine gezielte Ausrichtung der gemeinsamen Aktivitäten ermöglicht. Das Ausbildungs- und Arbeitsmarktprogramm bietet damit eine zentrale Informations- und Orientierungsgrundlage sowohl für die beteiligten Kooperationspartner, für weitere Akteure auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie für die interessierte Öffentlichkeit.

Ausgangspunkt für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ist das bewährte und gemeinsam von den Partnern und Partnerinnen formulierte Leitmotiv, an dem der Erfolg des gemeinsamen Handelns im Kreis Bergstraße bemessen werden kann.

„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.“

Im Zentrum der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie steht die enge und zielgerichtete Kooperation der Akteure Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter -, der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH, dem Jugendamt des Kreises Bergstraße, den Kammern, der Agentur für Arbeit der Geschäftsstellen Bensheim, Mörlenbach und Lampertheim, den hiesigen Schulen, der Ausländerbeauftragten sowie den Städten und Gemeinden. Zugleich wird hierüber den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Leitfaden und eine Orientierung in der operativen Umsetzung ihrer Aufgaben an die Hand gegeben.

Die Entwicklung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für die Jahre 2022 bis 2024 stand unter dem Vorzeichen einer hoch volatilen Veränderungsdynamik in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen.

Allen Voran hat die Corona-Pandemie zu außergewöhnlichen Einschränkungen in vielen Arbeits- und Lebensbereichen geführt. Größere Einbrüche der lokalen Wirtschaft im Kreis Bergstraße sind glücklicherweise nicht zu verzeichnen. Allerdings erforderte die Pandemie von allen Gestaltungsakteuren des Kreises eine hohe Flexibilität und Anpassungsbereitschaft bei der Umsetzung ihrer Aufgaben. So hat die Pandemie zu erheblichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen geführt und die Relevanz von Digitalisierung in der alltäglichen Arbeit auf besondere Weise aufgezeigt. Gleichzeitig hat sich die Entwicklung von Digitalisierungsprojekten und der technischen Ausstattung erheblich beschleunigt. Von daher wird ein besonderes Augenmerk der kommenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie darin liegen, die Erfahrungswerte der zurückliegenden zwei Jahre in eine neue regelhafte Struktur zu überführen und die

Kooperationsbeziehungen zu nutzen, um den Kontakt mit den Zielgruppen zukunftsweisend auszurichten.

Neben der Pandemie sind es aktuelle und geplante Änderungen in den Sozialgesetzbüchern, die vor allem die Partner Jugendamt und Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße betreffen. So sieht das am 10. Juni 2021 in Kraft getretene Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) Änderungen in der Jugendhilfe vor, die organisationale, prozessuale und kulturelle Veränderungen erfordern. Die geplanten Änderungen für das Sozialgesetzbuch II (SGB II), die im Koalitionsvertrags aufgeführt werden, müssen noch gesetzlich umgesetzt werden. Die darin vorgesehenen Anpassungen bei den Zugangsvoraussetzungen zur Grundsicherung, bei den Leistungen und mögliche Verschiebungen in den Rechtskreiszuständigkeiten, könnten im Falle der Umsetzung erhebliche Anpassungen in der Organisation und Arbeitsweise des Jobcenters Neue Wege Kreis Bergstraße mit sich bringen.

Der Zeitpunkt der Verschriftlichung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie wird überschattet von dramatischen Nachrichten aus den Kriegsgebieten in der Ukraine. Die sich abzeichnende Flüchtlingsbewegung wird auch im Kreis Bergstraße zu gemeinsamen, partnerschaftlichen und vor allem zivilgesellschaftlichen Anstrengungen führen, um unbürokratisch und zielgerichtet den Menschen zu helfen.

Angesichts der hohen Veränderungsdynamik wurde sich entschieden, die Geltungsdauer der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie im Kreis Bergstraße auf zwei Jahre zu begrenzen. Sie kann flexibel sowie zeitnah im Bedarfsfall aufgrund veränderter Rahmenbedingungen angepasst werden. Die einbezogenen Faktoren bieten dafür eine gute Vorlage.

Nachfolgend werden unter Punkt 2. die aktuellen strukturellen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße beschrieben. Neben den allgemeinen Trends im Kontext von Ausbildung und Arbeit soll zusätzlich die Vernetzungsstruktur und Kooperationsbeziehungen der handelnden Akteure im Kreis Bergstraße aufgezeigt werden. Unter Punkt 3. werden die zentralen Handlungsfelder aufgeführt, von denen sich die gegenwärtigen Angebote und Aktivitäten ableiten. Ergänzend werden Perspektiven aufgezeigt, die einen Ausblick geben, wo Potentiale für eine Weiterentwicklung in den jeweiligen Handlungsfelder liegen.

2 Strukturelle und arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen

Die Formulierung einer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Kreis Bergstraße bedarf zunächst einer Auseinandersetzung mit den strukturellen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen im Landkreis. Kapitel 2 wirft deswegen einen Blick auf sozio-demographische, sozio-ökonomische und strukturelle Gegebenheiten. Der Fokus liegt dabei auf der Analyse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Wenn deutlich wird, welche Rahmenbedingungen hier vorherrschen, lassen sich relevante Handlungsfelder, betroffene Zielgruppen, wesentliche Herausforderungen und Bedarfe ableiten. Dabei werden sowohl qualitative als auch quantitative Daten und Beobachtungen herangezogen, um ein möglichst umfassendes Bild vom bundesdeutschen sowie regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu zeichnen.

Des Weiteren werden alle beteiligten Akteure benannt und deren Kooperationsarbeit in zentralen Netzwerken vorgestellt. Dabei gilt das Interesse besonders jenen Akteuren, die einen hohen Stellenwert für die Umsetzung der Ziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie haben.

Die im Folgenden zusammengetragenen Befunde bilden die Grundlage für die in Kapitel 3 formulierte Handlungsfelder und Perspektiven der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreis Bergstraße.

2.1 Rahmenbedingungen im Kreis Bergstraße

Der Kreis Bergstraße liegt im äußersten Südwesten von Hessen und grenzt im Westen an Rheinland-Pfalz sowie im Süden an Baden-Württemberg. Angrenzende hessische Landkreise sind im Norden Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg, im Osten grenzt der Odenwaldkreis an. Die Ausläufer des Odenwalds im Osten verleihen dem Kreis einen bergigen Charakter. Die Flüsse Rhein und Neckar prägen zudem das geographische Bild des Landkreises. Klimatisch zeichnet sich die Weinbauregion durch gemäßigt warmes Klima aus, was vor allem durch die Nähe zum Rheingraben verursacht wird.

In zehn Städten, zwölf Gemeinden und dem gemeindefreien Gebiet Michelbuch des Kreises leben 271.015 Einwohnerinnen und Einwohner (Stichtag 31.12.2020), von denen rund 40 Prozent (112.400) erwerbstätig sind¹. Dabei liegt der Anteil nichtdeutscher Bevölkerung bei 14,1 Prozent. Ein knappes Viertel (23,3 Prozent) der Bevölkerung ist jünger als 25 Jahre alt, 38,6 Prozent ist älter als 55 Jahre. Damit ist der Kreis Bergstraße etwas älter als der hessische Durchschnitt, wo 24,6

¹ Statistisches Landesamt Hessen (2021): Hessische Kreiszahlen

Prozent jünger als 25 Jahre und 35,2 Prozent älter als 55 Jahre sind². Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich ein leichtes Bevölkerungswachstum von plus 0,2 Prozent feststellen (während die gesamthessische Bevölkerung in dem gleichen Zeitraum um 0,1 Prozent wuchs).

Nach einer Schätzung des Instituts für Wohnen und Umwelt (IWU) in Darmstadt wird der Kreis Bergstraße bis 2040 allerdings einen kontinuierlichen Rückgang in den Bevölkerungszahlen verzeichnen³. Im Jahre 2025 werden noch geschätzt 268.000 Personen im Kreis leben, 2040 nur noch 260.000 Personen. Das entspricht einer Bevölkerungsschrumpfung von 4,1 Prozent.

Durch die wirtschaftliche Brille gesehen liegt der Kreis Bergstraße in einer erstklassigen Lage zwischen den wirtschaftsstarken Zentren Rhein-Neckar im Süden und dem Rhein-Main-Gebiet im Norden. Daraus resultiert ein breites Angebot für das Arbeits- und Privatleben. Die Unternehmenslandschaft des Kreises gestaltet sich heterogen. Zum einen werden viele kleine und mittlere Unternehmen beheimatet, zum anderen sind auch international agierende Großkonzerne an der Bergstraße ansässig. Zu den stärksten Branchen gehören die Bereiche „Bauwirtschaft, Steine und Erden“, „Maschinenbau, Automatisierung, Elektro- & Metallindustrie“, „Automobil- und Fahrzeugindustrie“, „Kunststoff-, Gummi- und Chemische Industrie“ sowie „Medizintechnik, Pharmazie und Biotechnologie“⁴.

Grundlegende Voraussetzung für die Stärke und das Potential der Wirtschaftsregion Bergstraße ist eine moderne und eng vernetzte Infrastruktur, die allen Anforderungen, die an sie gestellt wird, gerecht werden kann. Darunter fällt zum einen das gut ausgebaute Straßennetz mit Anschluss an die A5 Amsterdam-Basel, die A6 Paris-Prag sowie die A67 Straßburg-Frankfurt am Main. Auch auf der Schiene ist die Region gut angebunden mit ICE-/IC-Bahnhöfen in Bensheim und Heppenheim. Auf dem Wasserweg besteht ebenfalls eine gute Anbindung, der Rheinhafen Mannheim als einer der größten Binnenhäfen Europas liegt in unmittelbarer Nähe. In 30 Minuten ist der Frankfurt International Airport zu erreichen, der den Kreis Bergstraße mit der Welt verbindet. Die Wirtschaftsregion Bergstraße zeichnet sich zudem durch einen flächendeckenden Breitband-Infrastruktur aus, die heutzutage unerlässlich für wirtschaftliche Prosperität ist⁵.

Die in der Region ansässigen Forschungseinrichtungen, mit Schwerpunkt auf IT und Molekularbiologie, sind ebenfalls ein wichtiger Faktor für die Wirtschaftsregion Bergstraße. Dazu

² Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2021): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026.

³ Institut Wohnen und Umwelt (2020): Wohnungsbedarfsprognose für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte bis 2040.

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

⁵ <https://netzda-mig.de/breitbandatlas/interaktive-karte> , abgerufen 28.02.2022

zählen drei Fraunhofer-Institute, das GSI Helmholtzzentrum sowie das Deutsche Krebsforschungszentrum⁶.

Abbildung 1: Region Kreis Bergstraße



Die fortschreitende Digitalisierung ist – nicht zuletzt angetrieben durch die Covid-19-Pandemie – weiterhin ein aktuelles Thema für die Weiterentwicklung der Unternehmenslandschaft und Arbeitswelt im Kreis Bergstraße. Das gilt nicht nur für private Unternehmen, sondern ebenso für die Kreisverwaltung und ihre Services für Bürgerinnen und Bürger. Um das Thema aktiv anzugehen wurde in der Kreisverwaltung eigens die Abteilung „Moderne Verwaltung, EGovernment und IT“ eingerichtet. Mit Hilfe externer Unterstützung hat sich die Kreisverwaltung in den zurückliegenden Jahren ambitioniert digital aufgestellt⁷. Das bringt viele Vorteile mit sich, sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung, da alle Aufgaben und Prozesse digital auch aus der Heimarbeit abgebildet werden können. In der Corona-Krise gab es hier nur wenige Einschränkungen in der Bearbeitung von Anliegen.

⁶ Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH (2015): Starten Sie von der Metropoleposition!

⁷ komm/IT (2020): Digitalisierung der Verwaltung, https://www.komm-it.de/news?tx_news_pi1%5B%40widget_0%5D%5BcurrentPage%5D=2&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=8&cHash=b9de440a6480df68f3977e22ca56db70, abgerufen 28.02.2022

Des Weiteren ist es die Intention des Kreises Bergstraße, sich nachhaltiger aufzustellen. Um dem Vorhaben Nachdruck zu verleihen, wurde ein integriertes Klimaschutzkonzept im Herbst 2021 beschlossen⁸. Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind Themen der kommenden Jahre, die Herausforderungen mit sich bringen. Die Idee ist es, nicht nur ein attraktiver Wirtschaftsstandort, sondern ein Wirtschaftsstandort mit nachhaltiger Wirtschaftskraft zu sein. Dabei werden Unternehmen mit der Frage konfrontiert sein, wie sie CO₂-neutral wachsen können.

Um Herausforderungen und Weiterentwicklungspotentiale zu adressieren hat sich 2017 die Initiative „Vision Bergstraße“ gegründet. Politik, Verwaltung und Bürgerinnen und Bürger arbeiten gemeinsam an einer Kreisentwicklungsstrategie, um eine integrierte Regionalentwicklung anzutreiben, insbesondere in den Bereichen Wohnen, Gesundheit und Infrastruktur. Dabei steht ein Austausch zwischen Bürgerinnen und Bürgern mit Fachexpertinnen und -experten zu unterschiedlichen Herausforderungen im Kreis im Fokus⁹.

2.2 Trends und Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Im Folgenden werden rezente Entwicklungen und bedeutsame Herausforderungen für den gesamtdeutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt mit Fokus auf aktuelle Trends beschrieben. Anschließend wird dargestellt, inwiefern sich diese Entwicklungen und Herausforderungen auf den Kreis Bergstraße übertragen lassen und welche Besonderheiten hier beachtet werden müssen.

