

Landkreis Darmstadt-Dieburg

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Landkreis Darmstadt-Dieburg 2025 - 2027

Stand: Januar 2025





Zu dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie:

Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um die Fortschreibung der bisherigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Darmstadt-Dieburg aus dem Jahr 2022.

Begleitet wurde die Fortschreibung durch die Steuerungsgruppe, die bereits die bisherigen Strategien erarbeitet hat. In dieser fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe sind Expert*innen aus verschiedenen Bereichen der Kreisverwaltung vertreten¹.

Durch die interdisziplinäre Zusammensetzung der Steuerungsgruppe fließen verschiedene fachliche Perspektiven und Querschnittsthemen (Gender, Inklusion, Diversität) in die Strategie ein. Auch kann durch die Einbindung aller relevanten Akteur*innen die Verbindlichkeit für die Umsetzung des vorliegenden Strategiepapiers erhöht werden. Allerdings hat sich im Prozess gezeigt, dass es eine große Herausforderung darstellt, alle Akteur*innen terminlich „unter einen Hut zu bekommen“ und aktiv in den Entstehungsprozess miteinzubinden.

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg hat sich langfristige Oberziele und Strategische Ziele gesetzt. Diese werden durch zahlreiche Teilziele konkretisiert.

Während die bisherigen Oberziele unverändert bleiben, wurden an den Strategischen Zielen und den Teilzielen Modifikationen vorgenommen und neue Schwerpunkte gesetzt. So wurden beispielsweise die Themen „Gesundheitsförderung“ und „Erwerbstätigkeit von Frauen“ als neue Strategische Ziele definiert, und auch die Teilziele wurden ergänzt und an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen angepasst. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund, dass sich die bereits jetzt vorhandenen Probleme und Herausforderungen in Zukunft noch verschärfen werden.

Insbesondere sind an dieser Stelle der Fach- und Arbeitskräftemangel zu nennen. Ein Mangel in bestimmten Bereichen, zu nennen sind hier die Betreuung von Kindern und die IT-Branche, haben sehr weitreichende Auswirkungen und beeinflussen die zukünftige Entwicklung des Landkreises in erheblichem Maße, indem das Vorankommen der Digitalisierung und die Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgebremst werden.

Im Folgenden werden zunächst aktuelle Rahmenbedingungen und Herausforderungen beschrieben. Dabei wurden die aktuellen Prognosen des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) berücksichtigt. Anschließend werden die Ziele, die der Landkreis Darmstadt-Dieburg in den Bereichen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verfolgt, vorgestellt.

¹ Büro für Chancengleichheit, Büro für Migration und Inklusion, Büro der Sozial- und Jugenddezernentin, Jugendamt - Fachbereich Prävention und Bildung, Kreisagentur für Beschäftigung, Fachbereich Soziales und Teilhabe, Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge, Fachbereich Klimaschutz, Infrastruktur und Standortförderung, Volkshochschule und Bildungsbüro.



Inhaltsverzeichnis

Zu dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie	2
1. Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen	5
1.1. Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	5
1.2. Migration und Geflüchtete	7
1.3. Wohnen, Mobilität und Verkehrs- und Digitalinfrastruktur	8
1.3.1. Wohnen	8
1.3.2. Mobilität und Verkehrsinfrastruktur	8
1.3.3. Digitaler Infrastrukturausbau	9
1.4. Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur	10
1.4.1. Betreuungssituation	10
1.4.2. Bildungsinfrastruktur	11
1.5. Wirtschafts- und Betriebsstruktur	12
1.6. Ausbildungsmarkt	15
1.7. Arbeitsmarkt und Beschäftigung	17
2. Ziele	19
2.1. Oberziele	21
2.1.1. Eigenständige Existenzsicherung für alle Menschen	21
2.1.2. Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung	21
2.1.3. Standortentwicklung	21
2.2. Strategische Ziele	21
2.2.1. Ausbildungsreife als Qualifikation für den Berufseinstieg herstellen (S1)	21
2.2.2. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung ständig ermöglichen (S2)	22
2.2.3. Erwerbstätigkeit von Frauen fördern (S3)	23
2.2.4. Quereinstieg in den Beruf fördern (S4)	23
2.2.5. Aktivierung von regionalen Arbeitgebern ausbauen (S5)	24
2.2.6. Digitalisierung gestalten (S6)	25
2.2.7. Gesundheitskompetenz fördern (S7)	26
2.3. Teilziele	26
2.3.1. Berufsorientierung fördern (T1)	26
2.3.2. Alphabetisierung und Sprachförderung ermöglichen (T2)	27
2.3.3. Qualifizierung und Nachqualifizierung ausbauen und innovative Ansätze entwickeln (T3)	28
2.3.4. Sozialraum- und Ressourcenorientierung umsetzen (T4)	28
2.3.5. Enge Kontakte zu lokalen Arbeitgeber*innen stärken (T5)	29
2.3.6. Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen (T6)	30
2.3.7. Unterstützte Existenzsicherung aktiv im Blick behalten (T7)	30
2.3.8. Digitale Kompetenzen erweitern (T8)	31
2.3.9. Digital Gender Gap schließen (T9)	31



2.3.10.	Diversitätsbewusste digitale Angebote schaffen (T10)	31
2.3.11.	Gesundheit stärken (T11)	32
3.	Quellen	33
4.	Anhang	34
4.1.	Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung	34
4.2.	Strukturdaten Migration	35
4.3.	Strukturdaten Geflüchtete aus der Ukraine	37
4.4.	Strukturdaten Arbeitsmarkt und Beschäftigung	38
4.5.	Planungsräume	39

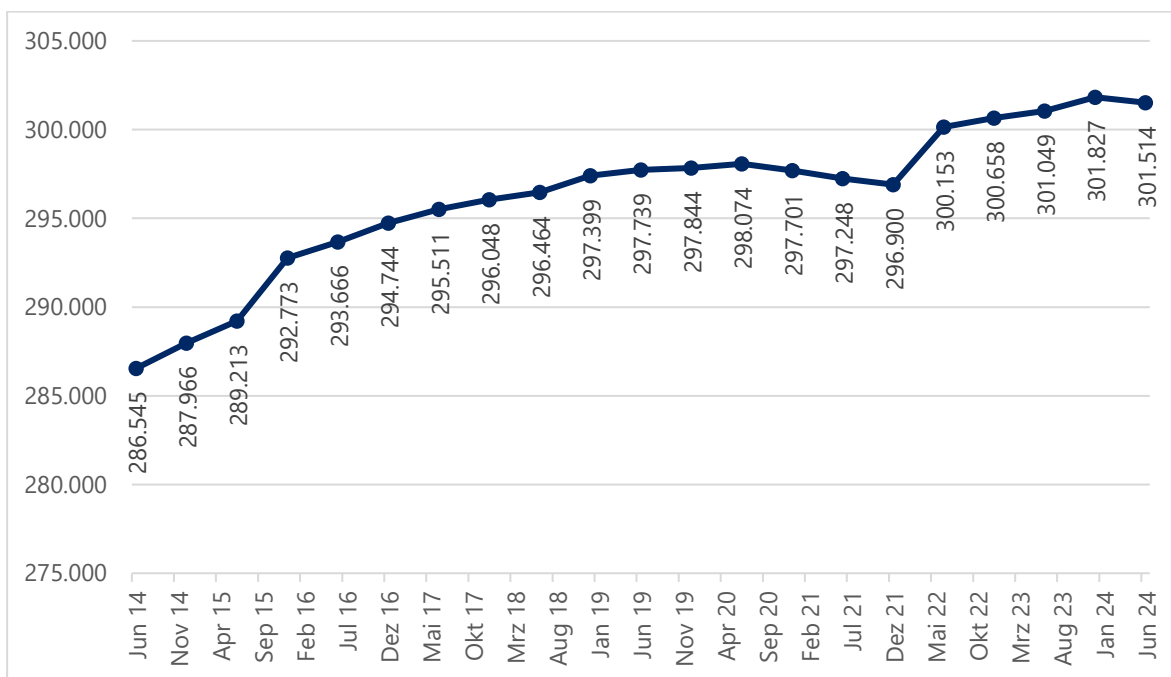


1. Ausgangssituation: Bedingungen und Herausforderungen

Seit der vorherigen Strategie hat sich die Situation im Landkreis Darmstadt-Dieburg weiter verändert. Dies ist sowohl auf die Folgen des russischen Angriffs auf die Ukrainer zurückzuführen, als auch auf den sich verschärfenden Fach- und Arbeitskräftemangel. Nach wie vor bietet der Landkreis eine hohe Lebensqualität und eine gute (Bildungs-) Infrastruktur. Die Zahl der Ausbildungsstellen ist ebenso gestiegen wie die Zahl der Bewerber*innen, allerdings können viele offene Ausbildungsplätze aufgrund von Passungsproblemen nicht besetzt werden. Durch den Zuzug geflüchteter Ukrainer*innen ist die Bevölkerung seit 2022 gewachsen, nimmt inzwischen jedoch wieder ab.

1.1. Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg gehört mit einer Bevölkerung von 301.514 zu den bevölkerungsreichen Landkreisen in Hessen. Nach einem zwischenzeitlichen Bevölkerungswachstum seit Beginn des Jahres 2022, das sich im Wesentlichen auf die Folgen des Angriffskrieges auf die Ukraine zurückführen lässt, hat der Landkreis seit Januar 2024 wieder einen Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen (siehe Abbildung 1).



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

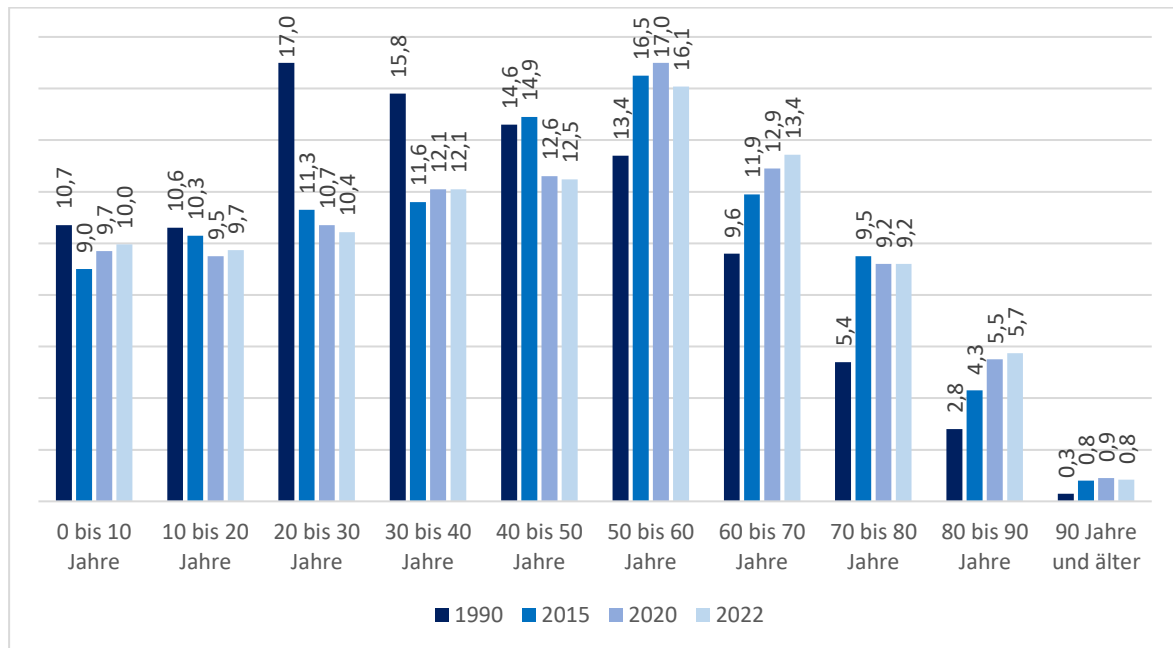
Nach wie vor zeichnet sich der Landkreis Darmstadt-Dieburg durch eine heterogene Struktur aus.

Kleinstädtisch geprägte große Kommunen (Griesheim: 28.210, Weiterstadt: 26.291 und Pfungstadt: 25.299) mit guter Verkehrsanbindung im Westen des Kreises und ländlich geprägte kleine Kommunen mit weniger als 5.000 Einwohner*innen (z.B. Fischbachtal: 2.785; Messel: 4.263; Groß-Biebau: 4.762), vornehmlich im Osten des Kreises, bilden diese Heterogenität ab.

Bezüglich der Altersstruktur lässt sich sagen, dass der Anteil der älteren Menschen ab 65 Jahren an der Bevölkerung seit Jahren deutlich zunimmt (siehe Abbildung 2). Im Dezember 2024 waren 22 Prozent der Einwohner*innen 65 Jahre und älter. Der Anteil in den Kommunen reichte von 19,5 Prozent in Weiterstadt bis zu 26,1 Prozent in Seeheim-Jugenheim. Gleichzeitig ist der Anteil der Kinder von null bis zehn Jahren seit 2015 leicht steigend.



Die Zahl der Erwerbspersonen, die altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, ist laut IWAK-Prognose bis zum Jahr 2050 in jedem Jahr größer als die Zahl der Menschen, die neu in das Erwerbsleben einsteigen. Die Diskrepanz beträgt zeitweise bis zu 1.000 Personen.



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) prognostiziert in seinem Regionaldossier zu „Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen von 2023 bis 2030“, dass der demographische Wandel für den Landkreis Darmstadt-Dieburg weiterhin eine wichtige Rolle spielen wird. Vor allem das hohe Alter der Belegschaften in den Betrieben wird in der nahen Zukunft zu einem deutlichen Engpass bei den Fachkräften führen. Es werden 7.720 fehlende Fachkräfte prognostiziert, was einem Anteil von zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig Beschäftigten entspricht. Dieser Engpass kann durch die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote und einen längerem Verbleib älterer Arbeitnehmer*innen im Erwerbsleben zwar nicht kompensiert, jedoch ein wenig abgeschwächt werden.

