

Landkreis Darmstadt-Dieburg

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Landkreis Darmstadt-Dieburg 2022 - 2024

Stand: Januar 2022



Zu dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie:

Bei der vorliegenden Strategie handelt es sich um eine Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Darmstadt-Dieburg aus dem Jahr 2019.

Die Ausgangslage wurde - wo nötig - aktualisiert und die Prognosen des IWAK-Instituts sind eingeflossen.

Begleitet wurde auch die Fortschreibung durch die Steuerungsgruppe, die schon die Strategie 2019 erarbeitet hatte. Sie setzt sich aus verschiedenen Fachbereichen und Büros der Kreisverwaltung zusammen. Dies sind: Büro für Chancengleichheit; Büro für Migration und Inklusion; Büro der Sozial- und Jugenddezernentin; Jugendamt, Prävention und Bildung; Kreisagentur für Beschäftigung; Soziales und Teilhabe; Klimaschutz, Infrastruktur und Standortförderung; Zuwanderung und Flüchtlinge; VHS, Bildungsbüro.

Durch die Mitarbeit von unterschiedlichen Fachbereichen und Büros, die Querschnittsthemen (Gender, Inklusion, Diversität) bearbeiten, können verschiedene fachliche Perspektiven in die Strategie einfließen. Auch die Verbindlichkeit bei der Umsetzung kann dadurch erhöht werden. Es hat sich allerdings auch gezeigt, dass es eine große Herausforderung darstellt, den Prozess lebendig zu halten.

Es hat sich als zielführend erwiesen, dass der Landkreis Darmstadt-Dieburg Oberziele und strategische Ziele definiert hat, die auch in der Zukunft Bestand haben. Ein weiteres Strategisches Ziel „Digitalisierung gestalten“ wurde hinzugefügt, die anderen Strategischen Ziele modifiziert.

Insbesondere das Themenfeld der Digitalisierung wird für die kommenden Jahre eine zentrale Bedeutung haben. Die fortschreitende Digitalisierung hat bereits vor der Pandemie an Fahrt aufgenommen und hat, durch Corona und den damit verbundenen Auswirkungen, zusätzliche Beschleunigung erfahren. Ohne digitale Kompetenzen wird eine anhaltende Integration in den Arbeitsmarkt kaum mehr möglich sein.

Aber auch die Arbeitsmethoden haben sich verändert: Digitale Beratungssettings sind nahezu in allen Bereichen der (Sozial-) Verwaltung Notwendigkeit und Normalität geworden. Hier wird es darum gehen bei den Beschäftigten die erforderlichen Kompetenzen (weiter) auszubauen und zu professionalisieren und gleichzeitig die Nutzenden zu erreichen.

Aus diesen Gründen wurden bei den Teilzielen drei weitere festgelegt (Digital Gender Gap schließen, Digitale Kompetenzen erweitern, Digitale Angebote schaffen).

Im Rahmen der Einführung der Strategischen Sozialplanung beim Landkreis Darmstadt-Dieburg wurden die Indikatoren für eine Sozialberichterstattung erarbeitet, sie liegen nun für die Jahre 2017 bis 2020 vor. Im April 2021 wurde das erste Corona-Monitoring und im Dezember eine Fortschreibung erarbeitet und veröffentlicht. Dabei geht der Landkreis ersten Hinweisen zu sozialen Auswirkungen der Pandemie nach. Die Corona-Monitore befinden sich im Anhang des hier vorliegenden Papiers.

Inhalt

Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen	1
Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	1
Migration	3
Wohnen, Mobilität und Verkehrs- und Digitalinfrastruktur	4
Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur.....	7
Wirtschafts- und Betriebsstruktur im Landkreis Darmstadt-Dieburg.....	10
Ausbildungsmarkt	14
Arbeitsmarkt und Beschäftigung	16
Ziele.....	19
Oberziele.....	19
o Eigenständige Existenzsicherung für alle Menschen	19
o Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung	19
o Standortentwicklung.....	19
Strategische Ziele	20
o Ausbildungsreife als Qualifikation für den Berufseinstieg herstellen (S1)	20
o Lebenslanges Lernen und Weiterbildung ständig ermöglichen (S2)	21
o Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen (S3).....	22
o Quereinstieg in den Beruf fördern (S4)	22
o Aktivierung mit regionalen Arbeitgebern ausbauen (S5).....	23
o Digitalisierung gestalten (S6)	24
Teilziele.....	26
o Berufsorientierung fördern (T1)	26
o Alphabetisierung und Sprachförderung ermöglichen (T2).....	27
o Qualifizierung und Nachqualifizierung ausbauen und innovative Ansätze entwickeln (T3).....	28
o Sozialraum- und Ressourcenorientierung umsetzen (T4)	28
o Enge Kontakte zu lokalen Arbeitgeber/innen stärken (T5)	29
o Gesundheitskompetenz fördern (T6).....	30
o Unterstützte Existenzsicherung aktiv im Blick behalten (T7).....	31
o Digitale Kompetenzen erweitern (T8).....	31
o Digital Gap schließen (T9)	32
o Diversitätsbewusste digitale Angebote schaffen (T10).....	32
o Quellen.....	34
Anhang	35
Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung	35
Strukturdaten Migration.....	37

Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen

Seit der vorherigen Strategie, nicht zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie, hat sich die Situation im Landkreis Darmstadt-Dieburg verändert. Nach wie vor bietet der Landkreis eine hohe Lebensqualität und eine gute (Bildungs-) Infrastruktur, allerdings hat sich die Angebotssituation bei den Ausbildungsstellen verschlechtert und der Bedarf bei den Fachkräften abgemildert. Erstmals seit sieben Jahren ist die Bevölkerung nicht gewachsen.

Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg gehört mit einer Bevölkerung von 297.701 zu den bevölkerungsreichen Landkreisen in Hessen. Seit 2019 ist die Zahl der Einwohnenden jedoch erstmals seit 2011 um 0,05% gesunken (Abbildung 1 im Anhang). Nach wie vor zeichnet er sich durch eine heterogene Struktur aus.

Große Kommunen im Westen (Griesheim: 27.703; Weiterstadt: 26.064; Pfungstadt: 25.029) mit guter Verkehrsanbindung und gleichzeitig ländliche Strukturen mit Kommunen unter 5.000 Einwohnenden (z.B. Fischbachtal: 2.740; Messel: 4.082; Groß-Bieberau: 4.677) bilden diese Heterogenität ab.

Bei der deutschen Bevölkerung sind seit 2006 weniger Geburten als Sterbefälle zu verzeichnen.¹

Bezüglich der Altersstruktur lässt sich sagen, dass der Anteil der älteren Menschen ab 65 Jahren an der Bevölkerung seit Jahren deutlich zunimmt (vergleiche Abbildung 2 im Anhang). Waren 2015 noch in 13 Kommunen mehr als 20% der Einwohnenden 65 Jahre und älter, ist es 2020 bereits in 20 Städten und Gemeinden der Fall. Gleichzeitig ist der Anteil der Kinder unter 6 Jahren seit 2014 wieder leicht steigend.

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 sinkt kontinuierlich ab, lag er 2011 noch bei 67,1%, sank er 2015 auf 66,1% und bis 2020 auf 64,3% (siehe Abbildung 2 im Anhang). Aber auch hier gilt: die Altersstruktur in den einzelnen Städten und Gemeinden ist heterogen.²

¹) Bis 2019: „Darmstadt-Dieburg in Zahlen 2019“, S. 23, <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/veroeffentlichungen.html#c27879>

2020: Hessisches Statistisches Landesamt, „Eheschließungen, Lebendgeborene und Gestorbene in Hessen 2020 nach Verwaltungsbezirken“, <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/bevoelkerung/tabellen> , beides zuletzt abgerufen am 05.01.2022

² Bis 2019: „Darmstadt-Dieburg in Zahlen 2019“, S. 28, <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/veroeffentlichungen.html#c27879>

2020: Hessisches Statistisches Landesamt, „Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2020 nach Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit (bis zur Gemeindeebene)“, <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/bevoelkerung/tabellen> , beides zuletzt abgerufen am 05.01.2022

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) prognostiziert in seinem Regionaldossier zu „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026“, dass der demographische Wandel für den Landkreis Darmstadt-Dieburg weiterhin eine wichtige Rolle spielen wird.³ Vor allem das hohe Alter der Belegschaften in den Betrieben wird in der nahen Zukunft zu einem deutlichen Engpass bei den Fachkräften führen. Dieser Engpass kann auch durch die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote nicht kompensiert werden.⁴ Allerdings wird es durch die Beschleunigung der Digitalisierung und dem damit verbundenen Strukturwandel zu einer Abschwächung des Fachkräftebedarfs kommen und damit zu einer leichten Entspannung des Engpasses – so zumindest die Prognose.

Vergleicht man die vorherige Prognose bis 2024 so sieht das Frankfurter Institut nun eine Vergrößerung der Lücke bei den Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss bis zum Jahr 2026. Eine Entspannung tritt bei dem Bedarf an Arbeitskräften ohne Abschluss ein. In der Zukunft wird es demzufolge weniger Arbeitsplätze für Menschen ohne qualifizierten Abschluss geben und einen höheren Bedarf bei denen mit einem Hochschulabschluss.

Insbesondere für soziale und hauswirtschaftliche Bereiche sowie Erziehung wird ein deutlicher Fachkräftebedarf entstehen, aber auch in der Gesundheits- und Krankenpflege, dem Rettungsdienst, der Geburtshilfe und der Altenpflege. Betrachtet man diese Bereiche so fällt auf, dass es sich im Wesentlichen um Bereiche der Daseinsvorsorge handelt, in denen generell ein Fachkräftemangel herrscht und viele dieser Berufe besonders häufig von Frauen ausgeübt werden und zudem nicht ganz so stark von Digitalisierung betroffen sind.⁵

Auch in handwerklich geprägten Berufen wie Gebäude- und Versorgungstechnik, Reinigung und Landwirtschaft werden Ersatzbedarfe identifiziert. Ebenso in Verkehr und Logistik.

In den Berufsgruppen Verkauf ohne Produktspezifikation wird sich hingegen der Bedarf an Fachkräften entspannen, wie auch bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen eine deutliche Entspannung eintreten soll. Das IWAK macht aber auch auf die Unsicherheiten in diesen Prognosen aufmerksam, durch mögliche Nachholeffekte – gerade in den letztgenannten Berufen – im Nachgang der Pandemie, sei es ebenso möglich, dass es zu einem erhöhten Bedarf an Fachpersonal kommt.⁶

³ IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026. Regionaldossier Kreis Darmstadt-Dieburg. Ausgangslage-Prognoseergebnisse-Handlungsempfehlungen, S. 11. Künftig zitiert als: IWAK, Regionaldossier

⁴ Ebd.

⁵ Ebd., S.12

⁶ Ebd.

Fazit: Der Landkreis Darmstadt-Dieburg gehört nicht mehr zu den wachsenden Landkreisen, wenn auch der Bevölkerungsrückgang nicht rasant ausfällt.

Die erwerbsfähige Bevölkerung nimmt ab, was zusammen mit dem Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in das Rentenalter zu einem erhöhten Fachkräftebedarf führt, wenn auch nicht in allen Branchen.

Im Bereich der Daseinsvorsorge ist ein deutlicher Ersatzbedarf zu erkennen, gepaart mit einer stetig alternden Bevölkerung stellt dies eine besondere Herausforderung dar. Durch die unterschiedliche Struktur von eher städtischen und auf der anderen Seite eher ländlichen Gebieten, haben eine gute digitale Infrastruktur und der Ausbau digitaler Kompetenzen besondere Bedeutung.