2.2.1 Bundesweite Trends und Herausforderungen

Die Covid-19-Pandemie

Durch die Covid-19-Pandemie wurde in Deutschland die stärkste gesellschaftliche Krise seit dem zweiten Weltkrieg verursacht. Weitreichende Einschränkungen für das soziale Leben und eine ökonomische Ausnahmesituation waren die Folge.

In 2020, dem ersten Jahr der Pandemie, sank das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt im Vergleich zum Vorjahr um 4,6 Prozent. Seit Beginn der Aufzeichnungen 1951 gab es nur ein Jahr, in dem die

⁸ Kreis Bergstraße (2021): Nachhaltiger Kreis Bergstraße – Integriertes Klimaschutzkonzept für den Kreis Bergstraße

⁹ Kreis Bergstraße (2018): Was ist die Vision Bergstraße?

Wirtschaft ähnlich stark einbrach: 2009 während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise¹⁰. Obwohl die Wirtschaftsleistung im Jahr 2021 wieder um 2,7% wuchs, konnte das Niveau vor Krisenbeginn noch nicht wiedererreicht werden¹¹. Das liegt zum einen daran, dass das gegenwertige Infektionsgeschehen kontaktintensive Dienstleistungen weiterhin stark einschränkt und negative Auswirkungen auf den Handel hat¹². Zum anderen haben Betriebe mit einem drastischen Nachfragerückgang, Liquiditätsengpässen und Unterbrechungen in den internationalen Lieferketten zu kämpfen¹³.

Auch der Arbeitsmarkt hat turbulente Zeiten hinter sich. Zwischen dem zweiten Quartal 2020 und dem ersten Quartal 2021 sank die Zahl der Erwerbstätigen um 592.000 im Vergleich zum Niveau des Vorjahreszeitraum, die Zahl der Arbeitslosen erhöhte sich um 545.000 und es wurden 160.000 weniger gemeldete Stellen ausgewiesen¹⁴. Das Corona-Virus traf den deutschen Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Konsequenzen für unterschiedliche Beschäftigungsgruppen.

Geringfügig Beschäftigte wurden besonders hart von der pandemischen Situation getroffen. Über die erste, zweite und auch dritte Infektionswelle konnte ein Rückgang an geringfügig Beschäftigten verzeichnet werden. Anfang 2021 gab es 413.000 Minijobber weniger als Anfang 2020. Das lag insbesondere daran, dass viele geringfügig Beschäftigte in von Corona betroffenen Dienstleistungsberufen, zum Beispiel dem Gastgewerbe, arbeiten. Für die Selbstständigen zeichnet sich ein ähnliches Bild: Im Laufe des Jahres 2020 nahm die Zahl der Selbstständigen kontinuierlich ab und hat heute mit nur noch 3,9 Millionen Personen den niedrigsten Stand seit 25 Jahren erreicht¹⁵.

Die Covid-19-Pandemie hatte auch spezielle Auswirkungen auf Schülerinnen und Schüler, die am Übergang zwischen Schule und Beruf stehen, Langzeitarbeitslose und Frauen.

Die Sicht von Schülerinnen und Schüler auf eine potentielle Ausbildung oder Studium stellt sich aktuell wie folgt dar: Mehr als 70 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sich die Chance auf einen Ausbildungsplatz gegenüber der Zeit vor Corona verschlechtert hat, die Chance auf einen Studienplatz jedoch nur um 24 Prozent¹⁶. Zwei weitere Kennzahlen untermauern die negativen Aussichten. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsplatzsuchenden ist der Meinung, dass es zu wenig vorhandene Ausbildungsplätze gibt. Dazu kommt, dass ebenfalls mehr als die Hälfte aller

¹⁰ DESTATIS Statistisches Bundesamt (2022): VGR Monitor – Bruttoinlandsprodukt, https://service.destatis.de/DE/vgr-monitor-deutschland/bip_vj.html, abgerufen 01.03.2022

¹¹ Ibid.

¹² IAB (2022): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Januar 2022

¹³ BMWi (2020): Unternehmen in Deutschland in der Corona-Krise

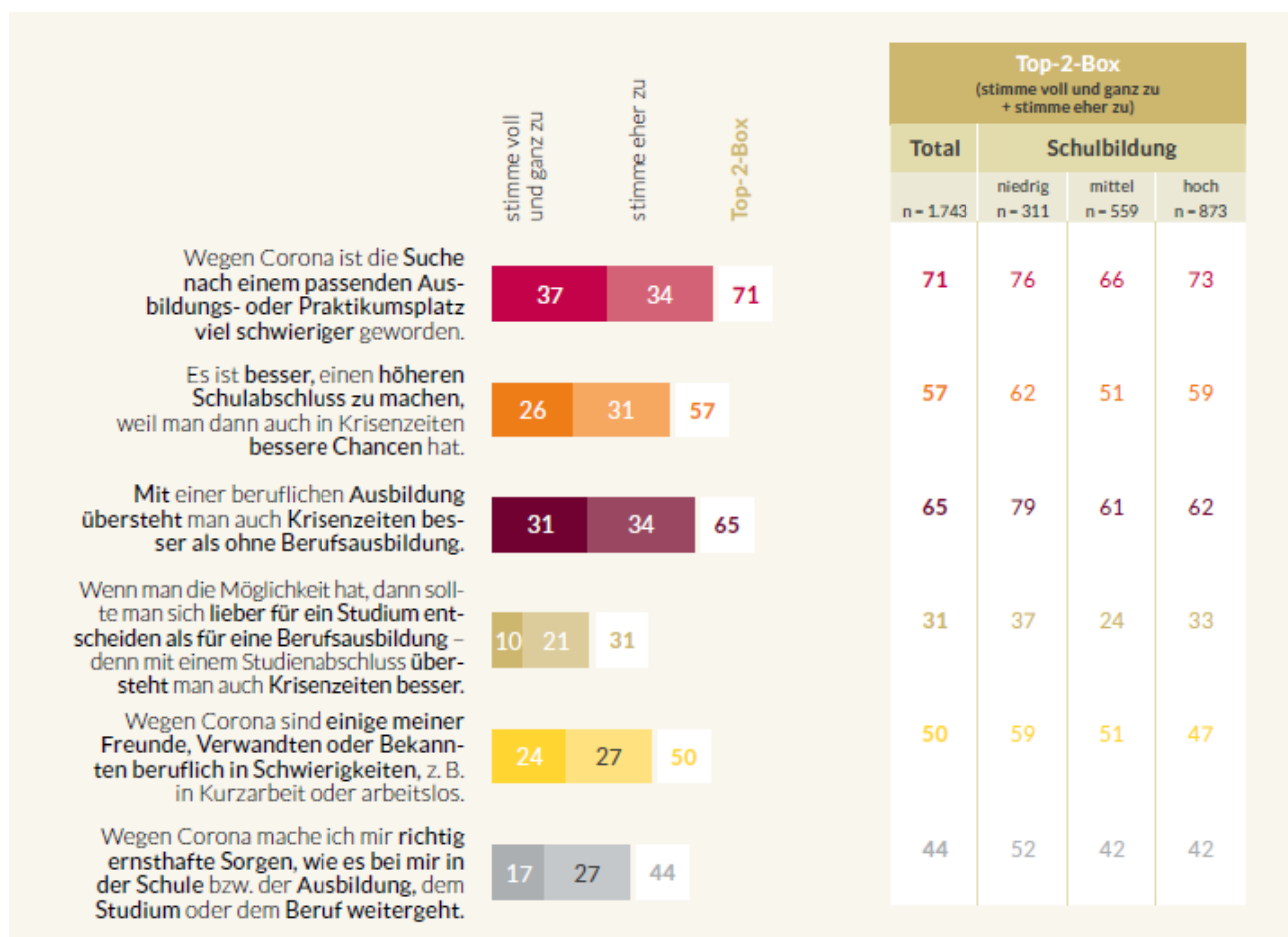
¹⁴ IAB (2021): Wie der Arbeitsmarkt zwei sehr unterschiedliche Krisen bewältigt.

¹⁵ DIHK (2021): Fachkräftemangel in der Rezession – deutlich geringer, aber nicht verschwunden, <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/tdw/fachkraeftemangel-in-der-rezession-deutlich-geringer-aber-nicht-verschwunden-37744>, abgerufen 28.02.2022

¹⁶ Bertelsmann Stiftung (2021): Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr.

Jugendlichen in dem Dschungel an Berufsangeboten nicht zurechtfindet. Der Politik wird dahingehend ein schlechtes Zeugnis ausgestellt: Über 50 Prozent der Befragten unterstellen der Politik ein zu geringes Engagement für Ausbildungsplatzsuchende.

Abbildung 2: Einfluss von Corona auf die berufliche Zukunft (in Prozent)



Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021), S. 13¹⁷

Die Einschätzungen der Schülerinnen und Schüler spiegeln sich auch teilweise in der Realität wider. Die Ausbildungsmärkte sind durch die Covid-19-Pandemie beeinflusst worden¹⁸. Im vergangenen Ausbildungsjahr 2020/2021 sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Treibend war dafür einerseits ein verringertes Interesse der Betriebe an Auszubildenden, andererseits hatte sich eine geringere Anzahl Jugendlicher um einen

¹⁷ Bertelsmann Stiftung (2021): Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr.

¹⁸ IAB (2021): Der Mangel an Bewerbungen bremst die Erholung am Ausbildungsmarkt.

Ausbildungsplatz beworben. Auch für das Ausbildungsjahr 2021/ 2022 setzt sich dieser Trend fort. Nur 10 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe haben mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als vor der pandemischen Situation, 17 Prozent jedoch weniger. Dafür ist ein Mix aus Mangel an geeigneten Bewerbungen, finanziellen Problemen und unsicheren Geschäftserwartungen verantwortlich¹⁹.

Bestimmte Personengruppen wurden von der Covid-19-Pandemie empfindlicher als andere getroffen. Dazu zählen die arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, die über einen langen Zeitraum im SGB II-Leistungsbezug stehen und deren Chancen auf eine Partizipation im ersten Arbeitsmarkt als gering einzustufen sind. Problematisch wird vonseiten der Jobcenter angemerkt, dass sich gewisse Personengruppen durch das Corona-bedingte Ausbleiben von Präsenzterminen der Zusammenarbeit entziehen und unerreichbar für eine potentielle Reintegration in den Arbeitsmarkt bleiben. Das bezieht sich auch auf Langzeitarbeitslose, die eine geringe intrinsische Motivation mitbringen, sich eigeninitiativ auf die Jobsuche zu machen. Positiv ist zu bewerten, dass die Arbeitsmarktinstrumente § 16i SGB II sowie § 16e SGB II, die das Ziel haben, die Beschäftigungsfähigkeit von SGB II-Langzeitleistungsbeziehenden durch individuelle Beratung und intensives Coaching zu verbessern, durch den neuen Koalitionsvertrag entfristet werden.

Ebenfalls besonders betroffen von der Covid-19-Pandemie sind Frauen mit Fürsorgeverantwortung. Laut einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung ist die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen in der Corona-Krise stärker gesunken als die der Männer²⁰. Frauen haben – im Vergleich zu vorpandemischen Zeiten, aber auch im Vergleich zu Männern – angesichts von Schul- und Kitaschließungen mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufgewendet. Die bereits bestehende Lücke diesbezüglich hat sich somit noch weiter vergrößert. Für die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsmarkt ist das ein Rückschlag. Es besteht die Sorge, dass Frauen, die ihre Arbeitszeit in der Pandemie deutlich reduziert haben bzw. reduzieren mussten, Gefahr laufen, nicht zu ihrer alten Arbeitszeit zurückzukehren, da Arbeitgeber dies nicht ermöglichen können oder wollen.

Die ersten Entwicklungen im Januar 2022 machen aber Mut zur Hoffnung. Die Erwartungen zum Außenhandel sowie Investitionen und Konsum haben sich aufgehellt²¹. Das spiegelt sich auch auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wider. Die Lage am Arbeitsmarkt zeigt sich 2022 verbessert und erlaubt einen optimistischen Blick in die Zukunft. Laut IAB nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ende des vergangenen Jahres deutlich zu,

¹⁹ IAB (2021): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen.

²⁰ Hans Böcker Stiftung (2021): Frauen in der Coronakrise stärker belastet.

²¹ IAB (2022): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Januar 2022

Arbeitslosigkeit sowie Unterbeschäftigung sind rückläufig und der Bestand der gemeldeten offenen Stellen steigt weiterhin²².

Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist eine große Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. Laut Bundesagentur für Arbeit besteht ein großer Mangel an ausgebildeten Fachkräften. Insgesamt seien es etwa 800.000 Fachkräfte, die Deutschland in 2021 fehlen²³. Die Covid-19-Pandemie wirkt kurzfristig entspannend auf den Fachkräftemangel ein, da es in vielen Betrieben zu einer Vertagung von Personalanpassungen kam. Nichtsdestotrotz bleibt die Besetzung offener Stellen für Betriebe eine Herausforderung, auch in 2022. Das zeigt auch eine prä-Corona Umfrage, die aufzeigt, dass vor der Covid-19-Pandemie mehr als die Hälfte aller Betriebe den Fachkräftemangel als ein Risiko für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung benannte²⁴. In den vergangenen Jahren konnte durch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften viele Fachkräfte gewonnen werden. Diese Migration hat sich infolge der Covid-19-Pandemie jedoch verringert, sodass Zuwandernde im Moment einen kleineren Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland spielen²⁵.

Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann von zwei Seiten betrachtet werden. Zum einen wird die Digitalisierung inklusive der Automatisierung zu anderen Jobprofilen und Tätigkeiten führen, zum anderen wird sich das Arbeiten an sich – Stichwort Homeoffice – verändern. Eine Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie zu entwickeln ohne dabei genau auf den digitalen Wandel in der Arbeitswelt zu blicken erscheint nicht zielführend. Wohin genau die Reise gehen wird und wo die Digitalisierung stoppen wird, ist Stand heute nicht absehbar. Klar ist, dass alle Branchen und Jobprofile von ihr betroffen sind, manche mehr andere weniger.

Laut einer Studie des IAB aus dem Jahre 2021 liegen die höchsten Substituierbarkeitspotentiale in den Fertigungsberufen und die niedrigsten in kulturellen und sozialen Dienstleistungen²⁶. Der größte Zuwachs an Substituierungspotentialen liegt in Handels- und Sicherheitsberufen. Vergleicht man,

²² Ibid.

²³ tagesschau (2021): 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitskraefte-mittelstand-einwanderer-mangel-101.html>, abgerufen 01.03.2022

²⁴ DIHK (2021): Fachkräftemangel in der Rezession – deutlich geringer, aber nicht verschwunden, <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/tdw/fachkraeftemangel-in-der-rezession-deutlich-geringer-aber-nicht-verschwunden-37744>, abgerufen 28.02.2022

²⁵ tagesschau (2021): 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitskraefte-mittelstand-einwanderer-mangel-101.html>, abgerufen 01.03.2022

²⁶ IAB (2021): Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden

wie sich die Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Substituierungspotential zwischen 2016 und 2019 verändert hat, lässt sich ein Anstieg von 25 Prozent auf 34 Prozent verzeichnen. Es lässt sich also festhalten, dass die Automatisierung fortschreitet und immer mehr Jobprofile davon betroffen sind. Ganz konkret lassen sich Substituierungspotentiale für alle rund 4.400 in Deutschland bekannten Berufen im IAB-Job-Futuromat (<https://job-futuromat.iab.de/>) ermitteln. Der Futuromat ermöglicht, das spezifische Substituierbarkeitspotential eines konkreten beruflichen Tätigkeitsprofils zu ermitteln.

Des Weiteren hat die Covid-19-Pandemie zu großen Umwälzungen im Bereich Arbeitsplatz- und Arbeitszeitenflexibilisierung geführt. Etwa ein Drittel aller Betriebe hat Heimarbeit entweder gänzlich neu eingeführt oder in der Nutzung erweitert.²⁷ Für Arbeitsprozesse, bei denen gilt, dass eine physische Anwesenheit der Arbeitskraft nicht zwingend notwendig ist, wird Heimarbeit noch deutlich stärker genutzt. Die Pandemie kann hier als Katalysator gesehen werden, die den Trend zum dezentralen Arbeiten noch einmal verstärkt hat.

Rechtskreisspezifische Veränderungen

Nicht erst seit der Bundestagswahl und der damit verbundenen Debatte zur Neuausrichtung des SGB II beschäftigt sich das Kommunale Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße mit der Frage ihrer mittelfristigen Zukunft der Grundsicherung. Digitalisierung, Covid-19 und das Hinterfragen von „Hartz IV“ durch weite Teile der Gesellschaft bilden einen Reformdruck, der nun auch im Koalitionsvertrag²⁸ sichtbar geworden ist. Unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ werden auf 177 Seiten eine Vielzahl von zum Teil tiefgreifenden Änderungen im Bereich Arbeits- und Sozialpolitik beschrieben. Das jetzige Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) nach dem Sozialgesetzbuch II soll in ein neues „Bürgergeld“ umgestaltet werden. Die anvisierten Vorhaben sehen neben einem leichteren Zugang zur Grundsicherung, eine Leistungserweiterung und Verschiebungen bei den rechtskreisbezogenen Zuständigkeiten vor. Daneben finden sich eine Stärkung von Qualifizierung und Ausbildung sowie Änderungsvorschläge zu dem Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktförderung. Konkret umfassen die Vorschläge folgende Bereiche:

- Anerkennung der Angemessenheit der Aufwendungen für die Wohnung in den ersten zwei Jahren des Bezugs von Bürgergeld
- Keine Anrechnung von Vermögen in den ersten beiden Jahren des Bezugs von Bürgergeld

²⁷ IHK-Umfrage „Home Office – neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?“, <https://www.ihk-berlin.de/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt-beschaeftigung/fachkraeftesicherung/digitalisierung-der-arbeitswelt/ihk-kurzumfrage-home-office-neue-normalitaet-oder-4876982> abgerufen 28.02.2022

²⁸ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>

- Erhöhung des Schonvermögens und dessen vereinfachte Überprüfung
- Bei dem Bedarf für Unterkunft eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für die Anwendung kommunaler Angemessenheitsgrenzen
- Bei der Einkommensberücksichtigung eine Verbesserung der Zuverdienst-Möglichkeiten und eine Erhöhung der Freibeträge
- Umstellung von der horizontalen auf die vertikale Einkommensanrechnung
- Bei den Sanktionen:
 - Umsetzung des Urteils des BVerfG vom 05.11.2019
 - Abschaffung der Sonderregelungen für Unter-25-Jährige
 - Einjähriges Moratorium bis zur Neuregelung
- Ersetzung der Eingliederungsvereinbarung durch eine Teilhabevereinbarung
- Abschaffung des Vermittlungsvorrangs, stattdessen Stärkung der Weiterbildung und Qualifizierung
- Ausbau bzw. Entfristung von Maßnahmen wie der freien Förderung (§ 16f SGB II), der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II), der Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II), der Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)
- Zahlung eines „Weiterbildungs-Bonus“

Die Auswirkungen der Vorhaben betreffen vor allem die bisherige Struktur des Jobcenters hinsichtlich der Organisation und Prozesse, der Frage nach den Zuständigkeiten sowie der Formate und Kanäle der Beratung.

Noch bleibt abzuwarten, was von den Vorhaben rechtlich und finanziell umgesetzt werden kann. Eine Reihe von Vorhaben könnte zeitnah, andere erst mittelfristig in den Gesetzgebungsprozess einmünden. Die offenen Fragen zur Umsetzung bzw. Reichweite der Veränderungen führt stellenweise zu Unsicherheiten in der Belegschaft des Jobcenters. Die Entwicklung und Konkretisierung der Gesetzesvorschläge, die eine Relevanz für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie haben, werden deshalb von den Partnern intensiv im Blick behalten.

Weitere aktuelle Veränderungen ergeben sich für das Jugendamt bzw. die öffentliche Jugendhilfe infolge der Reform des SGB VIII. Durch das am 10. Juni 2021 in Kraft getretene Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) stehen ähnlich große Veränderungen an. Insbesondere die Übernahme von Leistungen für junge Menschen mit Behinderung und die konsequente,

sozialräumliche Personenzentrierung erfordern organisationale, prozessuale und kulturelle Veränderungen. Die Reform in der Jugendhilfe zielt zudem darauf ab, dass die Jugendhilfe künftig eine Lotsenfunktion zu anderen Sozialleistungen sicherstellen soll. Die konkrete Ausgestaltung ist in den Details noch offen, wird aber in dem Bereich der gemeinsamen Schnittmengen in enger Abstimmung zwischen Jugendamt und Jobcenter erfolgen.

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nichteuropäischer Herkunft hat gegenwärtig nicht die Präsenz in den Medien hat wie vor einigen Jahren. Rückblickend lassen sich einige Erfolgsgeschichten erzählen. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) arbeiten mehr als 50 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten als Fachkraft oder in Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau. 44 Prozent der Geflüchteten arbeiten in einer Helfertätigkeit. Und insgesamt 60 Prozent der Geflüchteten waren erwerbstätig, studierten oder besuchten eine andere Bildungseinrichtung oder absolvierten Integrations- oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Die meisten der restlichen 40 Prozent suchten aktiv nach einer Anstellung oder waren in Elternzeit bzw. Mutterschutz²⁹.

Dennoch stellt die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine bundesweite Herausforderung dar. Im Vergleich zu früheren Jahren ist die Personengruppe der Geflüchteten heterogener in ihren Bedarfen geworden. Wo 2015 noch ein Willkommenspaket aus Basis-Sprachkursen und Hilfe beim Zurechtfinden in der deutschen Kulturlandschaft passend war, ist mittlerweile eine Differenzierung nötig: einige Geflüchtete mit rudimentären Sprachkenntnissen benötigen immer noch Sprachkurse auf Anfängerniveau, andere sind bereits im Arbeitsleben integriert und brauchen Unterstützung beim Erlernen der Fachsprache.

Des Weiteren ist unklar, in welchem Umfang Geflüchtete in Zukunft nach Deutschland und somit in den deutschen Arbeitsmarkt strömen. Erste Schätzungen vermuten, dass der Krieg in der Ukraine bereits dazu geführt hat, dass 677.00 Menschen aus der Ukraine mit Ziel Europa geflüchtet sind³⁰. Wie viele es insgesamt werden und wie viele davon tatsächlich in Deutschland ankommen, lässt sich Stand heute noch nicht seriös abschätzen.

²⁹ IAB (2021): Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte.

³⁰ UNRIC – Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen <https://unric.org/de/unhcr02032022/>, abgerufen 03.02.2022

2.2.2 Regionale Trends und Herausforderungen im Kreis Bergstraße

Arbeitsmarkt

Die wirtschaftliche Ausgangslage im Kreis Bergstraße lässt sich als gut bezeichnen, was sich wiederum in positiven Arbeitsmarktdaten widerspiegelt. Die Arbeitslosenzahl lag im Januar 2022 bei insgesamt 5.002 Personen. Auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen bedeutet das eine Arbeitslosenquote von 3,4 Prozent. Im Rechtskreis SGB II waren 2.684 Personen arbeitslos, was einer Arbeitslosenquote von 1,8 Prozent entspricht. Die SGB III-Arbeitslosenquote lag bei 1,6 Prozent, hier waren 2.318 Personen arbeitslos³¹. Während die Arbeitslosigkeit über die Geschlechter im Bereich SGB II gleichverteilt ist (50,6 Prozent Männer, 49,4 Prozent Frauen), ist der größere Anteil im SGB III-Bezug männlich (59,8 Prozent) und ein kleinerer Teil weiblich (40,2 Prozent).

Abbildung 3: Arbeitsmarktdaten Kreis Bergstraße

ARBEITSMARKT IM ÜBERBLICK - BERICHTSMONAT JANUAR 2022 - BERGSTRASSE

Ausgewählte Merkmale	Aktueller Monat	Veränderung zum Vorjahresmonat
Arbeitslose	5.002	-1.605
Arbeitslose SGB III	2.318	-1.278
Arbeitslose SGB II	2.684	-327
Arbeitslosenquote	3,4	-1,1
Arbeitslosenquote SGB III	1,6	-0,8
Arbeitslosenquote SGB II	1,8	-0,2
Gemeldete Arbeitsstellen	2.522	955
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)	7.090	-1.586
Unterbeschäftigungsquote	4,7	-1,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022)³²

Im Vergleich zum Vorjahresmonat, als sich die Arbeitslosenquote auf 4,5 Prozent belief, hat sich die Situation im Kreis Bergstraße deutlich aufgehellt. Diese Veränderung lässt sich primär auf Entwicklungen der Covid-19-Pandemie zurückführen, da der Januar 2021 noch der Hochphase der Krise zugeordnet werden kann. Bei einer geringen Quote von 3,4 Prozent kann so gut wie von Vollbeschäftigung gesprochen werden, da in etwa 2 Prozent der Arbeitslosigkeit der Such- und

³¹ Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarktreport (Monatszahlen) Bergstraße Januar 2022

³² Bundesagentur für Arbeit (2022): <https://statistik.arbeitsagentur.de/Auswahl/raeumlicher-Geltungsbereich/Politische-Gebietsstruktur/Kreise/Hessen/06431-Bergstrasse.html>, abgerufen 01.03.2022

Stellenarbeitslosigkeit zugerechnet werden kann. Diese Form der Arbeitslosigkeit ist arbeitsmarktimmanent und resultiert aus dynamischen Veränderungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitssuchend sind im Kreis Bergstraße im Januar 2022 insgesamt 8.980 Personen, wovon 4.966 auf den Rechtskreis SGB II entfallen und 4.014 auf den Rechtskreis SGB III. Per Definition gilt eine Person in Deutschland als arbeitssuchend, wenn sie eine Beschäftigung sucht, unabhängig davon, ob sie zurzeit einer Tätigkeit nachgeht oder arbeitslos ist. Wer jedoch in keinem Beschäftigungsverhältnis steht oder einer Tätigkeit nachgeht, die einen Umfang von weniger als 15 Stunden pro Woche hat, gilt als arbeitslos³³.

Die SGB II-Quote liegt im Kreis Bergstraße bei 6,6 Prozent³⁴. Die Quote bildet den Anteil an Leistungsberechtigten an der Bevölkerung unter der Altersgrenze nach §7a SGB II ab. Leistungsberechtigte Personen sind Personen in Bedarfsgemeinschaften, die einen Anspruch auf Leistung zur Sicherung ihres Lebensunterhalts nach SGB II haben.