Laut Regionaldossier fehlen bis zu 6.010 Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss und 1.710 Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Der Bedarf an Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Studienabschluss fällt inzwischen geringer aus als noch in der letzten Prognose (Zeitraum: 2021 bis 2028) angenommen (2021 bis 2028: 350 fehlende Arbeitskräfte; 2023 bis 2030: 220 fehlende Arbeitskräfte).

Es kommt zu einem Arbeits- und Fachkräftemangel, wobei die Lücke bei den Fachkräften deutlich größer ausfällt als bei den Arbeitskräften ohne Berufsabschluss.

Besonders stark wirkt sich der Fachkräftemangel im sozialen Bereich und in Teilen des Handwerks aus. Darüber hinaus werden relevante Defizite im IT-Bereich, in Forschungs- und Entwicklungsberufen sowie in der Logistik gesehen.

Betrachtet man die Situation genauer, fällt auf, dass die größten Lücken mitunter im sozialen Bereich entstehen werden, ein Bereich, in dem in besonders hohem Maße Frauen beschäftigt sind und der zudem nur wenig Substituierbarkeitspotenzial aufweist.

Lediglich in Verkaufsberufen kann die fortschreitende Digitalisierung den altersbedingten Ersatzbedarf vollständig kompensieren – so zumindest die Prognose.



Fazit: Die Bevölkerung des Landkreises Darmstadt-Dieburg nimmt nach einem vorübergehenden Zuwachs wieder leicht ab. Ein Vergleich mit den Nachbar-Landkreisen Bergstraße und Groß-Gerau ist im Anhang hinterlegt (siehe Kapitel 4.1.).

Die erwerbsfähige Bevölkerung nimmt ab, was zusammen mit dem Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in das Rentenalter zu einem erhöhten Fachkräftebedarf führt. Entgegen der letzten Prognose hat sich die Situation noch einmal leicht verschärft.

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 städtisch geprägten Kommunen im Westkreis und eher ländlichen Gebieten im Ostkreis, haben eine gute digitale Infrastruktur und der Ausbau digitaler Kompetenzen besondere Bedeutung. Daher gilt es, neben Fachkräften im sozialen Bereich auch IT-Expert*innen auszubilden und in der Region zu halten, da sie die Digitalisierung gestalten und voranbringen.

1.2. Migration und Geflüchtete

In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Ausländer*innen im Landkreis Darmstadt-Dieburg stetig gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2023 belief sich die Zahl auf 51.788 Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit. Dies stellt einen Anstieg um 3.256 Personen im Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 dar². Hierbei dürfte es sich zum Großteil um den Zuzug von Menschen aus der Ukraine handeln, die nach dem 24.02.2022 in den Landkreis zugezogen sind.

Während bis 2018 die Zuwanderung von Geflüchteten eine große Herausforderung darstellte, nahmen die Zuweisungszahlen in den Jahren bis 2022 deutlich ab. Nach dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine stieg die Zahl der Geflüchteten aus der Ukraine sprunghaft an. Diese Personen waren zunächst leistungsberechtigt nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und wechselten zum 1. Juni in den Leistungsbezug des SGB II. Damit erhielten sie auch den vollen Zugang zum Arbeitsmarkt. Innerhalb von wenigen Wochen ist es dem Jobcenter gelungen alle erwerbsfähigen Ukrainer*innen zu profilieren. Hierbei zeigte sich, dass es sich in der Mehrzahl um höher qualifizierte Menschen im Vergleich zur Flüchtlingsgruppe aus den Jahren 2015/16 handelt. Allerdings handelt es sich auch in der Mehrzahl um Zweitschriftlernende, die in den Integrationskursen teilweise langsamer vorankamen. Die Tatsache, dass ein Großteil aus dem Osten der Ukraine stammt hat zur Folge, dass sie in der Regel Ukrainisch und Russisch sprechen, Englischkenntnisse aber nicht vorliegen. Viele von ihnen legten zunächst keinen Fokus auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, da sie hofften, dass sie schnell wieder in die Ukraine würden zurückkehren zu können. Auch das mitgebrachte Qualifikationsniveau führt nicht selten dazu, dass die Menschen eher nicht bereit sind eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aufzunehmen. Dies wird noch durch die Herausforderung der Anerkennung von Abschlüssen erschwert.

Hinzukommt die Tatsache, dass es sich bei den Geflüchteten aus der Ukraine mehrheitlich um Frauen mit Kindern handelt. Dies erschwert – in Folge der unzureichenden Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen insgesamt – deren Teilhabe am Arbeitsmarkt zusätzlich.

Zudem zeigt sich auch, dass Betriebe selbst Bewerber*innen mit einem Sprachniveau B 1 einer Beschäftigung kritisch gegenüberstehen.

Trotz all dieser Hindernisse lässt sich seit dem vierten Quartal 2024 beobachten, dass die Bereitwilligkeit zur Aufnahme einer Tätigkeit zunimmt.

Fazit: Der Zuzug von Menschen aus dem Ausland ist ungebrochen. Bis zum Ende des Jahres 2024 sind mit den Geflüchteten aus der Ukraine weitere Personen in den Landkreis zugezogen, deren Integration in den Arbeitsmarkt nicht nahtlos verläuft, obwohl viele von ihnen über ein hohes Qualifikationsniveau

² Darmstadt-Dieburg Statistik kompakt 2024 <http://ladadi.de/kreisstatistik>



verfügen. Nach wie vor stellt die Sprachbarriere und die Ansprüche von Arbeitgeber*innen an die sprachlichen Fähigkeiten der Migrant*innen eine Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt dar. Auch die Tatsache, dass eine gleichwertige Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen quasi nie gegeben ist, erschwert den Zugang. Nach wie vor müssen Möglichkeiten geschaffen werden, die bestehenden Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Potentiale zu nutzen. Nachqualifizierungen und Weiterbildungen bleiben wichtig. Dies gilt ebenso für das Erlernen der deutschen Sprache. Hier wurden die Mittel für Sprachkurse massiv gekürzt, was zu einer Verschlechterung führen wird. Unsere engen Kooperationen mit lokalen Unternehmen müssen weiter ausgebaut werden, um individuelle und passgenaue Zugänge zu gestalten.

1.3. Wohnen, Mobilität und Verkehrs- und Digitalinfrastruktur

1.3.1. 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 in der Tendenz weiter an³. 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.

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.

1.3.2. Mobilität und Verkehrsinfrastruktur

Die zentrale Lage des Landkreises Darmstadt-Dieburg im Herzen der wirtschaftsstarken Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main-Neckar bietet eine gute Erreichbarkeit – insbesondere zu Autobahnauffahrten (A 5/A 67/A 3), zu Bahnhöfen, zum Flughafen Frankfurt und zu den Oberzentren Darmstadt und Frankfurt.

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

Größte Pendler-Verflechtungen bestehen zu Darmstadt, Frankfurt sowie in die Landkreise Offenbach und Groß-Gerau, Bergstraße und Odenwaldkreis (Vgl. Statistik-Journal Landkreis Darmstadt-Dieburg, August 2021).

Insbesondere die Stadt-Umland-Problematik mit Darmstadt stellt Berufspendler täglich vor große Herausforderungen (morgendliche und abendliche Verkehrsspitzen).

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

³ vgl. <https://www.immowelt.de/immobilienpreise/landkreis-darmstadt-dieburg> (abgerufen am 21.02.2025)



einer Vereinbarung mit dem Land Hessen und in Kooperation mit den beteiligten Kommunen sowie des Odenwaldkreises die Planungen aktuell 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 Expressbuslinien eingerichtet, die eine schnellere Erreichbarkeit der Stadt Darmstadt ermöglichen.

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

Der Bau von neuen Straßenbahnverbindungen wird geprüft. Mit diesen sollen zukünftig die Qualität und damit auch die Nutzungszahlen des ÖPNV erhöht werden.

Auch das Konzept „Alltagsradverkehr im Landkreis Darmstadt-Dieburg“ dient als Grundlage für neue verbindende Infrastrukturmaßnahmen.

1.3.3. 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 Prozent 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 (Übertragungsrate 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 waren alle Schulen an das Glasfasernetz angeschlossen. 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 Lehrer beschaffen und kümmert sich seitdem mit der Schul-IT um den Support.

Zudem flankiert der Zweckverband auch die Ausbauabsichten weiterer privaten Marktteilnehmenden. Je nach Entwicklungen ist eine zu 100 Prozent flächendeckende gigabitfähige Versorgung aller Adresspunkte bis zum Jahr 2027 ein zu erreichendes Ziel.



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

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

Fazit: Die Vertreibung und Knappheit von Wohnraum bestimmen nach wie vor den Wohnungsmarkt mit Landkreis. Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt kann dieser Nachteil teilweise dadurch kompensiert werden, dass Arbeitnehmer*innen auch weiter entfernt wohnen können und trotzdem einer Erwerbstätigkeit in der Region nachgehen können. Dafür müssen jedoch die digitalen Kompetenzen der Beschäftigten stetig weiterentwickelt und eine moderne und zukunftsweisende digitale Infrastruktur geschaffen werden. Gemeinsam mit anderen relevanten Akteur*innen hat der Landkreis den Ausbau der digitalen Infrastruktur zu einer Aufgabe gemacht, die hohe Priorität genießt. Aber auch der Ausbau der ÖPNV-Versorgung bleibt ein wichtiges Thema, das gerade in Zeiten einer schwierigen Haushaltsituation eine besondere Kraftanstrengung darstellt.

1.4. Betreuungssituation und Bildungsinfrastruktur

1.4.1. Betreuungssituation

Kindertagesbetreuung

Im März 2023 lebten 12.178 Kinder im Alter von drei bis unter sieben Jahren im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Für diese Kinder standen 11.130 Plätze in einer Kindertagesstätte im Landkreis Darmstadt-Dieburg zur Verfügung. Dies entspricht einer Versorgungsquote von 91,4 %. Das Platzangebot stieg seit März 2018 um 1.440 Plätze, die Altersgruppe ist seitdem um 1.237 Kinder angewachsen. Dies führte zu einem Anstieg der Versorgungsquote um 2,4 Prozentpunkte.

Bei den unter Dreijährigen standen am 1. März 2023 für 5.698 Kinder 2.884 Plätze zur Verfügung, was einer Versorgungsquote von 50,6% entspricht. Die Versorgungsquote lag im März 2018 bei 41,8 % (Anstieg um 8,8 Prozentpunkte). Der starke Anstieg der Versorgungsquote liegt am stetigen Ausbau der Platzzahlen bei konstanten Kinderzahlen in dieser Altersgruppe.

Insgesamt wurden in den Städten und Gemeinden für alle Kinder U3 und Ü3 seit März 2018 1.968 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen. Dennoch fehlten zum Stichtag 1. März 2023 auf den gesamten LaDaDi bezogen 281 Plätze im U3-Bereich und 531 Plätze im Ü3-Bereich, um die von den Städten und Gemeinden angestrebten Versorgungsgrade zu erreichen.

Im Jahr 2024 gingen 134 Rechtsansprüche (Stand: 31. Oktober 2024) 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. Dies ist mit Blick auf den Fachkräftemangel im Sozial- und Erziehungsbereich eine große Herausforderung. Der Fachkräftemangel führt bereits heute schon dazu, dass Betreuungszeiten eingeschränkt werden müssen und nicht alle Kapazitäten voll ausgeschöpft werden können. Diese Entwicklung will das Jugendamt zukünftig statistisch erheben und auswerten.

Kurzfristige Ausfälle in den Betreuungszeiten haben auch eine zusätzliche Dimension: Eltern werden von Arbeitgeber*innen nicht mehr als verlässliche Arbeitnehmer*innen angesehen. Diese sehen sich somit mit Wettbewerbsnachteilen konfrontiert.



Der Ausbau der Kindertagespflege wurde durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg in den letzten drei Jahren weiter vorangetrieben. Im März 2023 gab es insgesamt 132 Personen mit einem Angebot für 660 Kinder in diesem Bereich. Ein weiterer Ausbau ist auch deshalb nötig, da durch verschiedene Fluchtbewegungen die Zahl der benötigten Kinderbetreuungsplätze sowohl im U3- als auch im Ü3-Bereich steigt. Um die Planungen passgenauer zu ermöglichen, stellt der Landkreis sein Planungsverfahren im Jahr 2025 um. Künftig werden jährliche Planungsgespräche in allen Städten und Gemeinden geführt, um die Versorgungsquoten den Bedarfen anzupassen. Hierbei wird ein Planungsraumansatz verfolgt, d.h. Städte und Gemeinden innerhalb eines Planungsraumes werden zu gemeinsamen Gesprächen eingeladen und es soll erreicht werden, dass Angebote nicht mehr ausschließlich bezogen auf eine Stadt oder Gemeinde geschaffen werden müssen, sondern dass Angebote innerhalb eines Planungsraumes umgesetzt werden⁴.

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.

1.4.2. Bildungsinfrastruktur

Lokaler Bildungsbeirat (Lok DaDi)

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

Seit Beginn des Jahres 2024 hat sich der Lok DaDi das Schwerpunktthema Inklusion gegeben. In einem Pilotprojekt mit einer Förderschule soll eine infrastrukturelles Poolmodell im Bereich der Teilhabeassistenzen entwickelt und erprobt werden. Dies soll auch dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenwirken.

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. Die Landrat-Gruber-Schule in Dieburg ergänzt als berufliche Schule das schulische Angebot. Unter ihrem Dach finden sich neben der klassischen Berufsschule mit den Schwerpunkten Metalltechnik, Wirtschaft- und Verwaltung, Körperpflege, Farbtechnik, Agrarwirtschaft und Floristik auch Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BzB und PuSch), eine (höhere) Berufsfachschule, eine Fachschule für Sozialpädagogik, eine Fachoberschule und ein berufliches Gymnasium.