Migration

Nach den Ergebnissen des letzten Zensus hatten bereits zum Stichtag 9.5.2011 22,2 % der Bevölkerung des Landkreises (62.230 Personen) einen Migrationshintergrund. Von diesen verfügten etwa 60% über eigene Migrationserfahrung, d.h. sie selbst sind zugewandert.⁷

In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer im Landkreis Darmstadt-Dieburg stetig gestiegen. Im Jahr 2020 ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer im Landkreis Darmstadt-Dieburg von 47.766 auf 48.532 Personen angestiegen (+766).⁸ Insgesamt kommen 73,3% dieser Menschen mit nichtdeutscher Staatangehörigkeit aus Europa (siehe Abbildung 5).

Während bis 2018 die Zuwanderung von Geflüchteten eine große Herausforderung darstellte, nahmen die Zuweisungszahlen in den Jahren danach deutlich ab. Deshalb gibt es seit 2021 nicht mehr in allen Städten und Gemeinden Gemeinschaftsunterkünfte für Geflüchtete. Seit Ende 2021 steigen die Zahlen jedoch wieder und es ist derzeit bereits abzusehen, dass neue Einrichtungen aufgebaut werden müssen.

Aufgrund von Gesprächen mit Fachdiensten, die besonders eng mit Geflüchteten arbeiten, wissen wir, dass häufig wenig digitale Kompetenzen bei dieser Personengruppe vorliegen.

Fazit: Der Zuzug von Menschen aus dem Ausland ist ungebrochen. Nach wie vor müssen Möglichkeiten geschaffen werden, die bestehenden Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Potentiale zu nutzen.

⁷ Nach Aussage der im Landkreis zuständigen Zensusstelle wird im Zensus 2022 kein Migrationshintergrund mehr erhoben werden, sondern nur die Nationalität. Damit liegen dann auch keine neuen Daten zum Migrationshintergrund mehr vor.

⁸ Eigene Auswertung basierend auf Ekom21 Zahlen, Stand 31.12.2020

Nachqualifizierungen, Weiterbildungen, das Erlernen der deutschen Sprache und der Erwerb von digitalen Kompetenzen stehen dabei im Mittelpunkt.

Wohnen, Mobilität und Verkehrs- und Digitalinfrastruktur

Wohnen

Unverändert befinden sich die Wohnungsmärkte in Deutschland in einem Ungleichgewicht von Angebots- und Nachfrageentwicklung. Gerade in der Metropolregion Rhein-Main stellt die Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum für die Menschen eine riesige Herausforderung dar. Auch die Preise für Wohneigentum steigen kontinuierlich an. Dies trifft auch auf den Landkreis Darmstadt-Dieburg zu.

Durch die fortschreitende Digitalisierung und den damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt, ist es jedoch mehr Menschen möglich - auch von einem weiter entfernten Wohnort - einer Arbeit nachzugehen. So benennt das IWAK in seinem Regionaldossier als eines der Handlungsansätze zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs für die nahe Zukunft, die „Fokussierung auf Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten oder den Aufbau von Pendlerhubs in dem ländlichen Teil des Kreises“.⁹

Die Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum bleibt auf der einen Seite ein wichtiger Standortfaktor, auf der anderen Seite ermöglicht die Digitalisierung der Arbeitswelt die Gewinnung von Arbeitskräften, die nicht in der Region leben und ermöglicht zudem die Rückgewinnung von Auspendelnden. Allerdings bedarf es dazu bei den Fach- bzw. Arbeitskräften entsprechender digitaler Kompetenzen. Zudem ist ein zunehmender Wettbewerb zwischen den Regionen um die gleichen Arbeitskräfte zu befürchten.

Mobilität und Verkehrsinfrastruktur

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

Diese zentrale Lage erzeugt eine hohe Verkehrsnachfrage. In fast allen Kommunen des Landkreises pendeln mehr Personen zu Arbeitszwecken aus als ein.

Die größten Pendlerverflechtungen bestehen zu Darmstadt, Frankfurt sowie in die Landkreise Offenbach und Groß-Gerau, Bergstraße und Odenwaldkreis.¹⁰ Insbesondere die Stadt-Umland-Problematik mit Darmstadt stellt Berufspendler täglich vor große Herausforderungen (morgendliche und abendliche

⁹ IWAK, Regionaldossier, S. 13

¹⁰ Vgl. statistische Berichte Pendlerverflechtungen 2020, Agentur für Arbeit

Verkehrsspitze). Die Ausweisung der Darmstädter Umweltzone und die Diesel-Fahrverbote in Darmstadt haben die Lage des motorisierten Individualverkehrs zusätzlich verschärft.

Trotz der Zunahme von Home-Office und flexiblen Arbeitszeit-Modellen sind die Stoßzeiten immer noch ausgeprägt wahrnehmbar.

Um die Erreichbarkeit und Mobilität der Region, insbesondere im östlichen Landkreis zu verbessern, unterstützt der Landkreis Darmstadt-Dieburg die Umsetzung von Maßnahmen aus dem Bundesverkehrswegeplan.

Hier sind die B 38 Ortsumfahrung von Groß-Bieberau sowie der vierstreifige Ausbau der B 45 zwischen Dieburg und Groß-Umstadt zu nennen. Für diese Maßnahmen werden nach einer Vereinbarung mit dem Land Hessen und in Kooperation mit den beteiligten Kommunen sowie des Odenwaldkreises die Planungen vorangetrieben.

Die DADINA als gemeinsame Nahverkehrsorganisation der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg organisiert den öffentlichen Personennahverkehr. So gibt es ein bestehendes Bus- und Schienennetz im Landkreis, nach Darmstadt und Richtung Frankfurt. Das Angebot wird ständig weiterentwickelt.

Im Landkreis sind neue Expressbuslinien eingerichtet worden, um eine schnellere Erreichbarkeit der Stadt Darmstadt zu ermöglichen.

Für den ländlichen Raum werden zusätzlich innovative Lösungen, wie die Einrichtung des DaDiLiners auf lokalen Strecken erprobt.

Der Neubau von Straßenbahnverbindungen, wie zwischen Darmstadt und Groß-Zimmern soll zukünftig die Qualität und damit auch Nutzungszahlen des ÖPNV erhöhen. Auch das Konzept „Alltagsradverkehr im Landkreis Darmstadt-Dieburg“ dient als Grundlage für neue verbindende Infrastrukturmaßnahmen.

Digitaler Infrastrukturausbau

Schnelle gigabitfähige Internetverbindungen sind ein entscheidender Standortfaktor. Um Breitbandverbindungen flächendeckend bereitzustellen, gründete der Landkreis Darmstadt-Dieburg gemeinsam mit Kreiskommunen bereits im Jahr 2013 den Zweckverband NGA-Netz.

Es ist das erklärte Ziel des Zweckverbandes, alle rund 80.000 Adressen bzw. Grundstücke mit einer gigabitfähigen Internetinfrastruktur zu versorgen. Hierzu konnten in den Jahren 2014 bis 2017 bereits erste Projektumsetzungen realisiert werden.

Durch einen sogenannten FTTC-Ausbau konnten in diesem Zeitfenster rund 98,5 % aller Adresspunkte im Landkreis Darmstadt-Dieburg mit Bandbreiten von bis zu 100 Mbit/s angebunden werden.

Durch anschließende weitere technische Aufrüstungen waren im Jahr 2020 bereits Bandbreiten bis zu 250 Mbit/s von privaten Haushalten und Unternehmen buchbar.

Weitere Infrastrukturausbauten in den Jahren 2019 bis 2021 verbesserten die Breitbandverfügbarkeit. So waren Ende des Jahres 2021 rund 50% aller Adressen und Grundstücke mit gigabitfähigen Bandbreiten versorgt.

Die IHK Darmstadt attestiert im aktuellen Unterzentren-Ranking 2021 beispielsweise mehreren Gewerbegebieten der 8 Unterzentren im Landkreis

Darmstadt-Dieburg einen vergleichsweise guten bis sehr guten Zugang zu schnellem Internet (Übertragungsrates 200 Mbit/s) - nach Quellenangabe des Breitbandbüros Hessen.

Durch den Erhalt von Fördermitteln des Bundes sowie des Landes Hessen wird der Zweckverband das Glasfasernetz weiter verdichten. Durch diesen geförderten Ausbau erhalten viele Adressen - vor allem auch im Außenbereich - einen gigabitfähigen Internetanschluss. Der seitherige Breitbandausbau wird damit zusätzlich optimiert und ermöglicht vielen Haushalten und Unternehmen sowie allen Schulen im NGA-Verbandsgebiet eine zukunftsfähige Breitbandversorgung mit bis zu 1 Gbit/s.

Bis Ende 2022 sollen alle Schulen an das Glasfasernetz angeschlossen sein - die große Mehrheit ist es jetzt schon. Neben interaktiven Tafeln konnte der Landkreis Darmstadt-Dieburg durch das Förderprogramm „Homeschooling-Geräte“ des Bundes zudem fast 7.000 Tablets für die Schülerinnen und Schüler sowie Endgeräte für die Lehrerinnen und Lehrer beschaffen und sich mit der Schul-IT um den Support kümmern.

Zudem flankiert der Zweckverband auch die Ausbauabsichten weiterer privater Marktteilnehmer. Je nach Entwicklungen ist eine flächendeckende gigabitfähige Versorgung aller Adresspunkte bis zum Jahr 2025 ein zu erreichendes Ziel.

Darüber hinaus wird der flächendeckende Glasfaserausbau in allen Kommunen die Basis für eine Optimierung der Mobilfunkversorgung darstellen.

Dieser Gigabit-Infrastrukturausbau wird eine der Säulen des gesamten Digitalisierungsprozesses im Landkreis Darmstadt-Dieburg und den kreisangehörigen Kommunen sein.

Fazit: Steigende Mieten und knapper Wohnraum führen dazu, dass auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg vor allem arme Menschen sich den Umzug in eine andere Wohnung bzw. die Anmietung einer Wohnung kaum noch leisten können. Schlechte Wohnverhältnisse oder ein langer Verbleib in Gemeinschaftsunterkünften von Flüchtlingen stehen einer Arbeitsmarktintegration im Wege. Damit hat die Versorgung mit angemessenem Wohnraum unmittelbare Auswirkungen auf die Teilhabe am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Zudem wirkt sich die Wohnraumknappheit bereits jetzt schon auf die Gewinnung von Fachkräften aus.

Aktuelle Herausforderungen der Standortentwicklung sind nach wie vor die Lösung von infrastrukturellen Themen (Mobilität, Regionalplanung), die Bewältigung der Energiewende (Kommunales Klimaschutzkonzept und Förderung betrieblicher Netzwerke), die stetige Optimierung der Breitbandversorgung bzw. Aktualisierung der Datengeschwindigkeit, insbesondere jedoch die Sicherung von Fachkräften und Ausbildungsplätzen.

Die Sensibilisierung von Unternehmensleitungen für die Herausarbeitung einer eigenen Arbeitgebermarke zur Gewinnung und Haltung von Fachkräften, Investition in Weiterbildung (Digitalisierung) sowie nachhaltige Unternehmensstrategien steht bei vielen (kleineren) Betrieben noch am Anfang.

Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur

Betreuungssituation

Kindertagesbetreuung

Im März 2020 standen für 10.644 Kinder zwischen dem vollendeten dritten Lebensjahr und dem Schuleintritt Plätze in einer Kindertagesstätte im Landkreis Darmstadt-Dieburg zur Verfügung. Dies entspricht einer Versorgungsquote von 88,7%. Auch wenn sich das Platzangebot seit 2014 um 1.544 Plätze erweitert hat, ist die Versorgungsquote von 90,4 in 2014 gesunken. Dies hat seine Ursache in dem Anwuchs dieser Altersgruppe um 1.900 Kinder seit 2014.¹¹

Bei den unter Dreijährigen standen am 1. März 2020 für 5.654 Kinder 2.473 Plätze zur Verfügung, was einer Versorgungsquote von 43,7% entspricht. Im Vergleich zur höheren Altersgruppe ist hier die Versorgungsquote seit 2014 von 36,0% gestiegen. Dies liegt daran, dass seit 2019 die Geburten im Landkreis abnehmen und gleichzeitig 750 zusätzliche Plätze für diese Altersgruppe geschaffen wurden.¹²

Insgesamt wurden in den Städten und Gemeinden für alle Kinder U3 und Ü3 2.294 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen, dennoch fehlten zum Stichtag 1. März 2021 auf den gesamten LaDaDi bezogen 445 Kita-Plätze im U3-Bereich und 801 Kita-Plätze im Ü3-Bereich. Im Jahr 2021 gingen bisher 131 Rechtsansprüche (Stand: 31. Oktober 2021) und mehrere Klagen auf einen Kita-Platz beim Landkreis Darmstadt-Dieburg ein.

