



main-taunus-kreis



Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis

**Wenn sicher ist, dass nichts sicher ist,
gilt es, das Unmögliche und das Andere mitzudenken.**

Impressum

Main-Taunus-Kreis

Der Kreisausschuss

Am Kreishaus 1 – 5

65719 Hofheim am Taunus

Autor und Redaktion

Wolfgang Brendel

Dezernat III - Kommunales Jobcenter

Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit

Gültigkeit bis Frühjahr 2028 – Stand 29.04.2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Das Programm: Worum es geht und wie man es erreichen will	4
2 Die Ausgangslage – immer Herausforderung und Chance zugleich	7
2.1 Analyse für die Metropolregion FrankfurtRheinMain.....	8
2.2 Wichtige Trends und zentrale Aussagen für den Main-Taunus-Kreis	9
2.3 Fachkräftemangel trotz Rekordbeschäftigung und Rezession – eine aktuelle Analyse des IAB.....	14
2.4 Analyse des IWAK zum demografischem Wandel und Fachkräftemangel im Main-Taunus-Kreis	14
2.5 Bericht aus den Fachbereichen – Das Kommunale Jobcenter.....	15
3 Fachbeiträge aus dem kommunalen Netzwerk	17
3.1 Die Kommune als Garant regionaler bürgernaher Dienstleistungen.....	17
3.2 Vielfalt und Talentförderung für alle.....	20
3.3 Ein Jahr Bürgergeld in der Praxis.....	22
3.4 Zum Stand der Berufsorientierung im Main-Taunus-Kreis.....	28
3.5 Fachkräfteeinwanderung im Main-Taunus-Kreis.....	29
3.6 Fachkräftesicherung und Chancengleichheit aus der Perspektive der regionalen Diakonie Main-Taunus	30
3.7 Veränderung und Innovation in der Verwaltung – Digitalisierung als Chance.....	32
4 Vielfalt der Akteure und strategischen Ansätze zur Fachkräftesicherung	34
4.1 Die EU und Fachkräftesicherung.....	34
4.2 Fokusthemen der Fachkräftesicherung der Bundesregierung	35
4.3 Die „Hessische Fachkräfteinitiative – Zukunftsgerecht und regional“.....	36
4.4 Beispielhafte Lösungsansätze weiterer Arbeitsmarktakteure.....	37
5 Strategiekonzept im Main-Taunus-Kreis	39
5.1 Neue Struktur: Von Mission zu gelingender Praxis.....	39
5.2 Regionale Strategie mit heterogenen Akteuren – Vielfalt und Kooperation	40
5.3 Strategieentwicklung innovativ, gemeinsam und rechtskreisübergreifend als Prozess gestalten.....	40
5.4 Instrumentenkoffer für die Strategieentwicklung weiter ausbauen	40
6 Aktivitäten seit der Fortschreibung der Strategie in 2021	42
6.1 Aktivitäten der Steuerungsgruppe.....	42
6.2 Fachtage	44
6.3 Die Zukunftswerkstatt im Main-Taunus-Kreis	45
6.4 Liste der Aktivitäten	46
Literaturverzeichnis	47

1 Das Programm: Worum es geht und wie man es erreichen will

Das vorliegende Dokument stellt eine Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Main-Taunus-Kreises (MTK) bis ins Frühjahr 2028 dar. Die aktuelle Strategie baut auf der Aktualisierung von 2021 auf und ist Ergebnis der Arbeit der 2020 etablierten Steuerungsgruppe, der beteiligten Ämter sowie der vielfältigen regionalen Aktivitäten und Entwicklungen seitdem. Die in 2021 neu formulierte „Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis“ wurde im Sommer 2021 im Koalitionsvertrag aufgenommen und als Ziel wurde formuliert, man wolle diese

„zur ganzheitlichen Fachkräftestrategie für den gesamten Kreis ausbauen. Das heißt, dass wir neben den direkten Faktoren, die die Konkurrenzfähigkeit der hiesigen Arbeitsplätze beeinflussen, auch Aspekte wie die Schaffung von arbeitsplatznahe Wohnraum und die Kooperation mit Unternehmen sowie Bildungsträgern in den Fokus nehmen. Darüber hinaus wollen wir den Main-Taunus-Kreis über seine starke Positionierung als Wirtschaftsstandort auch als „Knowhow-Standort“ stärken. Hierfür sollen die Möglichkeiten von Hochschul-Kooperationen und Ansiedlungen von weiteren Bildungsträgern ins Auge gefasst werden. Die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben wird verstärkt, um Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel entgegenzuwirken und jungen Menschen den erfolgreichen Übergang ins Arbeitsleben zu erleichtern“ (Koalition im Landkreis des MTK 2021).

Das Kommunale Jobcenter (KJC) übernimmt durch die besondere Aufgabe, die Grundsicherung für Arbeitssuchende zu gewährleisten, eine Rolle als Initiator, Koordinator und Promotor. Dabei wird agiles Vorgehen angestrebt. Das meint insbesondere den Vierklang von Flexibilität, Schnelligkeit, Kundenorientierung und Mitarbeiterpotenziale. Es werden weiterhin agile Methoden erprobt und genutzt. Dem politischen Auftrag und der komplexen fachlichen Herausforderung mit dem besonderen Fokus „Netzwerken und Kooperation stärken“ wird man auch durch die gebündelte Funktion „Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit“, die seit Mai 2023 etabliert wurde, mehr gerecht. Zudem wurden viele weitere organisatorische und methodische Veränderungen in Aufbau und Umsetzung eingeleitet, um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu stärken. Aktivitäten wie Messen oder Informationstage werden regelmäßig organisiert und zunehmend für alle Bürger angeboten. Fachtagungen und Zukunftswerkstatt dienen den Mitarbeitenden zur Wissens- und Kompetenzentwicklung sowie dem Austausch mit Kollegen und Externen.

Arbeits- und Fachkräftesicherung bedeutet auch immer das soziale Sicherungssystem in Gänze zu stärken. Herbert Brücker konstatierte bei den Nürnberger Gesprächen im September 2022 jedoch, dass das Erwerbspersonenpotential bis 2060 um 40 Prozent zurückgehen werde, inländische Potenziale nur fünf Prozent decken könnten und selbst bei hohen Einwanderungszahlen noch ca. 20 Prozent fehlten. Als zentrale Hebel wurden inländische Potentiale heben, Zuwanderung und strukturelle Veränderungen genannt (IAB Nürnberger Gespräche 2022).

Im Detail bedeutet das z.B.:

Kleiner Hebel: Inländische Potentiale heben durch

- Diversität und Inklusion: Von Vielfalt zu Talentförderung
- Frauenerwerbstätigkeit besonders in Vollzeit erhöhen
- Junge und ältere Menschen in Erwerbstätigkeit bringen/halten
- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Qualifizierung von Menschen mit und ohne Abschlüsse
- Gesundheitsfürsorge
- Mitarbeiterbindung

Großer Hebel: Migration gestalten durch

- Fachkräfteeinwanderungssteuerung
- Reform der Arbeitsförderung nach SGB III und SGB II
- Chancenaufenthaltsrecht
- Einbürgerungspolitik
- Adaption fremder Bildungs- und Berufszugänge und Systeme

Strukturelle Veränderungen sind erforderlich

- Umdenken: Personalgewinnung, Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt...
- Digitalisierung: z.B. Automatisierung, KI und hybrides Arbeiten
- New Work, Work-Life-Balance/Familie und Beruf
- Flexibilisierung und Individualisierung von Bildung und Integration: Lebenslanges Lernen und tätig sein
- Reform des Systems der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Erfahrungen, Teilqualifikationen und Teilzeitausbildung
- Modernisierung des Staates und seiner Institutionen, wie der Verwaltung

Neben der thematischen Fokussierung auf Ausbildung und Arbeit bleibt es ein zentrales Ziel, die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ganz im Sinn der „Hessischen Arbeitsmarktförderung“ und des „Zukunftspapiers der hessischen Kommunalen Jobcenter“ zu stärken und zu verbessern. Die Aufgabe ist es, gemeinsam gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen, sozialen Zusammenhalt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und sozialer Ungleichheit entgegen zu wirken. Dafür gilt es, komplexe Systeme wie soziale Sicherung, Gesundheit, Bildung, öffentliche Finanzen, Aufenthalt und Zuwanderung sowie Ökonomie und Arbeitsmarkt im Kontext von Mobilität und Wohnungsbau nachhaltig zu verbinden.



Die Vorgehensweise wurde seit 2021 trotz der COVID-Pandemie bis Frühjahr 2023 und der zusätzlichen Herausforderung durch die Flüchtlinge aus der Ukraine und anderen Ländern situativ flexibel verändert. Weiterhin gilt es, aktuelle Trends und Methoden zu identifizieren sowie fachliche Einschätzungen aus den Ämtern und von externen Kooperationspartnern zu erheben. Im Rahmen eines ganztägigen Workshops wurde 2023 die Steuerungsgruppe erweitert, es wurden Ergebnisse präsentiert und das weitere Vorgehen für 2024 wurde vorgeschlagen. Man hat sich gezielt gemeinsam auf die Zukunftswerkstatt im Herbst vorbereitet, und die Koordinationsrolle des Jobcenters wurde bestätigt.

Die Einbeziehung weiterer regionaler Akteure und Netzwerke wie „OloV“ (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf) zielt auf die besonderen Stärken von Kommunen gegenüber zentralen Einheiten in Politik und Verwaltung. Das vorliegende Papier ist ein Ergebnis sowie Impuls für den weiteren Diskurs und repräsentiert zugleich den Dialog aller Beteiligten und somit die Weiterentwicklung der Strategie im Main-Taunus-Kreis. Im Fokus der Strategieentwicklung stehen die besondere Ausgangssituation einerseits und andererseits die Mission und Vision mit den Bürgerinnen und Bürgern im Zentrum.

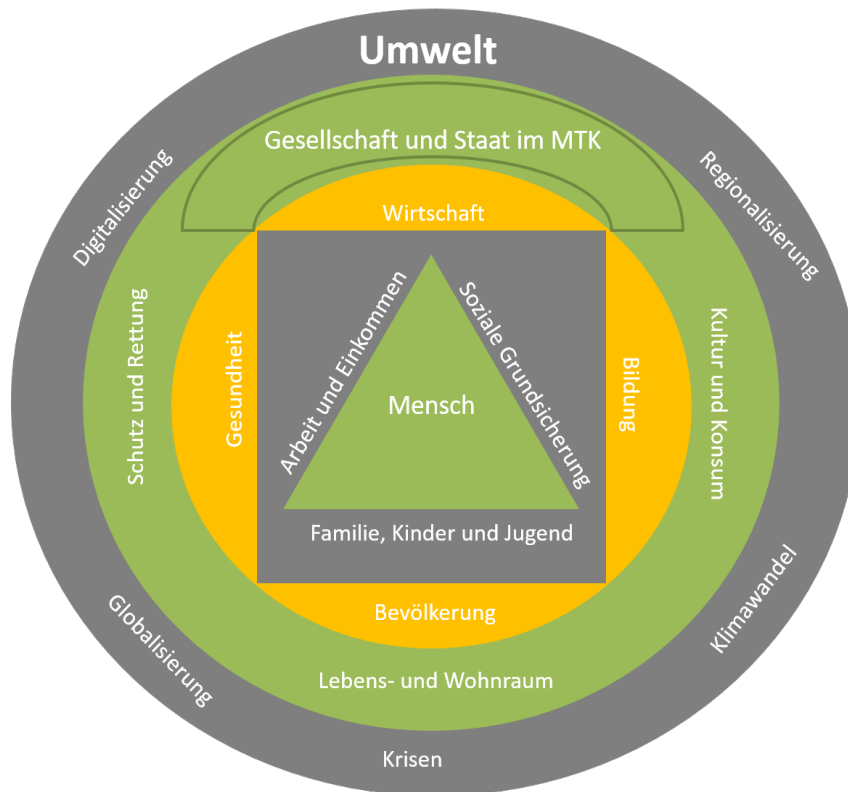
Ein kurzer Überblick der aktuellen Situation in der Metropolregion FrankfurtRheinMain ergänzt die Analyse der besonderen Situation im Main-Taunus-Kreis entlang der Themen Wirtschaft und Wohlstand sowie Bevölkerung. Die Analyse von 2021 wurde in der Struktur beibehalten, verkürzt und sinnhaft aktualisiert. Neben den 2021 in dem Strategiepapier bereits angesprochenen zentralen Herausforderungen: demografischer Wandel, Aufnahme von Geflüchteten und dem Fachkräftemangel, betrifft dies Schlüsselbereiche wie Gesundheit und Qualifizierung sowie die Trends digitale- und ökologische Transformation und deren Bedeutung für die Menschen im Main-Taunus-Kreis. Es folgen Fachbeiträge aus dem Netzwerk zu spezifischen Themen im regionalen Kontext und ein kurzer Überblick über die Vielfalt aktueller strategischer Ansätze zur Fachkräftesicherung.

Im fünften Kapitel wird eine neue Struktur der Strategie für den Main-Taunus-Kreis beschrieben, und für die großen relevanten Themenbereiche „Bildung“ und „Arbeit“ wurden Schlüsselfaktoren identifiziert und als neue Handlungsfelder beschrieben. Eine zentrale Frage ist: Was bedeutet Ausbildung- und Arbeitsmarktstrategie in einer Region mit vielen heterogenen Akteuren und wie entsteht sie in diesem Kontext? Hierzu werden die konzeptionellen Ansätze skizziert und die Instrumente beschrieben.

Am Ende steht die gelingende Praxis mit der Steuerungsgruppe und den diversen Aktivitäten im Zentrum. Die Liste der Aktivitäten zeigt die Vielfalt im Main-Taunus-Kreis. Weiterhin soll hier in Zukunft über Best Practice und neue Ideen berichtet werden. Mittelfristig sollte ein System vorliegen, das ein gemeinsames Monitoring, Controlling und Bewertung ermöglicht.

Die COVID-Pandemie ist zwar beendet, die aktuelle Normalität von unterschiedlichsten Krisen beschleunigt aber weiter die Transformationsprozesse in einer als unbeständig, unsicher, komplex und ambivalent (VUKA) beschriebenen Umwelt.

2 Die Ausgangslage – immer Herausforderung und Chance zugleich

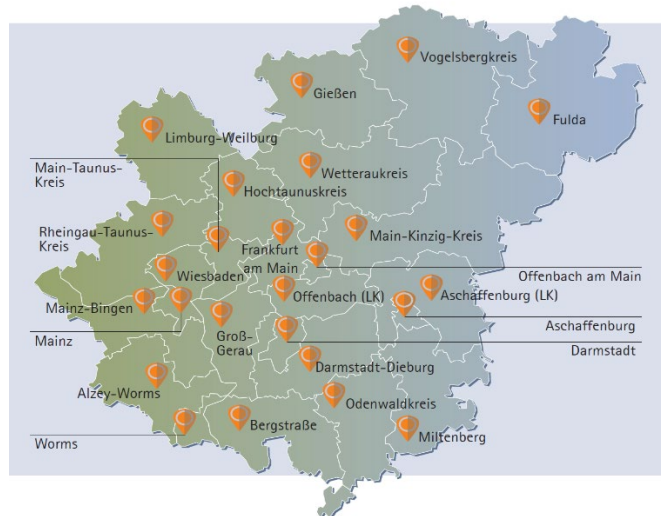


Das Phänomen „Krise“ ist weiterhin in unterschiedlichen Facetten dominant. Pandemie, demografischer Wandel, Digitalisierung und Klimawandel haben starke Impulse gesetzt und bis in die Städte und Kreise Unsicherheiten verstärkt. Der Präsident der IHK Frankfurt am Main, Ulrich Caspar, fasste es so zusammen: *„Allgemein, nicht nur im Main-Taunus-Kreis, nennen unsere Unternehmen in unseren Umfragen derzeit historisch viele Risiken zur gleichen Zeit. In der Vergangenheit standen meist ein bis zwei Risiken im Fokus, jetzt sind es vier bis fünf“* (IHK Frankfurt am Main: IHK-Bereisung des Main-Taunus-Kreises 2023). Der Krieg in der Ukraine, die folgende Flüchtlingswanderung, Infrastruktur- und Modernisierungsaufgaben resultieren zudem in sehr angespannten Haushaltslagen.

Seit Frühjahr 2021 haben sich jedoch keine großen Verschiebungen hinsichtlich der Themen, Trends und Herausforderungen bezüglich „Arbeit und Bildung“ ergeben. Das ermöglicht die Kontinuität in der Betrachtung. Im Fokus: Wie sind die wirtschaftliche Lage und die Beschäftigungssituation und welche Faktoren entscheiden über gelingende Fachkräftesicherung und Chancengleichheit und damit auch über die Leistungsfähigkeit der Region mit ihren Bürgern und Bürgerinnen?

2.1 Analyse für die Metropolregion FrankfurtRheinMain

FRANKFURTRHEINMAIN



(Initiative PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain: FrankfurtRheinMain in Zahlen 2023)

Laut der Initiative „PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain“ der Wirtschaftskammern der Metropolregion wirke die Wirtschaft auch in der Metropolregion „gehemmt“. Für alle Branchen – mit Ausnahme der Dienstleistungsbranche – werden negative Entwicklungen prognostiziert (Initiative PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain: Beschäftigungs- und Konjunkturprognose FrankfurtRheinMain 2023). Man befinde sich in einer Rezessionsphase und erwarte für 2024 eine leichte Erholung (Wachstum von 0,4 %). Auch bei der Beschäftigungsentwicklung werde es geringe Zuwächse geben, trotz eines Fachkräftemangels der schon für 2024 „das größte Geschäftsrisiko“ (Ebd.) darstellen werde und sich verstetige. Als weitere erhebliche Risikofaktoren werden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Inlandsnachfrage genannt (Ebd.). Eine positive Beschäftigungsentwicklung werde nur im Dienstleistungsbereich erwartet. Zuletzt sei das Wachstum in der Informations- und Kommunikationsbranche am höchsten gewesen. Das größte Fachkräftersisiko wird aufgrund der guten Lage im Kreditgewerbe prognostiziert.

	HOCHRECHNUNG 2023			PROGNOSE 2024		
	Entwicklung absolut	Veränderungsrate in Prozent	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte Ende 2023	Entwicklung absolut	Veränderungsrate in Prozent	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte Ende 2024
Gesamtwirtschaft*	+ 7.426	+ 0,3	2.552.661	+ 12.763	+ 0,5	2.565.424
darunter						
Industrie	- 6.655	- 1,7	394.959	- 6.319	- 1,6	388.640
Baugewerbe	- 2.993	- 2,2	133.045	- 1.597	- 1,2	131.449
Handel	- 3.262	- 1,0	336.656	- 1.352	- 0,4	335.305
Dienstleistungen	+ 18.685	+ 1,1	1.676.263	+ 20.115	+ 1,2	1.696.378

(Initiative PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain: Beschäftigungs- und Konjunkturprognose FrankfurtRheinMain 2023)

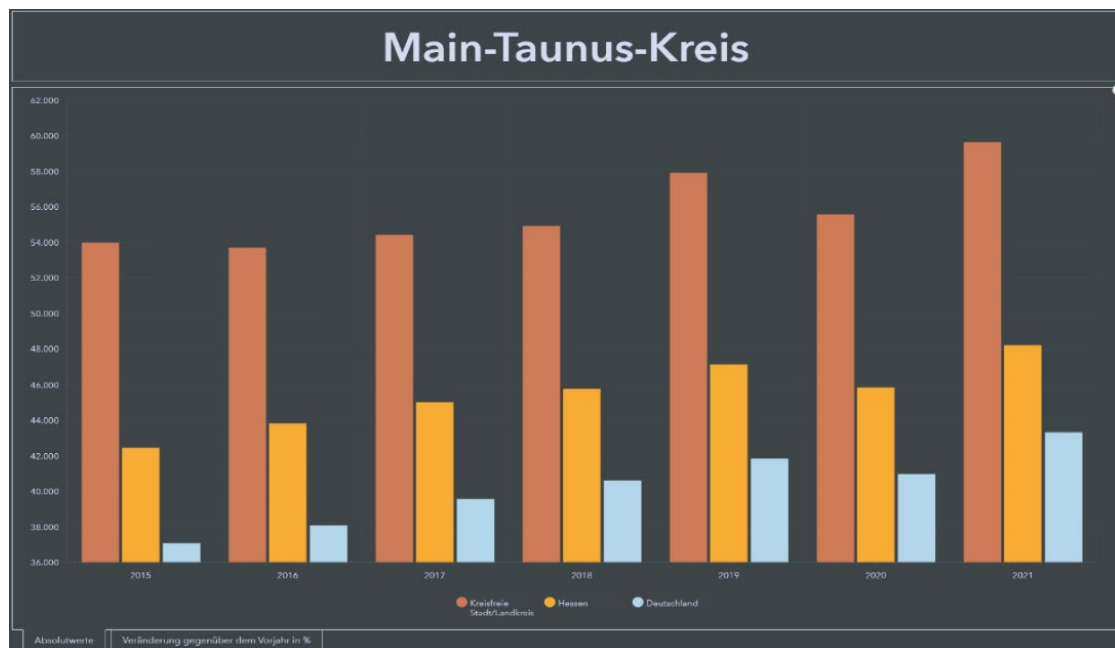
Besonders auffällig für die IHK Frankfurt sei „die Dominanz des Haltens von Fachkräften“ und dass bei kleinen Unternehmen deutlich mehr „keinen Personalbedarf als offene Stellen“ haben (IHK Frankfurt Fachkräftereport 2023/2024).

Im Dienstleistungsbereich überwiege die Nachfrage nach Fachkräften mit Hochschulabschluss. Mit steigender Unternehmensgröße steige auch die Nachfrage nach ausländischen Fachkräften, und hier dominiere auch die Nachfrage nach Menschen mit Fach-/Hochschulabschluss. Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Fachkräfteeinwanderung werden vor allem bei der „Vereinfachung/Beschleunigung der Verwaltungsverfahren“ und „der Verbesserung der Sprachkenntnisse“ (Ebd.) identifiziert. Bei den Folgen des Fachkräftemangels werden in Rangfolge vor allem „Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft“, „steigende Arbeitskosten“ und Einschränkung des Angebots/Verlust von Aufträgen genannt (Ebd.).

2.2 Wichtige Trends und zentrale Aussagen für den Main-Taunus-Kreis

In diesem Kapitel wird die Analyse aus der Fortschreibung von 2021 zusammengefasst, sofern sie weiterhin für gültig gehalten wird und falls notwendig korrigiert oder sinnhaft ergänzt:

- Der Main-Taunus-Kreis ist einer der wirtschaftsstärksten Landkreise in Deutschland. Zudem ist er Teil der prosperierenden Rhein-Main-Region. Sowohl die ökonomische Situation als auch die Beschäftigungssituation im Main-Taunus-Kreis sind vergleichsweise positiv. Auch die Wertschöpfung und die Gehälter sind überdurchschnittlich hoch.