Bei den Schulabschlüssen lässt sich anhand der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen 2022/2023 ablesen, dass die Mehrheit der Absolvent*innen im Landkreis die Schule mit einem Realschulabschluss verlässt (47 Prozent), gefolgt von denjenigen mit allgemeiner Hochschulreife (32,7

⁴ vgl. Planungsraumkarte des Landkreises Darmstadt-Dieburg unter Kapitel 4.5.



Prozent). Der Anteile derjenigen mit qualifizierenden Hauptschulabschluss (7,6 Prozent), Hauptschulabschluss (6,5 Prozent) und schulartspezifischem Förderschulabschluss (4,5 Prozent) liegen jeweils unter 10 Prozent. 44 Schüler*innen (1,7 Prozent) verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss.

Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass Schüler*innen, die eine Schule der Stadt Darmstadt verlassen, nicht erfasst sind und sich im Stadtgebiet viele Gymnasien befinden, die auch von jungen Menschen aus dem Landkreis besucht werden.

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 Schüler*innen nach wie vor unterschiedlich auf verschiedene Schulformen. Sie sind in niedrigeren Bildungsgängen überproportional vertreten. In der Folge verfügen ausländische Schüler*innen immer noch häufiger über geringer qualifizierende Schulabschlüsse und verlassen die Schule auch häufiger ohne Abschluss.

Hinzu kommen seit 2022 Menschen aus der Ukraine, die in den Landkreis geflüchtet sind. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration hebt hervor, dass deren Lernausgangslagen besonders heterogen sind, da Fluchtumstände und Bildungsversorgung je nach Herkunftskontext stark variieren.

Ferner haben die pandemiebedingten Schulschließungen und das Homeschooling zu Bildungsungleichheiten geführt, die nun wieder aufgeholt werden müssen. Faktoren wie die Wohnsituation, mangelnde digitale Ausstattung, nicht ausreichende Deutschkenntnisse sowie eine starke berufliche Einbindung der Eltern kommen hier zum Tragen und betreffen insbesondere junge Menschen aus zugewanderten Familien.

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 Risikofaktoren betroffen: niedriges Bildungsniveau, Arbeitslosigkeit, geringes Einkommen.

Fazit: Bildung und Betreuung sind für den Landkreis Darmstadt-Dieburg nach wie vor wichtige Handlungsfelder. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung wird durch den bereits jetzt spürbaren Fachkräftemangel deutlich erschwert. Dies ist eine Herausforderung, die der Landkreis nicht alle allein bewältigen kann.

Bei der Bildungsinfrastruktur lässt sich erkennen, dass nach wie vor viele Schüler*innen einen Hochschulzugang anstreben. Die Herausforderung bleibt hier, Abiturient*innen stärker für eine Berufsausbildung zu gewinnen. Dazu nutzt der Landkreis u.a. sein OloV-Netzwerk. 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, bei der auch die lokalen Unternehmen eine stärkere Rolle einnehmen müssen.

1.5. Wirtschafts- und Betriebsstruktur

Unternehmen und Betriebe

Der Bericht „Rechtliche Einheiten und Niederlassungen“ des Statistischen Landesamtes vom September 2024 weist für das Berichtsjahr 2023 insgesamt 12.938 steuerpflichtige Unternehmen (Niederlassungen) (gezählt werden Unternehmen mit einem Umsatz über 22.000 Euro oder mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person) für den gesamten Landkreis Darmstadt-Dieburg aus.



Davon sind 99,7 Prozent zugehörig zur Klasse der Kleinst-, Klein- und Mittelständischen Unternehmen („KMU“) – mit einer Anzahl von bis zu 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 11.299 Unternehmen – und damit das Gros – beschäftigen nicht mehr als neun Mitarbeiter*innen, 1362 Unternehmen erwirtschaften ihren Umsatz mit zehn bis 49 Beschäftigten. 250 Unternehmen beschäftigen 50 bis 249 Menschen. Darüber hinaus sind im ganzen Landkreis 27 Niederlassungen mit mehr als 250 Beschäftigten ansässig. Im Vergleich zur letzten formulierten Arbeitsmarkt-Strategie hat sich das Segment der Größenklasse von 50 bis 249 Mitarbeitende deutlich von damals 154 auf nun 250 erhöht. Die Anzahl der Großunternehmen ist von 30 auf 27 zurückgegangen.

Die Zahl der jährlichen Insolvenzen hat sich in der Zeitreihe 2014 bis 2023 sowie im 1. Halbjahr 2024 (insgesamt 29 Insolvenzverfahren) nicht signifikant verändert (Zeitreihe „Unternehmensinsolvenzen“, Hessisches Statistisches Landesamt 2024).

Der Mittelstand („KMU“) erwirtschaftete im Jahr 2022 40,1 Prozent⁵ 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 Euro in 2008 kontinuierlich mit jährlichen Steigerungswerten zwischen einem und über vier Prozent⁶ auf 10.002 Millionen Euro im Jahr 2022 entwickelt.

Gut zwei Drittel der 81.401 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gewertet am Arbeitsort am 30.06.2023) arbeiten im Dienstleistungsgewerbe (Handel, Verkehr, Gastgewerbe, freiberufliche Dienstleister und Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen). Knapp ein Drittel der Beschäftigten werden dem Wirtschaftsbereich „Produzierendes Gewerbe“ inklusive Baugewerbe zugerechnet (Quelle: Statistik kompakt 2024 auf Basis Statistisches Landesamt, Stand November 2024).

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

Unsichere Zeiten

Zunächst hatte die Corona-Pandemie die Betriebe im Landkreis Darmstadt-Dieburg stark getroffen. Auch fünf Jahre nach dem Ausbruch der Pandemie und knapp drei Jahre nach dem Beginn des Ukraine-Krieges sind die Auswirkungen immer noch zu spüren.

Investitionen in robustere Lieferketten, in digitale Infrastruktur und auch in die Handhabung von Risikoszenarien sind ebenso normal geworden wie die Veränderung der Arbeitswelt – remote, hybrid oder flexibel.

Geschäftsmodelle verändern sich, hohe Energiepreise und politische Unsicherheit machen auch vor dem Landkreis Darmstadt-Dieburg nicht Halt. Unternehmen reagieren zum Teil mit Produktionsverlagerungen oder mit Veränderungen ihrer Strategie.

Der zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel bringt viele Veränderungen für Erwerbstätigkeit und Unternehmensführungen mit sich. Beispielsweise wird die Industrieproduktion von Zubehörteilen für Verbrenner-PKW deutlich abnehmen. E-Autos brauchen weniger Einzelteile.

Die gesuchten Qualifikationen fangen an sich zu verschieben: Arbeitskräfte werden einerseits freigesetzt, andererseits händierend gesucht.

An Arbeitnehmer*innen wird somit höhere Anforderungen hinsichtlich agilem, lebenslangem Lernen und Veränderungsbereitschaft gestellt. Generell wird erwartet, dass sich auch der Strukturwandel hin zu

⁵ vgl. Hessischer Mittelstandsbericht 2024

⁶ vgl. Darmstadt-Dieburg, Statistik kompakt 2024



Dienstleistungen verstärken wird. Es wird also eine „Umschichtung“ von Arbeitsplätzen auch zwischen Berufsfeldern stattfinden.

Aus Sicht der Arbeitgeber*innen gilt es – bei zeitgleichem Fachkräftemangel durch den alters-bedingten Austritt vieler Menschen aus dem Erwerbsleben – diesen Strukturwandel bestmöglich zu moderieren: mit Weiterbildungen, Motivation und der Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke.

Wirtschaftsraum und Arbeitswelten

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

Im weniger verdichteten östlichen Kreisteil sind die nachteiligen Folgen des Strukturwandels (Schrumpfungsprozesse, Infrastrukturversorgung, Fachkräftemangel, Mobilität) wesentlich stärker ausgeprägt als im westlichen Kreisteil.

Dieser „ländliche Raum Darmstadt-Dieburg“ ist deshalb Gebietskulisse für das europäische Förderprogramm „LEADER“, das mit der Förderperiode 2023 - 2027 fortgeführt wird. Dabei steht übrigens auch unter Handlungsfeld 2 die Förderung regionaler Wirtschaftskraft auf dem Plan.

Die Pendler-Bewegungen (Einpendlerquote 48 Prozent, Auspendlerquote 66 Prozent) sind nach wie vor hoch (Daten 2023, vgl. IHK-Steckbrief).

Themen wie Arbeitgeber-Attraktivität, Co-Working und „New Work“ werden als Impuls bei den Unternehmen immer wieder platziert.

Existenzgründungen und Nachfolgen

Bei 2.446 Neugründungen im Jahr 2023 (Gewerbeanzeige/Neuerrichtung) ist die Entwicklung der Gründerzahl im Landkreis Darmstadt-Dieburg positiv gegenüber dem Vorjahr (+10,6 Prozent) und damit besser als der landesweite Trend.

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

Eine erhöhte Nachfrage nach Existenzgründungsberatung ließ sich im Landkreis Darmstadt-Dieburg insbesondere im ländlichen Raum und im Bereich der Nebenerwerbs-Gründung feststellen. Der Anteil von Gründerinnen an der Gründungstätigkeit steigt. Laut KfW-Gründungsmonitor 2024 hat die Einschränkung des Vermittlungsvorrangs im SGB II Ende 2022 offenbar zu einer Zunahme der Gründung aus Arbeitslosigkeit mit einem Gründungszuschuss geführt.

Bedauerlich ist die Situation im Bereich der Geschäftsübernahmen. Zwar sind viele Unternehmensnachfolgen aufgrund der demografischen Situation bereits in Planung bzw. kurzfristig beabsichtigt, jedoch sind nur wenige Unternehmer*innen 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 84 Prozent als Neugründung erfolgen – in Bezug auf die Vielzahl der anstehenden Nachfolgen ist das insbesondere im Mittelstand eine kritische Entwicklung (KfW-Gründungsmonitor 2024).

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 außer mit diesen Verbänden auch eng mit den Wirtschaftsförderungen der 23 Landkreis-Kommunen



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

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

Neben der Unterstützung bei der Neuansiedlung (viele Anfragen für Rechenzentren und Logistik!) ist auch die Wertschätzung und Anerkennung von bestehenden, sich entwickelnden Unternehmen ein wichtiger Bestandteil des Standort-Marketings.

Die Kontaktaufnahme mit Unternehmen ist in Krisenzeiten jedoch schwieriger geworden: Veranstaltungen und persönliche Kontakte stehen in Konkurrenz zu raumnehmenden strategischen Überlegungen und bürokratischen Anforderungen an Unternehmen.

Fazit: Aktuelle Herausforderungen der Standortentwicklung sind nach wie vor die Lösung von infrastrukturellen Schwierigkeiten (Mobilität, Regionalplanung), die Bewältigung der Energiewende (kommunales Klimaschutzkonzept, gerade entstehendes kommunales Klimaanpassungskonzept und die Förderung betrieblicher Netzwerke), die stetige Optimierung der Breitband- und Mobilfunkversorgung bzw. die 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, Investitionen in Weiterbildung sowie nachhaltige Unternehmensstrategien stehen bei vielen, vor allem kleineren Betrieben immer noch hinter den Alltagsthemen zurück.

Die Ansprache von global agierenden Großunternehmen einerseits, älter werdenden Einzelunternehmer*innen, Handwerksbetrieben sowie platzsuchenden Hightech-Rechenzentren andererseits verdeutlicht das Spannungsfeld, in dem sich die Kommunikation zwischen Unternehmertum, Verbänden und weiteren Arbeitsmarkt-Akteur*innen bewegt.

Insbesondere die Thematik des angekündigten Fachkräftemangels, die grundlegenden Veränderungen durch Transformationsprozesse der Wirtschaft (inklusive dem Umgang mit Künstlicher Intelligenz und der Matching-Problematik, wird der Motor für weitere Gespräche, Netzwerk-Treffen und Aktionen für passende Arbeits- und Fachkräfte-Strategien sein.

1.6. Ausbildungsmarkt

Lehrstellenangebote und offene Lehrstellen

Die Ausbildungsquote lag für den Landkreis Darmstadt-Dieburg 2023 bei 3,2 Prozent und damit etwas niedriger als in Gesamt-Hessen (3,6 Prozent).

Die IHK Darmstadt Rhein Main Neckar verweist in einer Pressemitteilung vom 7. Januar 2025 darauf, dass nach zwei Jahren Aufwärtstrend die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge für das abgelaufene Jahr 2024 wieder deutlich rückläufig ist. Den größten Rückgang im IHK Bezirk Darmstadt verzeichnet dabei der Landkreis Darmstadt-Dieburg mit -7,2 Prozent. Aus Sicht der IHK erfolgt die berufliche Orientierung an den Gymnasien oft in Form einer reinen Studienorientierung. Hier gilt es weiterhin die Vorteile und Chancen einer dualen Ausbildung zu vermitteln, umso nicht nur den (gesunkenen) Anteil der Gymnasiast*innen an der dualen Ausbildung zu erhöhen, sondern auch die Zahl der Studienabbrecher zu senken.

Dass die Ausbildungszahlen dabei nicht auf die schwächelnde Konjunktur bzw. fehlende Ausbildungsstellen zurückzuführen sind, unterstreichen auch die Zahlen der Agentur für Arbeit. So ist



sowohl die Anzahl der Ausbildungsstellen als auch die der Bewerber*innen gestiegen. Im Landkreis Darmstadt-Dieburg kommen auf 100 betriebliche Ausbildungsstellen 106 Bewerbende, was für einen ausgewogenen Ausbildungsmarkt spricht. Die Tatsache allerdings, dass auf 100 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen 89 unversorgte Bewerber*innen kommen, verdeutlicht sehr eindringlich die – auch von der Agentur konstatierte – Matchingproblematik.