Gerade bezogen auf die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen, ist die nicht ausreichende Versorgung mit Betreuungsplätzen von Kindern unter sechs Jahren ein Hemmnis für den Wiedereinstieg in den Beruf oder die Erhöhung der Arbeitszeit. Ein weiterer Ausbau in den 23 Städten und Gemeinden ist daher immer noch notwendig.

Der Ausbau der Kindertagespflege wurde durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg in den letzten drei Jahren weiter betrieben. Durch die Teilnahme am Bundesprogramm ProKinderTagespflege konnten weitere Qualifizierungen für potentielle Kindertagespflegepersonen angeboten werden. Mitte 2021 gab es insgesamt 177 Personen mit einem Angebot für 644 Kinder in diesem Bereich.

¹¹ Kindertagesbetreuung – Versorgung und Prognose, Kita-Jahr 2021/22, S. 5
<https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/familie-kinder-und-jugend/veroeffentlichungen.html>

¹² Kindertagesbetreuung – Versorgung und Prognose, Kita-Jahr 2021/22, S. 4

Betreuung von Schulkindern

An allen Grundschulen des Landkreises gibt es Betreuungsangebote. Die meisten Schulen werden mittlerweile durch die kreiseigene gGmbH im Rahmen des Pakts für den Nachmittag versorgt.

An den weiterführenden Schulen stellt sich die Versorgungslage heterogen dar. Die Platzvergabe und die Kosten sind je nach Betreuungseinrichtung und Schule unterschiedlich.

Bildungsinfrastruktur

Lok DaDi (Lokaler Bildungsbeirat)

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

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

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

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

Im November 2020 fand im Rahmen eines Pilotprojektes in der Gemeinde Otzberg die erste Bildungskonferenz mit Vertreter*innen aus Vereinen, Schulen, Kindertagesstätten, Eltern und Politik unter dem Titel „Bildungslandschaft Otzberg - Gemeinsam Bildung neu denken und gestalten“ statt.

Bildungsregion Darmstadt & Darmstadt-Dieburg

Chancengerechtigkeit und Bildungsteilhabe sind für den Landkreis zentrale Themen. Am 17.12. 2012 hat der Kreistag des Landkreises Darmstadt-Dieburg der Einrichtung eines regionalen Bildungsbeirates zugestimmt. Ziel des Beirates ist die Beratung und Unterstützung beim Aufbau einer regionalen Bildungslandschaft im Gebiet der Wissenschaftsstadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg.

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

Bewohnerinnen und Bewohner größtmögliche Teilhabechancen an Bildung erhalten sollen.

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

Schulische Angebote

Der Landkreis ist Schulträger von 80 allgemeinbildenden Schulen von der Primar- bis zur Oberstufe. Auch eine internationale Schule in öffentlicher Trägerschaft zählt dazu. Eine berufliche Schule in Dieburg ergänzt das schulische Angebot. Unter dem Dach der Landrat-Gruber-Schule finden sich neben der klassischen Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung mit den Schwerpunkten Metalltechnik, Wirtschaft- und Verwaltung, Körperpflege, Farbtechnik, Agrarwirtschaft und Floristik auch Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BzB/ PuSch), eine (höhere) Berufsfachschule, eine Fachschule für Sozialpädagogik, eine Fachoberschule und ein berufliches Gymnasium.

Bei den Schulabschlüssen lässt sich weiter ein deutlicher Trend hin zu Fachhochschulabschluss und Abitur erkennen. Im Schuljahr 2020/21 strebten fast 60% einen Hochschulabschluss an, dieser Wert liegt mit mehr als 20% über dem Hessendurchschnitt. Der Anteil derjenigen, die die Schule ohne einen Hauptschulabschluss verließen, ist erfreulicherweise gesunken.¹³

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

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

¹³ Hessisches Statistisches Landesamt, Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in Hessen nach Zielbereichen, Geschlecht, Nationalität und Vorbildung im Schuljahr 2020/21, Wiesbaden

Erwachsenenbildung

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

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

Bei der Bildungsinfrastruktur lässt sich erkennen, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler einen Hochschulzugang anstreben, hier liegt die Herausforderung darin, Möglichkeiten einer dualen Ausbildung bekannter zu machen und Schülerinnen und Schüler für eine Entscheidung zu einer Berufsausbildung zu gewinnen, auch wenn sie über einen Hochschulzugang verfügen. Dies wird durch die Corona-Pandemie erschwert, denn es ist zu befürchten, dass weniger Ausbildungsplätze angeboten werden. Auch Studienabbrecher*innen sind in diesem Zusammenhang stärker in den Blick zu nehmen und durch enge Zusammenarbeit mit den regionalen Universitäten und Hochschulen für eine duale Ausbildung zu gewinnen, dies bleibt für die nächsten Jahre eine wichtige Aufgabe.

Wirtschafts- und Betriebsstruktur im Landkreis Darmstadt-Dieburg

Unternehmen und Betriebe

Der Bericht „Unternehmen in Hessen“ des Statistischen Landesamtes vom Dezember 2021 weist für das Berichtsjahr 2019 insgesamt 12.258 Unternehmen (auswertungsrelevant laut EU-Definition: mit Umsatz über 17.500 EUR oder mind. 1 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) für den gesamten Landkreis Darmstadt-Dieburg aus.

Davon sind 99,8 % zugehörig zur Klasse der Kleinst-, Klein- und Mittelständischen Unternehmen („KMU“) - mit einer Anzahl von bis zu 249 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. 11.066 Unternehmen - und damit das Gros - beschäftigen nicht mehr als 9 Mitarbeitende, 1008 Unternehmen erwirtschaften ihren Umsatz mit 10 bis 49 Beschäftigten. 154 Unternehmen beschäftigen 50 bis 249 Menschen.

Darüber hinaus sind im ganzen Landkreis ca. 30 Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten ansässig – damit sind im Vergleich zur letzten formulierten

Arbeitsmarkt-Strategie 7 Betriebe in das Segment der Großunternehmen hinzugekommen.

Der Mittelstand („KMU“) erwirtschaftete im Jahr 2018 39,7 %¹⁴ des Gesamtumsatzes im Landkreis Darmstadt-Dieburg - was im Umkehrschluss die Umsatzstärke der vorhandenen Großunternehmen unterstreicht.

Das Bruttoinlandsprodukt („BIP“) als Produktionsmaß und damit als Indikator für Wirtschaftskraft hat sich von 6.410 Millionen EUR in 2008 kontinuierlich mit jährlichen Steigerungswerten zwischen 1 und über 4 % auf 8.734 Millionen EUR im Jahr 2019 entwickelt.¹⁵

Gut 2/3 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gewertet am Arbeitsort am 30.6.2020) arbeiten im Dienstleistungsgewerbe (Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Freiberufliche Dienstleister und Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen). Knapp 1/3 der Beschäftigten werden dem Wirtschaftsbereich Produzierendes Gewerbe inklusive Baugewerbe zugerechnet.¹⁶

In guter Nachbarschaft zur Wissenschaftsstadt Darmstadt ist der Sektor Chemie - Kunststoffproduktion (mit Firmen wie beispielsweise Resopal, Evonik, Enviro Chemie, die Deutschen Amphibolin-Werke, Senator, Continental, Röhm) besonderes Kennzeichen in der Produktionslandschaft des Landkreises Darmstadt-Dieburg.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat auch die Betriebe im Landkreis Darmstadt-Dieburg stark getroffen. Von April 2020 bis Dezember 2020 waren 3.091 Anzeigen auf Kurzarbeit mit 30.709 betroffenen Personen bei der Agentur für Arbeit verzeichnet.

Diese Zahlen gingen in 2021 wieder zurück: 264 Anzeigen und 2.256 Personen (April - Dezember 2021).

Nach der durchaus gefestigten Zahl von 79.224 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (zum 30.6.2021) bewertet, scheint das Instrument Kurzarbeit gute Dienste geleistet zu haben.

Weitere Unterstützungsprogramme und Liquiditätshilfen wurden im Landkreis offenbar gut angenommen. Allein bis Mitte 2020 wurden als Soforthilfe über 40 Millionen EUR Gesamtfördersumme an Unternehmen, Gewerbetreibende, Selbstständige und Freischaffende ausgezahlt.¹⁷

Diverse Anfragen insbesondere der kleineren Unternehmen zu Fördermöglichkeiten wurden vom Fachbereich Klimaschutz, Infrastruktur und Standortförderung des Landkreises, den Kammern und den örtlichen Kreditinstituten bearbeitet.

Im Jahr 2020 wurden 60 Insolvenzverfahren mit 402 betroffenen Beschäftigten beantragt. Das sind weniger im Vergleich zu den Vorjahren. Die teilweise Aussetzung der Insolvenzanzeigepflicht endete am 30. April 2021. Auch danach sind die Zahlen (bis einschließlich 3. Quartal 2021) nicht sprunghaft angestiegen.

¹⁴ vgl. Hessischer Mittelstandsbericht 2020

¹⁵ vgl. Darmstadt-Dieburg, Statistik kompakt 2011 – 2017 und Statistisches Landesamt, 2021

¹⁶ Statistisches Landesamt, 2021

¹⁷ RP Kassel, Angaben Juni 2020

Belastbare Zahlen zu Umsätzen liegen derzeit noch nicht vor.

Aus Gesprächen mit Kreditinstituten und Kammern lässt sich ableiten, dass insbesondere die größeren Unternehmen bisher ganz gut durch die Krise gekommen sind, dass strategische Neuaufstellungen und Investitionen zum Teil vorgezogen wurden.

Wenig Einblick gibt es über die Entwicklungen der Klein(st)betriebe.

Nachvollziehbar am meisten betroffen waren auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg u.a. das Gastgewerbe, die Tourismuswirtschaft, Messe-Dienstleistende sowie der stationäre Einzelhandel. Viele „stille“ Betriebsschließungen bzw. -aufgaben wurden jedoch nicht bekannt.

Die Engpässe bei Materiallieferungen und Rohstoffen macht sich seit Ende 2021 auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg bemerkbar.

Im Hinblick auf die Situation von Solo-Selbstständigen lässt sich sagen, dass durch den erleichterten Zugang zum SGB II, diese gut unterstützt und ihre Existenz in vielen Fällen gesichert werden konnte.

Wirtschaftsraum und Arbeitswelten

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

Im weniger verdichteten östlichen Kreisteil sind die nachteiligen Folgen von Strukturwandel (Schrumpfungprozesse, Infrastrukturversorgung, Fachkräftemangel, Mobilität) wesentlich stärker ausgeprägt als im westlichen Kreisteil.

Dieser „ländliche Raum Darmstadt-Dieburg“ ist deshalb Gebietskulisse für das europäische Förderprogramm „LEADER“, das ab 2023 fortgeführt werden soll. Dabei steht übrigens auch unter Handlungsfeld 2 die Förderung regionaler Wirtschaftskraft auf dem Plan.

Die Pendler-Bewegungen - Einpendlerquote 46%, Auspendlerquote 65 % - sind nach wie vor hoch.¹⁸

Themen wie Coworking und „New Work“ werden als Impuls bei den Unternehmen immer wieder platziert.

Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten - insbesondere das Arbeiten im Home Office - wurden mit steigender Betriebsgröße vermehrt eingeführt und sind ein wichtiges Instrument für die Sicherung der betrieblichen Stabilität geworden.¹⁹

Existenzgründungen und Nachfolgen

Bei 2.745 Neugründungen im Jahr 2020 (Anmeldungen als Gewerbeanzeige) ist die Gründerzahl im Landkreis Darmstadt-Dieburg leicht positiv gegenüber dem Vorjahr (+1,5 %) und damit besser als der landesweite Trend.

Der schwierige Arbeitsmarkt hat entgegen den Erwartungen bundesweit nicht zu erheblich mehr „Notgründungen“ geführt.

¹⁸ Daten 2020, vgl. Statistisches Landesamt/IHK

¹⁹ vgl. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020

Die trotz Corona ausgeprägte Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und auch die Möglichkeit der Abwanderung in andere Branchen (z.B. weg von der eher krisenbetroffenen Gastronomie) hat dies offenbar verhindert.

Der Anteil der sogenannten „Chancengründungen“ ist bundesweit gestiegen. Eine erhöhte Nachfrage nach Existenzgründungsberatung ließ sich im Landkreis Darmstadt-Dieburg insbesondere im ländlichen Raum und im Bereich der Nebenerwerbs-Gründung feststellen.

Bedauerlich ist die Situation im Bereich der Geschäftsübernahmen: viele Unternehmensnachfolgen sind aufgrund der demografischen Situation schon geplant bzw. kurzfristig beabsichtigt. Jedoch sind nur wenige Unternehmerinnen und Unternehmer mit der Thematik der Übergabe vertraut. Nachfolgeprozesse sind in Bezug auf familiäre Strukturen, notwendige Modernisierungsmaßnahmen, Einbindung der Nachfolgenden, Liquidität und Bewertung sehr komplex und bedürfen einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit der Thematik.

In diesem Zusammenhang ist es nicht verwunderlich, dass Existenzgründungen auch bundesweit zu 80% als *Neugründung* erfolgen – in Bezug auf die Vielzahl der anstehenden Nachfolgen ist das insbesondere im Mittelstand eine kritische Entwicklung.²⁰

Vernetzung

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

Die Wirtschaftsentwicklung beim Fachbereich Klimaschutz, Infrastruktur und Standortförderung arbeitet neben diesen Verbänden eng mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen der 23 Landkreis-Kommunen zusammen - zur Verstärkung von Initiativen in Corona-Zeiten noch intensiver als bisher.

Hier sind besonders die Entwicklungen im Bereich Innenstadt (Handel, Aufenthaltsqualität, Stadtentwicklung) in den Fokus von Förderprogrammen und kommunalen Gesprächen gerückt.

Ziel der Vernetzung ist die Transparenz von Angeboten, die Schaffung von guten Rahmenbedingungen, die Positionierung und Präsentation des Standorts.

Neben der Unterstützung bei der Neuansiedlung (viele Logistik-Anfragen!) ist auch die Wertschätzung und Anerkennung von bestehenden, sich entwickelnden Unternehmen ein wichtiger Bestandteil des Standort-Marketings. Die Kontaktaufnahme mit Unternehmen ist in Pandemie-Zeiten schwieriger geworden: Veranstaltungen und persönliche Kontakte mussten abgesagt werden. Einiges wurde in den digitalen Raum verlegt.

Dennoch wurde die Ansprache und Impulssetzung seitens kommunaler Wirtschaftsförderung bei all den unternehmerischen Anforderungen (Strategische Neuaufstellung zum Unternehmenskonzept, Material-Engpässe,

²⁰ Hessisches Statistisches Landesamt, „Unternehmensnachfolgen in kleinen und mittleren Unternehmen in Hessen“, Ergebnisse der Befragung der HessenAgentur 2021 sowie KfW-Gründungsmonitor 2021

Klimaschutz-Anforderungen, Umsetzung von Corona-Schutzvorgaben) nicht einfacher.

Fazit:

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

Insbesondere die Thematik des angekündigten Fachkräftemangels (zwar etwas abgemildert in der letzten Prognose des IWAK: Lücke von 7% bei den Beschäftigten - nun aber quer durch alle Segmente von Berufsabschlüssen), wird der Motor für weitere Gespräche, Netzwerk-Treffen und Aktionen für passende Arbeits- und Fachkräfte-Strategien sein.

Darüber hinaus sind im ganzen Landkreis ca. 30 Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten ansässig.

Ausbildungsmarkt

Lehrstellenangebote und offene Lehrstellen

Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen im Landkreis Darmstadt-Dieburg ging im Jahr 2020 ebenso deutlich zurück wie die Anzahl gemeldeter Bewerberinnen und Bewerber. Die Ausbildungsquote liegt für 2020 jedoch ähnlich wie in Gesamt-Hessen bei 3,9 %.²¹

Für 2021 gibt es wieder mehr Ausbildungsstellen jedoch nach wie vor rückläufige Bewerbungen dafür.²²

2019/2020 gab es im Landkreis Darmstadt-Dieburg 22,8 % weniger Ausbildungsstellen als im Vorjahresvergleich. Diese verringerten sich 2020/2021 nochmals um 3,9 %. Seit 2018/2019 bis zum Sommer 2021 ist die Zahl der Stellen somit um -25,8 % gesunken.

Durchschnittlich ist die Zahl der Berufsausbildungsstellen im Land Hessen im gleichen Zeitraum nur um 14,9 % gesunken.²³

Im Regionalreport des IWAK wird jedoch auf eine „weiterhin nur geringe Zahl an unversorgten Ausbildungsbewerber*innen“ verwiesen.²⁴ Ob dies bedeutet, dass tatsächlich alle jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen auch versorgt werden konnten bleibt offen. Von den Akteur*innen im Bereich

²¹ in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vgl. IHK Steckbrief Landkreis Darmstadt-Dieburg 2021

²² vgl. Statistik der Agentur für Arbeit/IWAK Regionaldatenreport 15

²³ Corona-Monitoring II, Hinweise zu ausgewählten sozialen Auswirkungen der Corona-Pandemie im Landkreis Darmstadt-Dieburg, Stand Juni 2021, Landkreis Darmstadt-Dieburg

²⁴ IWAK Regionalreport, S. 13

des Übergangs von Schule zu Beruf wissen wir, dass durch die Pandemie der Kontakt zu vielen Schüler*innen abgebrochen ist. Die langen Schulschließungen haben dazu geführt, dass Beratungen nicht stattgefunden haben. Bis heute ist bei vielen Jugendlichen deren Verbleib unklar. Hier liegt eine große Herausforderung für die es bisher keine Lösungen gibt.

In einer Publikation des BIBB zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020 heißt es dazu: „Dass nun 2020 ungeachtet der starken Rückgänge des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage selbst in absoluter Hinsicht mehr Betriebe und mehr junge Menschen bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos blieben, kann als ein Effekt der zwischenzeitlichen Schließung bzw. Reduktion von Betriebsabläufen und Berufsorientierungsmaßnahmen interpretiert werden. An der Vermittlung und der Förderung der Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt sind üblicherweise zahlreiche Institutionen von der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit über Ausbildungsmessen bis hin zu Betriebs- und Ausbildungsbotschafterbesuchen in Schulen beteiligt und größtenteils auch systematisch miteinander verwoben. Sie alle konnten im Laufe des Jahres nur unter eingeschränkten Bedingungen arbeiten und kooperieren. Dies erschwerte und verzögerte notgedrungen auch ihre Dienstleistungen gegenüber den Betrieben und jungen Menschen mit negativen Effekten sowohl auf die Höhe von Angebot und Nachfrage als auch in Hinblick auf die Passung zwischen beiden Marktseiten.“²⁵

Auch ist zu vermuten, dass Schüler*innen, die über einen Hochschulzugang verfügten, zunächst ein Studium aufgenommen haben, auch wenn sie eventuell eine Berufsausbildung in Erwägung gezogen hatten. Bundesweit traten 2020 9,3% weniger eine Lehrstelle an, das Statistische Bundesamt teilt mit, dass dies der größte prozentuale Rückgang seit 1977 war.²⁶

Es bleibt offen, ob sich das Angebot an Ausbildungsstellen wieder vergrößern wird. Die Erfahrungen aus der Finanzkrise lassen vermuten, dass dies nicht - zumindest nicht ohne weiteres - der Fall sein wird.²⁷

Für die kommenden Jahre wird es deshalb besonders wichtig sein an den Hochschulen, Studierenden, die unzufrieden mit ihrem Studium sind und zweifeln, ob sie dieses fortsetzen möchten, Angebote zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung zu machen.

Geflüchtete, die häufig ohne Berufsausbildung oder ohne anerkannten Berufsabschluss einreisen und einreisen, stellen eine weitere Gruppe dar,

²⁵ Stephanie Oeynhausens, Bettina Milde, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2020, S. 3-4. Künftig zitiert als: Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020

²⁶ Statistisches Bundesamt Destatis, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21_379_212.html;jsessionid=5A11E4E02CDFDD3E78CF912B22F6A32B.live722

²⁷ Entwicklungen des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, S.4

die es in den Ausbildungsmarkt zu integrieren gilt. Hier lässt sich immer noch beobachten, dass - ähnlich wie bei anderen Jugendlichen mit Migrationshintergrund - viel zu wenig Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem vorliegen.

Fazit: Ungebrochen ist der Trend hin zur schulischen Höherqualifizierung und zum Studium erkennbar.

Wir stehen demnach nicht nur vor der Herausforderung, Jugendliche und junge Erwachsene über die Anforderungen der jeweiligen Berufsfelder aufzuklären und unbekannte Berufe bekannter zu machen, sondern auch, sie hinsichtlich der Vielseitigkeit der Möglichkeiten und Vorteile einer dualen Ausbildung noch besser zu informieren. Diese Aufgabe wurde durch die Corona-Pandemie erschwert, der Kontakt zu Schülerinnen und Schülern im Übergang von Schule zu Beruf ist häufig verloren gegangen.

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Die gemeldeten offenen Arbeitsstellen haben sich seit Mitte 2021 wieder deutlich nach oben entwickelt (zuletzt 1.839 im Dezember 2021)²⁸ und damit auf hohem Niveau stabilisiert.

Der Demographische Wandel wird im Landkreis Darmstadt-Dieburg weiterhin eine bedeutende Rolle spielen. Durch die Corona-Pandemie wurden die Fachkräfteengpässe lediglich etwas abgeschwächt.²⁹ Bis zum Jahr 2026 werden ca. 6400 Arbeitskräfte fehlen - immerhin sieben Prozent der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten sind maßgeblich dem altersbedingten Ersatzbedarf geschuldet.

Diese Zahl ist niedriger als im angrenzenden Landkreis Bergstraße, fällt aber höher aus als im Kreis Offenbach. In Bezug auf den Kreis Offenbach ist dies im Vergleich zur letzten Prognose gleich geblieben.

Dabei werden vor allem Bedarfe bei Beschäftigten mit Berufs- und akademischen Abschlüssen entstehen. Bei den Bedarfen an Menschen mit einer Hochschulausbildung hat sich die Lücke seit der letzten Prognose vergrößert, während sie bei denen mit einer Berufsausbildung gleich geblieben ist. Hingegen werden deutlich weniger Bedarfe bei denen ohne eine Ausbildung prognostiziert. Bei den Bedarfen an Personen mit einem akademischen Abschluss liegt der Landkreis über denen der Nachbarkreise und über dem hessischen Durchschnitt.

²⁸ vgl. Statistik Bundesagentur für Arbeit

²⁹ IWAK, Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg, S. 11f.