Im Januar 2022 gab es im Kreis Bergstraße 8.930 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB). Das sind 8 Prozent weniger als im Vorjahresmonat, was eine erfreuliche Entwicklung darstellt. Der Begriff eLB umfasst alle Personen, die älter als 15 Jahre und jünger als 65 Jahre sind (oder das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben). Darunter fallen auch Schulabgängerinnen und -gänger, Personen mit aufstockenden SGB II-Leistungen sowie Personen in Maßnahmen.

Das Kommunale Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße hat derzeit gut 6.200 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Langzeitbezug. Das kommunale Jobcenter arbeitet intensiv mit den Langzeitbezieherinnen und -bezieher zusammen, um diese wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Integrationsquote bei diesem Personenkreis liegt bei 17,7 Prozent, die somit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 16,2 Prozent liegt³⁵. Die Integrationsquote für alle Personen im SGB II-Bezug liegt im Kreis Bergstraße bei 25 Prozent und somit auch über den Ergebnissen des Bundes, die bei 23 Prozent liegt³⁶.

Eine weitere Personengruppe von Interesse auf dem Arbeitsmarkt sind Personen mit Fluchthintergrund. Sobald ein Antrag auf Asyl anerkannt wird, verlässt die Person den Rechtskreis

³³ Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarktreport (Monatszahlen) Bergstraße Januar 2022

³⁴ Bundesagentur für Arbeit (2022): Faktencheck zum Arbeitsmarkt, <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/186/2020/employrate/?r=>, abgerufen 01.03.2022

³⁵ Servicestelle SGB II (2022): SGB II-Kennzahlentool, <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/SGBII-Kennzahlentool/kennzahlen-tool.html>, abgerufen 01.03.2022

³⁶ Servicestelle SGB II (2022): Die aktuellen Kennzahlen nach § 48a SGB II, <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/Aktuelle-Kennzahlen/aktuelle-kennzahlen-artikel.html>, abgerufen 01.03.2022

Asylbewerberleistungsgesetz und wechselt in das SGB II. Im Kreis Bergstraße haben insgesamt 1.840 der insgesamt 5.002 Arbeitslosen einen ausländischen Hintergrund. Das macht einen Anteil von 36,8 Prozent aus. Der Anteil an Personen mit ausländischem Hintergrund ist höher im SGB II (46,6 Prozent aller Arbeitslosen) und geringer im SGB III (25,4 % Prozent aller Arbeitslosen)³⁷.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass es viel Zeit bedarf, um Personen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zuerst müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, um am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Grundvoraussetzungen sind unter anderem die sprachlichen Kompetenzen, die Feststellung von berufsbefähigenden Qualifikationen sowie die Anerkennung von Abschlüssen.

Ausbildungsmarkt

Das Gros der Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsplätze sind Schulabgängerinnen und -abgänger. Somit lohnt es sich, einen detaillierten Blick auf die Schulentlassenen im Kreis Bergstraße zu legen. Am Ende des Schuljahres 2019/2020 meldete der Kreis Bergstraße 2.191 Schulentlassene, wovon 1.051 Frauen und 286 Personen mit ausländischem Hintergrund waren. Von allen Schulentlassenen machten 14,5 Prozent einen Hauptschul-, 44,6 Prozent einen Realschulabschluss und 37,6 Prozent legten das Abitur ab.

Was genau bedeutet das für die Lage auf dem Ausbildungsmarkt? Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 gab es im Kreis Bergstraße 1.102 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsplätze, von denen 1.059 versorgt und nur 43 unversorgt blieben. Somit traten erfreulicherweise 96 Prozent aller Bewerberinnen und Bewerber ihren Ausbildungsplatz an. Aus Sicht der Betriebe lässt sich folgendes Bild zeichnen: Insgesamt gab es für 2020/ 2021 1.158 gemeldete Berufsausbildungsstellen im Kreis. Somit gibt es einen leichten Überhang an Berufsausbildungsstellen je Bewerberin und Bewerber (1,05 Stellen je Bewerber/-in). Trotzdem blieben 139 der 1.158 gemeldeten Berufsausbildungsstellen offen (12,0 Prozent). Für das Ausbildungsjahr 2018/ 2019 blieben lediglich 4,0 Prozent der gemeldeten Berufsausbildungsstellen offen, im Folgejahr waren es bereits 11,6 Prozent³⁸.

Im Vergleich zu den beiden vorherigen Jahren lässt sich jedoch ein klarer Trend erkennen: Die Zahlen an Bewerberinnen und Bewerber nehmen ab. Zum Vergleich: 2018/2019 gab es noch 1.379 Bewerbungen und in 2019/2020 1.259. Zwischen 2018 und 2020 hat sich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber somit um 20 Prozent reduziert. Das ist eine signifikante Abnahme, was die örtlichen Betriebe vor die Herausforderung stellt, eine Berufsausbildungsstelle adäquat zu

³⁷ Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarktreport (Monatszahlen) Bergstraße Januar 2022

³⁸ Bundesagentur für Arbeit (2022): Der Ausbildungsmarkt - Kreis Bergstraße Januar 2022

besetzen. Nicht erst seit heute gibt es Berichte darüber, dass Betriebe große Schwierigkeiten haben, Fachkräfte oder eine geeignete Nachfolge zu finden. In manchen Fällen bleibt nur noch die Schließung. Eine gemeinsame Beobachtung des Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunalem Jobcenter, dem Jugendamt und der Wirtschaftsförderung, die eine Erklärung für die Abnahme an Ausbildungsplatzbewerbungen bietet, ist, dass Schülerinnen und Schüler in Folge der Covid-19-Pandemie länger in der Schule bleiben.

Eine weitere mögliche Ursache für die unbesetzten Berufsausbildungsstellen sowie unversorgten Bewerberinnen und Bewerber ist die fehlende Übereinstimmung von Ausbildungswunsch und Ausbildungsangebot. Laut dem Kommunalen Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße zentrieren sich die Ausbildungsplatzwünsche auf wenige Berufe, wohingegen andere Wirtschaftszweige links liegen gelassen werden. Diese Erfahrung macht insbesondere das Handwerk, das sich schwertut, Ausbildungsplätze zu besetzen.

Daher ist es essentiell, dass Betriebe mit Blick auf die Ansprache von Schulentlassenen am Übergang von Schule in den Beruf andere Ansätze nutzen und sich weiterentwickeln, um passende Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Ein engmaschiger Übergang von Schule und Beruf ist ebenfalls wichtig für Schulentlassene ohne Abschluss, für die es sich herausfordernd gestaltet, einen Ausbildungsplatz oder eine Ausbildungsstelle zu finden.

Für Schülerinnen und Schüler mit Abitur bieten die Regionen Rhein-Main und Rhein-Neckar eine große Auswahl an Bildungseinrichtungen, die ein Studium ermöglichen. Studierende an den Instituten in den Regionen bilden ein enormes Fachkräftepotential, auch für lokale Unternehmen. Zudem bildet die DHBW Mannheim in verschiedenen Fachrichtungen dual aus, sodass viele Studierende auch in der Wirtschaftsregion Bergstraße arbeiten.

Fachkräftemangel

Wie in 2.2.1 dargelegt, ist der Fachkräftemangel ein für den Arbeits- sowie Ausbildungsmarkt wesentliches Thema. Wie auch bundesweit hat die Covid-19-Pandemie kurzfristig entspannend auf den Fachkräftemangel im Kreis Bergstraße eingewirkt. Aber auch im Kreis bleibt die Besetzung offener Stellen für Betriebe eine Herausforderung.

Laut IHK Darmstadt verstetigt sich die Fachkräftenachfrage im Januar 2022. Ganz konkret wollen sich 22 Prozent der Unternehmen personell verstärken und nur 16 Prozent möchten Personal entlassen bzw. ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ersetzen. Die restlichen zwei Drittel planen ihre Mitarbeiterzahl nicht zu verändern³⁹. Personal abbauen will nur das Kreditgewerbe

³⁹ IHK Darmstadt (2022): Konjunkturbericht - IHK Darmstadt Rhein Main Neckar Jahresbeginn 2022.

in Südhessen. Auf Beschäftigungsaufbau hingegen setzen insbesondere das Baugewerbe, die Industrie sowie Verkehr und Logistik.

Ein weiterer Aspekt des Themas Fachkräfte ist das Halten von ausgebildeten Fachkräften im Kreis. Bereits im Strategiepapier von 2018 wies die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH darauf hin, dass Schülerinnen und Schüler der regionalen Schulen den Kreis Bergstraße für ein Studium verlassen und für den Berufseinstieg nicht in den Kreis zurückkehren. Somit entgehen dem Kreis viele zukünftige Arbeitskräfte. Alternativ bleiben Studierende auch für die Zeit des Studiums im Kreis, ziehen dann jedoch für den Berufseinstieg in eine andere Region. Ein Fachkräftemangel kann im schlechtesten Fall dazu führen, dass Unternehmen schrumpfen oder schließen, was wiederum negative Auswirkungen auf die Arbeitsplätze von niedrigqualifizierten Mitarbeitenden und die Attraktivität des Standorts für zukünftige Fachkräfte hat. Fehlen Fachkräfte, hat dies Auswirkungen auf die gesamte Wirtschaft.

Ganz konkret merken das auch das Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunale Jobcenter sowie das Jugendamt, die in ihren eigenen Häusern Schwierigkeiten haben, Stellen adäquat oder überhaupt zu besetzen.

Im Kontext des Fachkräftemangels lohnt sich zudem ein Blick auf die Situation von Frauen. Frauen besitzen Beschäftigungspotenziale, die zu nutzen künftig immer wichtiger werden wird. Gleichzeitig leisten Frauen noch immer den Großteil der häuslichen Fürsorgearbeit und sind daher überdurchschnittlich in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung vertreten, was zu geringeren Lohnzuwächsen, schlechteren Karriere- und Entwicklungschancen sowie kleineren Renten führt. So beschreibt der hessische Lohnatlas, dass bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Bergstraße eine Lohnlücke von 19,2 Prozent zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung besteht.⁴⁰ Damit befindet sich der Kreis Bergstraße im Jahr 2018 über dem hessischen Schnitt von 11,9 Prozent. Er gehört damit zur Gruppe der hessischen Kommunen mit großen Lohnlücken bei der Wohnbevölkerung, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig ist. Dies bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Monat 745 Euro brutto weniger verdienen als Männer.

Digitalisierung

Um einen Eindruck davon zu bekommen, inwiefern sich die Digitalisierung inklusive der Automatisierung im Kreis Bergstraße niederschlagen kann, ist es zielführend, auf die Zahl der geringfügig Beschäftigten zu schauen. Laut des Regionaldossiers Kreis Bergstraße des Instituts für

⁴⁰ Hessischer Lohnatlas Aktualisierung 2020

Wirtschaft, Arbeit und Kultur mit Zahlen aus dem Jahr 2017 sind 18 Prozent aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung, 69 Prozent mit Berufsausbildung und 13 Prozent mit (Fach-) Hochschulabschluss⁴¹.

Die Erstgenannten sind besonders gefährdet aufgrund ihrer geringen Qualifizierung von der Automatisierung betroffen zu sein. Die Automatisierungseffekte werden allerdings nicht bei den Geringqualifizierten Halt machen. Auch gewisse höherqualifizierte Tätigkeitsprofile von Personen mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss können (teil-)automatisiert werden. Die geringe Arbeitslosenquote im Kreis, zeigt, dass Automatisierung als Beschäftigungsrisiko noch keine Rolle spielt. Trotzdem sollte im Blick behalten werden, dass die Automatisierung fortschreiten und auf fast alle Jobprofile einen Einfluss haben wird.

Auch das Thema Heimarbeit bzw. ortsunabhängiges Arbeiten spielt im Kreis Bergstraße eine Rolle. Bereits vor der Covid-19-Pandemie im Jahre 2019 wurde im Odenwaldgebiet des Kreises Bergstraße das Verbundprojekt „Home-Office Odenwald“ ins Leben gerufen⁴². Federführend war dabei die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH, deren Ziel es ist, Arbeitsplätze in der Region zu schaffen und zu halten und den hiesigen Wirtschafts- und Arbeitsstandort zu stärken. Durch das Projekt will die Wirtschaftsregion ihre Anziehungskraft erhöhen und Fachkräfte für die vor Ort ansässigen Unternehmen gewinnen. Infrastrukturell gesehen steht diesem Ziel nichts mehr im Wege: 2017 wurde der Breitbandausbau im Kreis Bergstraße beendet und 50 Mbit/Sekunde stehen flächendeckend zur Verfügung.

2.3 Netzwerke und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit im Kreis Bergstraße

Die erfolgreiche Umsetzung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie wurde im Kreis Bergstraße in den vergangenen Jahren getragen durch das breite fachliche Wissen und die gebündelte Kraft der gesamten Kommune. Zur Unterstützung benachteiligter Zielgruppen im Kreis wurde eine Reihe von ämter- und trägerübergreifenden, sprich gesamtkommunalen Netzwerken etabliert. Um diese dauerhaft lebendig zu halten, bedarf es einer bereichsübergreifenden Kooperation und wohlgesonnener Zusammenarbeit, damit die Mitglieder des Netzwerks über längere Zeit

⁴¹ Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2020): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024.