(Hessisches Statistisches Landesamt, Bruttoinlandsprodukt je Einwohner/-in Euro 2024)

- Die Beschäftigungsquote lag zum 31.12.2022 bei 64,4 Prozent und damit etwa 3 Prozentpunkte über dem hessischen Durchschnitt. Auch die Beschäftigungsquoten einzelner Gruppen, z.B. Ausländer (56,7 Prozent) und Frauen (51 Prozent) lagen deutlich über dem jeweiligen Landesschnitt (BA, Beschäftigungsquoten 2023). Über ¾ der Beschäftigten arbeiten dabei im

Dienstleistungsbereich. Als Wohn- und Arbeitsort ist der MTK sehr attraktiv. Hinsichtlich der durchschnittlich abgeschlossenen Vakanzenzeiten von gemeldeten offenen Arbeitsstellen im Vergleich von Februar 2023 und Februar 2024 erzielt der MTK einen Bestwert von 88 Tagen bei einem Durchschnittswert von ca. 140 Tagen. Bei dem Zugang gemeldeter offener Stellen zeigt sich seit 2022 Kontinuität und ein leichtes Wachstum (IWAK, Hessischer Regionaldatenreport 2024). Ein Fazit auch der letzten IHK-Bereisung des Main-Taunus-Kreises war, dass die Unternehmen sich um den Standort sorgen. Als aktuelle Risiken werden in Rangfolge absteigend genannt: 1. wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen, 2. geschwächte Inlandsnachfrage, 3. hohe Energie- und Rohstoffpreise und 4. der Fachkräftemangel. Die Standortbedingungen hätten *„sich auf so nachdrückliche Art verschlechtert, dass hier dringend gehandelt werden [...müsse]“* (IHK Frankfurt am Main: IHK-Bereisung des Main-Taunus-Kreises 2023). Zu beobachten sei auch die Entwicklung der Qualität der öffentlichen Dienstleistungen. Denn es gehe um Bürokratieabbau, Beschleunigung der Verfahren, Digitalisierung der Verwaltung, Attraktivität für ausländische Fachkräfte, insbesondere der Einführung einer Fast Lane bei der Zuwanderung sowie eine Wohnungsbau-Offensive mit einer Veränderung des KFA (Kommunaler Finanzausgleich) (Ebd.).

- Die Haushaltslage ist allerdings aufgrund der Belastungen der letzten Jahre angespannt. Seit 2020 gibt es ein Defizit, das dramatisch auf über 30 Millionen gewachsen ist, wobei die Faktoren Soziales, Migration und Gesundheitsfürsorge (Kliniken) entscheidend seien. Die Ursachen sind dabei vielfältig. Aktuell folge daraus: *„Ausgaben begrenzen!“* (Main-Taunus-Kreis, Präsentation bei der Kreistagssitzung am 18.12.2023). Veränderungsdruck bei gleichzeitig angespannter Haushaltslage und operativem Druck erfordern Beidhändigkeit in der Verwaltung.
- Die Arbeitslosenquote im Main-Taunus-Kreis stieg von Juli 2022 von 3,9 Prozent bis Dezember 2023 auf 5,2 Prozent bei einem Jahresdurchschnitt in 2023 von 4,9 Prozent gegenüber 4,3 Prozent im Vorjahr und liegt somit knapp bei der Quote für Hessen insgesamt. Das lässt sich mit dem Anstieg der SGB II Arbeitslosenquote von 2,5 Prozent auf 3,8 Prozent von Juli 2022 bis Dezember 2023 erklären und reflektiert insbesondere die Zunahme der Flüchtlinge aus der Ukraine, ist aber zuletzt auch in der *„herausfordernden wirtschaftlichen Situation“* begründet (HMWEVW, Hessischer Konjunkturspiegel 3. Quartal 2023). Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsentwicklung in Deutschland sind abhängig von der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung. Auch wenn der Main-Taunus-Kreis dicht besiedelt ist und die Bevölkerungsprognosen positiv sind, so ist der demografische Wandel auch für den MTK relevant. Und eine positive Bevölkerungsentwicklung gibt es laut Prognosen nur durch Zuwanderung. Ein quantitativer Zuwachs sichert allerdings noch keine Qualität auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Zuwanderung basiert immer auf individuellen Entscheidungen, ist aber sehr unterschiedlich begründet: während Flüchtlinge der Situation in ihrer Heimat entfliehen und derart eher zufällig in einer Region in Deutschland landen, suchen andere vorwiegend eine neue Work-Life-Balance. Der Blick fällt auf die allgemeinen Rahmenbedingungen und die regionale Attraktivität. Ende 2022 lag der Bevölkerungsanstieg im MTK aufgrund der Zuwanderung zwar bei 1,3 Prozent (Hessisches Statistisches Landesamt, Hessische Gemeindestatistik, 2023), aber vor allem die Zuwanderung durch Flüchtlinge ist wieder massiv angestiegen und fordert den Kreis im Hinblick auf alle Ressourcen stark. Zum 31.12.2022 lebten insgesamt 46096 Ausländerinnen und

Ausländer im Main-Taunus-Kreis. Das entspricht einem steigenden Anteil bei aktuell 19 Prozent, wobei es nur geringe Unterschiede in der Aufteilung nach Geschlechtern gibt. Eine Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes durch die aufgrund von Flucht Zugewanderten ist jedoch zumeist nur mittelfristig möglich und von den Integrations- und Qualifizierungsbemühungen abhängig. Hier sind das SGB II und SGB III zentrale Steuerungsinstrumente. Zudem braucht es die Förderung ausreichender System- und Demokratiekenntnisse durch weitere Akteure.

- Einwanderung kann die Situation am Arbeitsmarkt entspannen, wenn Bedarfe gedeckt werden. Angemessene Anwerbung, attraktive Arbeitsplätze und adäquate Betreuungs- und Qualifizierungsangebote in allen Altersgruppen sind wichtige Faktoren. Z.B. hinsichtlich der Beschäftigung von ausländischen Ingenieuren belegte der MTK im 4. Quartal 2022 einen hervorragenden dritten Platz hinter Starnberg und dem Landkreis München (VDI 2022). Der formale Rahmen für die Zuwanderung von Fachkräften im Main-Taunus-Kreis ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Der Bundestag hat das Gesetz im Juni 2023 beschlossen. Einige Änderungen traten im November 2023 in Kraft, weitere erst im Frühjahr 2024. Weitere Informationen finden sich unter make-it-in-germany.com. Zum Thema gibt es zudem einen gesonderten Fachbeitrag aus dem Netzwerk.
- Neben dem Fachkräftemangel gibt es mittlerweile auch einen Arbeitskräftemangel im Main-Taunus-Kreis. Insgesamt spricht man zurzeit von einem Bewerbermarkt, und die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber ist folglich auch für den Kreis essentiell. Themen wie Onboarding sind im Fokus: Man möchte den Mitarbeitenden nicht schon vor dem ersten Arbeitstag verlieren (Haufe HR Services 2023). Während die Führungskräfteentwicklung mittlerweile zum Standard gehört, ist die Fachkräfteentwicklung in den Strukturen der Verwaltung schwieriger. Hier bieten sich aktuell z.B. Möglichkeiten durch Projektarbeit und die stärkere Partizipation in der Konzeptarbeit.
- Die Veränderung der Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis hat einen Trend: Mit 51 Prozent verfügt 2021 gut die Hälfte der Beschäftigten über einen anerkannten dualen Berufsabschluss. Dieser Anteil liegt niedriger als in Hessen (61 Prozent) insgesamt und ist im Vergleich sinkend. Dafür ist der Anteil der akademisch qualifizierten Beschäftigten im Main-Taunus-Kreis mit 32 Prozent überdurchschnittlich hoch (Hessen: 22 Prozent) und steigend. Mit 14 Prozent haben zudem vergleichsweise wenige Beschäftigte keine Berufsausbildung abgeschlossen (Hessen: 17 Prozent) (IWAK, Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028 2023).
- Bildung: *„Ohne Abschluss und/oder deutsche Staatsbürgerschaft sind die Chancen geringer.“* Während die Durchlässigkeit der Bildungsformen und die Transparenz der vielfältigen Bildungswege auch durch regionale Netzwerke wie OloV zugenommen hat, ist die Flexibilisierung der beruflichen Bildungsarbeit, insbesondere der dualen Ausbildung, im Sinne von Modularisierung und Teilqualifikationen weiterhin eine Herausforderung. Auch die Teilzeitausbildung ist als Instrument noch immer wenig bekannt und genutzt. Zudem werden die Flexibilisierungsinstrumente weiterhin vorwiegend für bestimmte benachteiligte Zielgruppen genutzt und kommen nicht allen Menschen zu Gute. Die Forderungen nach der Überprüfung aktueller Grenzlinien von unterschiedlichen beruflichen Bildungsgängen und nach einer *„Flexibilisierung der Berufsbildung in der digitalisierten Welt“* (Euler und Severing 2020) steht in der Praxis noch zu wenig reflektiert im Raum. Sattelberger verweist hier z.B. auf die Schweiz. Dort finde *„die berufliche Ausbildung in vielen Feldern erstmal*

berufsbildübergreifend statt“, was „Employability“ fördere, also den Menschen beruflich mehr Möglichkeiten gebe (Sattelberger 2023).

Im Bereich Bildung bleibt das Ziel im Main-Taunus-Kreis, *„Alle Jugendliche mitnehmen und Ältere nicht verlieren“*. Betrachtet man die aktuellen Zahlen im Agenturbezirk Bad Homburg nach Personengruppen, wird die Herausforderung deutlich: So sei es in der Altersgruppe *„der unter 20jährigen...besonders schwergefallen, Angebot und Nachfrage zusammen zu bringen“* und bei den *„über 55jährigen und der Gruppe der Ausländer“* sei der Anstieg der Arbeitslosigkeit auch *„im Vergleich zum durchschnittlichen Anstieg der letzten Jahre“* besonders auffällig (BA, Agenturbezirk Bad Homburg, Presseinfo Nr. 1 vom 03.01.2024). Mit Blick auf die Zuwanderung und ihre strategische Bedeutung bei der Fachkräftesicherung gelte es, die Zugewanderten im Fokus zu halten. Mathias Oppel, der Leiter der Agentur für Arbeit Bad Homburg kommentiert das Dilemma insgesamt so: *„Hinzu kommen die Schwierigkeiten, die aufgrund fehlender Qualifikationen dazu führen, dass Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen oft nicht zueinander finden. Daher muss unser Fokus auch im Jahr 2024 ganz klar bei der Qualifizierung, insbesondere bei der beruflichen Weiterbildung liegen“* (Ebd.). Auffällig scheint auch der zunehmende Stress von jungen Menschen im deutschen Bildungssystem und verschiebt erneut den Blickwinkel auf das Thema Gesundheit.

- Gesundheit ist für den Menschen grundsätzlich von essentieller Bedeutung und wird im Rahmen der „Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis“ als ein Schlüsselfaktor verstanden, denn ein gesunder Mensch ist leistungsfähiger und beteiligt sich in allen Lebensbereichen. Durch den Fachkräftemangel finden in der Personalarbeit Themen wie Gesundheit, Motivation, individuelle Lebenssituationen, Work-Life-Balance und die Bedürfnisse älteren Generationen zunehmend stärkere Beachtung. Die COVID-Pandemie hat beispielhaft die Dimension der Bedeutung von Gesundheit für Menschen, Gemeinschaften und Gesellschaften aufgezeigt. Das Gesundheitsamt im Main-Taunus-Kreis war während der Pandemie nahezu ausschließlich mit der Eingrenzung des Infektionsgeschehens beschäftigt. Heute hat sich die Situation stabilisiert und es kann wieder normale Gesundheitsfürsorge betreiben. In der Arbeit des Kommunalen Jobcenters ist die strategische Bedeutung von Maßnahmen zur Gesundheitsfürsorge enorm gestiegen. Auch innovative Präventionsprojekte wie z.B. „Kooperation, Fitness und Gesundheit im Jobcenter“ im Rahmen des Bundesprogrammes rehapro sind ein wichtiger Teil der aktuellen Praxis. In anderen Ämtern wurde das Thema aufgrund der aktuellen Flüchtlingssituation zugunsten der Erbringung existenzieller Leistungen allerdings wieder mehr in den Hintergrund gedrängt.

Zunehmend haben auch junge Menschen Diagnosen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren können oder fühlen sich einfach mehr belastet. So habe z.B. *„der Anteil der Studierenden, die unter Symptomen wie Kopf- und Rückenschmerzen bis zu starken Erschöpfung und Schlafproblemen leiden...im Vergleich zur vorherigen Untersuchung“* laut Umfragen der Techniker Krankenkasse (TK) *„stark zugenommen.“* Dabei fühlen sich Studentinnen besonders betroffen. Schon bereits die Vorgängerstudien hätten gezeigt, *„dass viele Studierende gesundheitlich belastet sind, vor allem mental.“* Zwei Drittel der Studierenden erlebten Erschöpfung durch Stress und der Zuwachs sei deutlich höher, als bei der Gesamtbevölkerung. Auswertungen zu den Arzneimittelverordnungen der Studierenden bestätigten den Trend und immer mehr Studierende würden mit Antidepressiva behandelt (TK 2023). Die zunehmende Digitalisierung in Folge der Pandemie sei eine der Ursachen.

Die TK sieht „*Handlungsbedarf*“, um sicher zu stellen, „*dass die zukünftigen Fach- und Führungskräfte gesund ins Berufsleben starten*“ (Ebd.), anstatt durch Stress im Bildungssystem schon frühzeitig Störungen aufzubauen. Und das beginne schon in der Schulzeit. Häufigste Diagnosen stationärer Krankenhausbehandlungen bei 10 - 17-Jährigen sind laut dem Statistischen Bundesamt psychische Erkrankungen, und auch diese würden mehr bei Mädchen diagnostiziert (Statistisches Bundesamt – Destatis, Pressemitteilung Nr. N042 vom 13.07.2023).

Eine Frage wird zukünftig verstärkt sein, wie offen Unternehmen für Talente mit Einschränkungen sind? Das dänische Unternehmen Spezialisterne unterstützt weltweit Menschen mit „Neurodiversität“, also neurologischen Besonderheiten wie Autismus, ADHS, Legasthenie oder Dyslexie. Trotz teilweise herausragender Fähigkeiten, hätten z.B. 80 Prozent der Autisten keinen Job. (Hager 2023). Gesundheitsfürsorge fördert die Leistungsfähigkeit der Menschen in einer Gesellschaft. Aber wird die Aufgabe in den Bereichen Bildung und Arbeit angemessen eingewoben? Haben Unternehmen eine Art Gesundheitsmanagement, gibt es eine gelingende Gesundheitskultur und wie werden die verschwindenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben in der hybriden Arbeitswelt reflektiert?

- Integrierte kooperative Sozialplanung zielt ebenfalls darauf, den Herausforderungen des demografischen und sozialen Wandels zu begegnen. Der „Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.“ plädiert für „*ämter- und fachübergreifendes Handeln*“, im Sinn eines „*ganzheitlichen und umfassenden Planungsprozesses, der ökonomische, ökologische und soziale Aspekte*“ zusammenführe (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2020). Im Wesentlichen geht es um Sozialplanung, verbunden mit Sozialraumorientierung, die einzelne Fachplanungen zusammenführe, ohne die jeweiligen Kompetenzen zu verletzen. Als innovatives Instrument wird ein gemeinsames „Sozialmonitoring“ als Planungsinformationssystem vorgeschlagen. Gemeinsame Planung und Plattformen sowie Teilberichte sinnvoll miteinander zu verknüpfen, stehen deshalb auch im Main-Taunus-Kreis im Fokus. Auch eine nachhaltige Entwicklung wird von Kommunen zunehmend als kommunale Querschnittsaufgabe verstanden.
- Digitalisierung: Der Schub durch die Pandemie in der öffentlichen Verwaltung im Main-Taunus-Kreis als Arbeitgeber ist positiv zu betrachten. Hardware wurde beschleunigt ausgetauscht, digitale Kompetenzen stehen im Fokus, und hybride Arbeitsmodelle werden verstärkt praktiziert und beibehalten. Das erfordert aber auch eine neue Haltung und Flexibilität von Personalämtern, Personalräten, Führungskräften und allen Mitarbeitenden der Fachbereiche. Digitalisierung der Verwaltung und entsprechende Kompetenzentwicklung sind jedoch noch keine Normalität. Die bürger- und mitarbeiterorientierte Digitalisierung der Abläufe und Dienstleistungen stellt die Verwaltung vor große Herausforderungen. Der „Digitale Führerschein“ wurde bis Sommer 2023 allen Mitarbeitenden zur Kompetenzentwicklung und zum besseren Verständnis digitaler Verwaltung angeboten. Die Kommunalen Jobcenter in Hessen haben zudem gemeinsam und unterstützt durch das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) bereits die letzten Jahre im „Innolab“ innovative Möglichkeiten, auch von KI, erkundet und interdisziplinär Kompetenzen, Prototypen sowie Produkte, auch mit NoCode/LowCode, entwickelt. Seit Januar 2024 können die Mitarbeitenden des KJC, gefördert mit Mitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) des Landes Hessen, mit der Methode „Learning by Gaming“ ihre fachlichen und digitalen Kompetenzen verbessern.

- Da die Herausforderungen für Unternehmen und Organisationen groß und die Entwicklungen komplex und unsicher sind, ist die gewohnte strategische Vorgehensweise nicht mehr ausreichend. Häufig wird in „Ambidextrie“ die Lösung gesehen. Es brauche das „sowohl als auch“, einerseits Strukturen und Prozesse und andererseits eine stützende Kultur mit positiven Werten, eine angemessene Geisteshaltung (Mindset) bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Agilität im Vorgehen. Es gelte, einerseits das aktuelle Kerngeschäft effizient zu managen und andererseits, Potentiale für das zukünftige Geschäft zu erkunden und erfordere gleichzeitig Exploitation und Exploration, inkrementelle sowie diskontinuierliche Vorgehensweisen. (Schumacher und Wimmer 2020). Transformation erfordert Agilität und Beidhändigkeit, und Veränderung braucht zudem eine Vision, Analyse und Synthese, Klarheit/Transparenz, Kommunikation und Kooperation.

2.3 Fachkräftemangel trotz Rekordbeschäftigung und Rezession – eine aktuelle Analyse des IAB

Wie kann es sein, dass trotz Rezession, geringen Produktivitätswachstums und hoher Zahl an Beschäftigten zunehmend Fachkräftemangel herrscht? *„Arbeitskräftebedarf und Wirtschaftswachstum...“* hätten sich, so Fitzenberger, *„...in erheblichem Umfang ...voneinander entkoppelt“* und digitale Technologien hätten bislang keine besondere Wirkung auf die Produktivität gehabt (Fitzenberger 2024). Fitzenberger identifiziert drei wesentliche Gründe: Unternehmen hielten zunehmend auch in konjunkturellen Abschwüngen ihre Mitarbeitenden und versuchten durch andere Instrumente, wie z.B. temporäre Arbeitszeitverkürzungen, die Mitarbeitenden zu binden. Sie würden angesichts der Transformation *„als Investition in ihre künftige Leistungsfähigkeit“* zudem verstärkt *„auf Vorrat“* einstellen. Die Beschäftigung wachse allerdings *„vor allem in Bereichen mit geringer Produktivität“*, wie z.B. der Pflege, bei steigender Teilzeittätigkeit und zum Teil hohen Krankenständen. Als weitere Wachstums- und Beschäftigungshemmnisse werden aufgestaute Infrastrukturdefizite mit hohem Personalbedarf, die besonderen Präferenzen der zunehmend wichtigen älteren Erwerbstätigen (Jobsicherheit, Reduktion der Arbeitszeit...) und schlechtere Rahmenbedingungen für diese Gruppe (z.B. weniger Jobangebote) genannt sowie nicht passende Qualifikationen und mangelnde Mobilität. Personalengpässe seien mittlerweile *„selbst zum Wachstumshemmnis geworden“* (Ebd.).

Die Erwerbsbevölkerung in Deutschland werde trotz Zuwanderung im Lauf der 2020er Jahre schrumpfen, und der Arbeitskräftemangel werde sich verschärfen, wenn die Produktivität sich nicht wieder positiver entwickle. Bei Tätigkeiten mit hohem Personalkontakt, wie im Dienstleistungsbereich, sei dies eine besonders schwierige Herausforderung. Es brauche *„bessere Arbeitsbedingungen“* und neue technische Lösungen, die Akzeptanz finden. Personalengpässe in dem einen Bereich könnten auch Personalengpässe in einem anderen verstärken, und es drohe ein *„sich selbst verstärkender Strudel“* (Ebd.).

2.4 Analyse des IWAK zum demografischem Wandel und Fachkräftemangel im Main-Taunus-Kreis

- *„Von 2021 bis 2028 werden im Main-Taunus-Kreis 3.750 fehlende Arbeits- und Fachkräfte prognostiziert.“*

- Dies hängt damit zusammen, dass sich die Zahl der jährlichen Renteneintritte im Kreis von ca. 1.450 Personen im Jahr 2022 auf über 3.100 Personen im Jahr 2032 erhöhen wird. Dabei droht die Gefahr, dass sich der Fachkräftemangel verstetigt, da sich die Lücken aufsummieren.
- Es wird erwartet, dass bei Personen ohne Berufsausbildung ein Überhang von 1.260 Personen entsteht, während sich die Defizite bei Personen mit einer Berufsausbildung (2.590 fehlende Beschäftigte) und einem akademischen Abschluss (2.410 fehlende Beschäftigte) bilden.
- Ein starker Fachkräftemangel wird vor allem für die sozialen Berufe in Erziehung und Pflege sowie das Handwerk erwartet. Hohe Defizite finden sich zudem den betriebswirtschaftlichen Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie dem IT-Bereich und den Berufen der Finanzdienstleistungen.
- Mögliche Handlungsansätze, um den Fachkräftemangel zu lindern, sollten insbesondere die Zielgruppen der Fachkräftesicherung fokussieren und deren Potenziale noch besser erschließen.
- Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die lokalen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure bei ihren Aktivitäten zu unterstützen werden im Jahr 2023 Zukunftswerkstätten in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten angeboten.“ (IWAK, Januar 2023)

2.5 Bericht aus den Fachbereichen – Das Kommunale Jobcenter

Aktuelle Zahlen zu Bedarfsgemeinschaft und Personen

Bedarfsgemeinschaften, Personen und eLb im SGB II Main-Taunus-Kreis (Stichtag 31.12.2023)		
	Anzahl	Prozent
Bedarfsgemeinschaften:	5.675	
Personen SGB II		
Gesamt	11.905	100
männlich:	5.766	48,4
weiblich:	6.139	51,6
Deutsch:	4.624	38,8
nicht Deutsch:	7.281	61,2
davon erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)		
männlich:	3.779	46,1
weiblich:	4.411	53,9
Deutsch:	2.965	36,2
Nicht Deutsch:	5.225	63,8

(Kommunales Jobcenter im Main-Taunus-Kreis, 18.01.2024)

Regionalisierung und Weiterentwicklung der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallarbeit (ZRF)

Es handelt sich um zwei Prozesse, die in 2023 und 2024 vorangetrieben werden, um den Kundenkontakt zu stärken, die Qualität der Arbeit zu verbessern und so einen nachhaltigen Beratungsprozess für die Kunden zu erreichen. Im besonderen Fokus steht der „Sozialraum“ und entsprechende Beratungskonzepte. Weiterhin werden bekannte Instrumente überarbeitet und an die neuen Anforderungen des Bürgergelds angepasst. Die Ergebnisse werden in Workshops durch die Fachkräfte aus dem Bereich „Markt und Integration“ erarbeitet, zu einer Gesamtstrategie gebündelt und in Schulungen allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Dabei versteht sich das Kommunale Jobcenter als lernende Organisationseinheit. Ziel ist es, bürgerorientierte nachhaltige Prozesse zu entwickeln und zu leben.