Die Corona-Pandemie hat die Erwerbstätigkeit von Frauen auf verschiedenen Ebenen beeinträchtigt. Eine anhaltende Verunsicherung hinsichtlich der Kinderbetreuung durch Tagespflegepersonen, in Kindertagesstätten und Schulen wurde zum Nachteil bei der Arbeitsaufnahme von Frauen. Auch das soziale Netz zur Absicherung der Betreuung der Kinder durch Großeltern oder anderer Privatpersonen brach häufig durch die Pandemie weg. Der im Zuge der Corona-Pandemie beschriebene „roll back“ wird hier besonders deutlich: für die Notfallbetreuung der Kinder sieht die Gesellschaft weiterhin die Frauen in der Verantwortung, Betriebe stell(t)en bevorzugt Männer ein. Diesen Trend gilt es in einer Nach- oder Mit-Corona-Zeit zu stoppen und Frauen beim Zugang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Der digitale Wandel hat die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöht und bereits enorme Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit sich gebracht. Dies betrifft Bereiche mit hohen Frauenanteilen als auch mit hohen Männeranteilen.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur benennt Handlungsansätze:

- Rückgewinnung von Pendler*innen, Abgewanderten oder Studierenden
- Langfristige Bindung von Jugendlichen an den Kreis
- Ausbildungsabbrüche vermeiden
- Ältere für eine längere Beschäftigungszeit gewinnen
- Aktivierung von langzeitarbeitslosen Personen
- Erweiterung von Teilzeitstellen
- Nach- und Aufstiegsqualifizierung von Beschäftigten durch Sensibilisierung von Unternehmen und Arbeitnehmer*innen

Auch die vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung führt zu fehlenden Fachkräften. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Frauendomäne: im Agenturbezirk Darmstadt hatten wir am 30.06.2021 eine Teilzeitquote von 30,7%, davon waren 76,5% Frauen. Im Landkreis Darmstadt-Dieburg lagen die Teilzeitquote mit 32,9% insgesamt noch etwas höher und der Frauenanteil bei 77,2%.

Die Teilzeitquote ist im Landkreis Darmstadt-Dieburg immer noch höher als in den benachbarten Kreisen und im hessischen Durchschnitt. In der Erhöhung der Vollzeitquote könnten mögliche Potenziale zur Erschließung für die Fachkräftesicherung liegen. Eine Erhöhung dieser Quote und der Ausbau der Kinderbetreuung im Kreis können dafür sorgen, dass die Teilzeitquote geringer wird, die Beschäftigungsquote - vor allem die Frauenbeschäftigung - gesteigert wird und dem Arbeitsmarkt dadurch mehr potenzielle Fachkräfte zur Verfügung stehen.³⁰

³⁰ Allerdings ist bei Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der Kreisverwaltung ein gesellschaftlicher Trend zu mehr Teilzeit durch die größere Bedeutung der „Work-Life-Balance“ zu beobachten. Dies deutet daraufhin, dass Vollzeiterwerbstätigkeit bei jüngeren Menschen (Generation Y und Z) immer weniger dem eigenen Lebenskonzept entspricht.

Im Agenturbezirk Darmstadt lag bei den Geringfügigentlohnerten die Frauenquote bei 57,9%, im Landkreis bei 57,7%. Auch hier könnte ein Potential zur Fachkräftesicherung liegen.

Die Arbeitslosenzahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg hatten in den letzten Jahren insgesamt eine sinkende Tendenz. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass sich diese positive Entwicklung immer noch zu einem großen Anteil auf Deutsche bezieht (vergleiche Abbildung 6 im Anhang). Auch der Anteil an ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag unter den Nichtdeutschen erheblich höher.

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

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

Fazit: Für den Landkreis Darmstadt-Dieburg wird bis 2026 ein durch die Corona-Pandemie bedingtes leicht entspanntes Fachkräftedefizit prognostiziert. Unverändert bleibt eine Fachkräftelücke durch die demographische Entwicklung.

Dennoch werden Experten und Spezialisten gebraucht werden, aber vor allem Personen mit einem akademischen Abschluss.

Es wird darauf ankommen, sowohl junge Menschen zu gewinnen und zu binden, als auch Flüchtlinge und Zugewanderte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für erwerbstätige Frauen und Männer, die sich in der Familienphase befinden, sowie die Erhöhung der Teilzeitquoten sind ebenfalls wichtige Ziele, wenn es um das Thema Fachkräfte und Arbeitskräftesicherung in der Region geht.

Da die Auspendlerquote im Landkreis hoch ist, sollte es hier Ziel sein, im Kreis ansässige Personen durch attraktive Arbeitsplätze durch mehr hybride Angebote zu halten. Hier sollten besonders die Chancen der Digitalisierung genutzt werden.

Ziele

Oberziele

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

- **Eigenständige Existenzsicherung für alle Menschen**

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

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

- **Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung**

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

- **Standortentwicklung**

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

Strategische Ziele

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

Die für den Zeitraum 2019 - 2021 gesetzten strategischen Ziele (S1- S6; siehe Abbildung 11 im Anhang) zeigen diese gemeinsame Verantwortlichkeit deutlich auf und werden im Folgenden näher erläutert.

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

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

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

Handlungsansätze:

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

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

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

○ **Lebenslanges Lernen und Weiterbildung ständig ermöglichen (S2)**

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

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

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

Handlungsansätze:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsansätze:

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

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

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

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

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

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

Handlungsfelder:

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

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

Extern Partner: Ehrenamtliche, Migrantenselbstorganisationen, Städte und Gemeinden

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

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

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

Handlungsfelder:

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

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

Externe Partner: Betriebe, Kommunale Gewerbevereine, Kammern und Unternehmerverbände

○ **Digitalisierung gestalten (S6)**

Die digitale Transformation ist ein fortlaufender Prozess, der mittlerweile alle Bereiche der Arbeitswelt erfasst hat. Vor allem die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung einen weiteren Schub gegeben und hat insbesondere Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf aufgezeigt. Neben den positiven Entwicklungen sind aber auch negative zu beobachten (Digital Gender Gap, Entgrenzung der Arbeit durch neue Arbeitsformen im digitalen Raum u.v.m.) und es ist notwendig, die Digitalisierung in Zukunft aktiv zu gestalten, um Chancengleichheit am Arbeitsmarkt herzustellen. Der Digital Gender Gap umfasst die vier Dimensionen Zugang zur Digitalisierung, Nutzungsverhalten in der digitalen Welt, Digitale Kompetenz und Offenheit gegenüber Digitalisierung. In allen vier Dimensionen gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Daher gilt es einerseits digitale Angebote zu schaffen und aufrecht zu erhalten und andererseits, allen Menschen Zugang zu einer digitalisierten Welt zu ermöglichen. Dabei können digitale Weiterbildungen und Qualifizierungen genutzt werden, um niedrigschwellige Angebote zu schaffen, die Zeit und Ressourcen sparen. Allerdings muss sichergestellt werden, dass alle Menschen an der Digitalen Transformation teilhaben können. Den Digital Gender Gap zu schließen ist eine Herausforderung der Zukunft, die aktiv zu gestalten ist. Vor allem (Wieder)einsteiger*innen („Stille Reserve“) benötigen oftmals Angebote, um digitale Kompetenzen aufzubauen und/oder zu erweitern.

Ähnliches ergibt sich auch für Geflüchtete. Auch sie verfügen häufig nicht über die heute erforderlichen digitalen Kompetenzen. Häufig besitzen sie nur ein Smartphone nicht selten verfügen sie nicht über eine E-Mail-Adresse, sondern nutzen im Wesentlichen Messengerdienste. Hier stellt sich die Herausforderung passende Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die z.B. den Spracherwerb mit dem Erwerb von digitalen Kompetenzen verbinden.

Bei Digitalisierungsprozessen gerät derzeit der Aspekt der Barrierefreiheit häufig noch nicht ausreichend in den Blick. Hier gilt es diesen zu berücksichtigen, damit nicht ganze Gruppen von der Teilhabe ausgeschlossen werden, denn auch sie stellen ein Potential bei der Fachkräftesicherung dar.

Handlungsansätze:

- Wissenstransfer und Vernetzung innerhalb der Organisation zu den Bedarfen unterschiedlicher Gruppen innerhalb des Landkreises
- Verankerung von Standards im Bereich blended learning bei Weiterbildungsangeboten und Nachqualifizierungen
- Aufrechterhaltung und weiterer Ausbau von hybriden und digitalen Weiterbildungsangeboten, insbesondere auch für Erziehende und Pflegende
- Ausbau diversitätsbewusster Ansätze bei den Weiterbildenden
- Coaching für Mütter zum Ausgleich der pandemiebedingten Nachteile
- Beratung im Umgang mit den Herausforderungen des hybriden oder mobilen Arbeitens im Hinblick auf die Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit und den wachsenden Anforderungen individueller Selbstorganisation

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

Externe Partner: Frauen Bildungsvereine, Migrantenselbstorganisationen, Arbeitgebende

Teilziele

Zum gemeinsamen Erreichen der strategischen Ziele bedarf es einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, die sich den folgenden Teilzielen (T1-T10; siehe Abbildung 12 im Anhang) zuordnen lassen.

- **Berufsorientierung fördern (T1)**

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

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

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

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

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

<p>Die bestehenden Angebote zur Berufsorientierung nicht nur am Übergang Schule-Beruf, sondern beispielsweise auch im Bereich der Bildungsberatung für Erwachsene werden weiterentwickelt. Transparenz über Angebote im Übergang Schule-Beruf wird hergestellt. Die so verbesserte Berufsorientierung fördert die Ausbildungsreife,</p>
--

minimiert Abbruchquoten und verbessert die Chancen von Quer- und Wiedereinsteigenden.

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

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

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

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

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

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

Bestehende Angebote zur Alphabetisierung und Sprachförderung werden weiter bedarfsgerecht ausgebaut und flexibilisiert. Dabei müssen die Möglichkeiten von parallel zu erwerbenden digitalen Kompetenzen einbezogen werden.

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

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

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

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

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

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

Aufrechterhaltung und weiterer Ausbau von hybriden und digitalen Weiterbildungsangeboten insbesondere auch für Erziehende und Pflegende.

Das Teilziel T3 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S1, S2, S3, S4, S5 und S6.

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

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

Wenn es um Arbeitsmarktzugang und Zugang zu Ausbildungsplätzen geht, dann ist es wichtig, dass die Menschen genau in den Blick genommen werden. An ihren Kompetenzen anzusetzen, ihre mitgebrachten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu kennen und regionale Erfordernisse und Angebote zusammenzubringen ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Die Menschen erfahren

in ihrem konkreten Umfeld Unterstützung, ihre Lebensqualität und Lebenssituation zu verbessern, sich für den Zusammenhalt untereinander zu engagieren und so ihren Sozialraum zu einem lebenswerten Ort zu entwickeln. Sozialraumorientierung verhilft Menschen dazu, ihr Recht auf selbstbestimmte Teilhabe einzulösen.

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

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

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

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

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

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

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

Möglichkeiten der Flexibilisierung hinsichtlich Vereinbarkeit und Mobilität bei Arbeitgebenden müssen aufgezeigt werden. So kann die Gewinnung neuer Arbeitskräfte durch Neu-Gestaltung von Arbeitsprozessen durch technische Innovationen (Digitalisierung) gelingen

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

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

- **Gesundheitskompetenz fördern (T6)**

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

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

Verschiedene Untersuchungen auf Bundesebene belegen, dass wenigstens 35% aller Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Altersbereich 15 – 67) gesundheitliche Einschränkungen sowohl im psychischen als auch im somatischen Bereich aufweisen, oft in Kombination mit Suchterkrankungen. Im Laufe der Corona-Pandemie haben Belastungen nochmals stark zugenommen. Psychische Erkrankungen, Suchtverhalten aber auch Suizidalität sind hier ganz besonders zu nennen. Nach Einschätzung des Fallmanagements der Kreisagentur für Beschäftigung nimmt die Zahl stetig zu.