Viele Fachkräfte im Landkreis Darmstadt-Dieburg berichten nach dem Ende der Corona-Pandemie von psychischen Belastungen bzw. Auffälligkeiten bei jungen Menschen (in der sehr vulnerablen Phase der Pubertät waren soziale Kontakte auf praktisch null herunter gefahren, hinzu kommt eine Phase der Unsicherheit (Krieg, Klimawandel, Digitalisierung etc.)). Diese Einschätzungen stehen in Einklang mit den Befunden wissenschaftlicher Studien (vgl. sechste und siebte Befragungsrunde der Copsy-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf).

Es bräuchte daher eine noch stärkere Verknüpfung von psychosozialen Beratungsangeboten und den Angeboten weiterer Ausbildungsmarkttakteure, sodass in Krisenphasen Jugendliche individuell unterstützt werden können. Der mentalen Gesundheit zuträgliche Aspekte wie Resilienz oder Selbstwirksamkeit sollten gefördert und in Angeboten zur beruflichen Orientierung aufgegriffen werden.

Ebenso sollten junge Menschen in die Lage versetzt werden, den Herausforderungen der Digitalisierung kompetent begegnen zu können. Im Bereich der beruflichen Orientierung betrifft dies beispielsweise ganz konkret das Schreiben von Bewerbungen mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz (KI). Ganz aktuell befasst sich die Agentur für Arbeit mit dieser Thematik und bindet KI in die Veranstaltungen der Berufsberatung ein.

Darüber hinaus bedeutet die große Heterogenität der Gruppe junger Menschen auch, dass nicht alle Angebote der Berufsorientierung für alle gleichermaßen geeignet sind (z.B. Förderschüler*innen und diejenigen, die aus allen Strukturen gefallen sind – Stichwort „NEETs“). Hier wäre es wünschenswert, eine gute Balance zwischen dem standardisierten Angebot und der Flexibilisierung und Individualisierung vorhandener Angebote anzustreben. Angebote und Tools sind nur so gut, wie sie bedarfsorientiert den jungen Menschen angeboten werden – und nicht ausschließlich nach dem Gießkannenprinzip.

Mit Blick auf die Betriebe lässt sich konstatieren, dass die Wichtigkeit von Praktika als Türöffner für ein Ausbildungsverhältnis noch nicht bei allen Arbeitgeber*innen angekommen ist.

Ferner wird eine Diskrepanz zwischen einer wahrgenommenen zugenommenen Unselbstständigkeit junger Menschen und der Erwartungshaltung der Betriebe von den Ausbildungsmarkttakteur*innen beobachtet (Stichwort Ausbildungsreife etc.).

Gleichzeitig berichten Akteur*innen, die Einblicke in Betriebe haben, dass die Qualität der Ausbildung sich stark zwischen den Betrieben unterscheidet und oftmals die „schwachen“ Betriebe mit den „schwachen“ Auszubildenden zusammen finden.

Fazit: Der Trend hin zur schulischen Höherqualifizierung und zum Studium ist ungebrochen.

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. Dazu werden alle Zugänge zu jungen Menschen genutzt. Hierbei ist insbesondere der Faktor der Anerkennung, die mit bestimmten Berufen verbunden ist und damit die Rolle des sozialen Nahumfeldes – der Eltern/Erziehungsberechtigten sowie der Peers – zu berücksichtigen. Dennoch lässt sich feststellen, dass dies eine langwierige Aufgabe ist, für die es einen langen Atem braucht.



1.7. Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Zentrale Befunde zur regionalen Beschäftigungssituation

Die Zahl der gemeldeten offenen Arbeitsstellen entwickelt sich insgesamt rückläufig und lag im Dezember 2024 bei 1.674 (minus 60 gegenüber Dezember 2023). Allerdings steigt die Dauer bis zur Wiederbesetzung einer vakanten Stelle (November 2023: 167 Tage, November 2024: 222 Tage).

Der Fach- und Arbeitskräftemangel wird sich verschärfen, wobei dieser jedoch je nach Bereich unterschiedlich stark ausfallen wird. Besonders betroffen sind jedoch der soziale Sektor (u.a. Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Erziehung), Teile des Handwerks (hier vor allem im Bereich der Gebäudetechnik), sowie IT-Berufe und die Logistik-Branche. Im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie dürfte der Mangel hingegen eher gering ausfallen.

Betrachtet man den Fach- und Arbeitskräftemangel im Hinblick auf den beruflichen Bildungsabschluss, zeigt sich, dass die größte Lücke bei den Akademiker*innen entstehen wird, gefolgt von den Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss. Es fehlt jedoch auch an Arbeitskräften ohne (anerkanntem) Berufsabschluss, allerdings fällt hier der Mangel geringer aus.

Der demographische Wandel wird im Landkreis Darmstadt-Dieburg weiterhin eine bedeutende Rolle spielen und gegebenenfalls zu einer Verschärfung und Verfestigung der Situation führen, insbesondere in den Bereichen Altenpflege und Gesundheit, da hier nicht nur Arbeitskräfte altersbedingt ausscheiden, sondern durch die älter werdende Gesellschaft auch neue Bedarfe entstehen. Dieses Phänomen ist auch im Bereich Erziehung zu beobachten: durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auch weiterhin hauptsächlich für die Kinderbetreuung innerhalb der Familie zuständig sind, steigt auch der Bedarf an außerfamiliären Betreuungsmöglichkeiten.

Prognosen gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2030 7.720 Fachkräfte fehlen werden, was einer Größenordnung von zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Landkreis entspricht. Damit hat sich die Situation seit der letzten Prognose (7.590) noch weiter zugespitzt. Leichte Entspannung zeigt sich im Bereich der Arbeitskräfte ohne (erkanntem) Berufsabschluss. Hier geht die aktuelle Prognose von 220 fehlenden Kräften aus. Dies sind 130 weniger als bisher prognostiziert.

Insgesamt fällt die Fachkräftelücke mit minus zehn Prozent im Landkreis Darmstadt-Dieburg niedriger aus als im benachbarten Kreis Bergstraße (minus 13 Prozent), sie liegt jedoch über der des Landkreises Offenbach (minus acht Prozent) und über dem hessischen Durchschnitt (minus neun Prozent).

Der digitale Wandel und die Möglichkeiten, die sich durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz ergeben, erhöhen die Dynamik am Arbeitsmarkt weiter und haben bereits auch schon enorme Veränderungen mit sich gebracht.

Der oben beschriebenen Situation kann allerdings entgegengewirkt werden, sodass der Fach- und Arbeitskräftemangel geringer ausfallen wird als prognostiziert und sich somit die Folgen für die hiesige Wirtschaft weniger dramatisch gestalten.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur benennt zahlreiche Handlungsansätze für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und Arbeitgeber*innen. Einige davon werden in den kommenden Abschnitten vorgestellt:

- Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen
- Ältere Arbeitnehmer*innen für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben gewinnen
- Langzeitarbeitslose Personen aktivieren
- Migrant*innen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern
- Rückgewinnung von Pendler*innen, Abgewanderten und Studierenden
- Langfristige Bindung von Jugendlichen an den Kreis



- Angebot dualer Studiengänge gezielt erweitern, um Abwanderung in Groß- und Universitätsstädte zu verhindern

Diese Ansätze zielen vornehmlich darauf ab, die Zahl an Arbeitskräften quantitativ zu erhöhen.

Um das Potenzial an Fachkräften zu erhöhen, bieten sich darüber hinaus folgende Maßnahmen an:

- Ausbildungsabbrüche vermeiden
- Gezielte Ansprache internationaler Studienabsolvierenden
- Nach- und Aufstiegsqualifizierungsangebote schaffen
- Arbeitgeber*innen für die innerbetriebliche Kompetenzentwicklung sensibilisieren
- Studienabbrecher*innen für eine duale Ausbildung gewinnen
- Förderung des Direkteinstiegs ohne formelle Qualifikationen
- Möglichkeit zum Quereinstieg

Damit Arbeitgeber*innen Personal für ihr Unternehmen gewinnen und nachhaltig binden können, sollten folgende Angebote für Arbeitnehmer*innen geschaffen bzw. ausgeweitet werden:

- Arbeiten in Teilzeit
- Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung
- Unterstützung in Change-Prozessen

Auch die vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung führt zu fehlenden Fachkräften. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Frauendomäne: im Landkreis Darmstadt-Dieburg lag die Teilzeitquote im Juni 2024 bei 33,9 % (Hessen: 30 %), davon waren 76,3 % Frauen (Hessen: 75 %). Der Landkreis lag somit mit beiden Werten über dem Landesdurchschnitt.

Aus diesen Zahlen lässt sich ableiten, dass in der Erhöhung der Vollzeitquote mögliche Potenziale zur Erschließung von Fachkräften liegen könnten. Allerdings braucht es hierfür entsprechende Rahmenbedingungen. Dazu zählt auch ein zuverlässiges und flexibles Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die im Zuge der Corona-Pandemie entstandene Verunsicherung hinsichtlich einer verlässlichen Kinderbetreuung und eines sozialen Netzes zur Absicherung der Betreuung durch Großeltern ist jedoch einer durch den Fachkräftemangel im Sozial- und Erziehungswesen geschuldeten Unsicherheit gewichen. Immer mehr Kindertagestätten reduzieren Betreuungszeiten oder schließen Gruppen tageweise und ohne jede Vorankündigung. Dies wirkt sich insbesondere auf die Berufstätigkeit von Frauen aus, die auf Grund der nach wie vor bestehenden traditionellen Arbeitsteilung in vielen Familien die Verantwortung für die Betreuung der Kinder übernehmen müssen. Frauen stehen in diesem Kontext stark unter Druck und reduzieren ihre Berufstätigkeit, wenn sich diese Unsicherheit nicht durch ein privates soziales Netz absichern lässt.

Auch im Bereich der geringfügig Entlohnnten könnte ein Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften liegen.

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Darmstadt-Dieburg bewegt sich weiterhin in einem moderaten Bereich, steigt jedoch kontinuierlich an. Insbesondere unter Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist sie deutlich erhöht:

Berichtsjahr (jeweils 31.12.)	2022	2023	2024
Arbeitslosenquote	4,4 %	4,8 %	5,0 %
Arbeitslosenquote Ausländer	13,1 %	14,6 %	13,9 %



Quote SGB III	1,2 %	1,4 %	1,5 %
Quote SGB III Ausländer	1,9 %	2,4 %	2,4 %
Quote SGB II	3,2 %	3,4 %	3,5 %
Quote SGB II Ausländer	11,2 %	12,1 %	11,4 %

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 Konjunktureinbrüchen und Umstrukturierungen besonders betroffen sind. Gerade der Bedarf im Helferbereich nimmt stetig ab.

Fazit: Im Landkreis Darmstadt-Dieburg verschärft sich der Fachkräftemangel bis 2030 weiter. Die Fachkräftelücke ist besonders hoch im Bereich der Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss (6.010 Personen), gefolgt von Personen mit einem (anerkannten) Studienabschluss (1.710 Personen).

Dies ist einerseits auf demografische Entwicklungen, andererseits aber auch auf gestiegene Bedarfe in bestimmten Wirtschaftszweigen zurückzuführen.

Es wird darauf ankommen, Fachkräftelücken in der Informationstechnologie zu reduzieren, da in dieser strategisch wichtigen Berufsgruppe die Digitalisierung vorangebracht wird, die wiederum für eine Weiterentwicklung der regionalen Wirtschaft entscheidend ist.

Darüber hinaus fehlt es im Logistikbereich insbesondere an Fahrzeugführer*innen im Straßenverkehr (Güter- und Personenverkehr).

Wie bereits oben erwähnt, werden in manchen Branchen Arbeitskräfte freigesetzt, in anderen Bereichen Arbeitskräfte dringend gesucht. Diese Entwicklungen müssen beobachtet und darauf reagiert werden, damit die freigesetzten Arbeitskräfte den Wechsel in Branchen schaffen, in denen sie dringend benötigt werden.

Auch müssen Anstrengungen unternommen werden, 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, gehört ebenso dazu wie das Ziel, im Kreis ansässige Personen durch attraktive Arbeitsplätze und mehr hybride Angebote zu halten. Hier sollten besonders die Chancen der Digitalisierung genutzt werden.

2. Ziele

In diesem Kapitel werden die Oberziele, die Strategischen Ziele und die Teilziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie beschrieben. Während die Oberziele die grundlegenden Schwerpunkte



beschreiben, jedoch allgemein gehalten sind, beschreiben die Strategischen Ziele Handlungsansätze und benennen die Akteur*innen, die für eine erfolgreiche Umsetzung zusammenwirken müssen. Die Teilziele wiederum führen konkrete Maßnahmen auf, die dem Erreichen der Strategischen Ziele dienen.

Bevor auf die einzelnen Zielebenen eingegangen wird, sollen einige grundlegende Überlegungen vorausgeschickt werden.

Die Gegenwart ist von großer politischer Unsicherheit und herausfordernden Umbrüchen geprägt. Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert und der mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine verbundene Anstieg schutzsuchender Menschen hat den Landkreis vor enorme Herausforderungen gestellt. Darüber hinaus befindet sich die deutsche Wirtschaft in einer Phase der Stagnation bzw. des Abschwungs. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Für den Landkreis Darmstadt-Dieburg spielen jedoch insbesondere die tiefgreifenden Transformationsprozesse, in denen sich insbesondere die Automobilindustrie befindet, eine herausgehobene Rolle. Hier könnten in naher Zukunft die Arbeitslosenzahlen weiter steigen. Diese freigewordenen Arbeitskräfte gilt es, für zukunftsweisende Bereiche zu gewinnen und zu qualifizieren.