Ausbildungs- und Sozialzentrum

Durch das Angebot sowohl ausbildungsvorbereitender Maßnahmen als auch einer qualifizierten Berufsausbildung und flankierender Maßnahmen sollen die Arbeitsmarktchancen nachhaltig verbessert werden und eine langfristige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Teilnehmende werden im Ausbildungs- und Sozialzentrum je nach Erfordernis individuell und vollumfänglich unterstützt, um das Ziel einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zu erreichen. Das Zentrum wird seit September 2022 vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (BWHW) im Auftrag des Kreises betrieben. Der zuständige Dezernent Johannes Baron kommentiert: *„Wer eine gute Ausbildung hat, hält den Schlüssel zum beruflichen Erfolg in der Hand“* [...und] *Gut ausgebildete Fachkräfte werden in der Wirtschaft gesucht. Deshalb wollen wir die bestmögliche Hilfe für eine erfolgreiche Ausbildung bieten* (Baron 2022).

Prävention statt Rehabilitation

Das Verbundprojekt *KOPF22 – Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter* rückt das Thema Gesundheitsprävention für die Grundsicherung im Main-Taunus-Kreis in den Fokus. Es schafft neue Handlungsspielräume, bevor etwa während eintretender Chronifizierungen und langwieriger AUB-Ketten der Verlust der Erwerbsfähigkeit droht. Dafür wurde die padaCura-App („pass-auf-dich-auf“) entwickelt, die Kundinnen und Kunden freiwillig nutzen können. Sie dient zur Selbsteinschätzung und, wenn gewünscht, zur Kommunikation mit den Beratenden. Eine Projektgruppe Gesundheit unterstützt mit individuellen Präventions-Handlungsstrategien und ermöglicht den Zugang zu professionellen Hilfesystemen.

Das Duale Studium „Soziale Sicherung und Sozialverwaltungswirtschaft (BASS)“ an der Hochschule Fulda – ein erfolgreicher Weg der Nachwuchssicherung.

BASS bedeutet: Bachelor Soziale Sicherung, Inklusion, Verwaltung und entstand als Duales Studium, welches die hessischen Kommunalen Jobcenter 2011 gemeinsam mit dem Land Hessen und der Hochschule Fulda konzipiert haben, um langfristig den eigenen Nachwuchs auszubilden und zu sichern (Neue Wege in den Arbeitsmarkt – Kommunales Jobcenter 2021).

Weitere Informationen zur Arbeit des Kommunalen Jobcenters finden Sie immer auch aktuell unter [Das Kommunale Jobcenter im Main-Taunus-Kreis](#).

3 Fachbeiträge aus dem kommunalen Netzwerk

Ergänzend zur Beschreibung der Ausgangslage durch allgemein zugängliche Analysen und Informationen von wissenschaftlichen Instituten sowie regional anerkannten Akteuren, wie z.B. die IHK Frankfurt, die Bundesagentur für Arbeit und den Main-Taunus-Kreis selbst, folgen in diesem Kapitel fachliche Beiträge von Praktikern mit unterschiedlichsten Perspektiven aus dem erweiterten strategischen Netzwerk vor Ort. Dabei ist auch das Ziel, die gute Vernetzung zu weiteren Akteuren in Hessen und dem Bund inhaltlich mit einzubringen.

3.1 Die Kommune als Garant regionaler bürgernaher Dienstleistungen

Autor: Wolfgang Brendel - Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit im KJC

„Das Leben der Menschen spielt sich in den Kommunen ab. Hier wohnen, arbeiten, spielen, bilden und begegnen sie sich“ (HLT, HST und HSGB, Gemeinsame Presseinformation vom 23.06.2023). Kommunen repräsentieren gewachsene Strukturen, die verbinden und mit denen sich Menschen identifizieren. Nur in der Kommune lassen sich durch die örtliche Nähe Akteure aus den unterschiedlichen sich überlappenden Lebensbereichen effektiv und dauerhaft vernetzen und derart bestenfalls Rechtskreise in der Praxis stabil und kontinuierlich verknüpfen. Das geht über die traditionelle öffentliche Daseinsvorsorge hinaus und garantiert die Lebensqualität vor Ort. Von der Betreuung von Kindern, der schulischen Grundbildung, über Berufsorientierung, berufliche Ausbildung sowie dem Einstieg ins Berufsleben, der beruflichen Weiterentwicklung und Arbeitsvermittlung vor Ort, bis zum Ehrenamt und würdevollen Betreuungsangeboten im Alter, sind die Kommunen verantwortliche und kompetente Begleiter. Sie organisieren und unterstützen durch Infrastruktur, kulturelle Angebote, Gesundheitsfürsorge sowie weitere Beratungsangebote und Dienstleistungen. Menschen aus fremden Regionen starten in Kommunen – egal ob als Fachkräfte oder als Geflüchtete – und hier entscheidet sich, ob zusammenleben und -arbeiten erfolgreich gelingt oder nicht.

In bestimmten Bereichen wie z.B. Energie oder Soziales wird sogar von einer Entwicklung zur Rekommunalisierung gesprochen, und die Zunahme der Beschäftigung in Kommunen (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2024) reflektiert deren Bedeutung im Hinblick auf die Daseinsfürsorge. Gefragt seien deshalb *„klare Prioritäten, Bürokratieabbau und das Stärken der Kommunen in schwierigen Zeiten“* (Ebd.). Das Ifo nennt grundsätzlich für Kreise als positive Rahmenbedingungen eine breit aufgestellte Wirtschaftsstruktur, einen großen Anteil an hochqualifizierten Arbeitnehmern, eine geringe Arbeitslosenquote und ein höherer Anteil an Selbstständigen (Förtsch et al 2021).

Erfolgsfaktoren für die Arbeit der kommunalen Verwaltung, mal aus Sicht einer modernen KI wie ChatGPT hergeleitet, könnten sein:

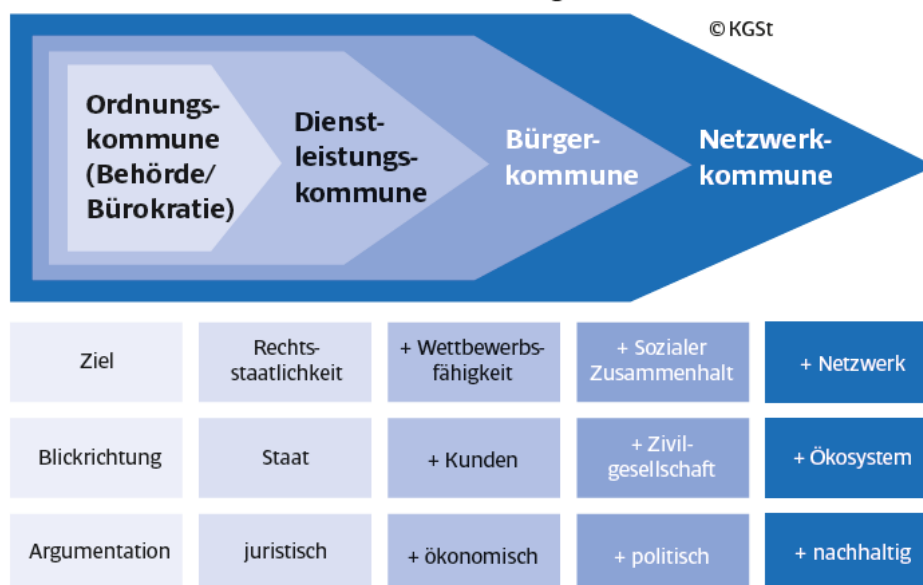
1. **„Effektive Verwaltung:** Eine effektive Verwaltung ist entscheidend für die Bereitstellung bürgernaher Dienstleistungen. Dies umfasst transparente Verwaltungsprozesse, klare Zuständigkeiten und eine effiziente Nutzung der Ressourcen.
2. **Bürgerbeteiligung:** Eine aktive Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an Entscheidungsprozessen kann sicherstellen, dass die Bedürfnisse und Anliegen der Gemeinschaft berücksichtigt werden. Hierzu können öffentliche Konsultationen, Bürgerforen oder andere Formen der Partizipation gehören.
3. **Transparenz und Rechenschaftspflicht:** Eine transparente und rechenschaftspflichtige Verwaltung ist wichtig, um das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger zu gewinnen und zu erhalten. Dies bedeutet,

dass Entscheidungsprozesse offengelegt werden und Verantwortliche für ihre Handlungen zur Rechenschaft gezogen werden können.

4. **Effiziente Ressourcennutzung:** Eine nachhaltige Finanzplanung und effiziente Ressourcennutzung sind entscheidend, um bürgernahe Dienstleistungen zu gewährleisten, ohne die finanzielle Belastung für die Bürgerinnen und Bürger unnötig zu erhöhen.
5. **Qualifiziertes Personal:** Gut ausgebildetes und motiviertes Personal in den kommunalen Verwaltungen ist unerlässlich, um hochwertige Dienstleistungen anzubieten und auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger einzugehen.
6. **Innovative Lösungen:** Kommunen, die offen für innovative Ansätze sind und neue Technologien nutzen, können ihre Dienstleistungen oft effizienter gestalten und besser auf die Bedürfnisse ihrer Einwohner eingehen.
7. **Kooperation und Vernetzung:** Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene kann dazu beitragen, Ressourcen zu bündeln und Synergien zu schaffen, um bürgernahe Dienstleistungen zu verbessern“ (ChatGPT 3.5, Erfolgsfaktoren für bürgernahe kommunale Dienstleistungen 2024).

Aktuelle Veröffentlichungen der Kommunalen Gemeinschaft für Verwaltungsmanagement (KGSt) verweisen neben Organisation, Finanzierung und Digitalisierung besonders auf die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit und Vernetzung in der Arbeit der Kommunen. Die KGSt präsentiert daher seit 2021 ein neues kommunales Leitbild:

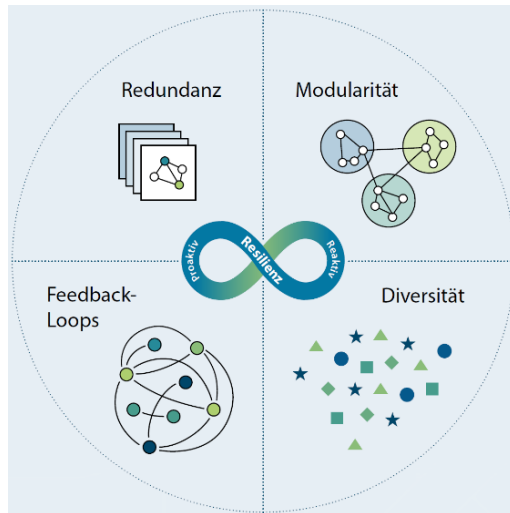
Das kommunale Leitbild: Von der Ordnungs- zur Netzwerkkommune



(Marc Groß et al 2022).

Strategisch könnte der Fokus und die Frage auch sein, wie resilient eine Kommune im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen und Zielsetzungen ist, also durch welche wirksamen Mechanismen sie die Fähigkeit erlangt, erwünschte Zustände zu erhalten oder zu erreichen. Dabei geht es darum, sowohl aktuellen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, als auch zielgerichtete nachhaltige Transformation zu ermöglichen. Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung empfiehlt den

Kommunen daher, Resilienz als Querschnittsthema in allen kommunalen Entscheidungsprozessen und -verfahren zu verankern, Resilienzdenken zu vermitteln und Resilienzstrategien flankierend zu anderen Strategien zu entwickeln. Hierfür biete sich aktuell besonders die Verbindung zur Digitalisierung an. Damit Kommunen „*besser mit Krisen umgehen und proaktiv die Anpassung an zukünftige Herausforderungen gestalten können*“ (Sahr 2023), eigneten sich in der Praxis besonders vier Merkmale:



Feedback – Loops meine eine bessere Informationsrückkopplung im System, um strategische Entscheidungen treffen,

Modularität, wie flexibel und unabhängig die Elemente des Systems miteinander verbunden sind,

Diversität, die vielfältigen Möglichkeiten, wie z.B. Nutzungsmischung, Räume, Energiequellen, Mobilitätsangebote sowie digitale Diversität und

Redundanz, dass es mehrere Systeme mit gleicher Funktion gäbe (Ebd.).

Der Deutsche Landkreistag (DLT) verweist z.B. auf „*die fehlende Widerstandsfähigkeit („Krisenresilienz“) der kommunalen Haushalte*“ (DLT 2024). Und Kommunen fragen sich permanent, wie die wachsende Vielfalt an Aufgaben und Vorgaben von übergeordneten Ebenen effizient und zum Wohl der Bürger bewältigt werden können. Welche Bedeutung könnte Resilienz für Fachkräftesicherung im kommunalen Kontext haben? Wodurch wird eine Kommune wie der Main-Taunus-Kreis bezogen auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt fähig, die gute Ausgangssituation bei schwierigen Herausforderungen oder trotz akuter Krisen zu erhalten und nachhaltig zu verbessern?

Im MTK gehen Wirtschaft und Arbeit Hand in Hand, und im Koalitionsvertrag wird mit Blick auf den Fachkräftemangel explizit die Bedeutung als Optionskreis und die Betreuung und Vermittlung von Menschen ohne Arbeit hervorgehoben (Koalition im Landkreis des MTK 2021). Besonders in der Grundsicherung für Arbeitssuchende gibt es eine Vielfalt von Ausgangssituationen und Lebenslagen:

Schüler ohne Ausbildungsperspektive, Studierende in Not oder nach dem Studium, Selbstständige in Gründung oder Not oder auf der Suche nach neuen Perspektiven, Alleinerziehende, Migranten und Geflüchtete mit unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen und Sprachen sowie Menschen ohne Ausbildung bzw. ausreichender Qualifizierung oder solche, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Dabei geht es immer um das Zusammenspiel von Fürsorge, Teilhabe, individuelles Engagement und Leistungsbereitschaft. Lange jedoch war kommunale Arbeitsmarktförderung als Teil der Grundsicherung nicht mehr so diskutiert und umstritten wie heute.

3.2 Vielfalt und Talentförderung für alle

Ein Beitrag zur Entwicklung der Chancengleichheit im Main-Taunus-Kreis

Autor: Wolfgang Brendel - Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit im KJC

Biodiversität ist in der Natur eine Notwendigkeit zur Erhaltung derselben. In menschlichen Gesellschaften und Gruppen beschreibt Vielfalt ganz allgemein einen Zustand, der über unterschiedliche Eigenschaften und Merkmale, Dispositionen, Potentiale und Möglichkeiten, Chancen und Risiken Auskunft gibt. Entsprechend unterschiedlich wird damit auch wissenschaftlich umgegangen. Man kann Vielfalt beschreiben, erhalten und stärken oder vor Konflikten und Gefahren warnen. Es geht also immer auch um gesellschaftliche Spannungen und Interessen und es gibt sehr unterschiedliche Perspektiven aus unterschiedlichen Disziplinen.

Kulturelle, ethische und politische Dimension: Schon seit Ende der 1990er Jahre wird das Konzept Diversität in der EU verwendet. In Deutschland wurde es eher durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bekannt. Im AGG steht eine Vielfalt potentiell diskriminierter Gruppen und ihr Schutz durch diskriminierungsarme Bedingungen im Blickpunkt. Dabei geht es im Kern immer um Werteorientierung, Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Gern wird das Konzept auch für die Durchsetzung spezifischer Bedarfe, Bedürfnisse oder Interessen genutzt. Dann ist Diversität im Kontext einer Identitätspolitik gleichbedeutend mit der Förderung bestimmter Gruppen, und es entsteht möglicherweise ein Ranking von Gruppen, die gefördert werden sollen und entsprechende Zielgrößen. Hier offenbart sich eine Spannung zwischen Universalismus und Identitätsdenken, die für Chancengleichheit, aber auch für Unternehmen und das Thema „Fachkräftesicherung“ von Bedeutung ist. Wann ist Vielfalt ein Handicap und wann eine Ressource? Für die Arbeitsförderung ist es auch die Frage, wann wir bestimmte als benachteiligt identifizierte Gruppen besonders adressieren wollen, und wann wir alle Leistungsberechtigten gleichermaßen im Fokus haben sollten?

Ökonomische Dimension: Für die Unternehmen geht es primär um die Nutzung von vorhandenen oder benötigten Potentialen in Zeiten der Knappheit oder einfach auf dem Markt im Wettbewerb. Genauso wie Mitarbeitenden- und Kundenorientierung dient das Konzept der „Vielfalt“ betriebswirtschaftlichen Zielen. Haufe definiert: „Diversity Management“ bedeute „den produktiven Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft“ (Haufe 2024).

In der „[Charta der Vielfalt](#)“, (Charta der Vielfalt Für Diversity in der Arbeitswelt 2024) einer Initiative von großen Unternehmen, wird von Vielfaltdimensionen gesprochen. Es gehe um Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Menschen mit spezifischen Eigenschaften und um eine offene und diskriminierungsfreie Arbeitswelt. Dabei wird gleichzeitig angenommen, dass Vielfalt helfe, den Fachkräftemangel auszugleichen, neue Zielgruppen und Märkte zu erschließen und durch gemischte Teams bessere Lösungen und innovativere Produkte zu ermöglichen. Im Main-Taunus-Kreis wurde die Charta im März 2024 unterzeichnet. Im Fokus stehen dabei Organisationskultur, Personalprozesse und die Potenziale von Vielfalt.

Thomas Sattelberger, als einer der „profilertesten deutschen Human-Ressource-Manager“ und „Erfinder der Telekom-Frauenquote“ formulierte, Diversität sei „eine unternehmerische Geisteshaltung“ und es gehe „nicht nur um die traditionellen Dimensionen alt, jung, Mann, Frau, sexuelle Orientierung, kultureller Hintergrund und so weiter. Es geht wirklich um das grundsätzliche Thema Diversity of Mind.“

(Sattelberger 2020). Er fordert strategische, geschäftsgetriebene Personalarbeit. Es gehe schließlich um Innovation und erfolgreiche Transformation. Oft werde Diversity Management in Unternehmen einfach „unprofessionell“ (Sattelberger 2023). genutzt. Sattelberger kritisiert auch die „Kulturarbeit [...] der HR-Profis“ und die damit einhergehende Homogenisierung von ganzen Ressorts. Es brauche stattdessen Heterogenität, und viel wichtiger sei für Organisationen und Unternehmen Diversität „in Bezug auf Erfahrungsfelder, Branchen und Sektoren.“ Vielfalt des Denkens meine konkret „Menschen mit Brüchen und Vielfalt im Lebenslauf, solche, die keinen Branchengeruch haben, die unter Beweis gestellt haben, disruptiv handeln zu können“ und „Biotope für Talente, die schräg im Stall stehen“ (Ebd.).

Die grundlegende Annahme ist also, Leistung, Kreativität und Innovation in Unternehmen und Organisationen in einem demokratischen Staat brauchen Freiheit, Offenheit, Toleranz und Interdisziplinarität. Chancengleichheit sollte dann für alle Personen gleichermaßen gelten, nicht vor allem Gruppen oder individuelle Interessen fokussieren, sondern vorwiegend die individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und Bedürfnisse aller Beteiligten im Blick haben. Vielfalt als Beitrag zur Fachkräftesicherung meint hier also die Transparenz aller möglichen Ausprägungen und Talentförderung setzt den Fokus auf die Gleichzeitigkeit individueller Entfaltung und hohem ökonomischen Nutzen für die wirtschaftlichen Akteure und in Folge für die Gesellschaft. Dabei entsteht im besten Fall eine Win-Win Situation. Es geht um die Gleichzeitigkeit von Fachkräftesicherung und Chancengleichheit.

Im Fokus sind oft die sogenannten „hidden workers“ (Fuller et al. 2021), von Accenture und Havard Business School für die USA definiert als eine sehr heterogene Gruppe, z.B. Personen mit Pflegeverantwortung, Veteranen, Einwanderer und Flüchtlinge, Menschen mit körperlichen Behinderungen sowie umziehende Partner und Ehegatten, Menschen mit psychischen Problemen oder Entwicklungsstörungen/neurologischer Vielfalt, Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen, Menschen, die früher inhaftiert waren und Menschen ohne traditionelle Qualifikationen (Ebd.). Accenture sieht für Deutschland vor allem fünf Gruppen: Senior Professionals, Personen mit Pflegeverantwortung, Ausländische Fachkräfte, Personen mit Einschränkung und Langzeitarbeitslose. (Sheffer et al 2022). Daher sollten die Angebote von Bildungs- und Arbeitsförderung flexibel und durchlässig sein und allen Leistungsberechtigten offenstehen, wenn möglich rechtskreisübergreifend bzw. sogar darüber hinaus allen Bürgerinnen und Bürgern. Erweitert gilt das genauso für unser System Bildung und Arbeit im Allgemeinen, mit einer Vielfalt an Akteuren und Angeboten. Beratung sollte sich an den individuellen Lebenslagen, Möglichkeiten und Motivationen der Bürgerinnen und Bürger entlang orientieren und in diesem Kontext entstehen. Ein Ziel könnte sein, Menschen zu helfen, „Unternehmer ihrer Talente zu werden“ und die Fähigkeit zu entwickeln, „immer wieder eine qualifizierte Beschäftigung zu finden“ (Sattelberger 2023). Für die Verwaltung ist das keine typische Aufgabe. Während AGG und Gleichstellungsgesetze und -regelungen schon lange Wirkung entfalten, scheint die ökonomische Bedeutung von „Vielfalt und Talentförderung“ für die Verwaltung noch nicht ausreichend reflektiert und ist in der Praxis eine zunehmende Herausforderung für die Führungskräfte.

Die oben angesprochene Spannung zwischen Universalismus und Identitätsdenken erfordert, um sich im demokratischen marktwirtschaftlichen System in Deutschland zurecht zu finden, auch Kenntnisse und ein entsprechendes Verständnis, die Anerkennung der Menschenrechte, des Grundgesetzes sowie eigenständiges Denken und Handeln. Diese Anforderung betrifft alle Bürger und ist nicht nur für Migranten relevant. Sie ist gleichzeitig die Basis von Vielfalt in Organisationen und Unternehmen.