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

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

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

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

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

Auch in Zukunft wird es Menschen geben, die langfristig bei der Existenzsicherung auf Unterstützung angewiesen sein werden. Es handelt sich auch hier um eine sehr heterogene Personengruppe, da sehr unterschiedliche persönliche Lebenslagen zu der Unterstützungssituation führen können. Diese Menschen gilt es aktiv zu fördern. Hier liegt eine weitere Chance, Fachkräfte und Helfer für die Betriebe im Landkreis zu finden.

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

Das Teilziel T7 dient damit insbesondere dem Strategischen Ziel S2.

○ **Digitale Kompetenzen erweitern (T8)**

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt ist durch die Corona-Pandemie deutlich vorangeschritten. Es handelt sich um einen massiven Transformationsprozess, der sich weiter fortsetzen wird. Dadurch sind neue Anforderungen an die Kompetenzen von Beschäftigten entstanden. Gerade diejenigen, die länger nicht mehr am Arbeitsprozess teilgenommen haben, drohen den Anschluss an die neuen Erfordernisse zu verlieren.

Deshalb ist es wichtig hier Angebote zum Aufbau von Kompetenzen zu entwickeln, die die verschiedenen Zielgruppen erreichen.

Die Aufrechterhaltung und der weitere Ausbau von hybriden oder mobilen Weiterbildungsangeboten insbesondere auch für Erziehende und Pflegenden muss sichergestellt werden. Dazu zählen auch die Verankerung von Standards im Bereich blended learning bei Weiterbildungsangeboten und Nachqualifizierungen, die auch diversitätsbewusst gestaltet werden müssen.

Das Teilziel T8 gilt insbesondere der Umsetzung der Strategischen Ziele S2,S3 und S6

- **Digital Gap schließen (T9)**

Geringere digitale Kompetenzen bei Frauen führen dazu, dass sich ihre Chancen am Arbeitsmarkt verschlechtern. Die entstandene Lücke gilt es zu schließen. Wenn dies gelingt, können die Chancen der Flexibilisierung hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden. Eine Neugestaltung von Arbeitsprozessen durch technische Innovationen könnte zu einer Gewinnung neuer Arbeitskräfte genutzt werden.

Die Vermittlung von EDV-Kompetenzen zur Förderung des hybriden Arbeitens ist eine Chance gerade für Frauen am Arbeitsmarkt. Das Aufzeigen von Anwendungsmöglichkeiten und Vorteilen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende durch hybrides Arbeiten sollte aktiv betrieben werden.

Das Teilziel T9 dient insbesondere der Umsetzung der Strategischen Ziele S3 und S6

- **Diversitätsbewusste digitale Angebote schaffen (T10)**

Die Notwendigkeit während der Pandemie digitale Angebote zu schaffen, hat dazu geführt, dass nun Erfahrungen mit der Entwicklung und Durchführung neuer Formate vorliegen. Diese gilt es nun zu nutzen und auszubauen. Auch wenn in der Zukunft Maßnahmen wieder in Präsenz stattfinden können, sollten sie digitale Anteile enthalten. So kann Wissen vermittelt und Anwendung geübt werden.

Der Umgang mit den Herausforderungen des hybriden oder mobilen Arbeitens im Hinblick auf die Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit und den damit verbundenen wachsenden Anforderungen individueller Selbstorganisation sollte Bestandteil von Beratung und Angeboten sein.

Die Umsetzung des Teilziels T10 dient insbesondere der Umsetzung der strategischen Ziele S1, S2, S3, S4 und S6

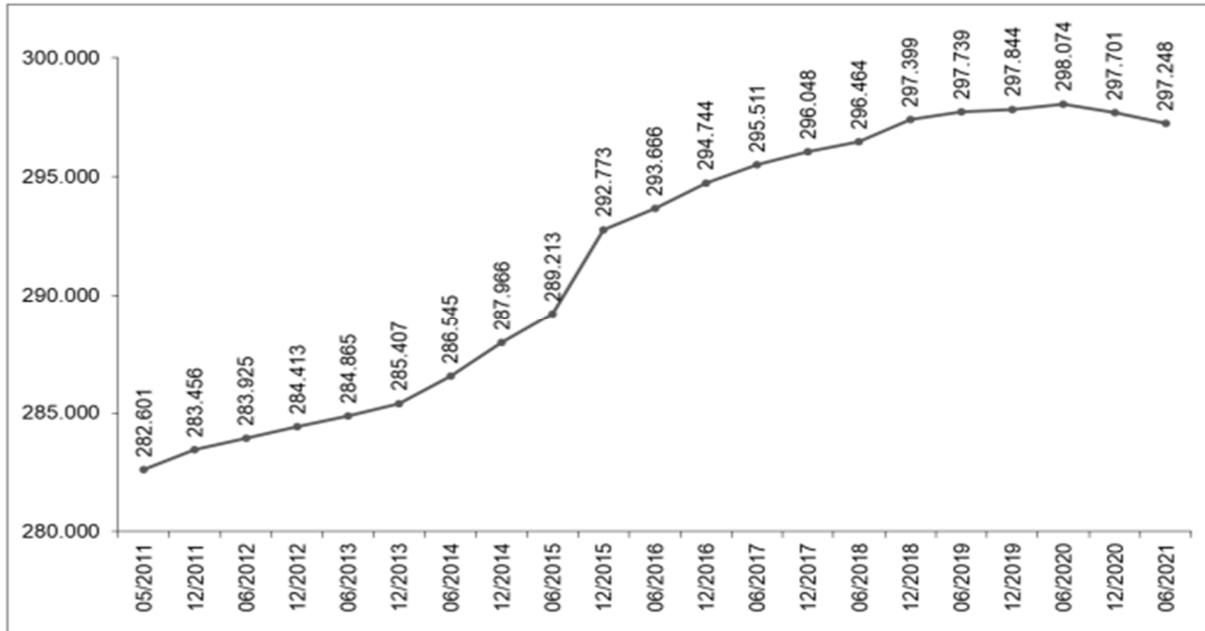
○ Quellen

- Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
- Agentur für Arbeit, Statistische Berichte Pendlerverflechtungen 2020
- Darmstadt-Dieburg, Corona-Monitoring I und II
- Darmstadt-Dieburg, Kindertagesbetreuung – Versorgung und Prognose, Kita-Jahr 2021/22, <https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/familie-kinder-und-jugend/veroeffentlichungen.html>
- Darmstadt-Dieburg in Zahlen 2019 , <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/veroeffentlichungen.html#c27879>
- IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020
- IHK Steckbrief Landkreis Darmstadt-Dieburg
- IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2026, Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg
- IWAK, Landkreis Darmstadt-Dieburg, Strukturdaten, Bevölkerung, Arbeitslosigkeit und Grundsicherung
- Hessisches Statistisches Landesamt, Statistische Bericht, Bevölkerung in Hessen 2060, Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnungen für Hessen bis 2030
- Leitfaden des Kommunalen Jobcenters des Landkreises Darmstadt-Dieburg für die dezentrale Zielplanung 2018
- Hessischer Mittelstandsbericht
- Hessisches Statistisches Landesamt, Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in Hessen nach Zielbereichen, Geschlecht, Nationalität und Vorbildung um Schuljahr 2020/21, Wiesbaden
- Hessisches Statistisches Landesamt, „Eheschließungen, Lebendgeborene und Gestorbene in Hessen 2020 nach Verwaltungsbezirken“
- Hessisches Statistisches Landesamt, Unternehmen und Betriebe in Hessen
- Hessisches Statistisches Landesamt, „Die Bevölkerung in Hessen am 31.12.2020 nach Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit (bis zur Gemeindeebene)“
- Darmstadt-Dieburg Statistik konkret, Herausforderungen für eine nachhaltige Kreisentwicklung, Band 5, Menschen aus Einwandererfamilien
- Prognos AG, Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung, Wohnraumbedarf in Deutschland und den Regionalen Wohnungsmärkten, Endbericht, 2017
- Landkreis Darmstadt-Dieburg, Statistik konkret
- Statistische Berichte, „Wirtschaft und Erwerbstätigkeit“, Landkreis Darmstadt-Dieburg
- Statistik kompakt 2011 – 2017, Landkreis Darmstadt-Dieburg
- KfW Gründungsmonitor 2021
- Statistisches Bundesamt Destatis
- Stephanie Oeynhausen, Bettina Milde, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020 ,Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundes-agentur für Arbeit zum Stichtag 30. September, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2020

Anhang

Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung seit der Zensuserhebung 2011 im Landkreis



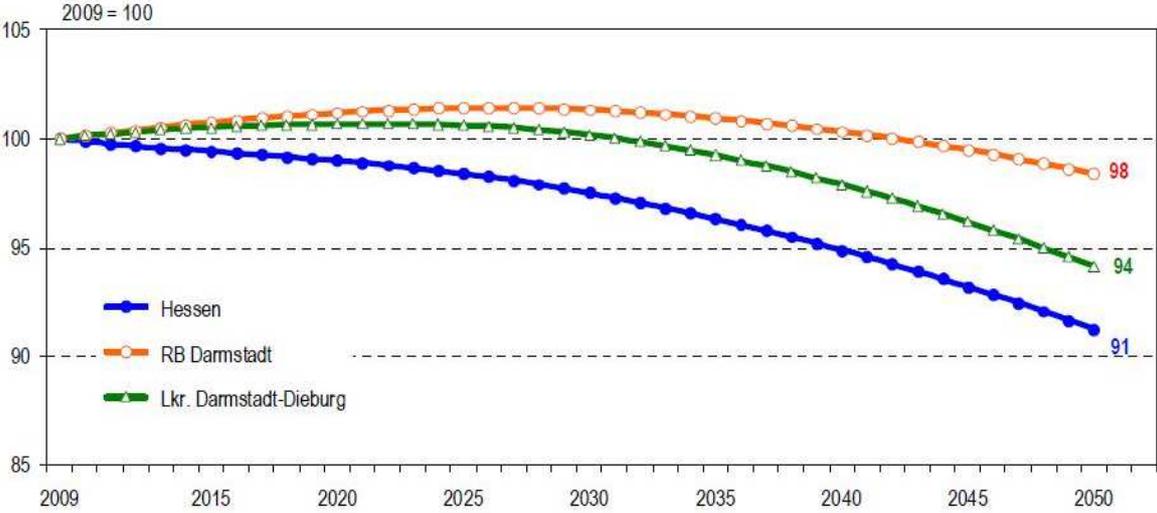
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung im Landkreis 1990, 2015 und 2020