⁴² Wirtschaftsregion Bergstraße (2019): Home-Office Odenwald, <https://www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de/Service/Aktuelles-Pressemitteilungen/Pressearchiv-2019/Home-Office-Odenwald>, abgerufen 01.03.2022.

eigenmotiviert und produktiv arbeiten (können). Die zentralen Netzwerkpartner im Bereich Arbeitsmarkt und Ausbildung sind in der nachfolgenden Grafik erfasst.

Abbildung 4: Netzwerk relevanter Akteure im Kreis Bergstraße



Als zentrale Akteure und zugleich tragende Säulen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie zählen nach wie vor das Neue Wege Kreis Bergstraße – Kommunale Jobcenter, die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH sowie das Jugendamt des Kreises Bergstraße. Als kommunale Akteure besitzen die drei Partner eine Vielzahl von Berührungspunkten zu den relevanten Zielgruppen im Kreis Bergstraße. Für die Unterstützung in den Lebenslagen kommen neben den Instrumenten der Grundsicherung häufig weitere Angebote von Sozialleistungsträgern und Dritten in Betracht, die für eine nachhaltige und umfassende Unterstützung und gesellschaftliche Teilhabe nutzbar gemacht werden. Die Abstimmung mit lokalen Akteuren wie Einrichtungen des kommunalen Trägers, den Schulen, der lokalen Wirtschaft und Trägern von Maßnahmen und sozialer Dienstleistungen bilden darüber hinaus eine weitere wichtige Säule.

Zu den wichtigsten Netzwerken gehören:

- 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 insbesondere mit den Geschäftsstellen Bensheim, Mörlenbach und Lampertheim

Weiterhin bestehen Arbeitskreise, Initiativen und informelle Austauschformen, die im Kontext des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts aktiv sind. Die Besonderheit der Netzwerke manifestiert sich darin, dass in diesen teilweise die gleichen Personen als Repräsentantinnen und Repräsentanten ihrer Institutionen vertreten sind, wodurch Synergieeffekte entstehen und Wissenstransfer stattfindet.

Anhand der nachfolgend dargestellten Netzwerke lässt sich aufzeigen, wie sich die Arbeit in den Netzwerken auszeichnet:

- Die hessische Strategie zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit (OloV) hat sich als langjährig bewährtes Instrument zur Unterstützung von Jugendlichen und jungen Menschen beim Übergang Schule zu Beruf bewährt. 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 Schulverwaltung und Schulen. 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 der Geschäftsstellen Bensheim, Mörlenbach und Lampertheim 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 der 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.

Erfahrungswerte während Corona

Die Corona-Krise brachte auch im Kreis Bergstraße viele Netzwerkaktivitäten ins Straucheln. Viele Mitarbeitende konnten in den letzten Corona-Jahren nicht ihren üblichen Arbeitsaufgaben nachgehen, entweder weil sie an Krisenmanagement-Stellen (Corona-Nachverfolgung) gebunden waren oder weil ihnen gerade in der Anfangszeit von Corona die nötige digitale Kommunikationsausstattung fehlte. Hinzu kam, dass oftmals keine einheitliche Software-Lösung für die so relevanten Videokonferenzen zur Verfügung stand.

Aktuell hat sich die Netzwerkarbeit im Kreis wieder stabilisiert. Austausche finden zum Teil wieder in Präsenz statt. Die Nutzung von Videokonferenzsystemen hat sich in der Breite durchgesetzt und kann mittlerweile als hilfreiches Unterstützungstool in der Netzwerk-Kommunikation angesehen werden.

Als Fazit aus Corona kann festgehalten werden, dass Netzwerkarbeit kein Selbstläufer ist. Gerade in Krisen-Zeiten hilft ein effektiv eingearbeitetes, gesamtkommunal ausgerichtetes Netzwerk bei der Lösung und Unterstützung von Herausforderungen. Hierbei sollte die gemeinsame Ausrichtung klar vor Augen gehalten werden, Verbindlichkeit und Klarheit bestehen, wer welche Funktionen hat und die Pflege der vertrauensvollen Beziehungen auf allen Netzwerkebenen erfolgen.

3 Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Kreises Bergstraße

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben deutlich gemacht, dass eine klare strategische Ausrichtung für eine erfolgreiche Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie unverzichtbar ist. Diese soll die Richtung vorgeben und die Identifikation der beteiligten Partner ermöglichen. Die nachfolgend beschriebene Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie greift dabei die beschriebenen Entwicklungen und Rahmenbedingen auf und hat den Anspruch flexibel auf Veränderungen zu reagieren. So hat die Corona-Pandemie aufgezeigt, wie schnell bewährte Strukturen und Prozesse in einen Krisenmodus geraten und einem Stresstest unterzogen werden müssen. Die Erfahrungen aus der Pandemie-Zeit haben die Notwendigkeit eines flexiblen, agilen Handelns aufgezeigt. Dies betrifft internen Strukturen als auch die Zusammenarbeit der beteiligten Partner in den Netzwerken.

Inhaltlich werden in der künftigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie nicht alle bisher geltenden Handlungsprinzipien verändert. Viele Aspekte der bisherigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie zeugen von erfolgreicher Arbeit, die vor Ort gut koordiniert geplant und umgesetzt wurde. Diese möchten wir fortsetzen, zugleich aber auch aufzeigen, wo in der kommenden Zeit Potentiale für eine Weiterentwicklung bestehen.

Aus den beschriebenen strukturellen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen ergeben sich für die künftige Strategie folgende Handlungsfelder und deren Ausrichtung auf die entsprechenden Zielgruppen:

- 3.1 Handlungsfeld: Den Übergang Schule Beruf für junge Menschen unterstützen
- 3.2 Handlungsfeld: Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren, Erwerbsbeteiligung erhöhen
- 3.3 Handlungsfeld: Dem Fachkräftebedarf begegnen
- 3.4 Handlungsfeld: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern
- 3.5 Handlungsfeld: Organisationalen Anpassungen agil begegnen
- 3.6 Handlungsfeld: Digitalisierung vorantreiben

Neben der Beschreibung der Handlungsfelder und erfolgt die Darstellung der damit verbundenen Angebote bzw. Aktivitäten. Als Ergänzung geben wir einen Ausblick auf mögliche Perspektiven, die sich künftig für das Handlungsfeld ergeben können.

3.1 Handlungsfeld: Den Übergang Schule Beruf für junge Menschen unterstützen

Für den Kreis Bergstraße ist es, angesichts des starken Rückgangs an Ausbildungsplatzbewerbungen von 20 Prozent zwischen 2018 und 2021 essentiell, proaktiv das Thema Ausbildungsförderung zu gestalten. Damit Ausbildungsplätze nicht unbesetzt bleiben, und um der Zentrierung von Ausbildungsplatzbewerbungen auf bestimmte Bereiche entgegen zu wirken, ist es notwendig, eine zielgerichtete und umfangreiche Strategie zu entwickeln und umzusetzen.

Aktivitäten und Angebote

Dazu gibt es im Kreis Bergstraße bereits eine Vielzahl bewährter Angebote. Fundamentaler Bestandteil zur Umsetzung von Vermittlungs- und Integrationsprozessen ist die Strategie zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule zu Beruf (OloV). Zwischen 2013 und 2019 hatte der Hessische Landesausschuss für Berufsbildung einen Unterausschuss OloV eingerichtet und übernahm dort auch die Steuerung der OloV-Strategie. Seit 2020 liegt die Weiterentwicklung der OloV-Strategie beim „Ständigen Steuerkreis OloV“. Bei der Weiterentwicklung wird es auch darauf ankommen, die Zusammenarbeit zwischen dem Neue Wege Jobcenter und der Jugendberufshilfe zu vertiefen, die ebenfalls Mitglied der Steuerungsgruppe sind. Für den Kreis Bergstraße existiert zudem eine regionale OloV, die 2019 verabschiedete „Vereinbarung über die Regionale OloV-Strategie 2020/2021 für den Kreis Bergstraße“⁴³. Dabei wurden fünf konkrete regionale Oberziele inklusive operationalisierten Zielvereinbarungen ausformuliert, die der Weiterentwicklung der Angebote zur Berufsorientierung dienen.

Des Weiteren arbeitet das Neue Wege Jobcenter mit der Bundesagentur für Arbeit in Kooperationen zusammen und gestaltet gemeinsame Aktivitäten für junge Menschen, um diese beim Übergang zwischen Schule und Beruf zu unterstützen.

Ein weiteres Format, dass zur Ausbildungsförderung beitragen soll, ist das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen⁴⁴. Ziel dieser regionalen Arbeitsmarktförderung ist es, benachteiligte Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren sowie Talentreserven zur Fachkräftesicherung zu mobilisieren. Das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget gründet auf der Überzeugung, dass eine enge Vernetzung aller Akteure vor Ort – Neue Wege Jobcenter,

⁴³ Kreis Bergstraße (2020): Vereinbarung über die Regionale OloV-Strategie 2020/2021 für den Kreis Bergstraße.

⁴⁴ Regierungspräsidium Kassel (2022): Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget, <https://rp-kassel.hessen.de/b%C3%BCrger-staat/f%C3%B6rderung/ausbildungs-und-arbeitsmarktshyf%C3%B6rderung/ausbildungs-und->, abgerufen 02.03.2022

Jugendamt, Wirtschaftsförderung und Sozialamt – notwendig ist, damit die Förderung bestmöglich wirksam werden kann. Gefördert wird die Ausbildungsvorbereitung, eine Ausbildung sowie Ausbildungscoaching in anerkannten Ausbildungsberufen, Qualifizierungsprojekte zur Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung.

Das Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget beinhaltet seit 2021 ein Sonderprojekt, den „Schutzschirm für Ausbildungssuchende und Brückenqualifizierung für Frauen“⁴⁵. Der „Schutzschirm für Ausbildungssuchende“ fördert Projekte für benachteiligte Ausbildungssuchende, die am Ausbildungsmarkt bisher keinen Zugang gefunden haben. Das Angebot zur „Brückenqualifizierung für Frauen“ legt den Fokus auf arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Unterstützung von Alleinerziehenden sowie Präventions-Projekten für Frauen, die zurzeit noch eine Berufstätigkeit ausüben aber von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Perspektiven

Um eine gelungene und zielgerichtete Ausbildungsförderung im Kreis Bergstraße zu gewährleisten, erscheint es perspektivisch von hoher Bedeutung den regelmäßigen trilateralen Austausch zu dem Thema zwischen Mitarbeitenden des Neue Wege Jobcenters, dem Jugendamt und der Bundesagentur für Arbeit zu stärken. So können notwendige Anpassungen und Weiterentwicklungen aus allen relevanten Perspektiven beleuchtet und Lösungen aus einer Hand angeboten werden.

Ein weiteres Format, dass in Zukunft wieder und nach den Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie auch umfassender angeboten werden soll, ist der Ausbildungsinfo-Tag. Für die Schülerinnen und Schüler sind Präsenzangebote wichtig, um einen niedrighschwelligen Zugang zu potentiellen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu gewinnen. Die Ausgestaltung des Tages kann entweder gemeinsam durch die Kammer, den Kreis und die Schulen geplant und umgesetzt werden oder auch von Schulen in Eigenregie. Ganz konkret dazu plant das Jobcenter zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Rhein-Neckar-Zentrum im Oktober 2022 eine zweitägige Informationsveranstaltung, wo es einen ganzen Tag nur um das Thema Ausbildung gehen wird.

Eine weitere Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler für Betriebe und somit auch für eine potentielle Ausbildung oder ein Angestelltenverhältnis zu begeistern, ist die Möglichkeit, dass Betriebe ihre Tür digital öffnen. Das kann in Form eines digitalen Tags der offenen Tür oder niedrighschwelliger in Form von digitalen Betriebsführungen passieren.

⁴⁵ Regierungspräsidium Kassel (2021): Schutzschirm für Ausbildungssuchende und Brückenqualifizierung für Frauen - Förderaufruf 2021, <https://rp-kassel.hessen.de/b%C3%BCrger-staat/f%C3%B6rderung/ausbildungs-und-arbeitsmarktshyf%C3%B6rderung/ausbildungs-und-1>, abgerufen 02.03.2022

Generell muss gelten, dass versucht wird, Schülerinnen und Schüler gezielt anzusprechen und ihnen mit einem individuellen Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot eine Bleibeperspektive im Kreis Bergstraße aufzuzeigen. Falls eine weiterführende Ausbildung außerhalb des Kreises angestrebt wird, kann es trotzdem sinnvoll sein, der jeweiligen Person eine attraktive Rückkehrperspektive nach Beendigung des Hochschulstudiums anzubieten.

3.2 Handlungsfeld: Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren, Erwerbsbeteiligung erhöhen

Trotz guter Wirtschaftslage im Kreis Bergstraße hat ein Teil der langzeitarbeitslosen Menschen nur geringe Chancen auf eine nachhaltige und bedarfsdeckende Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Und trotz vielfältiger Unterstützungsangebote – wie beispielsweise Coaching, berufliche Qualifizierung und Lohnkostenzuschüsse – findet nur ein Teil dauerhaft den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurück. Häufige Gründe liegen in der eingeschränkten physischen wie psychischen Leistungsfähigkeit, Suchtverhalten, ungelöste Betreuungssituation von Kindern oder Angehörigen. Vor dem Hintergrund verfolgen wir in diesem Handlungsfeld eine Reihe von Zielen, um Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig zu vermeiden, Bewerberinnen und Bewerber bei gesundheitlichen Einschränkungen zu unterstützen und Einstieg und die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Hierzu zählen folgende Angebote und Aktivitäten, die über die Homepage von Neue Wege Kreis Bergstraße⁴⁶ abgerufen werden können.