Schnelle Vermittlung und angemessene Qualifizierung in der Arbeitsförderung scheinen dabei aktuell

schwer zu verbindende Gegensätze. Und mit Blick auf die Urteile des Bundesverfassungsgerichts geht es auch immer um die konsequente Anwendung universalistischer Prinzipien und entsprechender rechtsstaatlicher Regelungen, was für agiles Denken und Handeln eher hinderlich scheint, da es Prozesse verlangsamt und eher starr statt flexibel definiert. Gesellschaftliches Zusammenleben ist in Demokratien immer wertorientiert und regelgeleitet. Gleichzeitig bestehen sie erst durch Vielfalt und Dynamik fort. In dieser Spannung entstand die aktuell polarisierende Reform kommunaler Arbeitsvermittlung – das Bürgergeld – und seine Widersprüche in Theorie und Praxis reflektiert der folgende Artikel.

3.3 Ein Jahr Bürgergeld in der Praxis

Zur Entwicklung des SGB II im Main-Taunus-Kreis nach der Pandemie

Autor: Joachim Werle - Leiter des Kommunalen Jobcenters des Main-Taunus-Kreis

Eigentlich wollte sich das SGB II mit seiner neuen Bezeichnung „Bürgergeld“ endlich aus dem Stigma der HARTZ IV – Reform verabschieden und auch eine Zeitenwende einläuten. Die größte Sozialreform des letzten Jahrzehnts – so oder so ähnlich titelten die Meldungen zum Neustart. *Teilhabe sicherstellen + Menschen qualifizieren + Lebensleistung anerkennen*, das war die Botschaft aus dem BMAS. Ein Jahr nach seiner Einführung ist das Bürgergeld gründlich in Verruf geraten und gerade wieder einmal in aller Munde. Die Grundsicherung für Arbeitssuchende, wie das SGB II eigentlich heißt, ist zu einer „sozialen Hängematte für Faule“ verkommen, die es sich auf Kosten der Allgemeinheit gut gehen lässt. Diejenigen, die mit ihrer Arbeit für die Finanzierung sorgen, fragen sich immer mehr, ob sich jeden Tag ehrliche Arbeit zu leisten, wirklich noch lohnt, wenn man am Ende des Tages kaum mehr Geld zur Verfügung hat, als Menschen, die nach den sogenannten Regelsätzen die Leistungsempfangenden von Bürgergeld monatlich erhalten. Gerade mit Blick auf die erneute deutliche Anhebung der Regelsätze um rund zwölf Prozent wird der Abstand zwischen den unteren Lohnsektoren und den SGB II-Leistungen immer geringer. Ist die Reform mit Blick auf diese Entwicklung als gescheitert anzusehen. Wie fällt wirklich die Bilanz nach einem Jahr Bürgergeld aus? Braucht es die Reform der Reform?

Eine seriöse Antwort auf diese Frage ist tatsächlich noch nicht möglich. Dafür ist der Erkenntnisgewinn einfach noch nicht ausreichend. Die größten Änderungen der Reform sind de facto erst zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten, also vor noch nicht mal einem Jahr, so dass es wissenschaftliche Studien und belegte Ergebnisse noch nicht geben kann. Gleichwohl erleben wir in der Praxis aber ein Verhalten, dass sich mit In-Kraft-Treten des Bürgergeldes manifestiert – die Leistungsempfangenden verstehen das Bürgergeld mehr und mehr als eine Art bedingungsloses Grundeinkommen vom Staat, für den Mann und Frau keinerlei Gegenleistung zu erbringen haben. Termintreue war gestern, Teilnahme an Qualifizierungen – warum? Und ein echtes Bemühen in Arbeit zu kommen, ist flächendeckend nicht wahrzunehmen. Ein höherer Schutz von Vermögen, eine Karenzzeit für die Mietkosten und auch für den abzuschließenden Kooperationsplan runden das „Weichspülprogramm“ zum Bezug des Bürgergeldes ab. Liegt diese Entwicklung wirklich nur an dem neuen Gesetzestext, oder hat sich hier in unserem Land eine schleichende Entwicklung stetig weiteren Raum verschafft? Das letztere müssen wir leider aus der Praxis bestätigen.

Wer eine Bilanz des Bürgergelds ziehen möchte, muss erst einmal klären, was ist wirklich überhaupt Bürgergeld und was hat sich schon sukzessive im alten „Hartz IV“ verändert? Also, was ist wirklich das Ergebnis der Reform? Die Antwort ist sicherlich überraschend, weil die umstrittensten Punkte nur der

Vollzug höchstrichterlicher Entscheidungen sind: Die Höhe der Regelsätze sowie die Sanktionen mussten aufgrund der Rechtsprechung unseres Bundesverfassungsgerichtes angepasst werden. Die Leistungen werden im Übrigen nicht nur für das Bürgergeld in der Höhe geleistet, sondern auch für Ältere, Rentenbeziehende und Erwerbsgeminderte, die auf Grundsicherung im Rahmen des SGB XII angewiesen sind. Es handelt sich um das sogenannte Existenzminimum von Bedürftigen in der Grundsicherung, das laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts gesichert sein muss. Ermittelt wird die Regelsatzhöhe auf der Grundlage eines transparenten Verfahrens mittels einer statistischen Erhebung, zuzüglich eines prognostizierte Inflationszuschlags. Die aktuelle Erhöhung um rund zwölf Prozent ist demzufolge also keine rein politische Entscheidung der Bundesregierung, sondern wäre auch im alten System so gekommen. Fehlerhafte Prognosen werden in der Zukunft bereinigt, so dass zukünftig dieses Berechnungssystem für eine bessere Ausgestaltung der Bedarfshöhe sorgen wird.

Schauen wir auf den weiteren kritischen Punkt der in der Diskussion die Menschen bewegt – die Sanktionen. Ja, sie unterscheiden sich deutlich zu den früheren Regelungen, was aber an einem weiteren Urteil des Verfassungsgerichts liegt. Bereits im November 2019 wurde von dort aus geurteilt, dass die Kürzung vom Regelbedarf lediglich 30 % umfassen darf. Demzufolge ist der Gesetzgeber schon seit mehr als vier Jahren in der Pflicht diese Regelung neu zu fassen. Zwischenzeitlich gab es dazu seit Sommer 2022 ein sog. Sanktionsmoratorium, was die Sanktionen komplett ausgesetzt hat. Mit Beginn des Bürgergeldes werden nunmehr Sanktionen in dieser maximalen Höhe vorgesehen. In der Praxis kamen insbesondere bedingt durch die Pandemie die Sanktionen in den vergangenen Jahren erheblich weniger zum Einsatz als zuvor. Lockdown und die Einschränkung der persönlichen Kontakte waren auch in den Jobcentern prägend, so dass deutlich weniger sanktioniert wurde. In unserem KJC haben wir die Aussprache einer Sanktion immer als tatsächlich letztes Mittel angesehen und dadurch über die Jahre schon immer eine geringe Sanktionsquote gehabt. Aufgrund unseres Beratungsansatzes auf Augenhöhe konnten wir zumeist die Kundinnen und Kunden erreichen und gemeinsame Ziele vereinbaren, die dann auch beiderseits eingehalten wurden. Hierfür benötigten wir das Instrument der Sanktion nicht.

Aufgrund des bereits zuvor beschriebenen Trends, dass wir die Menschen nur unzureichend in unsere Beratungsangebote bekommen, müssen wir vielleicht auch hier unsere bisherige Vorgehensweise verändern. Aktuell versuchen wir noch neue Ideen der Ansprache und werden im Jahr 2024 insbesondere den regionalen Ansatz, also Terminangebote in den jeweiligen Kommunen vor Ort und auch direkte Hausbesuche ausprobieren. Hier setzen wir stark auf bereits bestehende Netzwerke und werden lokal vorhandene Infrastruktur nutzen. Unsere organisatorische Veränderung im Jahr 2022 mit der Bildung von Regionalteams wird uns dabei dienlich sein. Abschließend für diesen Themenkomplex noch ein Hinweis auf die stark diskutierten Totalverweigerer: Ja, auch im MTK gab es sehr vereinzelt solche Fälle, die man über die gesamte Historie des SGB II aber an zwei oder drei Händen abzählen kann! Mit der derzeitigen Kampagne wird hier eher versucht, die Hoheit an den Stammtischen zu erlangen, als die Lebenswirklichkeit wiederzugeben.

Welche weiteren Veränderungen hat das Bürgergeld mit sich gebracht? Wir gehen das einmal Punkt für Punkt durch:

Der Grundsatz des „Fördern und Fordern“ ist so nicht mehr gültig. Vormalig stand dabei auch immer die Arbeitsintegration im Fokus, es galt bisher ein sogenannter Vermittlungsvorrang. Gab es einen zumutbaren Arbeitsplatz, so musste ein Arbeitsloser ihn annehmen. Auch die Jobcenter waren angewiesen, diesen Vorrang entsprechend zu beachten. Daraus ergab sich leider für viele vermittelte

SGB II Kunden ein sogenannter Drehtüreffekt – viele wurden nach Arbeitsantritt sehr schnell wieder entlassen, weil die Qualifikation nicht ausreichte, die Anforderungen einfach zu hoch und damit überfordernd waren oder sich die Auftragslage änderte. Manchmal hatte man auch den Eindruck, es wurden Anreize zur Beschäftigung von den Unternehmen gern angenommen, und nach Ende dieser Zuschusszahlungen stand dann auch das Ende der Beschäftigung an. Diesen Mitnahmeeffekten sind wir beim Main-Taunus-Kreis schon immer besonders begegnet und haben Lohnkostenzuschüsse eher restriktiv gewährt. Unser Anspruch war und ist eine passgenaue Vermittlung unserer Kunden vorzunehmen und dabei auf eine Nachhaltigkeit zu achten. Dieses Ziel spiegelt sich auch in unserer Vermittlungsquote wieder – mit 62,5% Beschäftigungsbestand auch nach einem Jahr Vermittlung liegen wir bundesweit auf einem absoluten Spitzenplatz. Gleichwohl ist dieser Vermittlungsvorrang nunmehr im Bürgergeld durch den Qualifizierungsvorrang abgelöst worden. Wenn man sich die statischen Daten der SGB II Empfangenden genauer betrachtet, gibt es sehr gute Gründe, warum der Gesetzgeber hier den Hebel ansetzen möchte: Über 40% haben keinen Schulabschluss und 60% keine Berufsausbildung. Mit einem solchen Qualifizierungsstand können die Jobcenter überwiegend nur in Helferjobs vermitteln und diese sind natürlich sehr anfällig für konjunkturelle Schwankungen und waren insbesondere auch in der Zeit der Pandemie die Beschäftigtengruppe, die zuerst entlassen wurde. Auch angesichts des enormen zusätzlichen Fachkräftebedarf ist eine verstärkte Qualifizierungsoffensive angesagt und bringt natürlich Arbeitslosen noch einmal ganz andere Vermittlungschancen.

Beim MTK haben wir schon seit Beginn der Aufgabenübernahme im Jahr 2005 auf Berufsausbildung gesetzt und über viele Jahre eine außerbetriebliche Berufsausbildung angeboten. Nachdem vor einigen Jahren unser bisheriger Partner in diesem Projekt weggefallen ist, haben wir diese Veränderung als Chance ergriffen und ein Ausbildungs- und Sozialzentrum entwickelt. Hier werden alle arbeitsmarktrelevanten Angebote rund um die Berufsausbildung konzentriert, also neben der außerbetrieblichen auch die kooperative Berufsausbildung sowie ein Teilzeitausbildungsangebot und natürlich alle unterstützenden Maßnahmen. Daneben erfolgt eine Berufsvorbereitung und damit auch die Heranführung an eine Ausbildung sowie im eher sozialen Bereich die flankierenden Hilfen (Schulden- und Suchtproblematiken, Hilfen bei Straffälligkeiten usw.). Mit der Eröffnung des Zentrums im September 2022 haben wir hier schon vor Beginn des Bürgergeldes Weichen gelegt, die qualifizierte Ausbildung im MTK voranzutreiben. Zum Ausbildungsjahr 2023 wurden dann die ersten Berufsausbildungsverhältnisse geschlossen. Unsere Kapazitäten sind noch lange nicht ausgeschöpft und auch die Angebote unseres Bildungsträgers entwickeln sich in der Praxis ständig weiter. An dieser Stelle kann man bereits zum jetzigen Zeitpunkt behaupten, dieses Ausbildungs- und Sozialzentrum trifft mit seinem Angebot genau ins Schwarze! Natürlich sind die neuen Vorgaben des Bürgergeldes mit dem Vorrang der Qualifizierung für das Zentrum als zusätzlich positiv zu bewerten. Gerade die Vermittlung von Grundkompetenzen wie Rechnen, Lesen und Schreiben führen als erster Schritt zu weiteren auch umfangreicheren Qualifizierungen. Hierbei spiegelt sich wieder, dass wir jetzt im Bürgergeld auch längerfristige Maßnahmen wie eine dreijährige Berufsausbildung einfacher fördern können. Um den Anforderungen an eine solche Qualifizierung gerecht zu werden, brauchen wir selbstverständlich weitere, stärkende Angebote, um die Gefahr von Abbrüchen zu mindern. Hierbei setzen wir stark auf die soziale Begleitung der Teilnehmenden. Mit dem neuen Coaching und der ganzheitlichen Betreuung können wir als Jobcenter jetzt auch noch unterstützen, wenn nach einer erfolgreichen Vermittlung kein SGB II - Leistungsanspruch mehr besteht. Hier erkennt der Gesetzgeber an, dass oftmals neue Schwierigkeiten erst entstehen, wenn der Job angetreten wurde und es am Arbeitsplatz zu Problemen

kommt. Gerade nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit sind eigentlich klare Dinge, wie Pünktlichkeit o.Ä., wieder eine große Herausforderung und führen schnell zu größeren Problemen beim neuen Job. Damit eine Ausbildung oder die Arbeit dennoch geschafft wird, gibt es jetzt neu das Coaching als sogenannte ganzheitliche Betreuung. Hier kann dann beispielsweise ein Sozialarbeiter helfend zur Seite stehen und bei der Bewältigung, etwa von privaten Problemen, unterstützen. Unsere gesammelten Erfahrungen beim MTK beziehen sich in erster Linie auf Vermittlungen im §16i SGB II, die allesamt überaus positiv sind. Der Coach steht sowohl dem SGB II Kunden als auch dem neuen Arbeitgeber zur Verfügung, was bei aufkommenden Problemen eine große Hilfe ist. Um den Abschlusswillen der Kunden zu fördern, wurde bereits 2016 eine Weiterbildungsprämie für bestandene Zwischen- (1.000 Euro) und dann auch Abschlussprüfungen (1.500 Euro) eingeführt.

Im Bürgergeld gibt es nun zusätzlich ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro. Außerdem wurde ein Bürgergeldbonus von monatlich 75 Euro eingeführt, für den Zeitraum des Besuchs einer Fördermaßnahme, die nicht zu einem Berufsabschluss führt. Aktuell wird die Abschaffung dieser Bonuszahlung aufgrund von Sparmaßnahmen im Bundeshaushalt diskutiert. Ob diese beiden wirtschaftlichen Hilfen wirklich die Bereitschaft zum absolvierenden Besuch von Angeboten gefördert haben, ist aufgrund der kurzen bisherigen Laufzeit (ab 01.07.2023) noch nicht belegt. Wenn nunmehr die teilweise Einstellung beschlossen werden sollte, dürfte es auch keine seriöse Wirkungsfeststellung mehr geben. Diese ganzen Unterstützungsangebote und damit auch die sogenannte Berufswegeplanung wird zukünftig in einem Kooperationsplan festgehalten. Vormalig wurden die Vereinbarungen zwischen den Arbeitslosen und dem Jobcenter mit der sogenannten Eingliederungsvereinbarung dokumentiert. In der Praxis umfasste diese von beiden Seiten zu unterzeichnende Vereinbarung mehrere Seiten, die durchaus auch mit juristischen Fachbegriffen ausgestaltet wurde. Diese Eingliederungsvereinbarung konnte in Form eines Verwaltungsaktes, also einseitig durch uns, erstellt werden. Diese Vereinbarung diente im Streitfall auch als Rechtsgrundlage für Sanktionen, wobei in unserer gelebten Praxis nicht gegen den Widerstand der Kunden geplant wurde, sondern grundsätzlich nur im Einvernehmen mit den Kunden. Im Bürgergeld soll der Kooperationsplan die bisherige Eingliederungsvereinbarung ersetzen, einfach formuliert und vor allem gemeinsam ausgearbeitet. Können wir als Jobcenter und der Kunde uns nicht einigen, wird ein unabhängiger Schlichter eingeschaltet. Aufgrund unserer bereits praktizierten Beratungsarbeit auf Augenhöhe, die immer auf einen Konsens ausgerichtet war, müssen wir die eigentlichen Vorgaben für unseren Fallmanagementbereich kaum ändern. Durch den generellen Wegfall des Vermittlungsvorrangs brauchte es aber eine Revision unserer seit 2012 praktizierten Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung. Mit finanzieller Unterstützung aus dem AQB des Landes Hessen haben wir unter externer Begleitung sehr intensiv an einer neuen Ausgestaltung unseres Profilings sowie der einfachen und verständlichen Ausgestaltung des Kooperationsplans gearbeitet. Wir müssen nunmehr neben der für uns weiter geltenden Frage, ist dieser Kunde so (nachhaltig) vermittelbar, auch die Frage stellen, ist dieser Kunde so qualifizierbar? Beides ist gleichermaßen für den weiteren Integrationsprozess von Bedeutung. Möglicherweise müssen wir die vorhandene Qualifikation anpassen, damit eine Vermittlung dauerhaft erfolgen kann. Deshalb begrüßen wir überwiegend die neuen Instrumente des Bürgergeldes, die den aktivierenden Bereich des SGB II umfassen. Lediglich die nachhaltige Vermittlung in Arbeit steht für uns weiterhin an erster Stelle, auch wenn die Vermittlung für den Gesetzgeber nicht mehr den Vorrang hat.

Neben den Veränderungen im aktivierenden Bereich, gab es durchaus erhebliche Anpassungen im

Leistungsrecht. Mit der Einführung einer Bagatellgrenze für Rückforderungen kann zukünftig auf eine Anforderung zu viel gezahlter Hilfen verzichtet werden. Diese Kleinstbetragsregelung greift bis zu einer Höhe von 50 Euro. Höhere Beträge werden wie bisher zurückgefordert bzw. auch tatsächlich eingetrieben.

Bislang mussten die Jobcenter ältere Leistungsempfänger (63 Jahren plus) auffordern, einen vorzeitigen Rentenanspruch zu realisieren. Jeder Monat vor der Regelaltersgrenze mindert die Altersrente um 0,3% und führt daher zu erheblichen finanziellen Einbußen. Mit dem neuen Bürgergeld wurde diese Regelung bis zum Jahr 2026 ausgesetzt. Ebenfalls angepasst wurden die Hinzuverdienst-Möglichkeiten. Wer arbeitet, aber nicht existenzsichernd verdient, darf im Bürgergeld etwas mehr von seinem Verdienst behalten. Das betrifft Personen mit einem Verdienst über der Minijobgrenze von 520 Euro. Wer 700 Euro im Monat verdient, hat nun 18 Euro mehr. Wer 1.000 Euro oder mehr verdient, erhält 48 Euro. Dadurch möchte der Gesetzgeber die vielen im Leistungsbezug stehenden Minijobber motivieren, mehr zu arbeiten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme kann bisher noch nicht belegt werden. In der Praxis bleibt bei uns der Eindruck, dass auch weiterhin eine große Anzahl von Empfängern auf dem Niveau des Minijobs verharren.

Hieran ansetzend haben wir zum Ende des Jahres 2023 wieder ein Unterstützungsangebot geschaffen, dass zum Ziel hat die geringfügig Beschäftigten bei dem Ausbau der Beschäftigung zu unterstützen. Das Programm „Arbeit plus“ konnten wir bereits vormals sehr erfolgreich durchführen und haben auch wieder ein Bonussystem für unseren Dienstleister eingebaut. Wir wollen 20% der Teilnehmenden mit einer höheren Arbeitszeit ausstatten. Wenn die Zielgröße übererfüllt wird, kann der Durchführungsträger einen gestaffelten Bonus erhalten. Bereits unter den vereinfachten Zugangsbedingungen während der Pandemiezeit wurden befristet neue Regelungen für die Kosten der Unterkunft und den Einsatz von Vermögen entwickelt. Mit dem Bürgergeld gibt es nun bei den Kosten der Unterkunft eine generelle Karenzzeit. Im ersten Jahr des Bezugs muss das Jobcenter die vollen Kosten der bisherigen Wohnung tragen, auch wenn diese über der zulässigen Höchstgrenze liegen. Danach gilt wieder, wer zu teuer wohnt, muss sich um Mietminderung bemühen oder er wird aufgefordert, sich eine günstigere Bleibe zu suchen. Kommt dies in einer angemessenen Zeit nicht zum Tragen, wird die Miete auf die zulässige Höchstgrenze gekürzt. Ebenfalls eine Jahres-Schonfrist wurde für sogenanntes nicht erhebliches Vermögen eingeführt: bis zu 40.000 Euro für den ersten Erwachsenen im Haushalt, 30.000 Euro für jedes weitere Haushaltsmitglied. Die Vermögensregel spielt eine eher untergeordnete Rolle, weil in der Praxis so hohe Vermögenswerte selten vorkommen.

Die Auswirkungen der Kosten der Unterkunft sind bei uns von sehr großer Bedeutung. Der Main-Taunus-Kreis ist im Mietniveau als absolut hochpreisig zu bezeichnen. Mit dem Start des Bürgergeldes und dem vorgelagerten vereinfachten Zugang zum SGB II, haben wir nunmehr über mehrere Jahre zum Teil stark überteuerte Wohnungen aus dem SGB II heraus finanziert. Alle Bedarfsgemeinschaften mit überteuertem Wohnraum haben von uns zum Jahresende eine entsprechende Aufforderung zur Mietminderung erhalten. Dieses Absenkungsverfahren wird nunmehr in der Praxis mehrere Monate andauern und möglicherweise am Ende zu sehr vielen Mietkürzungen führen. Ebenfalls nach Ablauf der Karenzzeit haben entsprechende Vermögensprüfungen zu erfolgen. Hier werden wir in der praktischen Umsetzung jeweils auf eine Selbstauskunft der erwachsenen Haushaltsmitglieder setzen. Es gelten dann hier die pauschalierten Grenzen pro Person 15.000 Euro. Am Ende steht es an, eine Jahresbilanz zu ziehen.

Die Darlegungen machen es überdeutlich, es gibt mit Sicherheit einige Baustellen in der Grundsicherung für Arbeitslose. Zuerst dürfte man sich um die sogenannten Ergänzter oder Aufstocker im SGB II weiter sorgen. Es gibt in den Jobcentern mittlerweile eine sehr hohe Anzahl voll Vollzeit-Erwerbstätigen, die für das Existenzminimum ergänzende SGB II – Leistungen erhalten. Hier sind sicherlich Themen wie Lohnabstandsgebot bzw. sichernder Mindestlohn zu nennen. Gleichermäßen muss weiterhin intensiv an der Vielzahl von nicht ausreichend qualifizierten, aber formal erwerbsfähigen Personen gearbeitet werden. Hier spielt natürlich, wie bereits ausgeführt, eine große Rolle das bei uns über 60% der Empfänger keine Ausbildung haben. Zuletzt ist aus unserer Sicht die laufend zunehmende Zahl von stark Leistungsgeminderten zu benennen. Auch wenn formal die Bedingungen für eine Erwerbsfähigkeit vorliegen (man muss ja nur eine leichte Tätigkeit für drei Stunden am Tag ausüben können) führt das am Ende dazu, dass wir im SGB II eine sehr hohe Zahl von chronisch psychisch oder physisch Erkrankten im Bezug haben. In anderen Ländern wären gerade von diesem Personenkreis viele Menschen entweder in stabilisierenden Arbeitsumfeldern (wie z.B. Werkstätten) eingesetzt oder gar nicht mehr als arbeitsfähig eingestuft. Sicherlich würde eine andere Einstufung den Bedürfnissen der Menschen mehr Rechnung tragen, als sie im SGB II letztendlich nur zu verwalten. Teilhabe im Sinne Gesetzes kann so nicht sichergestellt werden.