Die sich verändernde weltpolitische Sicherheitslage zwingt die Bundesrepublik dazu, zukünftig mehr Geld in die Verteidigung zu investieren. Dazu kommt der aktuelle wirtschaftliche Abschwung, der die Situation auf dem Arbeitsmarkt verschärfen und zu sinkenden Steuereinnahmen führen wird. All diese Herausforderungen bewirken, dass die sozialen Sicherungssysteme – insbesondere das Bürgergeld – derzeit in besonderem Maße im Fokus stehen.

Gegenwärtig sehen wir uns auf vielen Ebenen mit einer vorläufigen Haushaltsführung und massiven Mittelkürzungen konfrontiert. Dies schränkt den Handlungsspielraum und die Gestaltungsmöglichkeiten stark ein. Es ist völlig offen, wie sich die Situation in den nächsten Monaten entwickeln wird. Das macht es sehr schwer, Prognosen zu treffen und daraus eine Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für die nächsten zwei Jahre abzuleiten. Wir erleben stattdessen, dass wir flexibel sein müssen, um auf die hohe Veränderungsdynamik bestmöglich reagieren zu können.

Es zeichnet sich ab, dass die finanzielle Ausstattung der Jobcenter auch zukünftig deutlich sinken wird. Dieser Prozess wurde bereits eingeleitet und wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Um so mehr wird es notwendig sein, Drittmittel für die Gestaltung der regionalen Arbeitsmarktpolitik zu akquirieren, gerade auch im Hinblick auf zu erwartende steigende Arbeitslosenzahlen und das Gelingen der Integration von Geflüchteten.

Insbesondere die beschlossenen Budgetkürzungen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die vorerst unter anderem keine Förderung für C1- und C2-Kurse mehr vorsehen, werden sich negativ auf die Integration von Fach- und Arbeitskräften auswirken.

Um knapper werdende Ressourcen optimal nutzen zu können, werden wir uns deshalb zukünftig stärker auf die Bereiche fokussieren müssen, die wir selbst aktiv mit geringem finanziellen Aufwand gestalten können. So haben wir beispielsweise wenig Einfluss auf den örtlichen Wohnungsmarkt und das vom BAMF zur Verfügung gestellte Integrationskurs-Angebot. Auf der anderen Seite können wir jedoch die engen Kontakte zu lokalen Arbeitgeber*innen stärken und weiter ausbauen. Auch den Bereich der beruflichen Orientierung können wir eigenständig gestalten und so aktiv die Entwicklung zukünftiger Fachkräfte – gerade in Mangelberufen – positiv beeinflussen.

In den folgenden Kapiteln stellen wir unsere Oberziele, die Strategischen und die Teilziele vor. Im Vergleich zur letzten Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie haben wir ein paar wenige Änderungen vorgenommen. So ist die Gesundheitsförderung zukünftig ein Strategisches Ziel. Das Thema „Erwerbstätigkeit von Frauen“ haben wir neu mit aufgenommen, um zu zeigen, dass die Integration von Frauen weiter zu fassen ist und sich nicht nur auf die Gestaltung des Wiedereinstiegs nach einer Familienphase bezieht.



2.1. Oberziele

2.1.1. Eigenständige Existenzsicherung für alle Menschen

Alle Menschen, die im Landkreis Darmstadt-Dieburg leben, sollen darin gefördert werden, eine eigenständige Existenz zu führen. Die Individualität der und des Einzelnen wird wahrgenommen und die bestehende Diversität anerkannt (inklusive Ansatz). Besondere Gruppen, bspw. Alleinerziehende, werden in ihrer spezifischen Situation wahrgenommen und bedarfsgerecht unterstützt.

Um dieses Ziel zu erreichen, erhalten sie entsprechend ihrer individuellen Bedarfe und Bedürfnisse Förderung und Unterstützung. Dabei ist es wichtig, dass Angebote und Maßnahmen in einem vernetzten Arbeitsprozess ressort- und fachbereichsübergreifend geplant werden.

2.1.2. 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 gesteckten 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 Gelingensbedingungen.

2.1.3. Standortentwicklung

Die Umsetzung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie ist ein wichtiger Baustein in der Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts. Wenn Menschen den Landkreis als attraktiven Wohn- und Arbeitsort wahrnehmen, werden sie zu- bzw. nicht wegziehen. Die Region wird für Arbeitgeber*innen weiterhin attraktiv bleiben und sogar noch Attraktivität gewinnen, wenn eine ausreichende Zahl an qualifizierten und motivierten Arbeitnehmer*innen verfügbar ist. So kann es gelingen, den Standort weiter auszubauen und zukunftsfähig zu gestalten. Dabei müssen neben den Themen Arbeitsmarkt und Ausbildung weitere Themenfelder wie Wohnen, Infrastruktur, Bildung und Kinderbetreuung in den Blick genommen werden.

2.2. Strategische Ziele

Keines der formulierten Oberziele lässt sich durch vereinzelte Maßnahmen oder in der Zuständigkeit allein einer*s Akteur*in erreichen. Stattdessen bedarf es der engen und koordinierten Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteur*innen, Fachbereiche und Ressorts.

Die für den Zeitraum 2025 bis 2027 gesetzten Strategischen Ziele zeigen diese gemeinsamen Verantwortlichkeiten deutlich auf und werden im Folgenden näher erläutert.

2.2.1. Ausbildungsreife als Qualifikation für den Berufseinstieg herstellen (S1)

Nicht alle Schüler*innen 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-Strategie)
- 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, Fachbereich Soziales, Pflege und Senioren, Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge

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

2.2.2. 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 Berater*innen
- Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen auch für Erwachsene
- Ausbau der Bildungsberatung

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

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

2.2.3. Erwerbstätigkeit von Frauen fördern (S3)

Zur Linderung des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels im Landkreis Darmstadt-Dieburg ist es erforderlich, das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial zu heben und somit auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern.

Frauen übernehmen weiterhin das Gros der Care-Arbeit. Der Gender Care Gap betrug im Jahr 2024 44,3 Prozent, was bedeutet, dass Frauen im Schnitt pro Woche knapp neun Stunden mehr für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen als Männer⁷ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Dass Frauen auch weiterhin eine geringere Erwerbsquote⁸ als Männer aufweisen, ist auch auf eine Reihe von Fehlanreizen zurückzuführen, auf die der Landkreis jedoch keine Einflussmöglichkeiten besitzt, bspw. Besteuerung (u.a. Ehegattensplitting). Rentenversicherung und Familienversicherung in der Krankenkasse.

Bei der Förderung von Frauenerwerbstätigkeit gilt es, nicht nur die grundsätzliche Aufnahme einer Beschäftigung im Blick zu haben, sondern Frauen auch bei der Erhöhung ihrer Arbeitszeit zu unterstützen, beispielsweise durch Schaffung der hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Handlungsansätze:

- Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen, auch wenn sie nicht im SGB II- oder SGB III-Bezug stehen (inkl. individuellem Coaching)
- Ausbildungs- und Umschulungsangebote in Teilzeit
- Unterstützung beim Ausbau der Kindertagesbetreuung bis in die weiterführende Schule
- Schaffung von Strukturen, die trotz der schwierigen Situation in den Kinderbetreuungseinrichtungen eine kontinuierliche Teilnahme an Beratungs- und Qualifizierungsangeboten ermöglichen
- Frühzeitige Ansprache von Frauen in Bedarfsgemeinschaften
- Beratung von SGB II-Bedarfsgemeinschaften, mit dem Ziel, traditionelle Familien- und Rollenbilder aufzubrechen

Beteiligte Fachbereiche des Landkreises: Kreisagentur für Beschäftigung, Büro für Chancengleichheit, Jugendamt – Prävention und Bildung

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

2.2.4. 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

⁷ Das sogenannte „Gender Care Gap“ demonstriert den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für die Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushalt etc.) investieren.

⁸ Aktuell liegt die Erwerbsquote bei ca. 73,6 Prozent (Frauen) bzw. 80,8 Prozent (Männer), allerdings ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit Anfang der 1990er Jahre stetig gesunken (1991: 32 Stunden, 2022: 25 Stunden) (Quellen: Bundeszentrale für politische Bildung und www.destatis.de)



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.

Handlungsansätze:

- 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 Kreisagentur für Beschäftigung) und Verbesserung des Schnittstellenmanagements
- Sensibilisierung bei den Zugewanderten für die Notwendigkeit von (Nach-)Qualifizierung
- Berücksichtigung von Wohnverhältnissen und Überwindung von Mobilitätshindernissen
- Unterstützung beim 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 Migrant*innenselbstorganisationen

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

Externe Partner: Ehrenamtliche, Migrantenselbstorganisationen, Städte und Gemeinden

2.2.5. Aktivierung von regionalen Arbeitgebern ausbauen (S5)

Neben dem Arbeitgeberservice der Kreisagentur für Beschäftigung, der Jugendhilfe und des Fachbereichs Zuwanderung und Flüchtlinge, steht insbesondere 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 Synergieeffekten wird zukünftig der Austausch zwischen den Arbeitsmarktexpert*innen der Fachbereiche 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.

Handlungsansätze:

- 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, Fachbereich Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung, Fachbereich Prävention und Bildung, Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge



Externe Partner: Betriebe, Kommunale Gewerbevereine, Kammern und Unternehmerverbände

2.2.6. 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 insbesondere Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf aufgezeigt. Neben den positiven Entwicklungen sind aber auch negative zu beobachten: Digital Gender Gap und die Gefahr der Entgrenzung der Arbeit. Daher ist es notwendig, die Digitalisierung in Zukunft aktiv zu gestalten, um die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Digital Gender Gap umfasst vier Dimensionen: Zugang zur Digitalisierung, Nutzungsverhalten in der digitalen Welt, digitale Kompetenzen und Offenheit gegenüber Digitalisierung. In allen vier Dimensionen gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Daher gilt es, einerseits digitale Angebote zu schaffen und aufrechtzuerhalten 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)einsteigende („Stille Reserve“) benötigen passgenaue 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. Oftmals besitzen sie keine E-Mail-Adresse, da im Wesentlichen Messengerdienste genutzt werden. Hier besteht 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. Diesen zu berücksichtigen und gezielt Hürden abzubauen ist von großer Wichtigkeit, 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 zum Austausch über die Bedarfe unterschiedlicher Gruppen innerhalb des Landkreises
- Verankerung von Standards im Bereich Blended Learning bei Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsangeboten
- Aufrechterhaltung und weiterer Ausbau von hybriden und digitalen Weiterbildungsangeboten, insbesondere auch für Erziehende und pflegende Angehörige
- Ausbau diversitätsbewusster Ansätze bei den Weiterbildenden
- Spezielle Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen ansprechen zu können und um dem Digital Gender Gap zu begegnen
- 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, Fachbereich Zuwanderung und Flüchtlinge, VHS – Bildungsbüro

Externe Partner: Frauen-Bildungsvereine, Migrantenselbstorganisationen, Arbeitgeber*innen



2.2.7. Gesundheitskompetenz fördern (S7)

Im Vergleich zu Erwerbstätigen ist der Gesundheitszustand arbeitsloser Menschen signifikant schlechter. Dies hat verschiedene Ursachen: einerseits kann Krankheit zu Arbeitslosigkeit führen, andererseits leben arbeitslose Personen weniger gesundheitsbewusst als Berufstätige⁹. Insbesondere für alleinerziehende Mütter im Bürgergeld-Bezug besteht ein hohes Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund der erlebten Belastungen (finanzielle Sorgen, alleinige Verantwortung für ein/mehrere Kinder, wenig Zeit für sich selbst etc.).

Auch wenn Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt oftmals eine gute gesundheitliche Konstitution aufweisen, gilt das nicht in gleichem Maße für Geflüchtete: erlebte Traumata, das Leben in Gemeinschaftsunterkünften und unklare Zukunftsperspektiven können negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

Und nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie die psychische Gesundheit junger Menschen massiv belastet.

Handlungsansätze:

- Schaffung und Ausbau gesundheitsfördernder Angebote für Bürgergeldbezieher*innen
- Fachkräfte in den Fachbereichen der Kreisverwaltung im Erkennen von gesundheitlichen Handlungsbedarfen schulen
- Kooperationen mit Anbietern von Gesundheitskursen
- Die Beteiligung in relevanten Netzwerken und den Austausch mit Praktiker*innen fördern

Beteiligte Fachbereiche: Büro für Migration und Inklusion, Jugendamt, Kreisagentur für Beschäftigung, Fachbereich Soziales und Teilhabe, Büro für Chancengleichheit, Fachbereich Zuwanderung und Geflüchtete

Externe Partner: Schulen, (Ausbildungs-)betriebe, Ärzt*innen, Bildungsträger, Beratungsstellen, Krankenversicherer

2.3. Teilziele

Zum gemeinsamen Erreichen der strategischen Ziele bedarf es einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, die sich den folgenden Teilzielen (T1-T11; siehe Abbildung im Anhang) zuordnen lassen.

2.3.1. 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. Viele junge Menschen haben keine Vorstellung von der Vielfalt der vorhandenen Ausbildungsberufe und greifen deshalb auf bekannte Berufsbilder zurück. Insbesondere im Hinblick auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel bietet es sich an, gezielt auch Ausbildungsmöglichkeiten in „Mangelberufen“ vorzustellen und junge Menschen hier für eine Ausbildung zu gewinnen.

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

⁹ Robert-Koch-Institut: Gesundheitsbericht des Bundes – Heft 13: „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“, URL (abgerufen am 17.01.2025): https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/3162/28OCHPB2fJAAs_60.pdf?isAllowed=y&sequence=1



Migrant*innenselbstorganisationen 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 BSO¹⁰-Curricula und flächendeckenden Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt. Dabei liegt ein Schwerpunkt in der Stärkung des dualen Systems: junge Menschen sollen gezielt für eine Ausbildung, bspw. im Handwerk, gewonnen werden. 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).