Aktivitäten und Angebote

Einstiegsoffensive

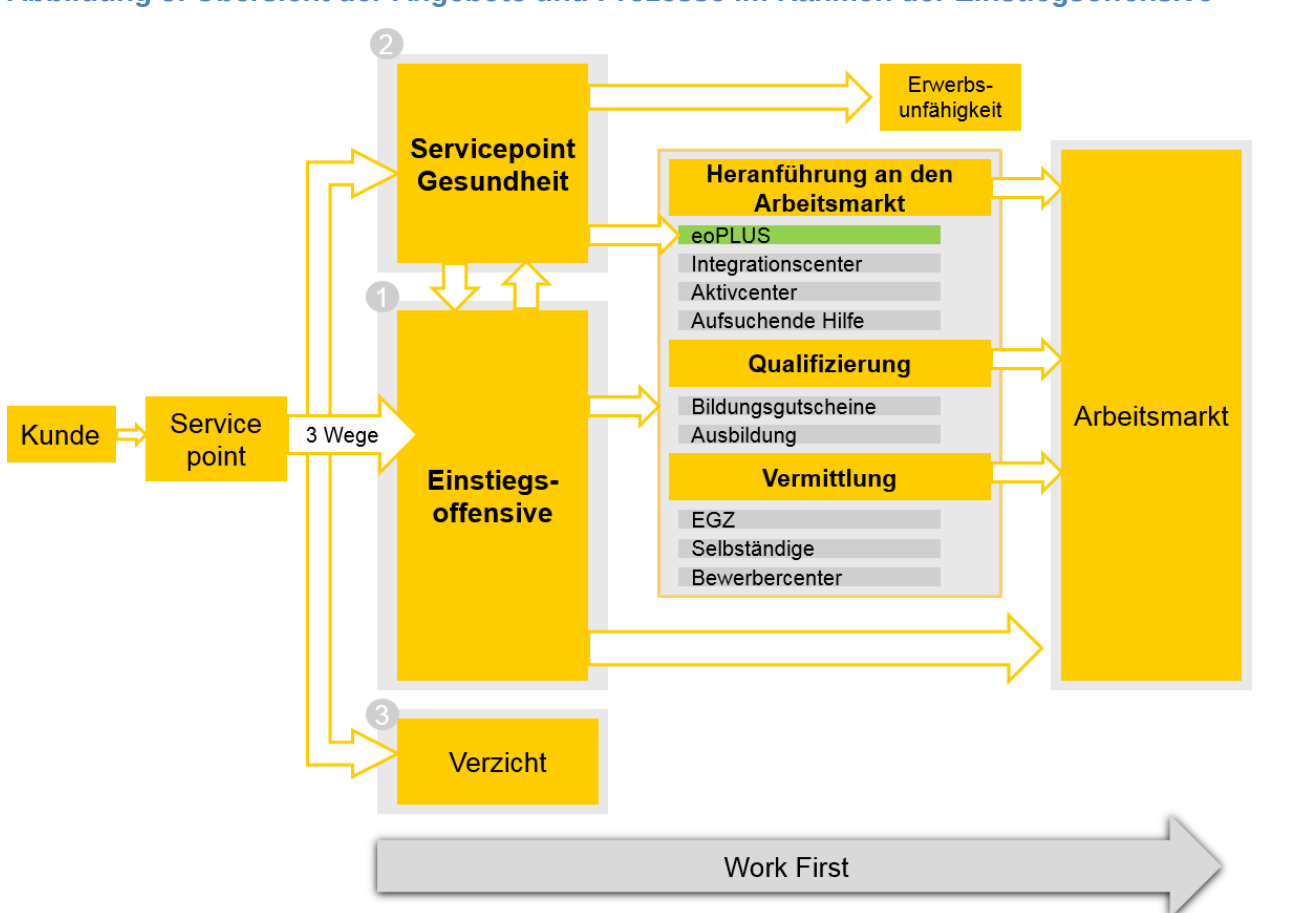
Das Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße arbeitet seit Jahren im Rahmen seiner Integrationsstrategie intensiv mit dem Angebot der Einstiegsoffensive. Dieser Aktivierungsansatz folgt dem „Work-First-Gedanken“: jedem SGB II-Neuantragsteller bzw. jeder -antragstellerin wird das Sofortangebot der Teilnahme an der Einstiegsoffensive unterbreitet, um sie zeitnah und intensiv bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Unter dem Motto „Ihr Job ist es Arbeit zu finden“ arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters 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

⁴⁶ <https://www.neue-wege.org/>, abgerufen 28.02.2022

Bergstraße GmbH. Das Angebot ist entsprechend der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert und wird an allen vier Standorten des Jobcenters angeboten.

Der festgelegte, stringente Prozess legt die einzelnen Schritte detailliert fest, sodass keine Zeit verloren wird, wie Abbildung 5 entnommen werden kann.

Abbildung 5: Übersicht der Angebote und Prozesse im Rahmen der Einstiegsoffensive



Gesundheitliche Förderung

Ein wesentliches Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen und sie in ihrer Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen. Angesichts des Zusammenhangs zwischen Langzeitleistungsbezug und gesundheitlichen Einschränkungen besteht eine wichtige Aufgabe des Jobcenters Neue Wege Kreis Bergstraße darin, gesundheitliche Einschränkungen schnellstmöglich zu identifizieren und in eine ganzheitliche Integrationsstrategie mit einzubeziehen.

Im Jobcenter wird dies unter anderem 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.

Als ergänzender Baustein der Einstiegsoffensive wird mit eoPlus ein spezielles gesundheitsorientiertes Coaching angeboten. Ausgehend von der individuellen Situation der Kundinnen und Kunden werden unter anderem folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserung der individuellen Lebenssituation durch gezieltes Coaching
- Entwicklung beruflicher Alternativen trotz der gesundheitlichen Einschränkung
- Nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Teilhabechancengesetz

Mit den Paragraphen § 16e SGB II und § 16i SGB II hat der Gesetzgeber ab dem 01.01.2019 ein Instrumentarium eingeführt, das sich an arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) richtet. Das Instrument dient als wichtiger Baustein im Hinblick auf die Förderung der Integration von Langzeitleistungsbeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt. Das Anliegen im Kreis Bergstraße ist es, insbesondere denjenigen Menschen eine neue Perspektive bieten zu können, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse eine besonders große Arbeitsmarktferne aufweisen. Dabei gilt es in besonderem Maße weibliche Langzeitleistungsbeziehende zu unterstützen, die – wie die Statistik des Jobcenters zeigt – in weitaus geringerem Maße nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können.

Seit Beginn der Umsetzung im Jahr 2019 kann ein positives Fazit gezogen werden. Durch das begleitende Coaching, das über Mitarbeitende des Jobcenters umgesetzt wird, konnten die Abbruchquoten sehr geringgehalten werden. Die geförderten Arbeitsplätze verteilen sich nicht nur auf den öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich sondern überwiegend auch auf den Bereich der freien Wirtschaft und bieten damit den Beschäftigten eine gute Perspektive für eine nachhaltige Beschäftigung.

Familiencoaching

In den vergangenen Jahren wurde im Kreis Bergstraße der durch das Jobcenter praktizierte Förderansatz des „Familiencoachings“ weiter verstetigt und im Angebotsportfolio des Jobcenters fest etabliert. Das Familiencoaching bietet einen ganzheitlichen Blick auf die Bedarfsgemeinschaft

mit all ihren Mitgliedern in Verbindung mit passgenauer, engmaschiger Begleitung und Unterstützung durch Mitarbeitende des Jobcenters. Da sich dieses Instrument als wirksames Vorgehensmodell bewährt hat, um einzelne Mitglieder, wenn nicht gar die ganze Bedarfsgemeinschaft, aus dem Leistungsbezug herauszuführen, wurde der Ansatz auf Geflüchtete ausgeweitet. Seit 2020 besteht im Rahmen des Familiencoachings ein zusätzliches Angebot für Menschen mit Fluchthintergrund aus den Rechtskreisen SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB XII jeglichen Alters und Geschlechts, die in einem Familienverbund mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren leben (vgl. hierzu 3.4 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern).

Frauen und Alleinerziehende

Die Benachteiligung von Frauen und Alleinerziehenden im Erwerbsleben ist ein besonderer Schwerpunkt der gemeinsamen Bemühungen, der unterschiedliche Ansätze zur Unterstützung erfordert. So sind es nach wie vor Frauen, die überwiegend die Betreuung und Erziehung der Kinder bis zur Pflege (älterer) Angehöriger übernehmen und dadurch von einer Erwerbsbeteiligung ausgeschlossen sind. Ziel ist es deshalb, Frauen und (Allein-)Erziehenden die Chancen auf eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und durch nachhaltige Integration ein selbstbestimmtes Leben zu eröffnen. Neue Wege Kreis Bergstraße -Kommunales Jobcenter hat hierzu eine Reihe von Unterstützungsangeboten etabliert.

In dem Aktivcenter Alleinerziehende erhalten alleinerziehende Mütter oder Väter individuelle Förderung und Begleitung Ihrer Eigenbemühungen. Ziel des Projekts ist eine schnellstmögliche Abwendung von Arbeitslosigkeit durch die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in eine Ausbildung. Begleitende, individuelle und bedarfsorientierte Hilfe soll eine passgenaue Vermittlung in den Arbeitsmarkt erleichtern, wobei die Teilnehmenden bis zu 12 Monaten umfassend betreut und unterstützt werden.

Weitere Angebote richten sich gezielt an geflüchtete Frauen und Migrantinnen. Hierzu zählen vor allem Aktivierungs- und Coaching-Angebote sowie eine spezielle Qualifizierung zur Pädagogischen Mitarbeiterin als Zusatzkraft für geflüchtete Frauen und Migrantinnen (vgl. hierzu 3.4 Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern).

Eine wichtige Säule für den Austausch und Vernetzung ist die aktive Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) im Jobcenter. Durch die gute hessenweite und regionale Vernetzung werden viele Anregungen und best-practice-Ansätze mitgenommen und zu eigenständigen Angeboten weiterentwickelt.

Perspektiven

Während die Einstiegsoffensive in der Zeit vor Corona stark auf die positiven Effekte von Gruppenarbeit gesetzt hat, musste die Beratung und Unterstützung aufgrund der Corona-Auflagen vermehrt auf das Einzelsetting konzentrieren. Mit dem Auslaufen der Corona-Beschränkungen wird auch hier das Gruppensetting wieder aufgenommen.

Der Koalitionsvertrag sieht im Bereich des Teilhabechancengesetzes eine Entfristung und Weiterentwicklung vor. Sollte dies so umgesetzt werden, streben wir auch künftig eine Erweiterung des Instrumentariums an, um arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte beim Übergang in Arbeit zu unterstützen.

Während der Corona-Pandemie wurde aufgrund geschlossener Kitas und Schulen eine besondere Herausforderung bei Frauen und (Allein-)Erziehenden sichtbar. So waren es vermehrt Frauen, die als erziehende oder pflegende Personen beruflich zurückstecken mussten, ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben oder nicht mehr an Qualifizierungsangeboten teilnehmen konnten. Ein besonderer Fokus liegt deswegen auf der Zielgruppe der Frauen und (Allein-)Erziehenden, um deren Erwerbspotenzial zu fördern und ihnen weitere Unterstützungsmöglichkeiten anbieten zu können.

3.3 Handlungsfeld: Dem Fachkräftebedarf begegnen

Bezüglich des Themas Fachkräftemangel muss der Fokus darauf liegen, alle Potentiale des Kreises Bergstraße auszuschöpfen. Die jüngsten Entwicklungen beim Fachkräftebedarf zeigen, dass alle Branchen außer der Kreditwirtschaft trotz anhaltender pandemischer Situation Personalbedarf haben und Fachkräfte einstellen möchten.

Als ein erster Schritt muss Einigkeit im Kreis darüber bestehen, welchen konkreten Fachkräftebedarf es zurzeit gibt, und mit welchem Bedarf in Zukunft gerechnet werden kann. Darüberhinausgehend muss eruiert werden, welchen spezifischen Qualifikationsanforderungen an die zu besetzenden Stellen gestellt werden. Wichtig ist hierbei auch, wirtschaftliche Trends und Entwicklungen mit einzubeziehen, um das Anforderungsprofil auch in Zukunft genau bestimmen zu können. Als abschließender Schritt muss ein „Matching“ vorgenommen werden, das bewertet, zu welchem Maße sich das Angebot an Fachkräften auf dem regionalen Arbeitsmarkt mit der Nachfrage von Seite der Betriebe deckt. Hierbei kommt es auf eine engverzahnte Zusammenarbeit aller regionalen Akteure an, um ein der Realität entsprechendes und detailliertes Bild von der Situation zeichnen zu können. Das betrifft neben dem Neue Wege Jobcenter vor allem die Bundesagentur für Arbeit sowie die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH. Das Jobcenter sowie die Bundesagentur für Arbeit bringen dabei wichtige Informationen zur Angebotsseite ein. Dies wird ergänzt durch eine gute Einschätzung

der Nachfragesituation durch den jeweiligen Arbeitgeberservice der beiden genannten Akteure sowie durch die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH.