Zuletzt richten wir noch den Blick nach innen. Wie ist das erste Jahr Bürgergeld für die Mitarbeitenden des Kommunalen Jobcenters gelaufen? Wieder einmal wurde ohne großen Vorlauf das Gesetz geändert, die Ansprüche per Regelsatz sehr deutlich angehoben und damit ist auch der Abstand zwischen eigenem Gehalt und einem möglichen Regelsatzanspruch kleiner geworden (oder sogar schon aufgebraucht). Die Vielzahl von neuen gesetzlichen Bestimmungen haben wir in gewohnter Weise und mit geübten Trainern schnell vermitteln können. Was aber bei der Ansprache durch das BMAS unterschwellig immer mit zu spüren war – ihr müsst mehr Verständnis für die Kunden haben, Anerkennung für die Lebensleistung zeigen und soziale Teilhabe sicherstellen. Dafür haben wir euch neue Instrumente gegeben, die jetzt anzuwenden sind. Ihr schafft das, dass habt ihr ja bei der Pandemie und danach bei der Aufnahme der ukrainischen Kriegsflüchtlinge schon bewiesen. Ihr seid der Garant für den sozialen Frieden in unserem Land.

Und dann im Sommer des Jahres kam auf einmal der Sparzwang daher und die U25 sollten zur BA wechseln, also die Menschen, mit denen Berufswegeplanung so richtig viel Sinn macht, die jungen Menschen, die oftmals noch Anbindung in unser Jugendamt oder auch zur Drogenberatung usw. haben. Natürlich haben gerade diese jungen Menschen oftmals sehr negative Erlebnisse mit unserem Schulsystem und deshalb auch keinen Schulabschluss. Genau um diese jungen Menschen haben wir uns seit 2005 immer sehr bemüht und Jahr für Jahr eine Vielzahl davon dann doch erfolgreich in Ausbildung gebracht. Damit dieser Wechsel nicht erfolgen darf, haben sich die Jobcenter bundesweit solidarisiert und für eine weitere Zuständigkeit gekämpft. Letztendlich konnte das erreicht werden, zu einem Preis, den wir noch nicht so genau abschätzen können. Wechsel der Reha-Fälle und die Entscheidung über notwendige Fortbildungen ab 2025 bei der BA. Genaueres werden wir im Laufe des Jahres wissen bzw. gemeinsam mit der BA vereinbaren. Wobei nichts ist so beständig wie der Gedankenwechsel zum SGB II – eben noch auf Augenhöhe und ohne Vermittlungsvorrang und zum Jahresende dann der „Jobturbo“ für die Geflüchteten (also doch wieder Vermittlungsvorrang) und Sanktionen für die Totalverweigerer.

So kann es ein Mitarbeitender des KJC vielleicht erlebt haben, das Jahr 2023.

3.4 Zum Stand der Berufsorientierung im Main-Taunus-Kreis

Autorin: Lydia Karell - Regionale Koordinatorin von OloV im MTK und des Netzwerks Jugend und Beruf.

2018 trat eine neue Verordnung des Hessischen Kultusministeriums in Kraft und definierte Berufsorientierung fortan als verbindliche Aufgabe aller weiterführenden Schulen. Fächerübergreifend sollen Schülerinnen und Schüler bei der Berufswahl unterstützt und auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden. Schülerinnen und Schüler sollen ihre Kompetenzen erkennen, ihre Interessen herausarbeiten und im Endresultat befähigt werden, ein passendes Berufsziel zu entwickeln. Es ist ein grundlegender Auftrag an Schule und als erheblicher Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der anvertrauten jungen Menschen einzuordnen.

Berufsorientierung ist ein langwährender, hochkomplexer Prozess. Dieser erfordert das verzahnte Zusammenwirken verschiedener Akteure. Dem entsprechend kooperieren Schulen mit Fachinstitutionen, Verbänden, Jugendberufshilfe, Schulsozialarbeit, Berufsbildenden Schulen, Bildungsträgern, Firmen, Betrieben und Kommunalen Einrichtungen. Last but not least sind Eltern angemessen einzubeziehen und einzelne Angebote gezielt auf diese auszurichten. Das gesamte Portfolio muss in den Schulalltag integriert und die Angebote aufeinander abgestimmt und koordiniert werden. Der Aufwand dafür ist enorm und wird in der Regel unterschätzt. Soweit Lehrkräfte dafür abgeordnet werden, liegt diese weit unter dem tatsächlich benötigten Stundenaufwand. Eine realistische Anpassung/Aufstockung und damit einhergehende Wertschätzung dieser Aufgabe wäre angemessen und erforderlich.

In Umsetzung der Verordnung und der Standards des Programms „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule Beruf (OloV)“ haben alle weiterführenden Schulen des Main-Taunus-Kreises Curricula zur Berufsorientierung erarbeitet. Diese enthalten sowohl grundlegende Standards als auch spezielle Angebote und Maßnahmen, die das besondere, individuelle Schulprofil definieren. Als gemeinsame Standards haben alle Schulen im Portfolio:

- Wissenstransfer zu Berufsfeldern und Bildungswegen,
- Betriebsbesichtigungen und Erkundungen,
- Orientierungs- und Praxistage,
- Angebote der Berufsberatung der Agentur für Arbeit.

Spezielle Angebotsprofile sind:

- Werkstattangebote, Praxiscamps, Alumni-Formate, Inhouse-Messen und spezielle Veranstaltungen, Bewerbungstrainings, Kooperationsprojekte und Schülerfirmen.

Insgesamt ergibt sich eine Vielzahl an Aktivitäten, die weit über den originären Wirkungsbereich von Schule hinausgehen. Praxisorientierte Berufsorientierung mit haptischen Erfahrungen und Erlebnissen ist Teil des Lehrplans „Arbeitslehre“, ist aber in der Fülle aller Themen nicht vorrangig. Lehr- und Lernvoraussetzungen haben sich in den vergangenen Jahren durch Stilllegung oder Abschaffung von Werkräumen und Lehrküchen verschlechtert. Vielerorts fehlt es an Ausstattung, jedoch noch viel mehr an ausgebildeten Fach-/Lehrkräften. In der Berufswege-Entwicklung kann haptisches Erleben und Ausprobieren ein Schlüsselmoment sein. Die Reaktivierung und der Ausbau der Angebote wäre hier dringend geboten. Kooperationsprojekte mit Betrieben und Berufsschulen, z.B. Berufspraktische Tage

konnten bisher nicht implementiert werden, sondern beschränken sich auf einzelne Leuchtturm-Projekte. Entsprechende Vorstöße scheiterten bisher an finanziellen und personellen Ressourcen.

Die Vielfalt des Ausbildungs- und Bildungssektors ist enorm, zum Teil unübersichtlich, mit zunehmender Dynamik. Junge Menschen fühlen sich davon schnell überfordert. Im Abgleich ihrer Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten ein passendes und realistisches Berufsziel zu entwickeln, fällt vielen schwer. Zusätzlich lässt die Angst vor Fehlentscheidungen junge Menschen im schulischen System verharren. Gelingende Berufsorientierung erfordert, dass junge Menschen individuell, mit ihrem persönlichen Profil wahrgenommen, beraten und ggf. auch temporär begleitet werden. Hilfreich ist eine empathische, motivierende Unterstützung, um die Informationen und Erfahrungen individuell einzuordnen und zu bewerten, Wege und Ziele zu entwickeln. Jugendliche brauchen Mut-machende, Prozessbegleitende, Impuls-gebende, die sie individuell in den Blick nehmen. Zielführend wären pädagogische Fachkräfte an jeder Schule, eigens für diesen speziellen Auftrag. Bestehende institutionalisierte Angebote decken nicht alle Bedarfe ab, sind mitunter punktuell, adressieren Zielgruppen mit vorgegebenen Zugangsvoraussetzungen, haben Projektstruktur mit befristeter Laufzeit.

Resümee: Berufsorientierung an den weiterführenden Schulen des Main-Taunus-Kreises ist gut aufgestellt und punktet mit vielfältigen Angeboten. Sie ist, analog zum Ausbildungsmarkt, in stetiger Weiterentwicklung. Sie bedarf verlässlicher Kooperationspartner und Netzwerkstrukturen sowie einer guten Verzahnung und Abstimmung der Angebote. Fehlende Ressourcen werden vielerorts durch ein hohes Maß an persönlichem Engagement der Fachkräfte aufgefangen. Im Ausbau von Ressourcen liegt das Verbesserungspotential.

3.5 Fachkräfteeinwanderung im Main-Taunus-Kreis

Autorin: Silke Krüger - Stellvertretende Amtsleiterin im Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung

Fachkräfte sollen schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können. Mit dem aktualisierten Gesetz zur Fachkräfteeinwanderung werden Hürden abgebaut: Die Verdienstgrenze für die Blaue Karte wurde abgesenkt. Wer zwei Jahre Berufserfahrung und einen Abschluss im Heimatland hat, kann unter gewissen Voraussetzungen als Fachkraft nach Deutschland kommen. Man hat nun in vielen Fällen einen Anspruch auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Es wird teilweise die Beschränkung aufgehoben, dass man nur aufgrund der mit dem Berufsabschluss vermittelten Befähigung arbeiten darf. Wenn man also eine qualifizierte Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss vorweisen kann, ist man bei der Jobsuche in Teilen nicht auf Beschäftigungen beschränkt, die in Verbindung mit dieser Ausbildung stehen. Ausnahmen gibt es unter anderem für reglementierte Berufe. Neu ab Juni 2024 wird zudem eine Chancenkarte zur Arbeitssuche mit einem Punktesystem. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: Arbeitgeber können in Vollmacht ihrer künftigen Arbeitskraft das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragen. Dies ist möglich für Ausländer, die zu einem bestimmten Aufenthaltswitz nach Deutschland einreisen wollen (z.B. die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung). Soweit erforderlich, leitet die Ausländerbehörde das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation oder zur Zeugnisbewertung des ausländischen Hochschulabschlusses ein und holt die

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein. Zur Durchführung des Verfahrens schließen die Arbeitgeber mit der Ausländerbehörde eine entsprechende Vereinbarung, die unter anderem die Verpflichtungen der Arbeitgeber, der Fachkraft und der beteiligten Behörden (Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit, Anerkennungsstellen, deutsche Auslandsvertretung) beinhaltet. Bei Abschluss der Vereinbarung ist eine Gebühr in Höhe von 411 Euro zu entrichten.

Arbeitsmarktprognose: Das BMAS hat ein Fachkräfte-Monitoring beauftragt, das jährlich eine Mittelfristprognose von 2023 bis 2027 erstellt. Insgesamt zeigt die Prognose bis 2027 anhaltende Engpässe bei IT-Berufen, Gesundheitsberufen, einigen technischen Berufen und Erziehungs- und Lehrberufen. Hinzu kommen vereinzelte Berufe des Baugewerbes und Berufe für Energie- und Gebäudetechnik.

Fachkräfte im MTK: Bedingt durch die im Main-Taunus-Kreis und in Nachbarkommunen ansässigen Firmen kommen überwiegend Fachkräfte in den Bereichen IT, Pflege/Gesundheit, Bau und Metallindustrie zu uns. Der Fokus liegt beim MTK auf der zügigen Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen zur Arbeits- und Ausbildungsaufnahme, auch für alle anderen Branchen.

3.6 Fachkräftesicherung und Chancengleichheit aus der Perspektive der regionalen Diakonie Main-Taunus

Autorin: Peggy Hoffmann - Leiterin der Regionalen Diakonie Main-Taunus

Zunächst kann man Fachkräfte wohl als Menschen definieren, die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung und nicht zuletzt Wohlstand und Lebensqualität sichern. Lange Zeit wurde in den Medien, wenn von Fachkräftemangel berichtet wurde, allerdings von einer sehr spitz definierten Gruppe, Menschen mit hohen Qualifikationen, berichtet. Mittlerweile ist der Fachkräftemangel allerdings in der Breite angekommen, so z.B. in der Pflege, im Verkauf etc. Bisher wird eine Fachkraft noch immer über einen Berufs- oder Hochschulabschluss definiert. Damit wird allerdings oft das Potential der Menschen, die bereits eine lange Zeit in einem Beruf arbeiten, noch nicht genutzt. Spannend an dieser Stelle ist der § 45 Absatz 2 des BBiG (Berufsbildungsgesetzes), der es Menschen ermöglicht, zur Abschlussprüfung eines Ausbildungsberufes zugelassen zu werden, wenn diese mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit, in diesem Beruf tätig gewesen sind. Dies würde sicherlich auch dazu führen, dass sich Menschen mehr wertgeschätzt fühlen und Chancengleichheit steigern. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist angesichts der demografischen Entwicklung eine der großen Herausforderungen für alle Akteure aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft und zudem unabdingbar für das soziale Miteinander. Sie muss gemeinsam gelebt und gestaltet werden.

Perspektivisch könnten hierbei soziale Träger wie die Diakonie eine besondere Rolle einnehmen. Die Regionale Diakonie Main-Taunus setzt sich für sozial Benachteiligte und Menschen in Not ein und bietet verschiedenste Dienstleistungen, wie zum Beispiel Beratung, Betreuung, Unterstützung und Hilfe in verschiedenen Lebensbereichen an. Dabei verfolgt sie einen ganzheitlichen Ansatz und orientiert sich an christlichen Werten wie Nächstenliebe und Solidarität. Sie setzt sich für soziale Gerechtigkeit ein und engagiert sich für eine bessere gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. Aufgrund des engen Kontaktes mit den Menschen können wir diese besser erreichen und ganzheitlich betreuen. Ökonomie und Effizienz einerseits sowie soziales Handeln andererseits stellen hierbei keinen Gegensatz dar, sondern gehören für die Diakonie zusammen. Unternehmerisches Denken ermöglicht bessere Ergebnisse bei der Umsetzung

der sozialen und karitativen Ziele. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wollen wir kostendeckend agieren können, um langfristig die Unterstützung und Hilfe für Bedürftige sicherzustellen. Diakonische Einrichtungen können zwar nicht einfach Kredite aufnehmen oder Steuern erhöhen, und Gewinnstreben gehört nicht zur DNA der Diakonie, aber Fundraising bietet hier die Möglichkeit, Projekte umzusetzen, für die es keine „offizielle“ Förderung gibt. Somit geben wir Menschen, Stiftungen etc. die Möglichkeit, soziale Projekte zu fördern und so gesellschaftliche Verantwortung mit zu übernehmen.

Ein „Leuchtturmprojekt“ gelingender Fachkräftesicherung, welches künftig definitiv an Bedeutung gewinnen sollte, ist das soziale und nachhaltige Kaufhaus „Tisch und Teller“ in Flörsheim. Im Jahr 2009 wurde es zunächst als ein Projekt, in Kooperation mit dem kommunalen Jobcenter des Main-Taunus-Kreises, initiiert, um langzeitarbeitslosen Menschen eine Tagesstruktur und eine neue Perspektive zu bieten. Denn Arbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert, ermöglicht Teilhabe und gibt dem Leben einen Sinn. Das Sozialkaufhaus „Tisch und Teller“ befindet sich dabei permanent in einem spannenden Professionalisierungsprozess, um eine stärkere Verknüpfung von sozialer Unterstützung und unternehmerischem Denken zu erreichen. Durch unsere Unterstützungsangebote ermöglichen wir langzeitarbeitslosen Menschen eine Perspektive. Diese Angebote richten sich besonders an sehr arbeitsmarktfremde erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die bisher nicht nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Gerade bei „Tisch und Teller“ haben wir die Möglichkeit, unsere Angestellten sehr intensiv zu begleiten und zu unterstützen. Ein eigens angestellter Sozialpädagoge nimmt sich der Anliegen und Notsituationen an und kann direkt Hilfe und Unterstützung bieten. So erfahren die Menschen Wertschätzung und Respekt und bauen Selbstwertgefühl auf.

„Tisch und Teller“ ist jedoch ein Angebot, welches nicht nur von hilfebedürftigen Menschen in Anspruch genommen und aus mehreren Perspektiven betrachtet werden kann. Wir bieten Menschen mit wenig Geld die Möglichkeit, günstig einzukaufen, wir bieten einen Platz, an dem einsame, isolierte Menschen Begegnung und Verständnis finden, und wir schützen die Schöpfung, indem wir gebrauchte Waren verkaufen und so Verwendung statt Verwertung fördern und somit Ressourcen schonen. Bei „Tisch und Teller“ gibt es keine Einschränkungen bei Alter, Sprache, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung und anderen multiplen Hemmnissen.

Außerdem versucht „Tisch und Teller“ sich an den aktuellen Bedarfen zu orientieren. Nachhaltigkeit ist ein Stichwort, welches künftig mehr an Bedeutung gewinnen wird. Wir initiieren Upcycling-Workshops, sodass noch mehr Waren verwendet und nicht verwertet werden. In Kooperation mit dem Energieberater des Main-Taunus-Kreises findet ein Energieberatungstag bei „Tisch und Teller“ statt. Nicht zuletzt kann „Tisch und Teller“ durch Arbeit und Qualifizierung zu einem Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt werden. Eventuell gäbe es die Möglichkeit, in Kooperation mit anderen Trägern oder Nichtregierungsorganisationen (NRO), (jungen) Menschen zu einem Abschluss zu verhelfen. Zu prüfen wäre, ob es künftig einen Beruf „Verkäufer im Sozialkaufhaus/Gebrauchtwarenmarkt/Second Hand Shop“ geben kann, der sich niedrigschwelliger gestaltet und an den vorhandenen Skills der Auszubildenden orientiert. Vorstellbar wären Partnerschaften oder Kooperationen mit Betrieben und Unternehmen, in denen ein ganzheitliches Fachkräftekonzept zur Eingliederung der Menschen entwickelt, erprobt und – im besten Fall – erfolgreich umgesetzt werden könnte. So kann eine Win-Win-Situation für Betriebe und Fachkräfte entstehen.

Abschließend kann man festhalten, dass Fachkräftesicherung und Chancengleichheit zwei wichtige Aspekte im Personalmanagement sind, die eng miteinander verbunden sein sollten. Im Kontext der

Fachkräftesicherung ist es wichtig, Chancengleichheit zu fördern, um sicherzustellen, dass qualifizierte Arbeitskräfte – unabhängig von ihrer Herkunft oder anderen Merkmalen – in Unternehmen aufgenommen und gehalten werden und so gesellschaftlich zum Wohlstand beitragen können.

3.7 Veränderung und Innovation in der Verwaltung – Digitalisierung als Chance

Autor: Wolfgang Brendel - Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit im KJC

Die Bedeutung und das Ausmaß der Auswirkung der aktuellen Entwicklung durch Technologien wie Cloud, Plattformökonomie und KI – siehe z.B. leistungsfähige Sprachmodelle wie ChatGPT – für die Verwaltung ist bisher noch nicht sichtbar, steht scheinbar am Anfang des Prozesses und braucht weitere Analyse, Strategiebildung und Lösungsansätze. Einige hessische Landkreise wollen derzeit z.B. in einem Projekt zusammen mit der ekom21 herausfinden, welche Routineaufgaben von KI übernommen werden können. Als problematisch wird unter anderem die heterogene Datenbasis der Kommunen gesehen. (Behördenpiegel Newsletter Digitaler Staat und Cyber Security Nr. 1.218 2024). Andererseits verspreche KI gerade in der staatlichen Verwaltung wegen der hohen Kommunikations- und Dokumentationserfordernisse einen erhöhten Mehrwert. In der Privatwirtschaft wird KI dagegen zunehmend eingekauft, implementiert und genutzt. Schon kurz nach der Einführung unterstützt z.B. der Co-Pilot bei MS Office Mitarbeitende in Unternehmen bei der Generierung von Texten und erspart z.B. Menschen mit Legasthenie unangenehme Momente in der Kommunikation mit Kollegen und Kunden.

Aktuell organisiert die EU ein europäisches KI-Gesetz, dass die Regulierung nach Risikogruppen strukturiert. Das Institut der Deutschen Wirtschaft verweist darauf, dass, auch wegen der unsicheren Rechtslage, die Investitionen in Deutschland verglichen mit der USA noch alarmierend gering seien und fordert Klarheit und Unterstützung für die Firmen statt neue „Bürokratiemonster“ (Scheufen 2024). Das wiederum befürchten Kritiker, da schon jetzt laufende Programme aufgrund der „*ethisch basierten KI-Regelung*“ und der daraus folgenden Risikobeurteilung wieder abgeschaltet werden müssten, und die KI-Startups sähen „*sich gegenüber den großen US-KI-Unternehmen ...um Chancen gebracht*“ (Behördenpiegel Newsletter Digitaler Staat und Cyber Security Nr. 1.220 2024). Gesucht wird wieder einmal eine Balance zwischen extremen Polen.

Das „AI-Enabled ICT Workforce Konsortium“ (ITC), an dem sich bislang Unternehmen wie Cisco, Accenture, Eightfold, Google, IBM, Indeed, Intel Microsoft und SAP beteiligen, will in einer konzertierten Aktion Menschen helfen, sich digitalen Kompetenzen, insbesondere KI-Fähigkeiten, anzueignen. Viele Unternehmen in Deutschland suchen offenbar bereits nach Beschäftigten mit KI-Kompetenz. Dienstleister nehmen dabei als Entwickler von KI-Anwendungen für nutzungswillige Unternehmen eine besondere Rolle ein. Noch sei allerdings der Datenanalysekontext dominierend (Büchel 2023). Wir sind also scheinbar noch am Anfang der Entwicklung und die Chancen, auch für die Verwaltung, die neuen Technologien angemessen zu implementieren und zu nutzen, sind aktuell gut. Sattelberger fordert ergänzend, stärker intellektuelle wie auch sozio-emotionale Kompetenzen zu entwickeln und einzusetzen, „*also eigentlich all das, was übrigbleibt, wenn KI vieles übernimmt*“ (Sattelberger 2023). Das ist im gewohnten, am formalen und sachorientierten Funktionieren ausgerichteten Verwaltungshandeln eine zusätzliche Herausforderung. Wie entstehen hier kreative innovative Räume? In der Organisation des bayrischen Staatsministeriums für Digitales finden sich überraschenderweise neben bekannten Abteilungen wie „zentrale Angelegenheiten/Recht“ und „Digitales Bayern“ weniger technologische

Abteilungsbezeichnungen wie „innovative Verwaltung“, „Moderner Staat“ und „Zukunftswelten“ (Bayrisches Staatsministerium 2024). Das reflektiert eine geänderte politische Perspektive mit Fokus auf Digitalisierung als Vehikel zur Veränderung und Bürgernähe und erfordert wiederum eine andere Haltung und Agilität.