Studienabbrecher*innen aus den umliegenden Hochschulen stellen eine weitere Zielgruppe in diesem Zusammenhang dar. Das Hochschulteam der Agentur für Arbeit in Darmstadt bietet Unterstützung für Studierende an, die ihr Studium aufgeben und sich neu orientieren möchten.

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

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

2.3.2. Alphabetisierung und Sprachförderung ermöglichen (T2)

Alphabetisierung und Sprachförderung sind zentrale Voraussetzungen für weitere Bildungsschritte und den Zugang zum Arbeitsmarkt.

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 Kreisagentur für Beschäftigung hält mit „Level Plus“ ein Angebot vor, in dem Sprachkenntnisse auf B2/C1-Level erworben werden können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Vorbereitung auf die DSH-Prüfung (Hochschulzugangsberechtigung).

Es braucht jedoch noch weitere Angebote, um zugewanderten Fach- und Arbeitskräften durch den Erwerb der deutschen Sprache den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen.

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

¹⁰ BSO = Berufs- und Studienorientierung



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, S3 und S4.

2.3.3. Qualifizierung und Nachqualifizierung ausbauen und innovative Ansätze entwickeln (T3)

Berufliche Qualifizierung und Nachqualifizierung werden im Hinblick auf Quer- 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 Migrant*innen 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 Profilings, 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 Arbeitgeber*innen in der Region wichtig. Gemeinsam können passgenaue Bausteine entwickelt werden, die die vorhandenen Qualifikationen und die Bedarfe berücksichtigen.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung des Teilziels stellen insbesondere die folgenden Angebote dar:

- Kooperation mit HEAG mobilo zur Ausbildung von Busfahrer*innen
- Aktives Bewerben von Ausbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Pflege und Erziehung
- Beratung zur Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung in Bereichen mit Fachkräftemangel und Weiterleitung von Interessierten an die Agentur für Arbeit
- „Sozialwirtschaft integriert“: Das Projekt, welches auch weiterhin in Kooperation mit der Stadt Darmstadt durchgeführt wird, richtet sich an Menschen, die Interesse an einer Ausbildung in den Bereichen Pflege oder Gesundheit haben. Neben beruflicher Orientierung geht es insbesondere um die Unterstützung bei der Ausbildungsaufnahme und die Begleitung während der Ausbildung

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 Pflegendе.

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

2.3.4. 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 und 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, 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 ihre Lebenssituation verbessern sich hierdurch. Darüber hinaus kann es eine wichtige Erfahrung darstellen, wenn sie sich für den Zusammenhalt untereinander engagieren und so ihren Sozialraum zu einem lebenswerten Ort entwickeln. Sozialraumorientierung verhilft Menschen dazu, ihr Recht auf selbstbestimmte Teilhabe einzulösen und ein Gefühl der Selbstwirksamkeit zu entwickeln.

Gerade in den Regionalprojekte zeigt es sich immer wieder, wie erfolgversprechend ein solcher Ansatz ist. Unter Einbeziehung der regionalen Akteure und der regionalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes schaffen die Projektleitungen ein Angebot, welches für alle Seiten einen Mehrwert hat. Bei den teilnehmenden Personen stehen neben der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Integration in den Arbeitsmarkt die soziale Stabilisierung und die gesellschaftliche Teilhabe im Vordergrund.

Im Laufe des Jahres 2025 soll die gesamte Kreisagentur für Beschäftigung auf eine sozial- und planungsräumliche Ausrichtung umgestellt werden. Dies inkludiert auch eine Abkehr von den bisherigen Spezialisierungen hin zu einer ganzheitlichen Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft (Ausnahme: Fachstelle Menschen mit Behinderung und Fachstelle Reha). Dies geschieht, um zukünftig näher an den betreuten Menschen zu sein und Schnittstellen, die immer auch Informationsverluste mit sich bringen, zu reduzieren.

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

Das Teilziel T4 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S2, S3, S4, S5 und S7.

2.3.5. Enge Kontakte zu lokalen Arbeitgeber*innen stärken (T5)

Insbesondere der bestehende und sich weiter verschärfende Fachkräftemangel wird gute Gelegenheiten bieten, Gespräche aufzunehmen und gemeinsame Kontakte zu regionalen Arbeitgeber*innen zu pflegen bzw. aufzubauen. 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 noch nicht erreicht werden konnten. 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 werden kann.

Möglichkeiten der Flexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen gemeinsam weiterentwickelt werden. So kann die Gewinnung neuer Arbeitskräfte durch die Neugestaltung von Arbeitsprozessen, bspw. durch technische Innovationen (v.a. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz), gelingen.

Arbeitgeber*innen sollen aktiv auf ihre Haltung angesprochen und dafür sensibilisiert werden, dass in Zeiten zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels neue und kreative Wege zur Personalgewinnung und –bindung beschritten werden müssen.

Um Arbeitgeber*innen und potentielle Arbeitskräfte zusammenzubringen, führt die Kreisagentur für Beschäftigung regelmäßig Messen mit unterschiedlichen Schwerpunkten durch (zum Beispiel Job- und Ausbildungsmessen, Jobmesse für Geflüchtete und eine Pflegebörse (Arbeitsstellen und



Ausbildungsplätze). Darüber hinaus finden im Rahmen der Regionalprojekte auch kleinere Jobmessen in den Kommunen statt.

Kontakte zu Arbeitgeber*innen werden gemeinsam weiterentwickelt. Hierbei werden Arbeitgeber*innen gezielt auf die Bandbreite möglicher Kooperationen, etwa im Hinblick auf Berufsorientierung und Nachqualifizierung, aber auch auf den unterstützten Quer- oder Wiedereinstieg aufmerksam gemacht und um Aktivität geworben.

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

2.3.6. Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen (T6)

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.

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.

Die Kreisverwaltung bietet bereits eine Reihe von Angeboten an, bspw.:

- Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen (z.B. Bewerbungs- und Interviewtraining)
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, MAG etc.
- Beratung zu Arbeitszeitmodellen, Teilzeitausbildungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.
- Familienangebote des Mehrgenerationenhauses in Groß-Zimmern
- Beratung zur KiTa-Suche beim Jugendamt
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Kreisagentur für Beschäftigung)

Der Wiedereinstieg in den Beruf nach familien- oder krankheitsbedingter Unterbrechung soll gezielt gefördert werden. Die Gruppe der Wiedereinsteiger*innen ist eine wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung.

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

2.3.7. Unterstützte Existenzsicherung aktiv im Blick behalten (T7)

Auch in Zukunft wird es Menschen geben, die langfristig zu ihrer Existenzsicherung auf Unterstützung angewiesen sein werden. Es handelt sich auch hier um eine sehr heterogene Personengruppe, da sehr unterschiedliche persönliche Lebenslagen zu einem Bedarf an Unterstützung führen können. Diese Menschen gilt es aktiv zu fördern. Hierin liegt eine weitere Chance, Fach- und Arbeitskräfte 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 einer Beschäftigung bzw. von integrationsvorbereitenden Angeboten. Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gilt es, diese Gruppe in den Blick zu nehmen und zu aktivieren.

Das Teilziel T7 dient damit insbesondere dem Strategischen Ziel S2, kann aber auch den Strategischen Zielen S3, S4 und S7 zugeordnet werden.

2.3.8. Digitale Kompetenzen erweitern (T8)

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt ist in den letzten Jahren deutlich vorangeschritten. Es handelt sich um einen massiven Transformationsprozess, der sich weiter fortsetzen wird. Dies stellt Beschäftigte vor neue Anforderungen. Gerade diejenigen, die länger nicht mehr am Arbeitsprozess teilgenommen haben (bspw. aufgrund von Elternzeit), drohen den Anschluss an die neuen Erfordernisse zu verlieren.

Deshalb ist es wichtig, passgenaue und ausdifferenzierte Angebote zum Aufbau von digitalen Kompetenzen zu entwickeln, die die verschiedenen Zielgruppen erreichen.

Die Aufrechterhaltung und der weitere Ausbau von hybriden oder mobilen Weiterbildungsangeboten – insbesondere auch für Erziehende und Pflegende – muss sichergestellt werden. Dazu zählen auch die Entwicklung und Verankerung von Standards im Bereich des „Blended Learnings“ bei Weiterbildungs- und (Nach)qualifizierungsangeboten. Diese müssen diversitätsbewusst gestaltet werden.

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

2.3.9. Digital Gender 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 der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser genutzt werden. Eine Neugestaltung von Arbeitsprozessen durch technische Innovationen könnte für die Gewinnung neuer Arbeitskräfte genutzt werden.

Die Vermittlung von EDV-Kompetenzen zur Förderung des hybriden Arbeitens ist insbesondere für Frauen eine Chance. Das Aufzeigen von Anwendungsmöglichkeiten und Vorteilen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen durch hybrides Arbeiten sollte aktiv betrieben werden.

Das Teilziel T9 dient insbesondere der Umsetzung der Strategischen Ziele S2, S3 und S6.

2.3.10. Diversitätsbewusste digitale Angebote schaffen (T10)

Seit der Corona-Pandemie gehören digitale Möglichkeiten des Arbeitens und des Austauschs in vielen Bereichen inzwischen zum Alltag. Dies bringt jedoch auch neue Herausforderungen mit sich. Es ist wichtig, auf die jeweilige Zielgruppe angepasste Angebote zu schaffen und weiter auszubauen, um Menschen, die bisher keinen oder nur wenig Zugang zur digitalen Welt hatten, den Weg in diese zu ebnen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Zielgruppen über unterschiedliche Grundkompetenzen verfügen und deshalb beim Erlernen von digitalen Kompetenzen unterschiedliche Unterstützung bzw. Formate benötigen.



Ein wichtiger Aspekt, der gerade im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice mitzudenken ist, ist die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Auch für den Umgang mit dieser Herausforderung braucht es entsprechende Angebote.

Zielgruppengerechte Angebote zur Entwicklung digitaler Kompetenzen müssen neu geschaffen bzw. weiterentwickelt werden.

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

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

2.3.11. Gesundheit stärken (T11)

Der Gesundheitszustand (langzeit-)arbeitsloser Menschen ist vielfach deutlich schlechter als der von Beschäftigten und verschlechtert sich bei anhaltender Arbeitslosigkeit stetig weiter. Langzeitarbeitslosigkeit macht krank.

30 Prozent der Erwerbslosen haben 2022 ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht eingeschätzt¹¹. Allerdings weisen sie auch ein schlechteres Gesundheitsverhalten auf (zum Beispiel im Hinblick auf Tabakkonsum oder Adipositas).

Durch die Corona-Pandemie haben die psychischen Belastungen nochmals stark zugenommen.

Eine aktive Gesundheitsförderung, verbunden mit dem Ziel, die Vermittelbarkeit potentiell integrierbarer Personen wiederherzustellen, ist somit zu einer wichtigen Aufgabe des Jobcenters geworden.

Die Kreisagentur für Beschäftigung hat aus dieser Erkenntnis heraus in den letzten Jahren zahlreiche Gesundheitsangebote in ihr Angebotsportfolio aufgenommen, darunter Psychosoziales Coaching (in Kooperation mit dem Zentrum für seelische Gesundheit der Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg), das Bundesprogramm Rehapro, die mehrsprachige Gesundheitsberatung und „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ (in Kooperation mit den gesetzlichen Krankenkassen).

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

Das Teilziel T11 dient damit insbesondere den Strategischen Zielen S3 und S7.

¹¹ Holleederer, A. (2024). Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung bei Erwerbslosen. 03/2024. bag arbeit e.V. (Hrsg.). forum arbeit, S. 6–10.
Zugriff vom 20.12.2024 unter www.bagarbeit.de/einzelnr-beitrag/arbeitsmarktintegrative-gesundheitsfoerderung-bei-erwerbslosen



3. Quellen

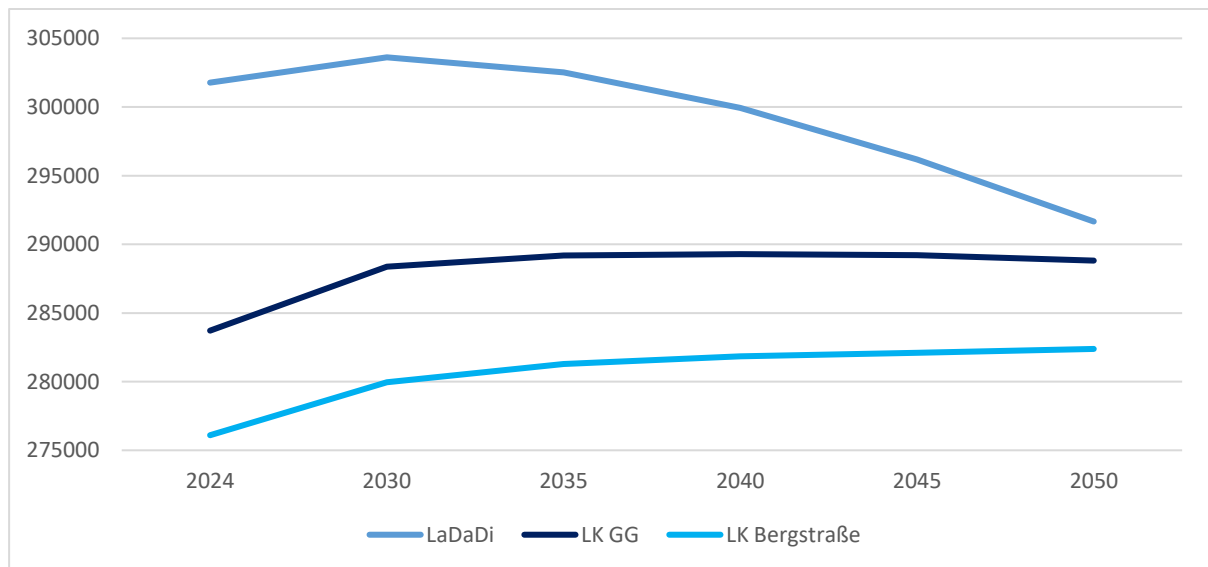
- Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit
- BAG Arbeit: Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung bei Erwerbslosen
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024
- Bundeszentrale für politische Bildung: kurz&knapp - Soziale Situation in Deutschland: Erwerbstätigkeit
- Hessischer Mittelstandsbericht
- Hessisches Statistisches Landesamt: Statistische Berichte, <https://statistik.hessen.de/>
- IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023
- IHK Steckbrief Landkreis Darmstadt-Dieburg
- Immowelt: Preisstatistiken Landkreis Darmstadt-Dieburg
- IWAK - Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen von 2023 bis 2030, Regionaldossier Landkreis Darmstadt-Dieburg
- IWAK - Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Hessische Regionaldatenreports
- KfW-Gründungsmonitor 2024
- Landkreis Darmstadt-Dieburg: Darmstadt-Dieburg im Überblick
- Landkreis Darmstadt-Dieburg: Darmstadt-Dieburg Statistik konkret - Band 5: Menschen aus Einwandererfamilien
- Landkreis Darmstadt-Dieburg: Darmstadt-Dieburg Statistik konkret - Band 7: Räumliche Verflechtungen
- Landkreis Darmstadt-Dieburg: Kindertagesbetreuung – Versorgung und Prognose, Kita-Jahr 2023/24, Darmstadt-Dieburg im Überblick, <https://www.ladadi.de/landkreis-verwaltung/der-kreis/kreisstatistik.html>
- Landkreis Darmstadt-Dieburg: Leitfaden des Kommunalen Jobcenters des Landkreises Darmstadt-Dieburg für die dezentrale Zielplanung 2025
- Prognos AG - Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung: Wohnraumbedarf in Deutschland und den regionalen Wohnungsmärkten, Endbericht 2017
- Robert-Koch-Institut: Gesundheitsbericht des Bundes – Heft 13: „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“
- Statistisches Bundesamt Destatis
- Zensus-Datenbank: <https://ergebnisse.zensus2022.de/datenbank/online>