Aktivitäten

Das Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße legt den Fokus auf die Qualifizierung von Personen. Diese Qualifizierung benötigt ein gewisses Setting sowie zeitliche Ressourcen. Im Zuge des neuen Koalitionsvertrages ist es möglich, dass der Qualifizierungsarbeit des Jobcenters in Zukunft noch mehr Bedeutung zukommen wird. Ziel des Jobcenters muss es sein, die Kundinnen und Kunden zielführend und bestmöglich weiter zu qualifizieren, um so eine Ressource für die Fachkräftegewinnung im Kreis Bergstraße darstellen zu können. Dabei kann auch ein enger Austausch mit der Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH sinnvoll sein, um herauszufinden, welche Kompetenzen die regionalen Unternehmen heute und in Zukunft nachfragen werden.

Ein weiteres wichtiges Angebot ist die persönliche Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Region zu allen Themen rund um die Personalsuche und bestehenden Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies erfolgt sowohl über den Arbeitgeberservice des Jobcenters Neue Wege Kreis-Bergstraße als auch über den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit. Bei Bedarf unterstützt der jeweilige Arbeitgeberservice individuell bei der Personalsuche, -auswahl und -vermittlung. Je nach Rechtskreis können für die Unternehmen monetäre sowie nicht-monetäre Förderungen und Zuschüsse nach schneller und unbürokratischer Prüfung des Einzelfalls gewährt werden.

Perspektiven

Wie kann es in Zukunft konkret gelingen, Fachkräfte in der Region zu halten und für die Region zu gewinnen? Ein konkretes Handlungsfeld ist es, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Dabei ist es notwendig, neue Wege beim Thema Personalgewinnung zu gehen. Ausgeschriebene Stellen sollten überregional ausgeschrieben und digital platziert werden. Je nach Stelle kann es sogar zielführend sein, digitale Plattformen bzw. Social-Media-Kanäle wie Instagram zu nutzen, um Ausbildungs- oder Arbeitsplatzstellen zu bewerben. Insbesondere jüngere Menschen bewegen sich viel in digitalen Räumen. Dort müssen sie angesprochen und abgeholt werden. Auch die Art und Weise der Präsentation von Stellenanzeigen und das Bewerbungsverfahren selbst sollte sich an digitale Nutzungsgewohnheiten anpassen, da junge Menschen einen niedrigschwelligen Zugang zu Angeboten aller Art in digitalen Umgebungen gewohnt sind.

Um bei dem Argument des niedrigschwelligen Zuganges zu bleiben, ist es notwendig, die internen Prozesse beim Bewerberinnen- und Bewerber-Management zu verbessern. Schnelle, direkte und unkomplizierte Kommunikation ist hierbei von höchster Wichtigkeit, um potentielle Bewerberinnen und Bewerber von einer Anstellung zu überzeugen. Dies ist insbesondere beim Recruiting von

Fachkräften im Jobcenter relevant. Die existierenden Strukturen und Prozesse bei der Personalgewinnung sollten kritisch hinterfragt und auf „Schmerzstellen“ untersucht werden, um die Prozesse weiterzuentwickeln. Das Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße ist digital bereits sehr gut aufgestellt, sodass das eine Entwicklung in diesem Bereich möglich ist.

Eine weitere Maßnahme kann das aktive Bewerben des Kreises als attraktiver Arbeits- und Lebensraum sein. Das kann in Form einer Kampagne oder eines Werbefilms geschehen, wie es bereits vor Jahren passiert ist. Auch hier ist es wichtig, alle relevanten Akteure an einen Tisch zu bekommen, um ein bestmögliches Bild des Kreises Bergstraße nach außen zu transportieren.

3.4 Handlungsfeld: Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern

Nicht nur aufgrund des tagesaktuellen Krieges in der Ukraine und der damit verbundenen Fluchtbewegungen, ist die Personengruppe Geflüchtete von großer Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. Auch wenn sich das Thema entemotionalisiert und geordnet hat, gibt es viel zu tun. Es ist deutlich geworden, dass Geflüchtete heute heterogenere Anforderungen an unterstützende Formate stellen als das noch vor einigen Jahren der Fall war. Zwischen dem Erlernen eines rudimentären Wortschatzes in Kombination mit einem Crashkurs in deutscher Kultur bis hin zu fach- und berufsspezifischen Sprachkursen wird alles benötigt.

Aktivitäten und Angebote

Das Neue Wege Jobcenter bietet dahingehend bereits ein vielfältiges und umfassendes Angebot an. Zum einen gibt es den Infopoint „NAVI Bergstraße“ für Menschen mit Fluchthintergrund. Hier werden konkrete Fragen beantwortet, die für eine Integration in den Arbeitsmarkt notwendig sind. Dabei kann es um Zuständigkeiten, eine konkrete Praktikumsvermittlung oder Anfragen zu Ausbildungsplätzen gehen. Weiterführend gibt es ein freiwilliges Beratungsangebot zum Thema Arbeitssuche, Sprache sowie persönliche Integration.

Das „Familiencoaching Geflüchtete“ bietet Familien mit mindestens einem Kind im Alter von bis zu 15 Jahren Unterstützung in verschiedenen Bereichen von Einzelcoaching bis hin zu Kontaktaufnahme zu Unternehmen, um eine Stärkung und mittelfristige Integration am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Des Weiteren werden Integrationskurse – ehemals Aktivierungskoaching – angeboten. Hier werden die deutsche Sprache, die Rechtsordnung, sowie die Kultur und die Geschichte Deutschlands vermittelt.

Auch für den Bereich U25 gibt es ein maßgeschneidertes Angebot zum Thema berufliche Erstorientierung. Das Angebot gilt für Personen im Alter von 17 bis 24 Jahren, die einen Fluchthintergrund und Anrecht auf ALG II haben. In dem Coaching geht es darum, Unterstützung für die berufliche Orientierung zu leisten. Das Coaching zielt darauf ab, die Eingliederungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. Ganz konkret erfolgt das in Form der Vermittlung in Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder sozialversicherungspflichtige Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse.

Von besonderer Bedeutung sind zwei Förderangebote, die sich gezielt an Frauen richten. Zum einen das Format „Aktivierung und Coaching für geflüchtete Frauen und Migrantinnen“. Es richtet sich speziell an Frauen, die einen Asylbewerberinnenstatus mit guter Bleibeperspektive haben und über ein ausreichendes Sprachniveau verfügen oder einen B1 Integrationssprachkurs abgeschlossen haben und jetzt eine neue Perspektive suchen. Ziel des 12-monatigen Programms ist es, die Teilnehmerinnen bei der gesellschaftlichen Teilhabe, Berufsorientierung sowie Aktivierung zur Arbeitsaufnahme zu unterstützen. Ein weiteres, sehr spezifisches Förderangebot für geflüchtete Frauen mit pädagogischer Ausbildung trägt den Namen „Pädagogische Mitarbeiterin als Zusatzkraft“. Frauen, die in ihren Heimatländern bereits eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen haben und über eine Bleibeperspektive verfügen, kann eine Qualifizierung zur pädagogischen Mitarbeiterin als Zusatzkraft angeboten werden. Die Qualifizierung wird in Modulen durchgeführt und dauert zwölf Monate.

Perspektive

Das Neue Wege Jobcenter ist in dem Bereich Integration von Geflüchteten bereits sehr aktiv und adressiert seine Angebote auch gezielt an vulnerable Personengruppen wie Kinder und Jugendliche sowie Frauen. Potentiale für die Zukunft liegen insbesondere in zwei Bereichen. Zum einen ist es wünschenswert, eine berufsbezogene Deutschsprachförderung anzubieten. Das Förderangebot „Berufliche Sprachförderung“ des Jobcenters Neue Wege Kreis Bergstraße ist bereits eine Grundlage, auf der aufgebaut werden kann. Idealerweise können weitere Förderprogramme ins Leben gerufen werden, insbesondere von regionalen Trägern, die sich an der „Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung“ – kurz DeuFöV – orientieren⁴⁷. DeuFöV-Kurse zielen darauf ab, den Teilnehmenden berufsbezogene Deutschkenntnisse zu vermitteln, zu vertiefen und zu festigen.

⁴⁷ Baumann Bildung und Qualifizierung GmbH (2022): DeuFöV, <https://www.bbg.de/foerderungen/bamf-bundesamt-fuer-migration-und-fluechtlinge/deufoev-deutschsprachfoerderung/>, abgerufen 02.03.2022

3.5 Handlungsfeld: Den organisationalen Anpassungen agil begegnen

Die Corona-Pandemie der Jahre 2020 und 2021 stellte die Arbeitsorganisation im Jobcenter und die der Partner vor zahlreiche Herausforderungen. Hierzu zählten:

- Aufrechterhaltung des Kontakts zu Kundinnen und Kunden ohne persönliche Vorsprachen
- Umgang mit Corona-Infektionen in der Belegschaft
- Gewährleistung des Regelbetriebs aus dem Home-Office und durch mobiles Arbeiten
- Umorganisationen der Arbeitsplätze, um sowohl in Beratungsgesprächen gegenüber Kundinnen und Kunden als auch bei der Arbeit zwischen Kollegen und Kolleginnen ausreichend Sicherheitsabstand zu gewährleisten,
- Personalengpässe durch Amtshilfe und Abgabe von Mitarbeitenden zur Rückverfolgung von Corona-Fällen
- Organisation von Schicht-Systemen am Arbeitsplatz
- Bildung von Corona-Taskforces
- Beschaffung von Mundschutz und IT-Infrastruktur für mobiles Arbeiten

In Retrospektive lässt sich als Fazit festhalten, dass diese arbeitsorganisatorischen Herausforderungen gut gemeistert wurden. Mittlerweile hat eine Rückkehr zum Regelbetrieb unter Einhaltung der Hygienevorschriften und der Beibehaltung der Corona-bedingter Veränderungen (Home-Office, Zugangssteuerung, etc.) stattgefunden. Allerdings haben sich Arbeitsweisen und Organisationsformen grundlegend geändert. Neben der Corona-Pandemie sind es vor allem für das Jobcenter die angekündigten SGB II-Änderungen, die eine organisatorische Anpassung und Weiterentwicklung in den kommenden Jahren nötig machen. Zu den zentralen Fragen zählen derzeit:

- Wie wird sich der Kundenkontakt und die Beratung weiterentwickeln?
- Welchen Stellenwert nehmen die unterschiedlichen Beratungskanäle ein (Beratung in Präsenz, per Telefon oder per Videokonferenz)?
- Welchen Zuständigkeiten wird das Jobcenter in der Zukunft haben?
- Welche Kompetenzen benötigen die Fallmanagerinnen und Fallmanager in den kommenden Jahren, um den unterschiedlichen Anforderungen in der Beratung gerecht zu werden?

Vor dem Hintergrund der Fragen sehen wir uns vor allem im Jobcenter mit einem intensiven Veränderungsprozess konfrontiert, der sich aus dem Zusammenspiel von Corona-Folgen, Digitalisierung und den Veränderungen infolge des Übergangs zu einem „Bürgergeld“ ergibt.

Aktivitäten und Angebote

Um mit den beschriebenen Veränderungen Schritt halten zu können, sind aktuell folgende Prozesse und Projekte im Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße geplant:

- Intensiv-Training und Schulung der Fallmanagerinnen und Fallmanager zu Themen wie Haltung, Beratung, Konfliktmoderation und Coaching
- Prozess zur Weiterentwicklung der fachlichen Führung und Fachaufsicht
- Modellprojekte im Kreis Bergstraße zur Etablierung von Strukturen der mobilen Arbeit (z. B. Desksharing) aus der Corona-Situation in die Regelstruktur

Perspektiven

Die Folgen der Digitalisierung, der Corona-Pandemie, der beschriebenen Gesetzesänderungen, aber auch die sich abzeichnenden Auswirkungen infolge des Ukraine-Krieges zeigen unmissverständlich, in welch dynamischen Umfeld und Zeiten wir leben. Dies verlangt neue flexible und damit agile Arbeits- und Kooperationsstrukturen. Ein zentrales Ziel ist es deshalb, sich in den kommenden Jahren im Kontext der Agilität mit veränderten Haltungsgrundsätzen und Methoden vertraut zu machen und diese sukzessive in die Alltagspraxis zu übernehmen. Methodisch sind im Jobcenter unter anderem Projekte mit dem Framework von Design Thinking⁴⁸ geplant, um für komplexe Problemlagen neue Lösungswege zu generieren.

Generell soll das agile Prinzip der Nutzerorientierung stärker in die künftige Arbeit integriert werden, um die Bürgerinnen und Bürger stärker in die Entwicklung von neuen Angeboten einzubeziehen. Aktuell laufen bereits Ansätze in Form von Befragung der Kundinnen und Kunden im Jobcenter zur Nutzung von digitalen Angeboten.

⁴⁸ Vgl. Definition und Beschreibung zu Design Thinking: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/design-thinking-54120>, abgerufen 28.02.2022

3.6 Handlungsfeld: Digitalisierung vorantreiben

Die fortschreitende Digitalisierung wird auch weiterhin erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Praxis und die Gestaltung der künftigen Arbeitsgesellschaft in der Region Kreis Bergstraße haben. Die Entwicklungen in den Bereichen Automatisierung, Robotik und Big Data betreffen alle Branchen und führen mittelfristig zu relevanten Veränderungen in den Berufsprofilen. Die Corona-Pandemie hat in der deutschen Wirtschaft und Verwaltung einen Digitalisierungsschub ausgelöst, der trotz vieler Digitalisierungsszenarien vor der Pandemie nicht zu erwarten war. Der Einsatz von Videokonferenzen oder Kollaborationstools hat sich in der Arbeitswelt etabliert und wird auch nach der Pandemie die Kommunikation zwischen der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern bestimmen.