Warum sich Verwaltung mit Reform und Innovation oft schwertut, erkläre sich besser aus einem differenzierten Verständnis von Verwaltung als spezifischen Organisationstyp. Zentrale Frage sei *„Was zeichnet Verwaltungen gegenüber Unternehmen und anderen formalen Organisationen aus?“* (Kette und Muster 2023). Im Kontext des Verwaltungshandelns werden strukturell eingeschränkte Autonomie und Rechtsgebundenheit als zwei miteinander zusammenhängende Aspekte genannt, *„die Verwaltungen als Organisationen charakterisieren und zugleich ihre Strukturträgerei erklären können“* (Ebd.). Kernaufgabe der Verwaltung im demokratischen Rechtsstaat sei das Anfertigen verbindlicher gerichtsfester Entscheidungen. Sachorientierung gehe vor Berücksichtigung persönliche Situationen. Wenn Mitarbeitende rein nach formalen Vorgaben handeln würden, wäre das aber eine Art *„Dienst nach Vorschrift“* (Ebd.). Die Möglichkeiten der Gestaltung in der Verwaltung seien eingeschränkter, und vorhandene Spielräume würden oft nicht erkannt oder genutzt, oder Vorgaben dienten sogar als Rechtfertigung. Tendenziell wird sich unter dem Druck des Tagesgeschäfts notgedrungen dann auch mal *„weggedrückt“*. Formalismus präge die Verwaltung, wodurch das Innovationspotential informeller Arbeitspraktiken verborgen bleibe. Impulse durch die Führungskräfte seien als Instrument im Hinblick auf Innovation ein eher schwacher Ansatz, denn diese wären eigentlich besonders aus der Linie wünschenswert, also jenseits der Hierarchie. Faktisch seien die Mitarbeitenden aber in dieser Hinsicht besonders demotiviert. Vor diesem Hintergrund seien Innovationen und persönliche Initiativen eher schwierig (Ebd.).

Um Innovationen in Verwaltungen möglich zu machen, brauche es Bemühungen von Bürgerinnen und Bürgern sowie aus der Politik. Impulse aus der Politik in Form von Aufträgen seien besonders wirksam. Für die Gestaltung der Organisation gebe es prinzipiell drei Hebel: Entscheidungsprogramme (Regeln für Entscheidungen), Kommunikationswege und Personal. Die Autoren empfehlen, bewegliche Entscheidungsprämissen zu identifizieren, informale Routinen und Arbeitspraktiken *„zu bergen und das in ihnen angelegte Innovationspotential zugänglich zu machen“* (Ebd.) und mit Hilfe externer Unterstützung in geschützten Räumen vorzugehen. Es gelte frühzeitig vorzudenken, *„wann und in welcher Form“* Stakeholder eingebunden und informiert werden. Weitere Strategien seien z.B. die Ausbildung wirtschaftlicher Einheiten als Abteilung in der Verwaltung oder als Geschäftsbetrieb (Borggräfe und Kühl 2023) oder komplementär zur rechtskonformen und effizienten Bürokratie sekundäre explorativ ausgerichtete Organisationsstrukturen aufzubauen (Kaiser 2023).

Das heutige Spannungsverhältnis zwischen sachorientierter Aufgabenerfüllung und innovativem bürgerorientiertem Handeln bleibt wohl eine kulturelle und organisatorische Herausforderung. Gerade die digitale Transformation biete hier jedoch Räume zur Erprobung und Lösungen, sowohl im Hinblick auf Beschleunigung der Leistungserfüllung, Entlastung der Mitarbeitenden von repetitiven Aufgaben, Personalknappheit, Bürgerorientierung in Leistungsfähigkeit und Beratung (Pöhlens-Wagner und Schweikert 2023). Wichtig sei die kommunale Abstimmung von Digitalstrategien, die gleichzeitig moderne und attraktive Zukunftsbilder vermitteln, Experimentierflächen, in denen digitale Transformation spielerisch erlebbar werden, kreative Beteiligungsprozesse über die Gestaltung von Bürgerservices, ein bewusstes Portfolio-Management, um Überforderungen zu vermeiden, Multi-

Projektmanagement mit Teilprojekten mit interdisziplinärer Zusammensetzung, Veränderungsbegleitung sowie die Stärkung einer agilen Verwaltungskultur und entsprechender Kompetenzen (Ebd.).

Das gerade erst beschlossene OZG 2.0 kann für die Kommunen sowohl enorme Belastung sein als auch eine große Chance zur Veränderung. Digitalprojekte würden sich erfahrungsgemäß besonders für Veränderungsprozesse eignen (Rudolf, Sven 2024), und die Servicestandards für die Verwaltung (BMI 2024) setzen einen modernen formalen Rahmen und können Orientierung geben. Der Einsatz von klassischer und neuerer KI wie z.B. generativen Sprachmodellen sei in Verwaltungen zudem gut und vielfältig möglich, wenn es eine umfassende Datenbasis gäbe, strukturierte Prozesse und gebundene Entscheidungen (Walter, Anne Mareile 2024). Stichworte sind Informations- und Wissensmanagement, Kundenservice und Automatisierung von Aufgaben. Im Kontext des Fachkräftemangels, überlasteten Mitarbeitenden im Tagesgeschäft und angespannter Haushaltslagen bietet sich hier eine Win-Win Situation. Die Frage wird nicht sein, ob, sondern wann und wie KI in der Verwaltung eingesetzt werden wird, möglichst bevor viele Wissensträger die Verwaltung verlassen haben.

Um Digitalisierung regional wirkungsvoll zu gestalten und zu entfalten, braucht es eine größtmögliche positive Haltung, Flexibilität und zugleich maximalen Austausch und Vernetzung in Strukturen und von Mitarbeitenden. Das scheint auch für die Kommunen eine drängende strategische Herausforderung.

4 Vielfalt der Akteure und strategischen Ansätze zur Fachkräftesicherung

Dem Betrachter bietet sich eine Vielfalt strategischer Ansätze auf unterschiedlichen politischen Ebenen durch unterschiedliche Akteure, zum Teil auch aus der Privatwirtschaft. Hier sind beispielhaft einige kurz erwähnt. Dabei gibt es Überschneidungen, aber auch sehr verschiedene Perspektiven und Vorgehensweisen, sowohl inhaltlich als auch methodisch. Welche Vorgehensweisen regional erfolgversprechend sind, entscheidet sich jedoch in den jeweiligen spezifischen Ausgangsbedingungen vor Ort, dem politischen Willen, der Kultur und der kooperativen Praxis. Dabei scheint auch das Verständnis von „Fachkraft“ weniger eindeutig und fließend verwendet. Durch den Mangel an Mitarbeitenden rücken Qualifizierung und die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen, beruflichen Erfahrungen und informelle Kompetenzen stärker in den Fokus, um Unternehmen zu schützen und private Wirtschaft sowie öffentlichen Dienstleistungen aufrecht zu erhalten.

4.1 Die EU und Fachkräftesicherung

Die EU-Kommission hat daher für 2023 und 2024 das Europäische Jahr der Kompetenzen ausgerufen. Es hat vier Hauptziele:

1. *„Die Förderung von **Investitionen in Aus- und Weiterbildung**, damit die Menschen ihre Arbeitsplätze behalten oder sich beruflich neu orientieren können.*
2. *Angleichung des **Qualifikationsangebots an die Erfordernisse der Arbeitgeber** in enger Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Unternehmen.*
3. ***Abstimmung der Ziele, Wünsche und Kompetenzen der Menschen auf die auf dem Arbeitsmarkt gebotenen Chancen**, insbesondere diejenigen, die sich aus dem grünen und dem digitalen Wandel und der wirtschaftlichen Erholung ergeben.*

4. **Anwerbung von Drittstaatsangehörigen, die über die in der EU benötigten Kompetenzen verfügen**“ ([Europäische Kommission 2023](#)): [Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023](#)).

Dabei setze man prioritär auf heimische Arbeitskräfte. Aber auch „Fachkräfte und Talente aus dem Ausland“ seien „Teil der Lösung“ ([Europäische Kommission 2023](#)): [Das Potenzial der Arbeitskräfte in der EU voll ausschöpfen](#)). Hierfür wurde im November 2023 ein Paket zur Fachkräftemobilität mit drei Maßnahmen vorgeschlagen: 1. Durch einen „EU-Talentpool“ und „Fachkräftepartnerschaften“ mit Nicht-EU-Ländern die Rekrutierung außerhalb der EU vereinfachen, 2. dafür zu sorgen, dass in Drittländern erworbene Berufsqualifikationen und Kompetenzen schneller anerkannt werden und 3. Lernmobilität für alle fördern (Europäische Kommission Pressemitteilung vom 15.11.2023).

4.2 Fokusthemen der Fachkräftesicherung der Bundesregierung

Als zentrale Herausforderungen wurden von der Bundesregierung Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung identifiziert. Sie hat daher im Oktober 2022 eine neue Fachkräftesicherungsstrategie vorgestellt. Handlungsleitend sind aktuell sieben Fokusthemen:



(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022)

Das Bürgergeld wird als Teil dieser Strategie verstanden. Aufgrund der Erfahrungen in 2023 wurde zuletzt der sogenannte „Job-Turbo“ als Baustein der Reform und aktuelle Aufgabe für die Jobcenter entwickelt.

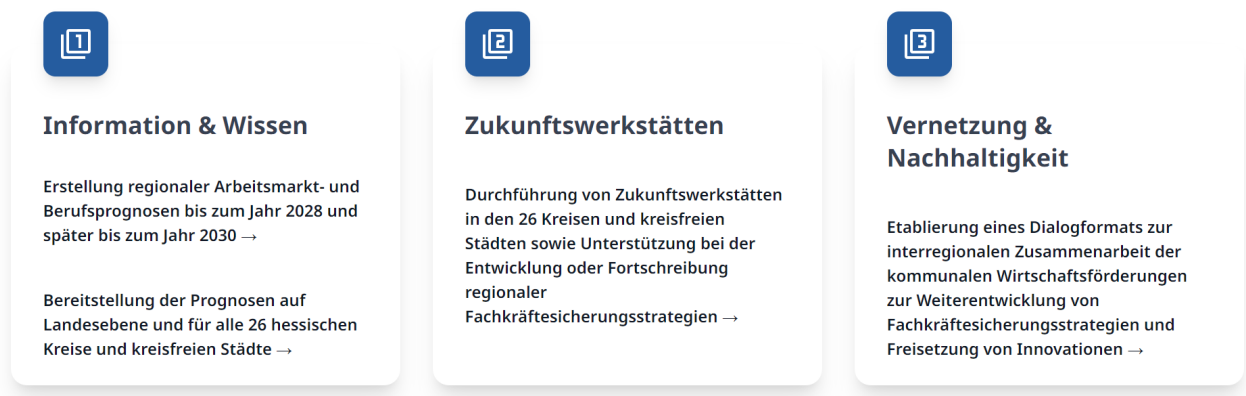
Es gehe um die Vermittlung von Geflüchteten, insbesondere aus der Ukraine. Diese seien motiviert, möchten arbeiten und sich integrieren. Viele hätten den Integrationskurs bereits hinter sich. Die Hürden kämen zurzeit eher von der anderen Seite, denn Unternehmen hätten formale Vorurteile hinsichtlich der Kompetenzen, insbesondere wegen Sprachproblemen. Eine Antwort sei der Job-Turbo. Es gäbe drei Phasen: 1. Ankommen und evtl. direkt arbeiten, 2. Schnelle Integration nach Integrationskurs und 3. Potentiale als Fachkraft stabilisieren und/oder entwickeln. Viele Menschen seien jetzt in der Phase Zwei und man wolle sie begleiten, fördern und fordern. Die Erwartung an die Unternehmen sei, den Blick zu weiten, weniger formal zu handeln und Chancen zu geben. Ein gutes Beispiel eines sehr flexiblen praxisorientierten neuen Angebots sei das Job-BSK (Berufssprachkurse), das berufsbezogen sei und auch beschäftigungsbegleitend genutzt werden könne.

Zentrale Akteure beim Job-Turbo seien Jobcenter, Unternehmen und die Geflüchteten selbst. Man wolle jetzt die Rahmenbedingungen für Leistung deutlicher machen und die Haltungen bei Arbeitgebern und Geflüchteten positiv ändern (Servicestelle SGB II 2024).

4.3 Die „Hessische Fachkräfteinitiative – Zukunftsgerecht und regional“

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) hat 2014 eine Stabsstelle Fachkräftesicherung installiert, welche die hessische Fachkräftestrategie weiterentwickeln soll (HMSI 2019) und die als „zentrale Ansprechpartnerin zur Fachkräftesicherung auf Landesebene“ (IWAK 2024) zur Verfügung steht. Der letzte Statusbericht vom Juni 2023 zur Fachkräftesicherung in Hessen verweist auf die Vielfalt der Perspektiven wie Demografie, Digitalisierung, Wirtschaft und andere. Die im Bericht genannten Aktivitäten sind dabei nach Handlungsfeldern strukturiert: „Ausbildung und Weiterbildung“, „Potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik“, „Internationalisierung als Standortfaktor – Zuwanderung und Integration gestalten“ und „Attraktives Hessen“ (HMSI 2023).

Zur Umsetzung der „Hessischen Fachkräfteinitiative Zukunftsgerecht und regional“ kooperiert das Ministerium mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK). Der Umsetzungsprozess soll über drei strategische Bausteine erfolgen:

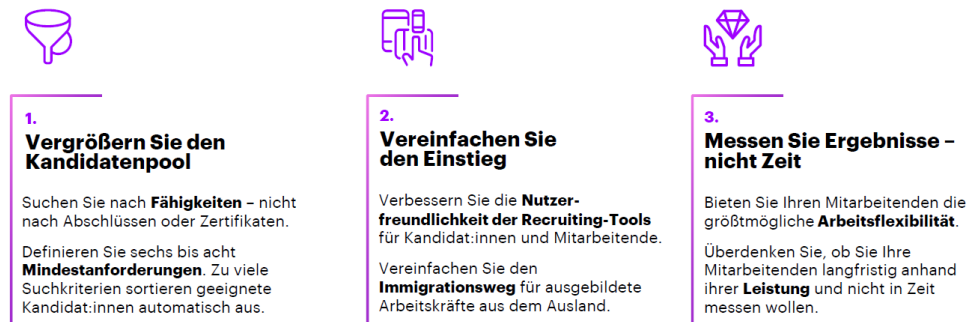


(IWAK 2024). Der Main-Taunus-Kreis nutzt die Prognosen des IWAK und beteiligt sich aktiv an dem vom HMSI initiierten Prozess. Zuletzt wurde im November 2023 in Kooperation eine Zukunftswerkstatt vor Ort mit sehr guter Beteiligung der regionalen Akteure durchgeführt. Hierzu wird weiter unten berichtet.

4.4 Beispielhafte Lösungsansätze weiterer Arbeitsmarktakeure

Accenture

Wie Unternehmen **Hidden Worker finden und halten** können



(Sheffer, Shirley et al. 2022)

PricewaterhouseCoopers (PwC)



(Prof. Dr. Rainer Bernat et al. 2022)



Die sechs Potenzialfelder des P'spektive-Personal-Ansatzes

(RKW Kompetenzzentrum 2024 und 2023)

Während alle genannten strategischen Ansätze im Kern auf die bessere Nutzung der Ressource Arbeitskraft durch optimierte Bildungs- und Personalarbeit abzielen, fokussieren weitere auch die Effizienz der Organisation von Bildung und Arbeit. Hier rücken Digitalisierung, Agilität und Kooperation in den Fokus. Kundenorientierte Veränderung des Leistungsumfangs und Innovation werden als weitere Hebel genannt. Fachkräfteeinwanderung ist ein besonderes Thema, insofern einerseits interkulturelle Kompetenz und Offenheit für Vielfalt notwendig sind und andererseits die Stabilität der heimischen Kultur, der Zivilgesellschaft und der demokratischen Staatsorganisation erhalten werden müssen.

Schließlich wurde weiter oben schon hinsichtlich der Rolle der Kommunen bei der Fachkräftesicherung vor Ort die mögliche Bedeutung von Resilienz als Fähigkeit zur Erhaltung und erfolgreichen Stärkung der Leistungsfähigkeit angedeutet. Das ist die politische Ebene, für die das vorliegende Papier erarbeitet wurde.

5 Strategiekonzept im Main-Taunus-Kreis

Aus den in den vorherigen Kapiteln dargelegten Rahmenbedingungen und Erfahrungen lassen sich für die beiden klassischen Themenbereiche „Bildung“ und „Arbeit“ im Main-Taunus-Kreis und darüber hinaus aktuelle Schlüsselfaktoren als Analyse- und Handlungsfelder ableiten und konkrete Maßnahmen zuordnen. Mit dem strategischen Ansatz wird nicht nur das Ziel verfolgt, die gute wirtschaftliche Ausgangslage im Landkreis durch Fachkräftesicherung zu erhalten und zu verbessern, sondern auch die soziale Ausgewogenheit im Kreis sowie der Erhalt und die Verbesserung der Chancen aller Bürgerinnen und Bürger stehen im Fokus. Leistungsfähigkeit und Fürsorge sind die beiden zu verbindenden Pole. Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Main-Taunus-Kreises soll in diesem Kontext kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst werden. Sie ist deshalb bewusst an vielen Stellen offen und flexibel gestaltet.

5.1 Neue Struktur: Von Mission zu gelingender Praxis

Die letzten Jahre wurden genutzt, eine einfache übersichtliche Struktur zur Orientierung zu finden. Die „innere Logik“ bietet einen roten Faden. Aufgabe, Vision, Prinzipien und Ziele sind der Rahmen und geben die Richtung vor. Die gründliche Analyse ermöglicht Verstehen, Akzeptanz und Handeln. Die strategischen Schlüsselthemen fokussieren, setzen Schwerpunkte, die in der gelingenden Praxis sichtbar werden. Monitoring und eine gemeinsame Phase Bewertung ist zukünftig angestrebt.

Die innere Logik der Strategie:

- Mission - Vision - Verstehen - Transparenz - Agilität

Mission

- Nachhaltiger Wohlstand im Main-Taunus-Kreis und der Region

Vision

- Arbeit ist Teilhabe am Leben und dient als Brücke zwischen Wohlstand und sozialer Gerechtigkeit

Prinzipien der Strategie:

- Bürgerorientierung und Nachhaltigkeit,
- Vielfalt und Talentförderung
- Agilität im Denken und Handeln

Ziel

- Arbeits- und Fachkräftesicherung sowie Chancengleichheit

Analyse der Ausgangssituation

- Identifikation und Analyse der zentralen Trends und regionalen Herausforderungen

Strategische Schlüsselthemen: Analyse- und Handlungsfelder zugleich

- Nachhaltige Aktivierung und Integration
- Gesundheit ist Motivation
- Berufe: orientieren und finden, gestalten und erhalten
- Qualifizierung und Lebenslanges Lernen für Alle
- Arbeits- und Fachkräftesicherung im Bewerbermarkt
- Regionale Unternehmen und Gründungen unterstützen
- Vereinbarkeit von Leben (Familie) und Beruf fördern
- Digitale Transformation verstehen und mitgestalten
- Moderne Verwaltung: kompetent, kooperativ und agil

Gelingende Praxis

- Aktivitäten und Angebote im Main-Taunus-Kreis
- Best Practice (Damit sind sehr gute Beispiele aus den Kommunen gemeint)
- Markt der Möglichkeiten (Damit sind Ideen oder Ansätze gemeint, die interessant aber noch nicht in Planung sind)

5.2 Regionale Strategie mit heterogenen Akteuren – Vielfalt und Kooperation

Der Main-Taunus-Kreis ist kommunale Verwaltungseinheit, öffentliches Dienstleistungsangebot für die Gemeinden und Bürger vor Ort, Arbeitgeber und zugleich Region mit Biodiversität und einer Vielfalt von Akteuren und in der Region lebenden Menschen. Daher gilt es grundsätzlich,

- viele Stakeholder im Prozess und Projekten zu binden,
- Strategieentwicklung dynamisch und modular zu verstehen,
- Agilität und Beidhändigkeit zu pflegen,
- Instrumente zur Strategieentwicklung zu erkunden und auszuwählen,
- Diagnosen, Lösungen und gelingende Praxis transparent zu machen,
- das Verhältnis von Strategie und Controlling in diesem extrem dynamischen und heterogenen Umfeld zu erkunden
- und zu klären, wie Evaluation im Kontext gestaltet werden kann?

5.3 Strategieentwicklung innovativ, gemeinsam und rechtskreisübergreifend als Prozess gestalten

Im Kontext der COVID-Pandemie wurde bereits 2020 durch intensive Recherche und Analyse der Ausgangssituation, Interviews und ein Kick-off Treffen ein neues Setting entwickelt, ein neues Programm vorgeschlagen und eine Steuerungsgruppe institutionalisiert. Die Recherchen zeigen sich in der Beschreibung der Ausgangslage. Die Interviews mit den Fachbereichsleitungen ergaben, dass es fachbereichsübergreifend eine gemeinsame Vorstellung von Strategie gibt, und dass der MTK eine „Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie“ braucht. Eine gemeinsame Strategie helfe auch, die Teilaufgaben angemessener und umfassend zu erfüllen und Ressortdenken zu überwinden. Die aktuellen Veränderungsbedarfe wurden als Herausforderung und Chance erkannt. Die Bedeutung von strategischem Handeln verliert jedoch zwischen Tagesgeschäft und Abstimmungsproblemen an Gewicht. Seit 2021 wird daher das Vorgehen kontinuierlich mittels der Erfahrungen im Prozess und in den Aktivitäten angepasst.

5.4 Instrumentenkoffer für die Strategieentwicklung weiter ausbauen

Abstimmung in der Verwaltung und mit der politischen Ebene

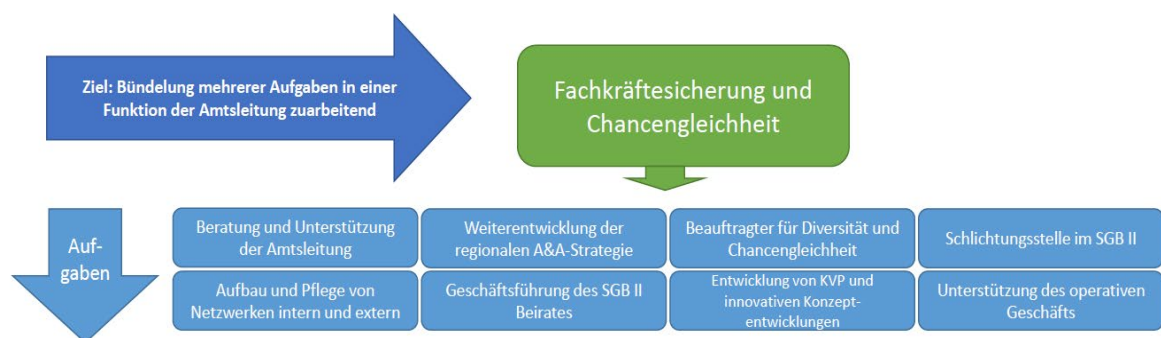
Essentielle Voraussetzung für Strategieentwicklung ist die Abstimmung innerhalb der Verwaltung und die Rückkopplung mit der politischen Ebene. Nur die Akzeptanz von Aktivitäten und Inhalten durch die politische Ebene ermöglicht angemessene Veränderung. Das Kommunale Jobcenter als Teil des Dezernats III, vertreten durch die Amtsleitung und unterstützt durch die Stabsstelle Fachkräftesicherung und Chancengleichheit, informiert regelmäßig die Dezernatsleitung über aktuelle Entwicklungen und neue Konzeptideen zum Thema Fachkräftesicherung.