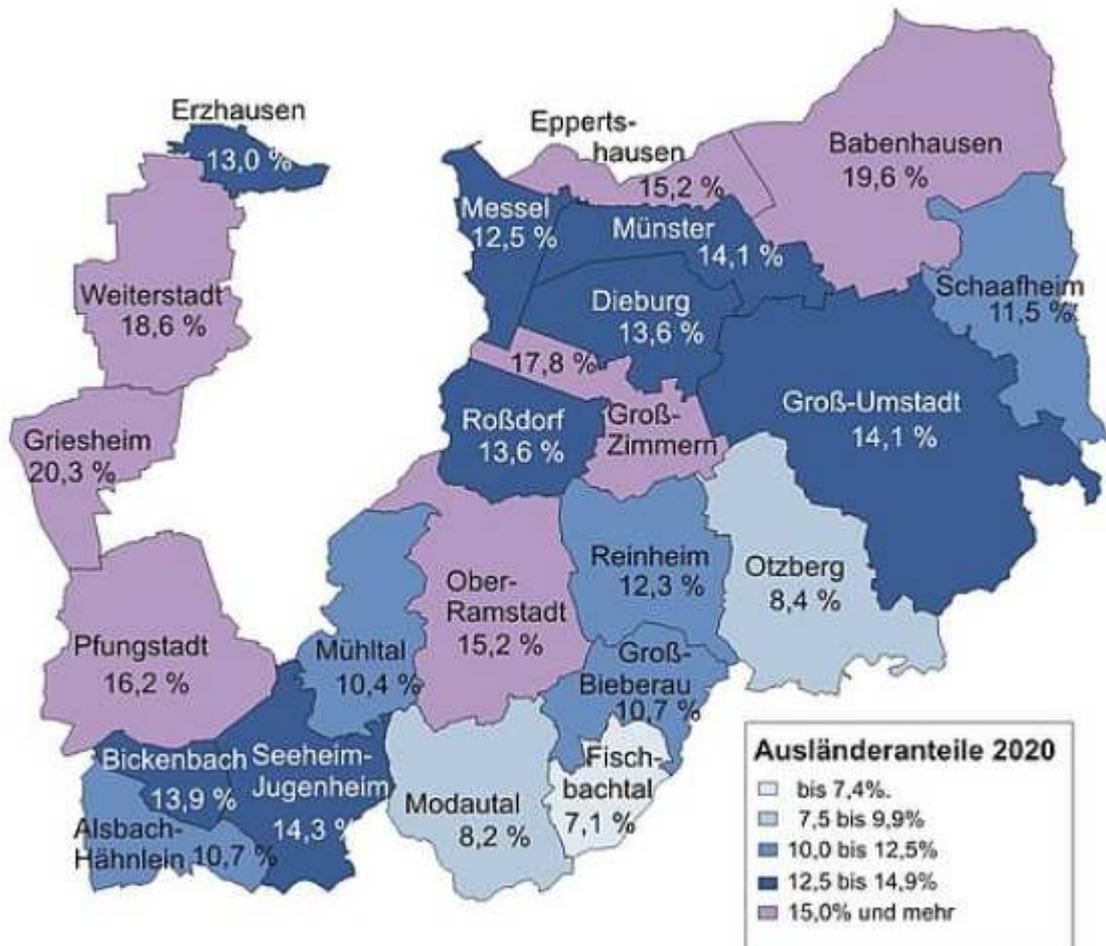
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung von 2009 bis 2050 im Regionalvergleich (2009=100)



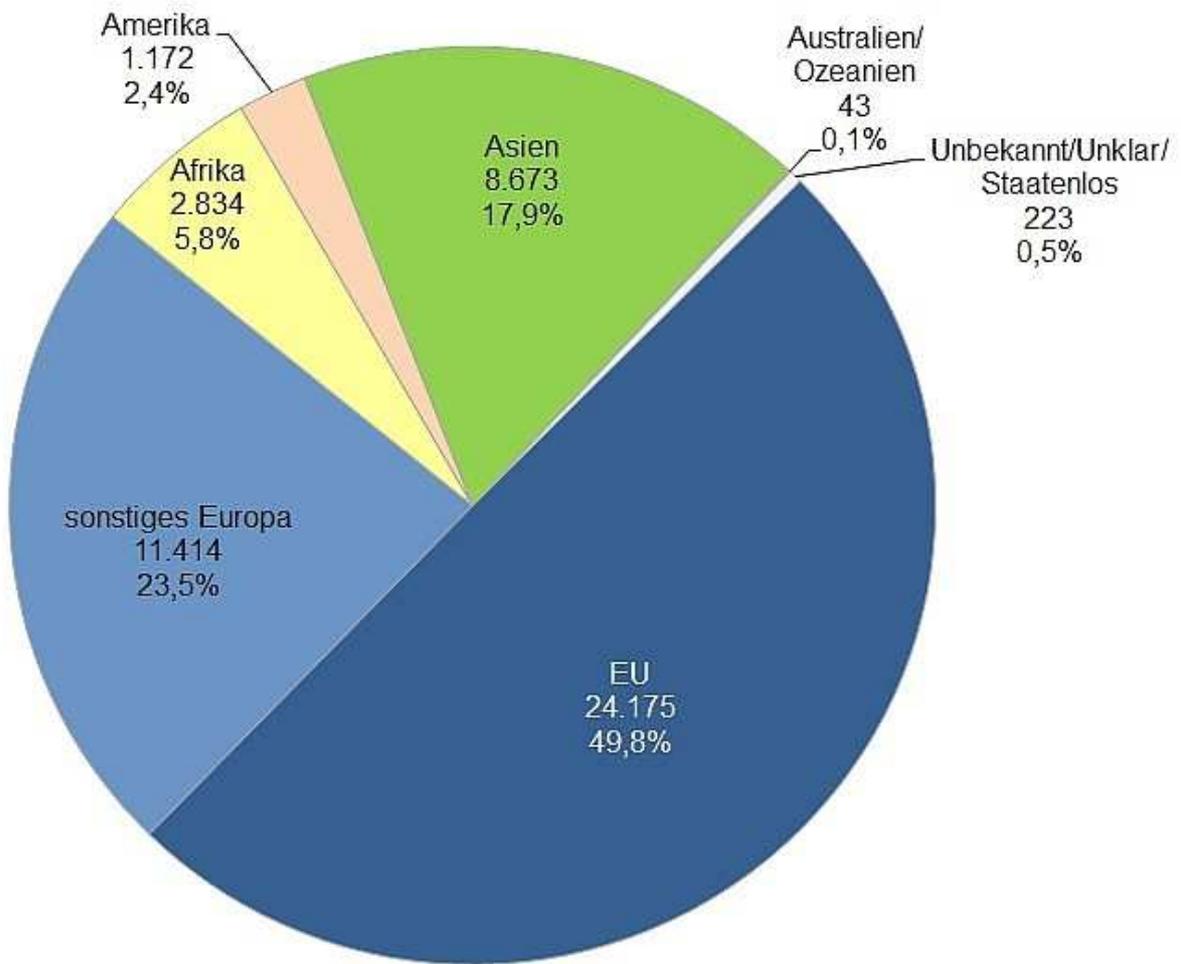
Strukturdaten Migration

Abbildung 4: Ausländeranteile in den Städten und Gemeinden des Landkreises 2020



Quelle: <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/bevoelkerung.html>, abgerufen am 20.01.2022

Abbildung 5: Ausländische Landkreisbevölkerung nach Kontinenten 2020



Quelle: <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik/bevoelkerung.html>, abgerufen am 20.01.2022

Strukturdaten Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Abbildung 6: Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 1991 - 2020

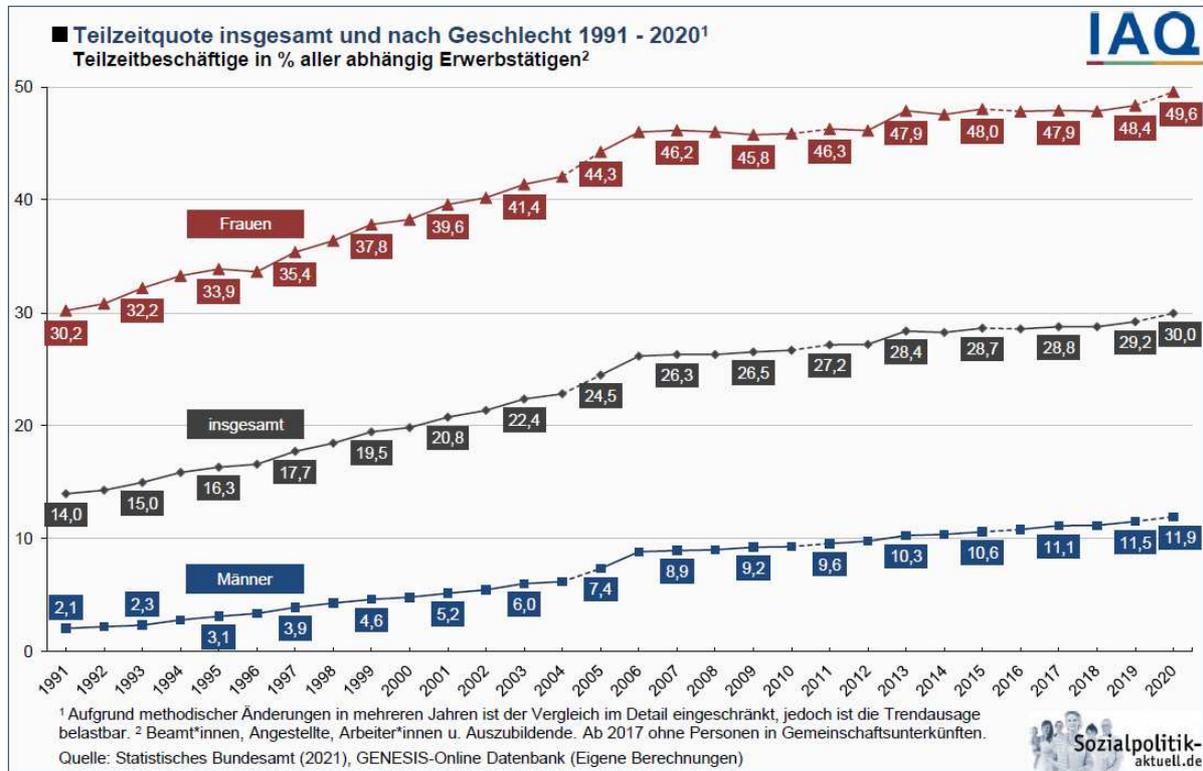
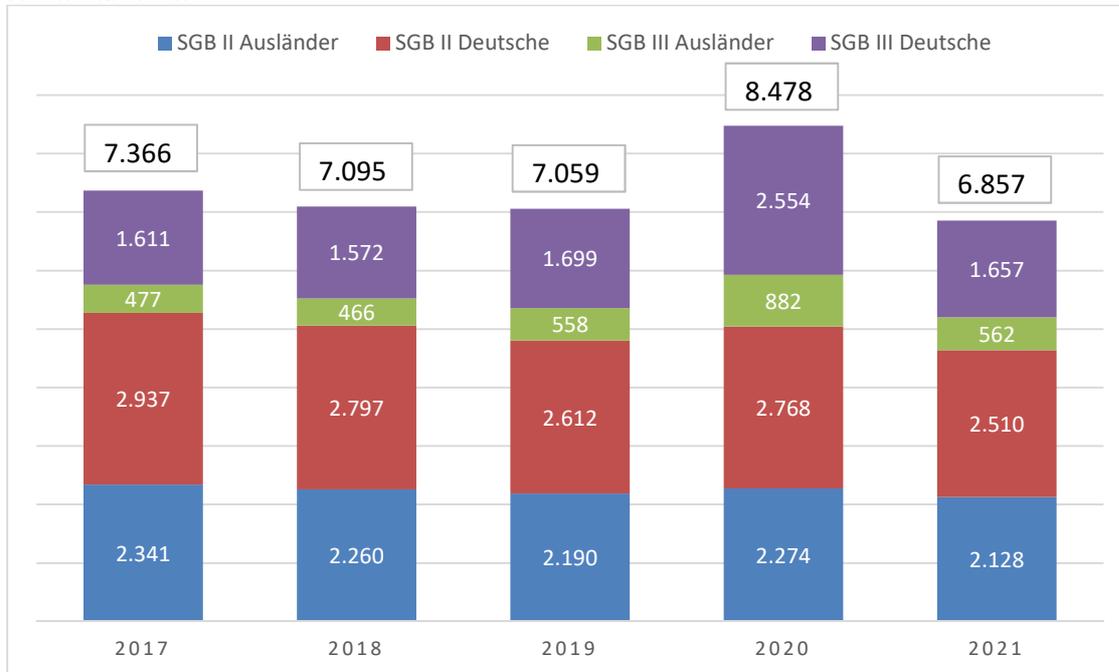
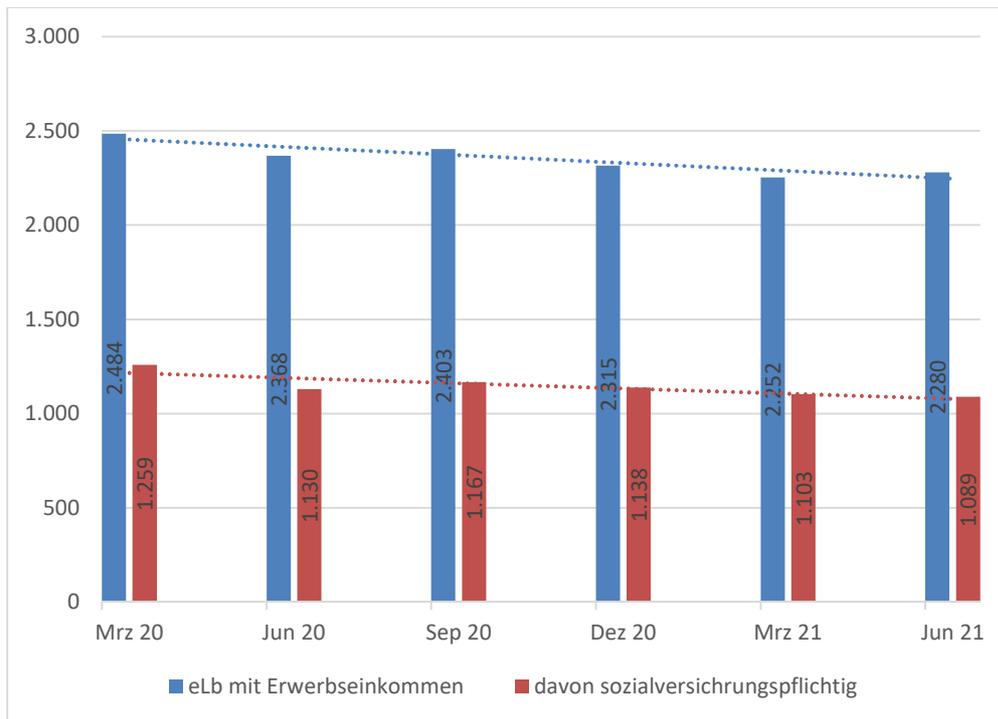