Die Verwaltung und das Jobcenter des Kreises Bergstraße haben bereits sehr früh die Digitalisierungsentwicklungen antizipiert und im Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern des Kreises auf digitale Angebote gesetzt. Das frühe Anwenden von neuen Technologien und Tools, das frühe Sammeln von Erfahrungen – inklusive von Rückschlägen – war wichtig, um eine entsprechende Offenheit in den Organisationen zu verankern. Vor allem war man gut vorbereitet, um während der Kontaktbeschränkungen infolge von Corona den Austausch und Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern des Kreises aufrecht erhalten zu können.

Aktivitäten und Angebote

1. Digitalisierungsangebote im Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße

In einem Großteil der durch das Jobcenter geförderten Maßnahmen und Angebote im Bereich Beschäftigung und Qualifizierung werden mittlerweile digitalen Kompetenzen als Querschnittsthema vermittelt.

Zusätzlich setzt das Jobcenter bereits seit Jahren auf digitale Angebote im Bereich Austausch und Kollaboration mit den Bürgerinnen und Bürgern des Kreises. Die Bereitstellung und Nutzung der Angebote folgt sowohl dem Service-Gedanken, als auch zur Förderung der digitalen Kompetenz für die Nutzerinnen und Nutzer. Folgende digitale Angebote stehen zur Verfügung:

- Online Dokumentenportal: Hierüber können rund um die Uhr Unterlagen eingereicht und abgerufen werden. Für einen erleichterten Zugang wurden Erklärvideos in verschiedenen Sprachen entwickelt und auf YouTube hinterlegt.
- Online-Terminierung: Für die Service-Points der vier Standorte des Jobcenter können online Termine gebucht werden.
- Online-SGB II-Antragsstellung: Sowohl der Hauptantrag, als auch der Weiterbewilligungsantrag sowie Änderungsmitteilungen können mittlerweile komplett

online eingereicht werden und erfüllen damit den Anforderungen an die Umsetzung des Onlinezugangsgesetz (OZG).

- E-Mailverschlüsselung: Die E-Mail-Verschlüsselung ermöglicht es, den E-Mail-Verkehr verschlüsselt und mit der höchstmöglichen Sicherheit zu versenden. Das Jobcenter hat diese Möglichkeit infolge einer Pilotphase mittlerweile in den Regelbetrieb überführt.
- Videoberatung: Seit Januar 2022 sind alle Arbeitsplätze der Fallmanagerinnen und Fallmanager im Jobcenter mit entsprechender Hardware und Software (BigBlueButton) zur Durchführung von Videokonferenzen ausgestattet. Verschiedene Kundenanliegen können somit über Videotelefonie bearbeitet werden.
- JobPortal: Über das JobPortal können alle Bürgerinnen und Bürger des Kreises Arbeitsstellen, Ausbildungsstellen und Praktikumsplätze regional und deutschlandweit suchen.

2. Angebote für Schülerinnen und Schüler im Kreis Bergstraße

Die Schülerinnen und Schüler von heute sind der Nachwuchs für morgen. Von daher ist die frühzeitige Heranführung von jungen Menschen an neue digitale Technologien ein zentrales Aktionsfeld des gesamten Kreises Bergstraße. Hierzu wird die IT-Ausstattung für die Schulen in Trägerschaft des Landkreises ständig weiterentwickelt und erneuert. Wichtige Elemente dazu sind der Medienentwicklungsplan, IT-Entwicklungskonzepte und -strategien, die in Zusammenarbeit mit den Schulen erstellt werden.

Mit den Forschungslaboren „digi_space“ können Schülerinnen und Schüler im Kreis Bergstraße digitale Technologien erleben und neue Dinge damit erlernen und eigene Ideen umsetzen. In dem vom Kreis Bergstraße eingerichteten Forschungsräumen stehen beispielsweise 3D-Scanner und -Drucker, ein Elektroniklabor, Videotechnik und Greenscreen, Senortechnik, Robotik, CAD-Systeme und vieles mehr zur Verfügung. Neben eigenen Experimenten können Schülerinnen und Schüler hier unter anderem technologiespezifische Führerscheine machen oder an angeleiteten Workshops zu Computer-aided Design, Virtual Reality oder Video-Produktion teilnehmen.⁴⁹

3. Digitalisierungsangebote für Unternehmen und Mitarbeitende im Kreis Bergstraße

Die Digitalisierung der Arbeit und Produktion ist eine Herausforderung für kleine und mittelständische Unternehmen sowie deren Mitarbeitenden. Die Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH ist offizieller Kooperationspartner des Mittelstand-Digital Zentrum Darmstadt

⁴⁹Kreis Bergstraße, Zukunft Bergstraße. Projekte im Bereich Digitalisierung <https://www.kreis-bergstrasse.de/themen-projekte/digitalisierung/>, abgerufen 01.03.2022

und bietet darüber allen Unternehmen im Kreis Bergstraße Unterstützung zu zentralen Fragestellungen der Digitalisierung und Vernetzung.⁵⁰

Perspektiven

Das Jobcenter Neue Wege Kreis Bergstraße verfolgt den Anspruch, digitale Angebote für Kundinnen und Kunden weiterzuentwickeln und durch neue Tools den Austausch zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung zu erleichtern. Hierzu zählt auch der Anspruch das Verwaltungshandeln- und die Rechtssprache verständlich und nachvollziehbar darzustellen. Unter anderem ist ein Projekt geplant, das sogenannte „smart documents“ zur Verfügung stellt. Dokumente, wie Anträge und Bescheide sollen an relevanten Stellen einen Barcode erhalten, über den man zu einem Erklärvideo auf YouTube gelangt. Die Videos sollen in 5 verschiedenen Sprachen auf einfache Weise zentrale Informationen und rechtlich Grundlagen verständlich darlegen.

Aber auch intern wird die Entwicklung hin zu einer digitalen Verwaltung ambitioniert weiterverfolgt. Kollaborationstechnologien zur Verbesserung des internen Austauschs der Mitarbeitenden im Jobcenter bieten dazu eine zukunftsweisende Möglichkeit. Zudem arbeitet man weiter an der Optimierung von Schnittstellen zwischen den IT-Systemen, um beispielsweise einen reibungslosen Import von Dokumenten, wie Anträge, in die internen Fachverfahren zu gewährleisten.

⁵⁰Wirtschaftsregion Kreis Bergstraße, Mittelstand-Digital Zentrum Darmstadt, <https://www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de/Wirtschaft/Bergstrasse-digital/Digitalisierung-fuer-Bergstraesser-Unternehmen/Mittelstand-Digital-Zentrum-Darmstadt>, abgerufen 01.03.2022

4 Absichtserklärung der handelnden Akteure

Die Verfasserinnen und Verfasser der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie vereinbaren, die in der Strategie formulierten Ziele gemäß ihren 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 guter 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.

Literaturverzeichnis

Baumann Bildung und Qualifizierung GmbH, (2022), *DeuFöV*,
<https://www.bbq.de/foerderungen/bamf-bundesamt-fuer-migration-und-fluechtlinge/deufoev-deutschsprachfoerderung/>, abgerufen 02.03.2022

Bertelsmann Stiftung, (2021), *Ausbildungsperspektiven im zweiten Corona-Jahr*.

BMWi, (2020), *Unternehmen in Deutschland in der Corona-Krise*.

Bundesagentur für Arbeit, (2022), *Arbeitsmarkt im Überblick – Monatsbericht Februar 2022 – Bergstraße*, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Auswahl/raeumlicher-Geltungsbereich/Politische-Gebietsstruktur/Kreise/Hessen/06431-Bergstrasse.html>, abgerufen 01.03.2022

Bundesagentur für Arbeit, (2020), *Arbeitsmarktreport (Monatszahlen) Bergstraße Januar 2022*

Bundesagentur für Arbeit, (2022): *Der Ausbildungsmarkt – Kreis Bergstraße Januar 2022*

Bundesagentur für Arbeit, (2022), *Faktencheck zum Arbeitsmarkt*,
<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/186/2020/employrate/?r=>, abgerufen 01.03.2022

Bundesregierung, (2021), *Gesetzvorhaben der Bundesregierung*
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>, abgerufen 01.03.2022

DIHK, (2021), *Fachkräftemangel in der Rezession – deutlich geringer, aber nicht verschwunden*,
<https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/tdw/fachkraeftemangel-in-der-rezession-deutlich-geringer-aber-nicht-verschwunden-37744>, abgerufen 28.02.2022

Hans Böcker Stiftung, (2021), *Frauen in der Coronakrise stärker belastet*.

Hessischer Lohnatlas Aktualisierung 2020, https://www.hessischer-lohnatlas.de/wp-content/uploads/Lohnatlas_2020_final.pdf, abgerufen 28.02.2022

IAB, (2021), *Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden*.

IAB, (2021), *Der Mangel an Bewerbungen bremst die Erholung am Ausbildungsmarkt*.

IAB, (2022), *Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Januar 2022*.

IAB, (2021), *Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*.

IAB, (2021), *Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen*.

IAB, (2021), *Wie der Arbeitsmarkt zwei sehr unterschiedliche Krisen bewältigt*.

IHK Darmstadt, (2022), *Konjunkturbericht – IHK Darmstadt Rhein Main Neckar Jahresbeginn 2022*.

IHK Berlin, Umfrage „Home Office – neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?“:
<https://www.ihk-berlin.de/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt->

[beschaeftigung/fachkraeftesicherung/digitalisierung-der-arbeitswelt/ihk-kurzumfrage-home-office-neue-normalitaet-oder-4876982](#) abgerufen 28.02.2022

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, (2020), *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024*.

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, (2021), *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026*.

Institut Wohnen und Umwelt, (2020), *Wohnungsbedarfsprognose für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte bis 2040*.

komm/IT, (2020), *Digitalisierung der Verwaltung*, https://www.komm-it.de/news?tx_news_pi1%5B%40widget_0%5D%5BcurrentPage%5D=2&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=8&cHash=b9de440a6480df68f3977e22ca56db70, abgerufen 28.02.2022

Kreis Bergstraße, (2021), *Nachhaltiger Kreis Bergstraße – Integriertes Klimaschutzkonzept für den Kreis Bergstraße*.

Kreis Bergstraße, (2018), *Was ist die Vision Bergstraße?*

Kreis Bergstraße, (2020), *Vereinbarung über die Regionale OloV-Strategie 2020/2021 für den Kreis Bergstraße*.

Kreis Bergstraße, *Zukunft Bergstraße. Projekte im Bereich Digitalisierung* <https://www.kreis-bergstrasse.de/themen-projekte/digitalisierung/>, abgerufen 01.03.2022

<https://netzda-mig.de/breitbandatlas/interaktive-karte>, abgerufen 28.02.2022

Neue Wege Kreis Bergstraße - Kommunales Jobcenter, Angebote, <https://www.neue-wege.org/>, abgerufen, 21.02.2022

Regierungspräsidium Kassel, (2022), *Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget*, <https://rp-kassel.hessen.de/b%C3%BCrger-staat/f%C3%B6rderung/ausbildungs-und-arbeitsmarktshyf%C3%B6rderung/ausbildungs-und-1>, abgerufen 02.03.2022

Regierungspräsidium Kassel, (2021), *Schutzschirm für Ausbildungssuchende und Brückenqualifizierung für Frauen – Förderaufruf 2021*, <https://rp-kassel.hessen.de/b%C3%BCrger-staat/f%C3%B6rderung/ausbildungs-und-arbeitsmarktshyf%C3%B6rderung/ausbildungs-und-1>, abgerufen 02.03.2022

Servicestelle SGB II, (2022), *SGB II-Kennzahlentool*, <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/SGBII-Kennzahlentool/kennzahlen-tool.html>, abgerufen 01.03.2022

Servicestelle SGB II, (2022), *Die aktuellen Kennzahlen nach § 48a SGB II*, <https://www.sgb2.info/DE/Kennzahlen/Aktuelle-Kennzahlen/aktuelle-kennzahlen-artikel.html>, abgerufen 01.03.2022

Statistisches Bundesamt, (2022), *VGR Monitor – Bruttoinlandsprodukt*, https://service.destatis.de/DE/vgr-monitor-deutschland/bip_vj.html, abgerufen 01.03.2022

Statistisches Landesamt Hessen, (2021), *Hessische Kreiszahlen*

tagesschau, (2021), *1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht*,
<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitskraefte-mittelstand-einwanderer-mangel-101.html>, abgerufen 01.03.2022

UNRIC – Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen,
<https://unric.org/de/unhcr02032022/>, abgerufen 03.02.2022

Wirtschaftsförderung Bergstraße GmbH, (2015), *Starten Sie von der Metropoleposition!*

Wirtschaftsregion Bergstraße, (2019), *Home-Office Odenwald*, <https://www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de/Service/Aktuelles-Pressemitteilungen/Pressearchiv-2019/Home-Office-Odenwald>, abgerufen 01.03.2022.

Wirtschaftsregion Kreis Bergstraße, Mittelstand-Digital Zentrum Darmstadt,
<https://www.wirtschaftsregion-bergstrasse.de/Wirtschaft/Bergstrasse-digital/Digitalisierung-fuer-Bergstraesser-Unternehmen/Mittelstand-Digital-Zentrum-Darmstadt>, abgerufen 01.03.2022