Steuerung, Koordination und Kompetenzentwicklung

- Die etablierte Koordination durch das Kommunale Jobcenter hat sich bisher bewährt und wurde von den Mitgliedern der Steuerrunde bestätigt.
- Man trifft sich zukünftig zweimal im Jahr in ganztägigen Workshops.
- Die Steuerung des Strategieprozesses ist herausfordernd: In der Verwaltung überwiegt die Aufgabenerfüllung im Tagesgeschäft. Es gibt kein stabiles rechtskreisübergreifendes Netzwerk und eine heterogene Landschaft von Akteuren, die situativ in unterschiedlichen Zusammensetzungen zusammenkommen.
- Dies erfordert ein hohes Maß an Agilität, Beidhändigkeit und Kompetenz. Agilität und Beidhändigkeit sind jedoch keine in der Verwaltung anerkannten und etablierten Methoden. Sie müssen sich in den bereits gefestigten und erprobten Strukturen erst beweisen.
- Es gibt im Netzwerk kein systematisches Monitoring, kein Controlling-System und keine Evaluation.
- Entscheidung: Die Kompetenzentwicklung erfolgt in den gemeinsamen Aktivitäten möglichst mit Moderation. Dabei werden agile Methoden genutzt und erprobt.

Stabsstelle Fachkräftesicherung im Kommunalen Jobcenter

Im Kommunalen Jobcenter wurden Aufgaben jenseits des operativen Geschäfts gebündelt und eine „Funktion Stabsstelle: Fachkräftesicherung und Chancengleichheit“ geschaffen. Dies umfasst zurzeit folgende Aufgaben: Beratung und Unterstützung der Amtsleitung, Weiterentwicklung der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie, Beauftragter für Diversität und Chancengleichheit, diverse Gremien- und Netzwerkarbeit, die Schlichtungsstelle, die Entwicklung von KVP und innovativen Konzepten sowie situative Unterstützung des operativen Geschäfts hinsichtlich der Entwicklung von Kompetenzen und Innovationen.



Das Netzwerk pflegen und die Vernetzung weiter ausbauen

Steuerungsgruppe:

Die Steuerungsgruppe ist das zentrale Bindeglied der Ämter im Strategieprozess.

Netzwerk Jugend und Beruf (OloV) beim Amt für Schulen, Jugend und Kultur:

Das Netzwerk wird durch die regionale Koordination von OloV im MTK geleitet. Das Kommunale Jobcenter wird kontinuierlich durch die Stabsstelle für Fachkräftesicherung und Chancengleichheit vertreten. Diese berichtet über die organisatorische und fachliche Entwicklung im KJC und den Prozess Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie. Gleichzeitig soll der Transfer von Informationen aus dem Netzwerk in das KJC sichergestellt werden. Hierzu wurde auch der Bereich „Markt und Integration“ eingebunden. Und schließlich geht es im Netzwerk um Austausch und die Unterstützung der Akteure bei ihren unterschiedlichen Aktivitäten, wie z.B. aktuell bei der Betriebsakquise der hessenweiten Praktikumswochen 2024.

SGB II Beirat:

Das kommunale Jobcenter hat seit 2018 den örtlichen Beirat im SGB II als Gremium systematisch gestärkt und weiterentwickelt. Hier geht es um Information und Austausch, aber zunehmend auch um die Fortführung eine Debatte zum Thema soziale Sicherung einerseits und Fachkräftesicherung andererseits im Main-Taunus-Kreis. In Zukunft soll das Netzwerk auch verstärkt zur Ergebnissicherung genutzt werden.

Bilaterale Zusammenarbeit:

Zusammenarbeit erfolgt regelmäßig z.B. im Rahmen des AQB, und es gibt bilaterale Treffen zwischen den Fachbereichen mit konstruktiven Gesprächen zu diversen Themen, wie z.B. die Unterstützung bei der Akquise von Unternehmen oder Personal. Der Übergang in die Umsetzung bleibt aufgrund der Dominanz des Tagesgeschäfts immer eine Herausforderung.

Beteiligung bei Externen Angeboten:

Die Nutzung und Bereitstellung externer Angebote, etwa die Zukunftswerkstatt oder Fachtagungen für die Akteure im MTK, steigert das Ansehen als Dienstleister und verbessert den Dialog unter den Beteiligten.

Sinnhaft Berichte miteinander verknüpfen

Ziel ist es, vorhandene Berichte zu überprüfen, zu optimieren und möglichst sinnhaft miteinander zu verbinden.

Neue durchgängige Konzepte entwickeln

Siehe z.B. den Artikel „Vielfalt und Talentförderung für Alle“ weiter oben.

6 Aktivitäten seit der Fortschreibung der Strategie in 2021

6.1 Aktivitäten der Steuerungsgruppe

Zur Weiterentwicklung der „Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den MTK“ wurde Ende 2020 eine rechtskreisübergreifende Steuerungsgruppe gegründet. Diese besteht aktuell aus Vertretungen der

folgenden Ämter: Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Kommunales Jobcenter, Gesundheitsamt und dem Personalamt. Zudem werden situativ weiterer Akteure aus der Verwaltung und der Region hinzugezogen. Es gab Austauschtreffen und Workshops. Ein Teil der Weiterentwicklung ist die Reflektion und praktische Nutzung moderner Methoden und Konzepte, wie z.B. agile Verwaltung. Zudem ist eine Kompetenzentwicklung im Kontext angestrebt.

Nach allgemeinen Einführungen der Konzepte VUKA und Agilität wurde konkret die Methode „Design Thinking“ (DT) zur praktischen Verwendung ausgewählt. DT ist eine kundenzentrierte und kreative Methode zur Lösung komplexer Aufgabenstellungen. Im Rahmen eines strukturierten Prozesses wird ein Team systematisch angeleitet, Nutzer- & Kundengruppen sowie deren Bedürfnisse zu erforschen, um darauf basierend neue Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dabei ist das Ziel zunächst unbekannt und ergebnisoffen. Der Problemraum wird nach und nach erarbeitet und anschließend in vielfältige Lösungsideen überführt. Ziel des Prozesses ist die Ausarbeitung einer konkreten Produktidee in Form eines Prototypens. Dabei kann es sich um ein physisches Produkt, eine Dienstleistung oder eine Prozessverbesserung handeln. In einem ersten Schritt wurden in einem halbtägigen Training das Kennenlernen des DT-Prozesses, seiner vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten sowie das Ausprobieren ausgewählter Methoden fokussiert. Vermittelt wurde, wie der Prozess aufgebaut ist und wie er in der Organisation genutzt werden kann. Weiterhin wurde gezeigt, wie konkrete Lösungsansätze für komplexe Fragestellungen initiiert werden und Produkte und Prozesse oder Dienstleistungen innovativ verbessert werden können. Schließlich ist es Ziel, schnell ins Handeln zu kommen und die Frage zu klären, wie mit Methoden wie Design Thinking eine agile, innovative und partizipative Kultur gefördert werden kann. In einem zweiteiligen Aufbauworkshop (Online-Vorab-Workshop und eintägige Präsenzveranstaltung) wurde im 2. Quartal 2022, basierend auf der bereits erfolgten theoretischen Einführung, anhand einer aktuellen konkreten Fragestellung der Problemraum aus verschiedenen Perspektiven erschlossen und eine Fokusfrage definiert. Für die Fokusfrage wurden gemeinsam Lösungsideen entwickelt und für die TOP-Ideen weitere Schritte konkretisiert sowie ein Maßnahmenplan erarbeitet. Die initiale Fragestellung lautete hier: Wie können wir der Brühlwiesen-Schule helfen, am Berufsschulstandort Hofheim langfristig eine Ausbildungsklasse "Elektroniker für Betriebstechnik" zu etablieren, um damit das regionale Ausbildungsangebot zu stärken? Berufsschulen und Ihre Angebote sind essentiell für die Fachkräftesicherung vor Ort.

Kurz zusammengefasst ging es um:

1. Die Methodik, hier die Nutzung der DT-Methode anhand eines konkreten Beispiels um ggf. ein Referenzmodell für ähnliche zukünftige Fragestellungen zu entwickeln,
2. die Netzerkennung, also z.B. weitere Supportstruktur & Anknüpfungspunkten zu identifizieren, um dieses Vorhaben im MTK zu stärken und weitere Betriebe und Azubis zu motivieren und zu gewinnen, und zudem
3. die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, d.h. die Steuerungsgruppe als Team zu stärken und die Akteure gemeinsam ins Handeln zu bringen.

Um die Bindung zwischen den Akteuren (Gruppe) und die gemeinsame Kompetenzentwicklung zu stärken, braucht es weitere professionell moderierte agile ganz- oder mehrtägige Workshops des Austausches sowie der Ideen und Projektentwicklung.

Nach den Erfahrungen der letzten Jahre wurde das Setting geändert. Die Treffen zu Austausch und Information wurden von einigen Akteuren als unbefriedigend wahrgenommen. Der Druck des operativen Geschäfts war jeweils dominant und die Handlungsmöglichkeiten der Gruppe diesbezüglich nicht ausreichend hilfreich. 2023 erfolgte ein erster ganztägiger Workshop mit professioneller Moderation und gleichzeitiger Anwendung agiler Methoden. Dieser wurde genutzt, die neue Vorgehensweise zu vereinbaren, sich gemeinsam auf die Zukunftswerkstatt im Winter vorzubereiten und die neue Logik und Struktur des Ausbildungsmarktstrategiepapiers für 2024 zu präsentieren. Für 2024 sind zwei weitere entsprechende Workshops vereinbart, um den Prozess fortzusetzen und gemeinsame Aktivitäten zu steuern.

Resümee: Agile Kompetenzen und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit konnten entwickelt bzw. gestärkt werden. Es wurde trotz Krisensituationen mit starkem Druck durch das Tagesgeschäft kontinuierlich gearbeitet und ein neues Setting und eine neue Konzeption entwickelt. Weiterhin wurden die Workshops genutzt, Schnittstellen zu definieren, um gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln. Für das Ziel, Prototypen, Blaupausen oder Referenzmodelle zu entwickeln, waren der Rahmen und die Ressourcen allerdings nicht ausreichend. Der Übergang von gemeinsamen Erkenntnissen zur gemeinsamer Umsetzung erfordert mehr.

Wichtige Erfolgsfaktoren:

- Es braucht Führungskräfte der Ämter als Promotoren, die die Chancen agilen Arbeitens erkennen und umsetzen wollen.
- Es braucht kreative, innovative Fachkräfte, die gleichzeitig Themen konkretisieren können und den Übergang von Idee zum Prototyping schaffen.
- Es braucht die Fähigkeit und Bereitschaft, über das Tagesgeschäft hinaus zu denken und zu wirken.
- Es braucht Transparenz über Schnittstellen und Vorteile der Zusammenarbeit.
- Es braucht eine professionelle Moderation des Prozesses.
- Es braucht in der Umsetzung sehr viel weiteres Engagement, Verbindlichkeit und konsequentes zügiges Handeln.

6.2 Fachtage

Der Main-Taunus-Kreis bietet in Kooperation mit externen Partnern eine Vielzahl an Fachveranstaltungen für Fachkräfte und Bürgerinnen und Bürger. Besonders zu erwähnen sind:

- Arbeitsmarktpolitischer Impuls in Kooperation mit dem HMSI,
- Wirtschaftstag für den Mittelstand,
- Trägertage,
- Berufskraftfahrertag,
- Sowie diverse Jobbörsen für alle Bürger, zielgruppenorientiert z.B. für Alleinerziehende oder thematisch z.B. für Jobs am Flughafen.

6.3 Die Zukunftswerkstatt im Main-Taunus-Kreis

Mit der praktischen Organisation einer Zukunftswerkstatt vor Ort im November 2023 hat sich der Main-Taunus-Kreis aktiv an der Hessischen Fachkräfteinitiative beteiligt. Das Land möchte regionale Arbeitsmarkttakteure praxisorientiert unterstützen. Der Impuls kommt von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen und wird vom IWAK umgesetzt. Es arbeitet dabei mit einer zweigeteilten Systematik, Angebotserhöhung sowie Nachfragereduktion, um dem zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen. Zentrale Ansatzpunkte sind die Unterstützung von Unternehmen und Personen auf dem Arbeitsmarkt einerseits sowie Personal- und Organisationsentwicklung durch die Unternehmen andererseits.

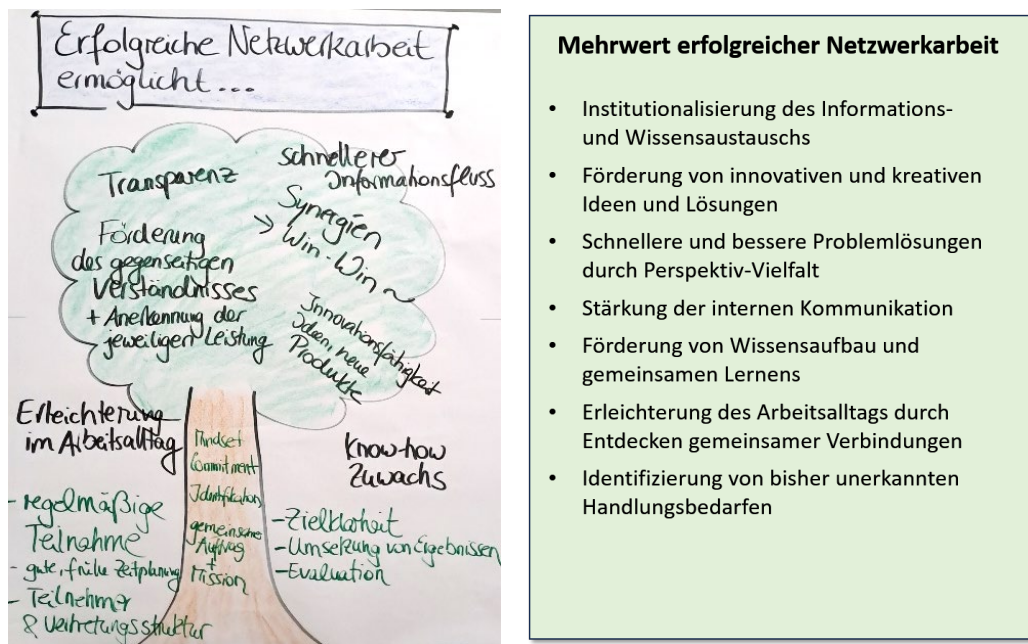


Eingeladen wurden Fach- und Führungskräfte, welche die Vielfalt der fachlichen Teilbereiche und unterschiedlichen Interessen repräsentierten. Dabei wurde ein ausgeglichenes Verhältnis von professionellen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung angesprochen. Von 51 angemeldeten Personen haben 40 tatsächlich teilgenommen. Das repräsentiert 30 Prozent der angesprochenen Akteure und Netzwerker. Die auffallend größte Gruppe waren Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen. Begleitend wurde der Betrieb des Monats aus Hofheim vorgestellt sowie neue, z.B. in der Berufsorientierung genutzte Methoden wie VR-Brillen präsentiert.

Als sehr positiv wurden von vielen Teilnehmenden die guten Informationsangebote und die vielfältigen Möglichkeiten zu vertieftem Austausch und Dialog empfunden. Auch die Methode des IWAK (ein Raster mit Strategieansatz, Handlungsfeld und Maßnahmen) wurde in der Kleingruppenarbeit (1. Berufsausbildung, 2. Potenziale von Zielgruppen, 3. Kompetenzentwicklung und Nachfragesenkung, 4. Regionale- und Arbeitgeberattraktivität) als sehr hilfreich anerkannt. Schwieriger war es, daraus Ergebnisse zu sichern, Empfehlungen abzuleiten und praktische Umsetzung in Aktivitäten zu initiieren. Bei dem Versuch, Ergebnisse abschließend in Präsentationen zusammenzufassen, war es kaum möglich, die Dynamik und Intensität in den Arbeitsgruppen aufzuzeigen. Hier bräuchte es andere Methoden.

Die aktuell stattfindende Vernetzung der Wirtschaftsförderungen zielt darauf, den Prozess weiter zu führen, aber die Konzentration auf den ökonomischen Bereich scheint noch nicht ausreichend. Ziel ist es schließlich, die Angebote wie IWAK-Prognosen, Zukunftswerkstatt und weitere Vernetzung effektiv für die Weiterentwicklung einer regionalen Strategie zu nutzen. Hier geht es nicht zuletzt auch darum, das Augenmerk auf die Verbindung von Fachkräftesicherung und ein gemeinsames Verständnis für die Sicherung von Teilhabe und Chancengleichheit von Benachteiligten aus allen Rechtskreisen zu legen und entsprechend des Konzepts Vielfalt und Talentförderung die Menschen zu fördern.

Daher hatte die Steuerungsgruppe sich gemeinsam und professionell moderiert auf die Veranstaltung vorbereitet, um die Methodik zu verstehen, ein einheitliches Verständnis zum Vorgehen zu schaffen, offene Fragen und Themen zu klären, Vernetzungspotentiale aufzudecken und nächste Schritte zu planen. Das Potential und der Mehrwert der Netzwerkarbeit wurden herausgearbeitet:



Austausch und Innovationentwicklung (Ideen und Projekte) sollen im Fokus der weiteren Arbeit der Steuerungsgruppe stehen, direkt gefolgt von „gemeinsame Projekte umsetzen“ und „organisierte Kompetenzentwicklung“. Hieran soll in Zukunft vertieft weiter gearbeitet werden. Eine regionale Strategie braucht ein stabiles Netzwerk.

6.4 Liste der Aktivitäten

Die Liste der Aktivitäten bildet nur einen Teil der Vielfalt im Main-Taunus-Kreis ab und findet sich im Anhang dieses Dokuments. Sie ist Teil der gelingenden Praxis und nach den oben genannten strategischen Schlüsselthemen sortiert. Sie wird jährlich geprüft und aktualisiert.

Literaturverzeichnis

- Koalition im Landkreis des MTK (2021): Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Kreistag des Main-Taunus-Kreises in der XIX. Wahlperiode 2021 – 2026, Hofheim, <https://www.cdu-main-taunus.de/koalitionsvertrag>, abgerufen am 16.01.2024
- IAB (2022): Nürnberger Gespräche: Deutschland im demografischen Dilemma [YouTube], https://www.youtube.com/watch?v=gpnzC221jxw&list=PLwUvcQ0hE-7_3KlqfEM_qsy_6TOe4mKkH&index=8u.a, abgerufen am 16.01.2024
- IHK Frankfurt am Main (2023): Pressemeldung Nr. 5992960 vom 27. 11.2023: IHK-Bereisung des Main-Taunus-Kreises: Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen treiben Unternehmen um, <https://www.frankfurt-main.ihk.de/presse/pressemeldungen/ihk-bereisung-des-main-taunus-kreises-5992960>, abgerufen am 19.01.2024
- Initiative PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain (2023): FrankfurtRheinMain in Zahlen 2023
- Initiative PERFORM Zukunftsregion FrankfurtRheinMain (2023): Beschäftigungs- und Konjunkturprognose FrankfurtRheinMain, S. 5ff.
- IHK Frankfurt (2023): IHK Fachkräftereport 2023/2024
- Hessisches Statistisches Landesamt (2024): Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen für die hessischen kreisfreien Städte und Landkreise, Bruttoinlandsprodukt je Einwohner/-in in Euro, <https://gis-hsl.hessen.de/portal/apps/dashboards/3dd31c114d0744d790e1f13a96e0df03>, abgerufen am 08.02.2024
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023), Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB) (Jahreszahlen und Zeitreihen), Stichtag 31.12.2022, Nürnberg
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2024): Hessischer Regionaldatenreport
- Main-Taunus-Kreis (2023): Präsentation bei der Kreistagssitzung am 18.12.2023, Hofheim am Taunus
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW) (2023): Hessischer Konjunkturspiegel 3. Quartal S. 17
- Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Hessische Gemeindestatistik, Wiesbaden (14)
- VDI (2022): Ingenieurmonitor 2022 IV, Der regionale Arbeitsmarkt in den Ingenieurberufen, Sonderteil: Ausländische Beschäftigte, Düsseldorf
- Haufe HR Services (2023): Haufe Onboarding Umfrage 2023: Zu wenig Strukturen beim Onboarding
- IWAK (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen bis 2028, Regionaldossier Main-Taunus-Kreis, S. 4, Frankfurt
- Euler, Dieter Prof. Dr. und Severing Eckart Prof. Dr. (2023): Nach der Pandemie: für eine gestaltungsorientierte Berufsbildung in der digitalen Arbeitswelt - Eine Denkschrift, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, S. 29 ff.
- Sattelberger, Thomas (2023): Thomas Sattelberger im Interview „Es braucht New Work in New Business“, in: ManagerSeminare Heft 309, S.36-43
- Bundesagentur für Arbeit - Agenturbezirk Bad Homburg (2024): Presseinfo Nr. 1 vom 03.01.2024, abgerufen am 26.01.2024