4. Anhang

4.1. Strukturdaten zur Bevölkerungsentwicklung

Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung 2024 bis 2050 im Vergleich

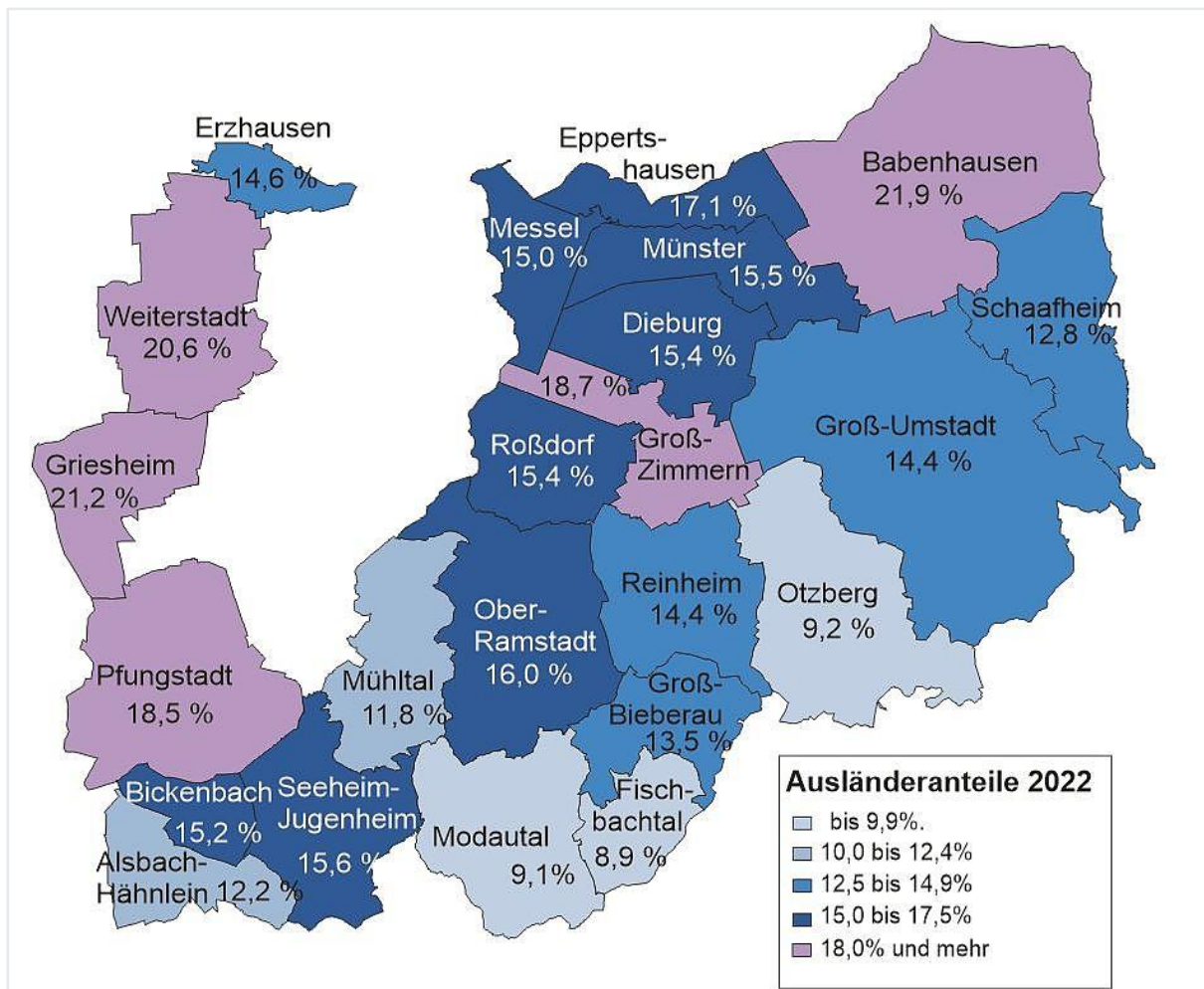


Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt



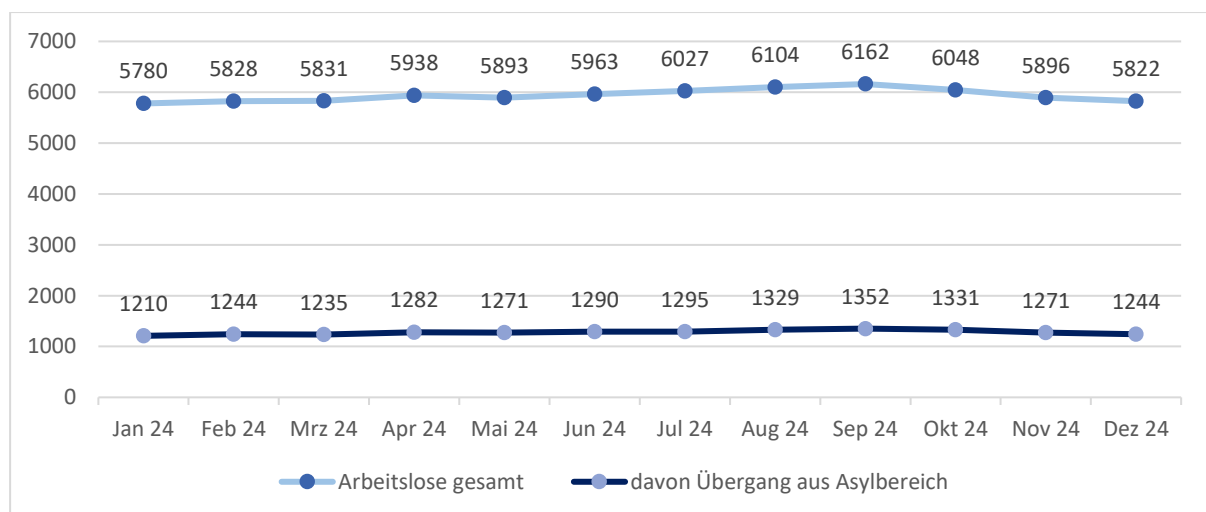
4.2. Strukturdaten Migration

Ausländeranteile im Landkreis Darmstadt-Dieburg 2022



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

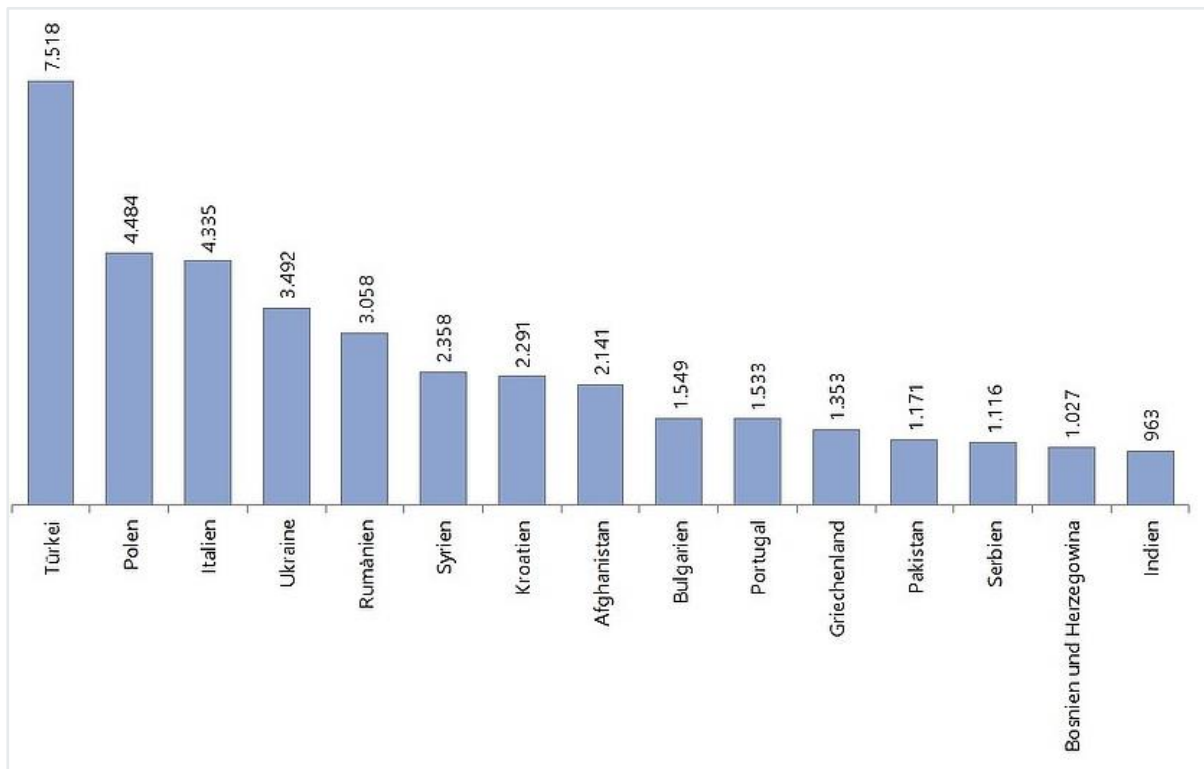
Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) ins SGB II (T-0)