Abbildung 7: Arbeitslosenzahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg nach Nationalität und Rechtskreisen



Quelle: Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport zum 31.12. des jeweiligen Jahres

Abbildung 8: Erwerbstätige Leistungsberechtigte mit Erwerbseinkommen von März 2020 bis Juni 2021



Quelle: Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg, Kreisagentur für Beschäftigung

Abbildung 9: Übergang AsylbIG zum SGB II (Stand 22.01.22)

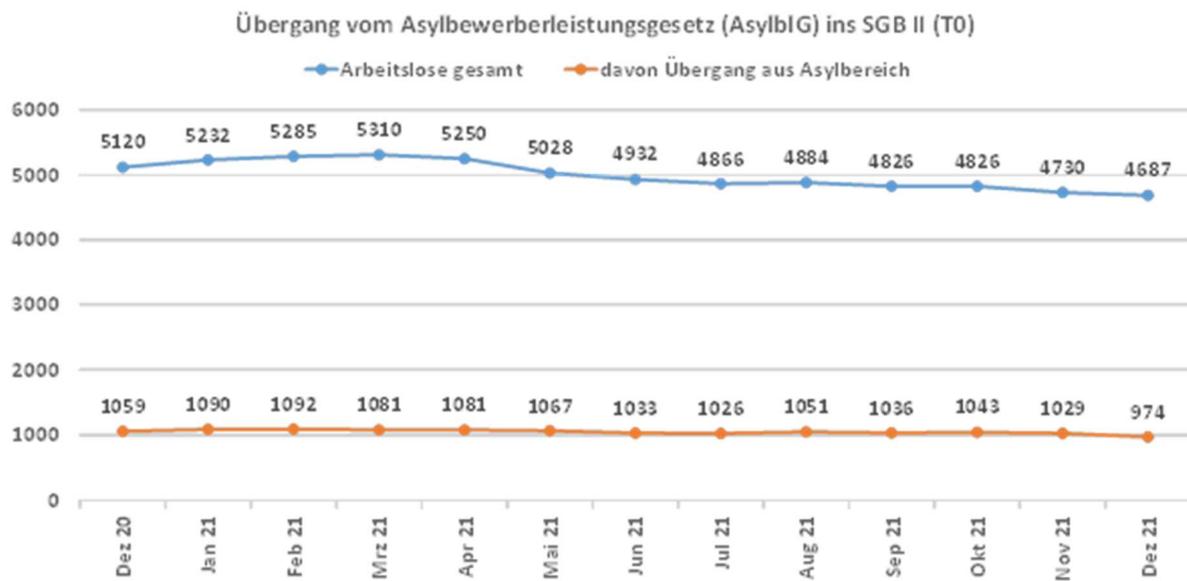


Abbildung 10: Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“



Kreisagentur für Beschäftigung
Kommunales Jobcenter
Landkreis Darmstadt-Dieburg
- Regionalprojekte -
Jägertorstraße 207
64289 Darmstadt
Tel.: 06151 – 881 5301
E-Mail: regionalprojekte-kfb@ladadi.de

Durchführungen in der jeweiligen Kommune:

1. mal

2. mal

3. mal

4. mal

5. mal

Abbildung 11: Strategische Ziele

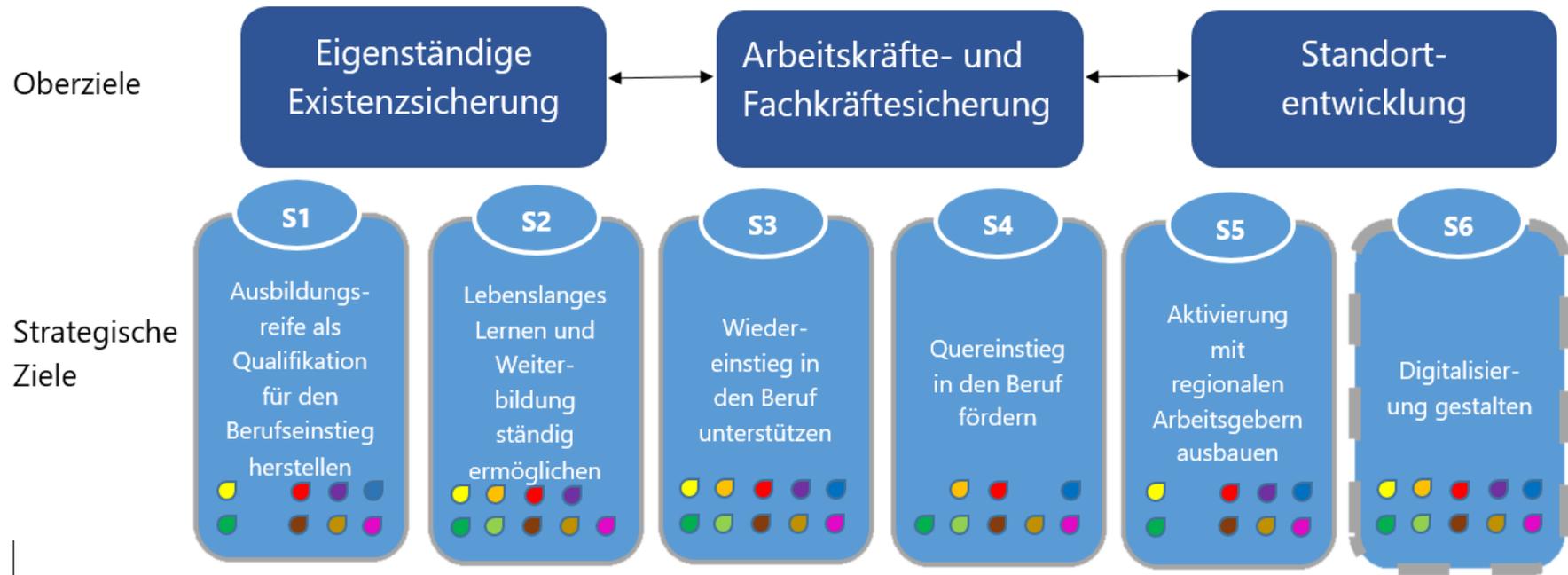


Abbildung 12: Teilziele

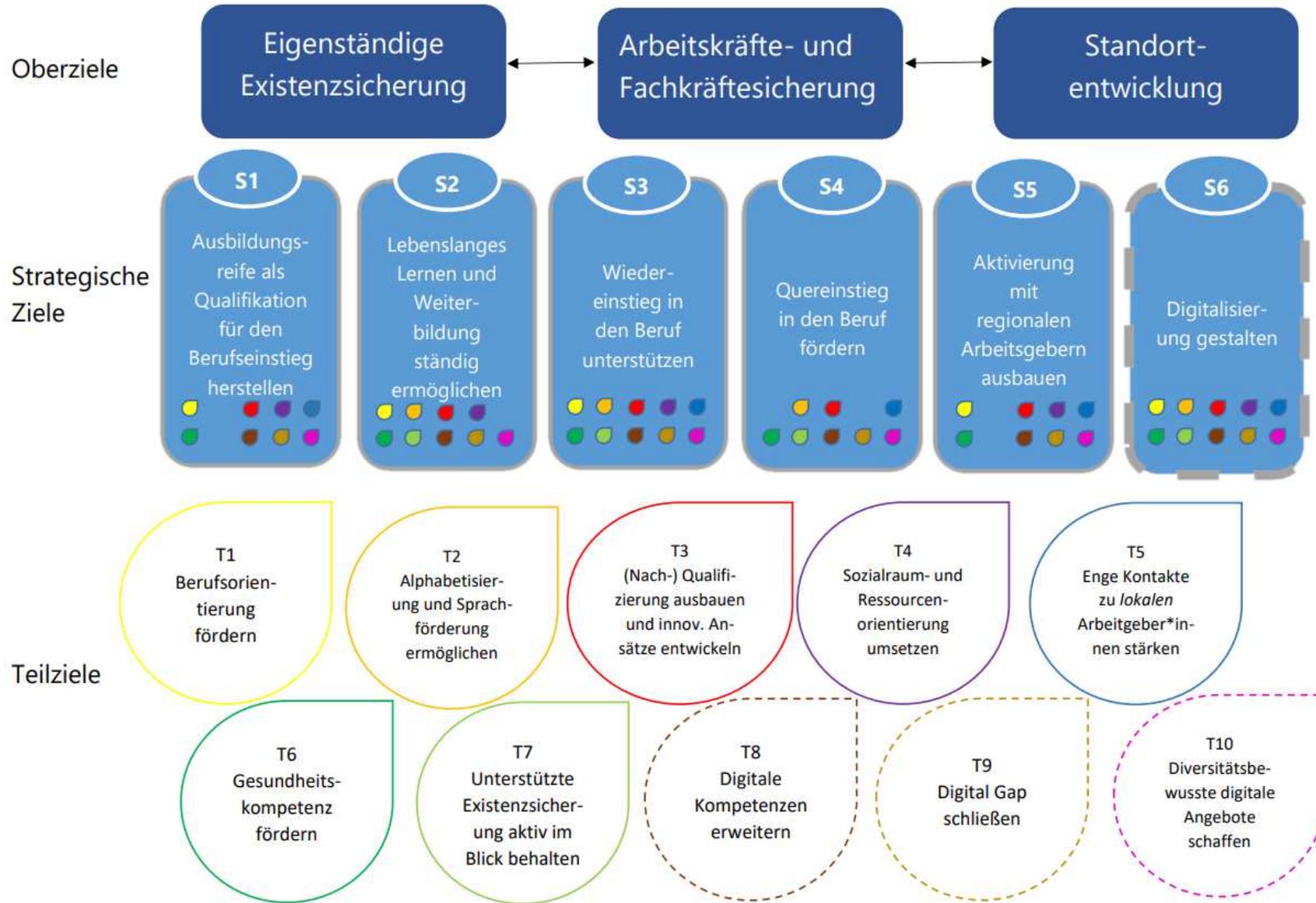


Abbildung 13: Netzwerke „Migration und Bildung“ im Landkreis Darmstadt-Dieburg