Quelle: Bericht der Jobcenterleitung



Häufigste Nationalitäten 2022

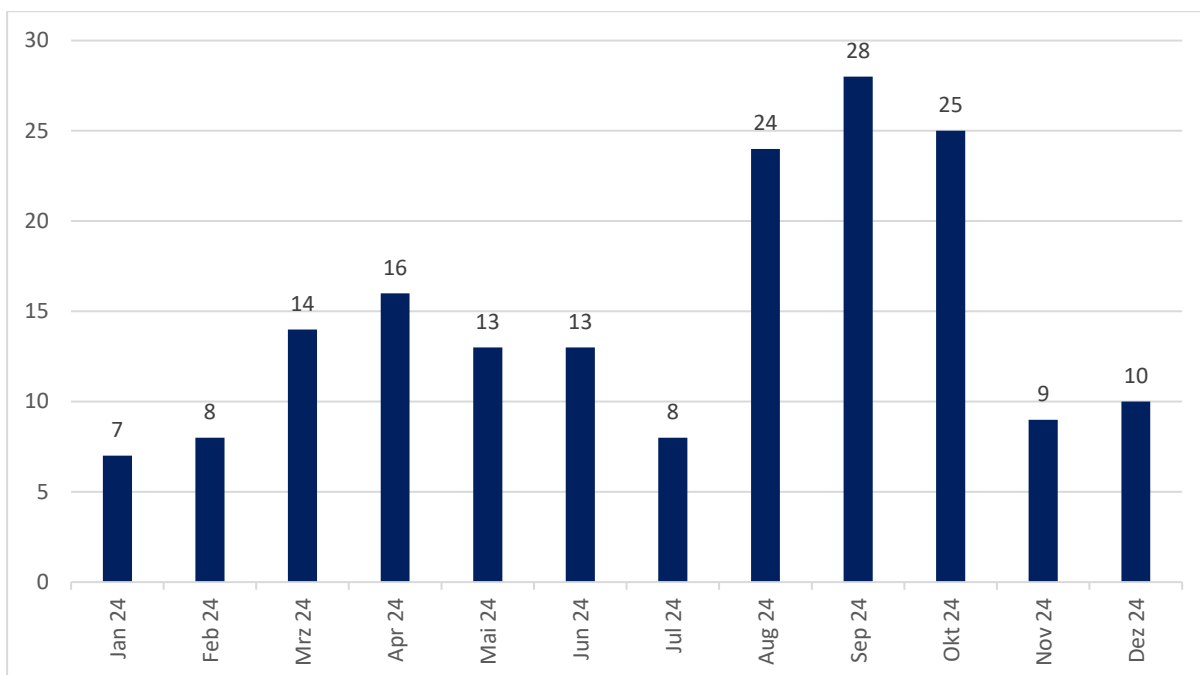


Quelle: ekom21



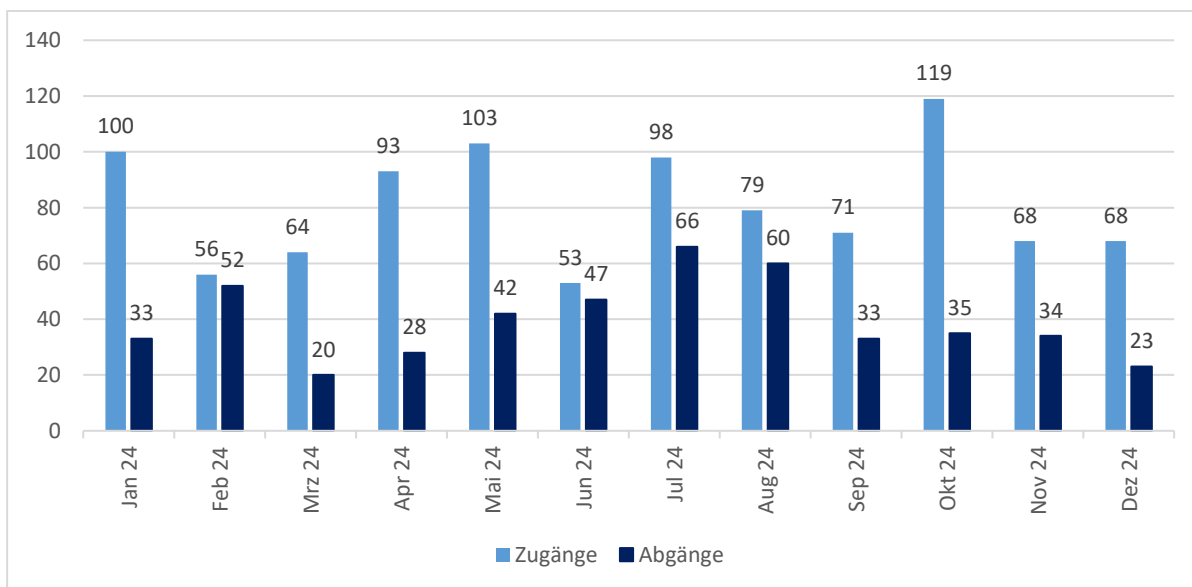
4.3. Strukturdaten Geflüchtete aus der Ukraine

Integrationen von Ukrainerinnen und Ukrainern



Quelle: Bericht der Jobcenterleitung

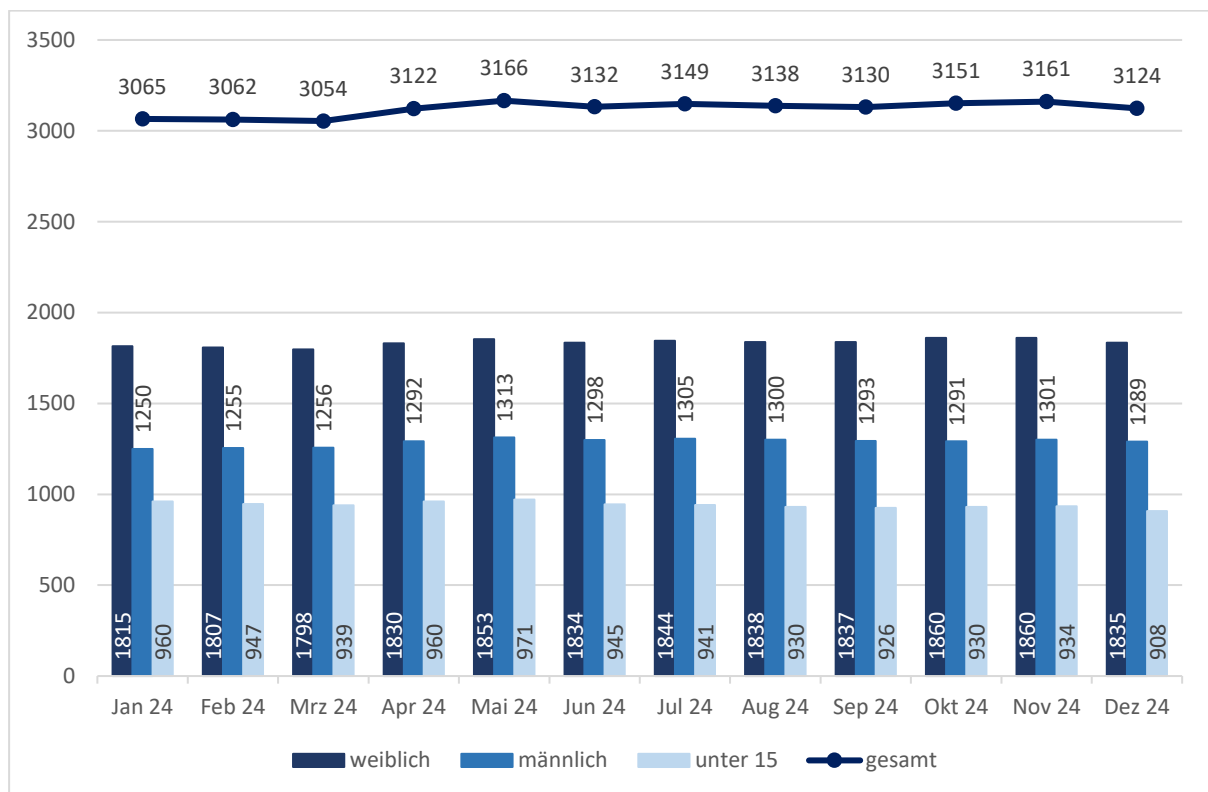
Zu- und Abgänge von Ukrainerinnen und Ukrainern



Quelle: Bericht der Jobcenterleitung



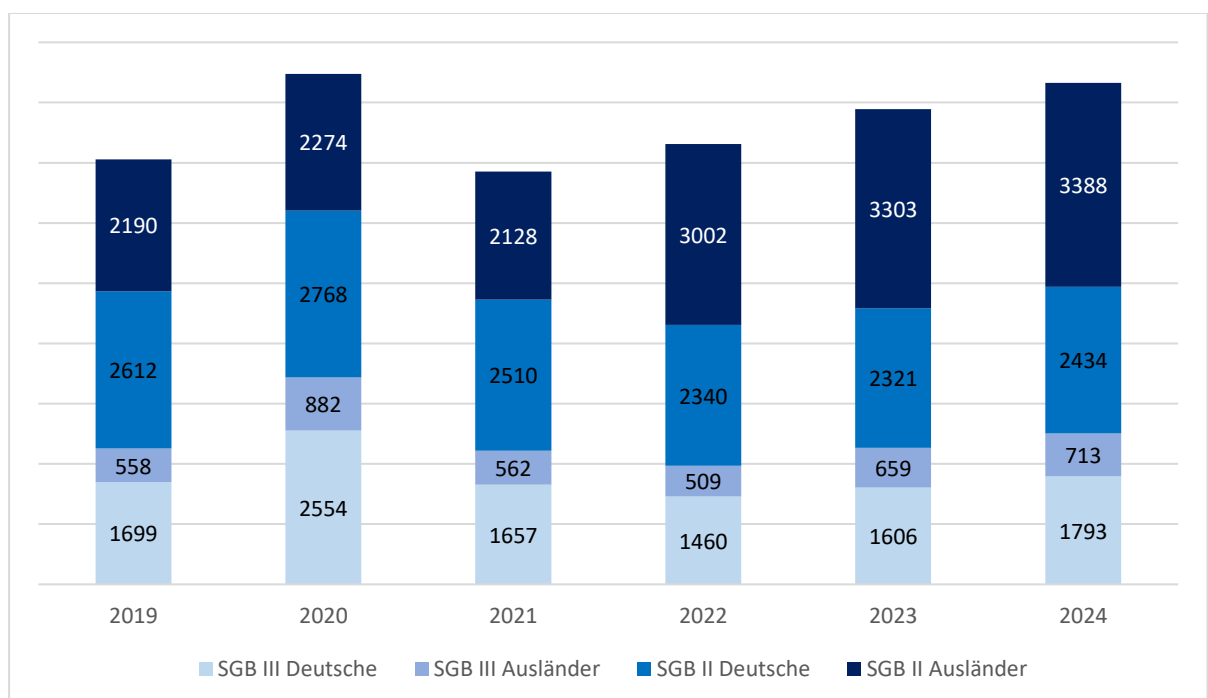
Aufteilung Personen aus der Ukraine



Quelle: Bericht der Jobcenterleitung

4.4. Strukturdaten Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Arbeitslosenzahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg nach Nationalität und Rechtskreisen



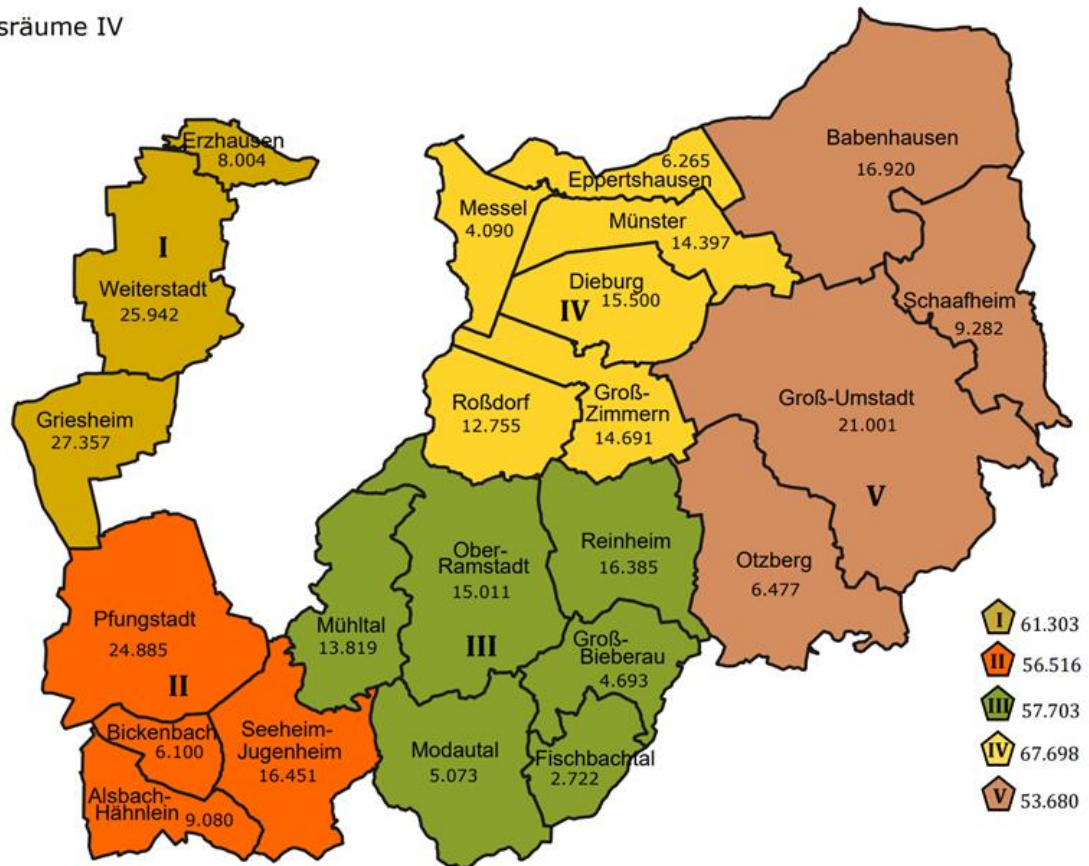
Quelle: Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport zum 31.12. des jeweiligen Jahres



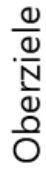
4.5. Planungsräume

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg, aufgeteilt nach Planungsräumen

Planungsräume IV



Quelle: Eigene Darstellung



Teilziele	Strategische Ziele
<ul style="list-style-type: none"> 1. Die Produktion zu 100% zu planen 2. Die Produktion zu 100% zu steuern 3. Die Produktion zu 100% zu kontrollieren 4. Die Produktion zu 100% zu optimieren 5. Die Produktion zu 100% zu verbessern 6. Die Produktion zu 100% zu modernisieren 7. Die Produktion zu 100% zu automatisieren 8. Die Produktion zu 100% zu digitalisieren 9. Die Produktion zu 100% zu vernetzen 10. Die Produktion zu 100% zu integrieren 11. Die Produktion zu 100% zu kollaborieren 12. Die Produktion zu 100% zu innovieren 13. Die Produktion zu 100% zu transformieren 14. Die Produktion zu 100% zu revolutionieren 15. Die Produktion zu 100% zu disruptieren 16. Die Produktion zu 100% zu zerstören 17. Die Produktion zu 100% zu erschaffen 18. Die Produktion zu 100% zu regenerieren 19. Die Produktion zu 100% zu erneuern 20. Die Produktion zu 100% zu erneuern 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Die Produktion zu 100% zu planen 2. Die Produktion zu 100% zu steuern 3. Die Produktion zu 100% zu kontrollieren 4. Die Produktion zu 100% zu optimieren 5. Die Produktion zu 100% zu verbessern 6. Die Produktion zu 100% zu modernisieren 7. Die Produktion zu 100% zu automatisieren 8. Die Produktion zu 100% zu digitalisieren 9. Die Produktion zu 100% zu vernetzen 10. Die Produktion zu 100% zu integrieren 11. Die Produktion zu 100% zu kollaborieren 12. Die Produktion zu 100% zu innovieren 13. Die Produktion zu 100% zu transformieren 14. Die Produktion zu 100% zu revolutionieren 15. Die Produktion zu 100% zu disruptieren 16. Die Produktion zu 100% zu zerstören 17. Die Produktion zu 100% zu erschaffen 18. Die Produktion zu 100% zu regenerieren 19. Die Produktion zu 100% zu erneuern 20. Die Produktion zu 100% zu erneuern