- Techniker Krankenkasse (TKK) (2023): Gesundheitsreport Wie geht's Deutschlands Studierenden? Hamburg, 3ff.
- Statistisches Bundesamt – Destatis (2023): Pressemitteilung Nr. N042 vom 13.07.2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/07/PD23_N042_231.html, abgerufen am 02.02.2024
- Hager, Johanna (2023): Interview mit Ana Martin, CEO von Spezialisterne, In welchen Jobs Menschen mit ADHS, Autismus oder Legasthenie gefragt sind, in: Kurier vom 21.05.2023, <https://kurier.at/politik/inland/legasthenie-dyskalkulie-neurodivergenz-specialisterne-talente-jobs/402421025>, abgerufen am 02.02.2024
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2020): Eckpunkte des Deutschen Vereins für eine integrierte kooperative Sozialplanung, Berlin, S.3
- Schumacher, Thomas und Wimmer, Rudolf (2020): Zum Management von Kern- und Innovationsgeschäft in der ambidextren Organisation, in: Organisationsentwicklung 4-2020, 39. Jahrgang, Düsseldorf, S.10 ff.
- Fitzenberger, Bernd (2024): Warum Arbeitskräfte trotz Rekordbeschäftigung und Rezession knapp sind in: IAB-Forum vom 10.01.2024, <https://www.iab-forum.de/warum-arbeitskraefte-trotz-rekordbeschaeftigung-und-rezession-knapp-sind/>, abgerufen am 22.01.2024
- Kommunales Jobcenter im Main-Taunus-Kreis (2024)
- Baron, Johannes (2022): Presseinfo des MTK „Schlüssel zum Weg in den Beruf“, Hofheim
- Neue Wege in den Arbeitsmarkt – Kommunales Jobcenter (2021): BASS-Studium – Gutes tun in einem guten, sicheren Job!, <https://www.neue-wege.org/bass/>, abgerufen am 25.01.2024
- Hessischen Landkreistag, Hessischer Städtetag und des Hessischen Städte- und Gemeindebunds (2023): Gemeinsame Presseinformation vom 23.06.2023
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2024): Bund Länder Demografie Portal - Beschäftigte im öffentlichen Dienst, <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/oeffentlicher-dienst.html>, abgerufen am 04.03.2024
- Förtsch, Mona et al. (2021): Welche Faktoren begünstigen die Erholung der deutschen Kreise von der Finanzkrise? In Ifo 2/2021, Dresden berichtet, Dresden, S.3-8
- ChatGPT 3.5 (2024): Erfolgsfaktoren für bürgernahe kommunale Dienstleistungen, Abfrage am 26.02.2024
- Groß, Marc et al (2022): KGSt-Denkanstöße: „Daseinsvorsorge heute“ heißt Denken und Handeln als Netzwerkkommune, <https://kommunal.de/daseinsvorsorge-heute-heisst-denken-und-handeln-als-netzwerkkommune>, abgerufen am 26.02.2024
- Sahr, Franziska et al. (2023): Resilienz in der Smart City - Wie Kommunen besser mit Krisen umgehen und proaktiv eine nachhaltige Zukunft gestalten können, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.), S. 12
- DLT (2024): Kreisfinanzen 2022/2023, <https://www.landkreistag.de/themen/kreisfinanzen>, abgerufen am 04.04.2024
- Haufe (2024): Diversity Management, <https://www.haufe.de/thema/diversity>, abgerufen am

08.02.2024

- Charta der Vielfalt Für Diversity in der Arbeitswelt (2024): <https://www.charta-der-vielfalt.de/>, abgerufen am 02.02.2024 (41)
- Sattelberger, Thomas (2020): Diese neurotische Fixierung auf die Frauenquote muss weg, in: Handelsblatt vom 11.12.2020, Mindshift Podcast, <https://www.handelsblatt.com/karriere/mindshift-podcast-thomas-sattelberger-diese-neurotische-fixierung-auf-die-frauenquote-muss-weg/26697260.html> , abgerufen am 02.02.2024 (42)
- Fuller, Joseph B. et al. (2021): Hidden Workers: Untapped Talent, Havard Business School und Accenture (Hrsg), Boston (44)
- Sheffer, Shirley et al. (2022): Accenture, Hidden Worker – Unentdeckte Talente Deutschland, November 2022
- Behördenspiegel (2024): Hessen KI-Erinnerungsschreiben in: Newsletter Digitaler Staat und Cyber Security, Nr. 1.218 Januar 2024, S8
- Scheufen, Marc (2024): Europäisches KI-Gesetz-Scheitern wäre fatal in: IW-Nachricht vom 31. Januar 2024, abgerufen am 31.01.2024
- Behördenspiegel (2024): Deutschland stimmt doch für den AI-Act in: Newsletter Digitaler Staat und Cyber Security, Nr. 1.220 Januar 2024, S. 5
- Büchel, Jan et al. (2023), KI-Einsatzbereiche in Deutschland-Eine Analyse von KI-Stellenanzeigen, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.), S.24
- Bayrisches Staatsministerium (2024): Organisationsplan des Bayrischen Staatsministeriums für Digitales, <https://www.stmd.bayern.de/wp-content/uploads/2024/02/240201-StMD-Organigramm.pdf>, abgerufen am 12.02.2024
- Kette, Sven und Muster, Judith (2023): Reform als Zumutung. Warum sich Verwaltungen mit Innovationen oft schwer tun in: OrganisationsEntwicklung 3 2023, Düsseldorf 2023, S. 27 ff.
- Borggräfe, Julia und Kühl, Stefan (2023): Verwaltung versus Unternehmen. Organisationstypensensible Betrachtungen, OrganisationsEntwicklung 3 2023, Düsseldorf 2023, S. 9 ff.
- Kaiser, Stephan (2023): Das Unveränderbare verändern. Gestaltung von Wandel in der öffentlichen Verwaltung in: OrganisationsEntwicklung 3 2023, Düsseldorf 2023, S. 14 ff.
- Pöhlse-Wagner, Inga und Schweikert, Michaela (2023): Digital verwaltet? Herausforderungen der digitalen Transformation in der Verwaltung in: OrganisationsEntwicklung 3 2023, Düsseldorf 2023, S. 9 ff.
- Rudolf, Sven (2024): Die Digitalsparte macht es vor in - Alternative Strukturen im Öffentlichen Dienst: Behörden Spiegel März 2024, S.7
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) (2024): Der Servicestandard für die digitale Verwaltung, <https://www.digitale-verwaltung.de/Webs/DV/DE/onlinezugangsgesetz/servicestandard/servicestandard-node.html>, abgerufen am 06.03.2024
- Walter, Anne Mareile (2024): Mensch und Maschine, so kann der Einsatz von KI in der

Finanzverwaltung gelingen in: Behörden Spiegel März 2024, S.9

- Europäische Kommission (2023): Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023, https://germany.representation.ec.europa.eu/das-europaische-jahr-der-kompetenzen-2023_de#:~:text=Ein%20Jahr%20im%20Zeichen%20von,helfen%2C%20den%20Fachkr%C3%A4ftemangel%20zu%20beheben., abgerufen am 08.03.2024
- Europäische Kommission (2023): Das Potenzial der Arbeitskräfte in der EU voll ausschöpfen, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/maximising-potential-eus-workforce_de#:~:text=Die%20Arbeitslosenquote%20ist%20im%20September,dem%20EU%20Arbeitsmarkt%20weiter%20versch%C3%A4rfen., abgerufen am 08.03.2024
- Europäische Kommission (2023): Kommission schlägt neue Maßnahmen zu Kompetenzen und Fachkräften gegen kritischen Arbeitskräftemangel in: Pressemitteilung vom 15.11.2023, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10696> abgerufen am 08.03.2024
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräfteland Deutschland - Fokusthemen der Fachkräftesicherung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html>, abgerufen am 17.01.2024
- Servicestelle SGB II (2024): Digitaler Informationsaustausch zum JobTurbo am 01.02.2024, <https://www.sgb2.info/DE/Themen/Job-Turbo/bericht-livestream-jobturbo.html>, abgerufen am 15.04.2024
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2019): Perspektivbericht Heute und in Zukunft, Erfolgsfaktor Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt Hessen, Wiesbaden
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2024): Hessische Fachkräfteinitiative Zukunftsgerecht und regional, <https://www.hessische-berufsprognosen.de>; abgerufen am 23.01.2024
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2023): Statusbericht Fachkräftesicherung in Hessen 2022, Wiesbaden
- Prof. Dr. Rainer Bernat et al. in: Fachkräftemangel im Öffentlichen Sektor, hrsg. von PWC, S. 7, 2022
- Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW) Kompetenzzentrum (2024): P³erspektive Personal – Neue Wege wagen im Fachkräftemangel – 360 Grad Potentialmodell, <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/innovation/blog/p3erspektive-personal/>, abgerufen am 30.01.2024
- Rationalisierungs- und Innovationszentrum, Kompetenzzentrum (2023): WORKBOOK P3ERSPEKTIVE PERSONAL Neue Wege wagen im Fachkräftemangel, RKW S. 1

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Berufe: orientieren und finden, gestalten und erhalten

Aktivität	Ausbildungsbotschafter:innen
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler aller weiterführenden Schulen
Inhalt-Ziel	Auszubildenden berichten vor Schulklassen / Schülergruppen über ihren Ausbildungsberuf. Sie geben Einblicke in typische Tagesabläufe, Tätigkeiten, Inhalte und Anforderungen.
Beteiligte	Kreishandwerkerschaft/Handwerkskammer, Industrie - und Handelskammer, Hochtaunuskreis, Amt für Schulen und Kultur
federführend	Kreishandwerkerschaft Main-Taunus / Hochtaunus
Status	laufend

Aktivität	Ausbildungsmesse der Bundesagentur für Arbeit
Zielgruppe	Ausbildungsinteressierte
Inhalt-Ziel	Mit Arbeitgebern sprechen, die noch freie Ausbildungsplätze haben, Überblick freie Ausbildungsstellen verschaffen und Adressen mitnehmen, die weitere Strategie inklusive Berufsorientierung besprechen, an Vorträgen zum Thema „Bewerben“ teilnehmen, eine individuelle Beratung Bewerbungsunterlagen erhalten, sich über ein freiwilliges Jahr informieren und beraten lassen, kostenfrei Bewerbungsfotos professionell erstellen.
Beteiligte	Bundesagentur für Arbeit
federführend	Bundesagentur für Arbeit
Status	laufend

Aktivität	Berufskraftfahrtstage
Zielgruppe	Menschen mit Interesse am Berufsbild der Berufskraftfahrenden
Inhalt-Ziel	Informationen zum Berufsbild des Berufskraftfahrenden sowie der Austausch mit Fachleuten aus dem Gewerbe und im Weiteren die Vermittlung von Menschen in Ausbildung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, ACADEMY Fahrschule Truck+Bus Rhein-Main GmbH und weitere Unternehmen der Region
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Berufsorientierung für Alleinerziehende
Zielgruppe	Alleinerziehende im Bürgergeld
Inhalt-Ziel	Beratung zu berufliche Qualifizierung für alleinerziehende Bürger/innen ohne Berufsabschluss
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

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

Aktivität	Einstiegsqualifizierung (EQ)
Zielgruppe	Benachteiligte Jugendliche und Flüchtlinge im SGB II
Inhalt-Ziel	Ziel ist die Aufnahme einer dualen Ausbildung durch die Vorbereitung in einem längeren Praktikum.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Girls und Boys Day
Zielgruppe	Mädchen und Jungen ab der 5. Klasse
Inhalt-Ziel	Dabei können interessierte Mädchen und Jungen Einblicke in unsere vielseitige Arbeitswelt erhalten – frei von Geschlechterklischees.
Beteiligte	Interne Frauenbeauftragte, Ämter der Kreisverwaltung, weiterführende Schulen, Unternehmen im Main-Taunus-Kreis
federführend	Personalamt
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Kompetenzfeststellung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufen 7
Inhalt-Ziel	Jahrgangserfassendes Angebot , Ermittlung von individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen, Einstieg in Berufswegeplanung
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, weiterführende Schulen, Jugendberufshilfe MTK, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Praktikumswochen Hessen 2024
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler der Vorabgangs- und Abgangsklassen, sowie Ausbildungsinteressierte
Inhalt-Ziel	5 Schnuppertage in 5 Betrieben innerhalb einer Woche, Matching zwischen Betrieben und Jugendlichen, Überprüfen von Berufs- /Ausbildungsinteresse und Anbahnung von Ausbildungsverträgen
Beteiligte	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Industrie- und Handelskammer, Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Schulen, Staatliches Schulamt
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	geplant

Aktivität	Teilnahme am Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler der Vorabgangs- und Abgangsklassen
Inhalt-Ziel	Potentialanalyse, Werkstatt-Tage in überbetrieblichen Bildungsstätten, Vermittlung von praktisch-haptischen Erfahrungen, Aufzeigen von Potentialen und Kompetenzen, Einblicke in Berufsfelder, Kennenlernen von Werkzeugen und einfachen Tätigkeiten
Beteiligte	Weiterführende Schulen, Zentrale BOP-Stelle in Hessen, Träger von überbetrieblichen Bildungsstätten, Staatliches Schulamt, Regionale OloV-Koordination
federführend	Zentrale BOP-Stelle Hessen (Involas)
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Nachhaltige Aktivierung und Integration	
Aktivität	„Frau & Job“ Veranstaltungsserie des Main-Taunus-Kreises
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen
Inhalt-Ziel	Work-Shops und Trainings zu den Themen: Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Existenzgründung, Anwendung von Standardprogrammen im Büro, Frauen und Finanzen, Bewerbung, Persönlichkeitsstärkung
Beteiligte	Büro für Chancengleichheit in Kooperation mit VHS, Agentur für Arbeit, IHK und anderen Partnerorganisationen
federführend	Büro für Chancengleichheit
Status	laufend
Aktivität	„Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II)
Zielgruppe	Langzeitarbeitslose im SGB II, die die Voraussetzungen erfüllen
Inhalt-Ziel	Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Lohnkostenzuschüsse, ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und Praktika
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Betriebe
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend
Aktivität	Aufwind
Zielgruppe	Erwerbslose Menschen im SGB II mit gesundheitlichen Einschränkungen
Inhalt-Ziel	Verbesserung der individuellen Lebenssituation durch gezieltes Coaching. Entwicklung beruflicher Alternativen trotz einer gesundheitlichen Einschränkung und nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Ausbildungsberatung und -begleitung
Zielgruppe	Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche in Betrieben
Inhalt-Ziel	Stabilisierung bestehender Ausbildungsverhältnisse, Sozialpädagogische Beratung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, Krisenintervention
Beteiligte	Jugendberufshilfe, Berufsbildenden Schulen, Regionale Diakonie Main-Taunus
federführend	Regionale Diakonie Main-Taunus
Status	laufend

Aktivität	Bedarfsgemeinschaftscoaching im Sozialraum
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Menschen im Langzeitleistungsbezug, die nicht mehr als einer geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Prozessfähigkeit gesehen wird, erhalten eine umfassende sozialpädagogische Betreuung. Diese nimmt die gesamte Familie und deren Lebensumfeld in den Blick.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	BENAV (Beratung, Entwicklung, Neuorientierung, Aktivierung und Vermittlung)
Zielgruppe	Leistungsberechtigte geflüchtete Ukrainer und Ukrainerinnen im SGB II
Inhalt-Ziel	Ziel ist es, geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern Perspektiven auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu eröffnen. Hierfür werden die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden herausgearbeitet und die in der Person liegenden Potentiale ermittelt. Die Beratung kann in Muttersprache erfolgen. Mit einem geringen Fallschlüssel wird eine individuelle Betreuung des Personenkreises sichergestellt. Somit soll dem voranschreitenden Fachkräftemangel entgegengewirkt und die gesellschaftliche Integration gefördert werden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Beratung zu den Themen Pflege, Betreuung (§ 53b, SGB XI), Heilerziehungspflege und der Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin
Zielgruppe	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II mit Interesse an Berufen im Bereich Pflege, Betreuung und Erziehung
Inhalt-Ziel	Beratung zu den Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Suche nach einem Praktikum, Ausbildungsplatz oder Qualifizierungsangebot, Begleitung während der Ausbildung bzw. Qualifizierung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Berufsbezogene Einzelfallberatung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler von Förder-, Haupt- und Realschulen mit Unterstützungsbedarf im Übergang Schule - Beruf
Inhalt-Ziel	Individuelle Beratung und Unterstützung, Case-Management, Hilfen im Bewerbungsprozess, Klärung der weiteren Anschlussperspektive, Förderung des direkten Übergangs in Ausbildung, Anbahnung der weiteren Anschlussperspektive
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Jugendberufshilfe, Schulen, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Coaching - Der Weg in Ausbildung (CoWA)
Zielgruppe	Junge Menschen mit Bedarf an individueller Unterstützung zur Berufswegeplanung im SGB II und VIII
Inhalt-Ziel	Ziel des Projektes ist es, die Teilnehmenden mittels individuellen Coachings so zu fördern und zu fordern, dass sie eine Ausbildung aufnehmen können. Durch die individuelle Ansprache und individuelle Gestaltung der Inhalte können Einzelne, ein Teil oder alle der nachfolgend benannten Themen bearbeitet werden: berufliche Orientierung, ausbildungsvorbereitende Qualifizierung [im Rahmen von Praktika], persönlichkeitsbezogene Resilienzstärkung, Verbesserung der Gesundheitskompetenz, Lernförderung, Entwicklung digitaler Kompetenzen, berufsqualifizierende Sprachförderung, Vermittlung in Ausbildung.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Jugendberufshilfe (Amt für Schulen, Jugend und Kultur), Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Feststellung der Erwerbsfähigkeit
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II oder SGB XII
Inhalt-Ziel	Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit, um eine passgenaue Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater zu ermöglichen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter im Rahmen von rehapro
Zielgruppe	Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im SGB II
Inhalt-Ziel	Es ist das Ziel, vorbeugende Maßnahmen zu identifizieren, um Menschen davor zu schützen, in die Erwerbsunfähigkeit zu geraten.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter im Main-Taunus-Kreis, Jobcenter Pro Arbeit Kreis Offenbach, Jobcenter MainArbeit Stadt Offenbach
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) an den beruflichen Schulen des Main-Taunus-Kreises
Zielgruppe	Auszubildende
Inhalt-Ziel	Ziele sind die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
Beteiligte	Diakonisches Werk als Träger, Amt 40 und OloV-Koordinatorin, Beteiligung am Förderprogramm QuABB
federführend	Regionale Diakonie Main-Taunus
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Regionale Koordination - OloV
Zielgruppe	Junge Menschen im Übergang von Schule zu Beruf
Inhalt-Ziel	In regionalen Zusammenhängen Strukturen schaffen, stabilisieren und dauerhaft verankern, in denen Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden, durch Kooperation und Koordination der Ausbildungsmarkt-Akteure junge Menschen schneller in Ausbildung vermitteln, die Transparenz über Angebote und Maßnahmen in diesem Feld erhöhen sowie Parallel- und Doppelstrukturen vermeiden
Beteiligte	Amt für Schulen und Kultur , Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Berufsbildende und Allgemeinbildende Schulen, Staatliches Schulamt, Freie Träger
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Schuldnerberatung
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Inhalt-Ziel	Beratung und Unterstützung bei den Verhandlungen mit Gläubigern und dabei Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Idh Schuldnerberatung MTK gGmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	SGB XII - Coach
Zielgruppe	Leistungsberechtigte an der Schnittstelle SGB XII und SGB II
Inhalt-Ziel	Rückführung von Kunden aus dem Kap. 3 SGB XII ins SGB II bzw. in den Arbeitsmarkt
Beteiligte	Amt für Soziales, Kommunales Jobcenter
federführend	Amt für Soziales
Status	laufend

Aktivität	Tisch und Teller - Sozialkaufhaus
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Aktivierung und Qualifizierung in einem Sozialkaufhaus.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Diakonisches Werk Main-Taunus
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Weiterbildungskurse zu Themen wie Gesellschaft und Medien, Kultur, Gesundheit, Sprachen und Beruf
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger im Main-Taunus-Kreis
Inhalt-Ziel	niedrigschwelliger Zugang zu Bildung und darüber hinaus ein umfassendes Bildungsangebot zur beruflichen und persönlichen Entwicklung
Beteiligte	Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis
federführend	Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis
Status	laufend

Aktivität	Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im SGB II-Bezug
Zielgruppe	Beratung nach Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes
Inhalt-Ziel	Berufswegeplanung und falls erforderlich Anschlussmaßnahmen
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Gesundheit ist Motivation

Aktivität	Akademie für öffentliches Gesundheitswesen
Zielgruppe	Fachkräfte und angehende Fachkräfte für das Gesundheitsamt
Inhalt-Ziel	Ausbildung von Fachkräften (Hygienekontrolleur*innen, Fachärzte, Sozialmedizinische Assistenz)
Beteiligte	Gesundheitsamt, Akademie für öffentliches Gesundheitswesen
federführend	Gesundheitsamt
Status	laufend

Aktivität	ELBA – Psychosoziale Beratung
Zielgruppe	Leistungsberechtigte (SGB II und SGB XII) mit psychosozialen Unterstützungsbedarf
Inhalt-Ziel	Beratung und Begleitung im psychosozialen Bereich mit dem Ziel der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Gesundheitscoaching im Kommunalen Jobcenter
Zielgruppe	Erwerbsfähige und kurzfristig erwerbsgeminderte Leistungsempfänger im SGB II
Inhalt-Ziel	Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten eine umfassende Beratung durch den Gesundheitscoach, der sich individuell auf die Bedürfnisse und das Lebensumfeld des Leistungsempfängers einstellt.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	MMPAIS – Menschen mit psychischen Auffälligkeiten integrieren und stärken
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II, SGB IX, SGB XII über 25 Jahre mit ausgeprägten Unterstützungsbedarf im psychosozialen Bereich
Inhalt-Ziel	Ziel des Unterstützungsangebots ist es, die Teilnehmenden im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung mithilfe von sozialpädagogischer und psychologischer Berater als auch mit Arbeitserprobungen im geschützten Rahmen intensiv zu aktivieren, und damit an den Beschäftigungs- und Ausbildungsmarkt heranzuführen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V.
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Qualifizierung und Lebenslanges Lernen für Alle

Aktivität	Ausbildungs- und Sozialzentrum
Zielgruppe	Alle erwerbsfähigen Menschen im SGB II
Inhalt-Ziel	Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen als auch Ausbildungen in Form einer außerbetrieblichen oder dualen Ausbildung. Auch alle flankierenden Maßnahmen sowie die sozialpädagogische Betreuung werden in diesem Ausbildungszentrum abgedeckt.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Fit in den Beruf (FiB)
Zielgruppe	schulmüde/schulverweigernde Jugendliche und junge Erwachsene bis 19 Jahre
Inhalt-Ziel	Alternatives Lernangebot mit sozialpädagogischer Ausrichtung, Vorbereitung auf die externe Hauptschulabschlussprüfung, Praxisanteil durch Betriebspraktika und Werkstattmodule, Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung, Anbahnung der weiteren Anschlussperspektive.
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Kommunales Jobcenter, Schulen und Staatliches Schulamt
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Werbe-/Imagefilm zur Teilzeitberufsausbildung
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Inhalt-Ziel	Der Werbe-/Imagefilm hat zum Ziel, die Teilzeitberufsausbildung (TZBA) publik zu machen. Es werden die positiven Eigenschaften der TZBA vorgestellt, um sowohl potenzielle Teilnehmer/innen als auch Betriebe über die Möglichkeiten der TZBA zu informieren. Der Film wird unter anderem in verschiedenen Social-Media-Kanälen publiziert als auch in verschiedenen Kinos im Main-Taunus-Kreis gezeigt. Die flexiblen Vorteile der TZBA werden mit dem Film zum Ausdruck gebracht sowie deutlich und verständlich präsentiert. Mit dem Imagefilm werden Personen unabhängig ihrer derzeitigen Lebenssituation angesprochen und zudem über Social Media Kanäle schneller erreicht.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Arbeits- und Fachkräftesicherung im Bewerbermarkt

Aktivität	Arbeit Plus
Zielgruppe	Direktvermittlungskunden im SGB II, die (1) zurzeit einer geringfügige Beschäftigung nachgehen, bei denen jedoch die Möglichkeit einer Erweiterung der Arbeitszeit oder die grundsätzliche Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesehen wird sowie (2) erwerbstätige Leistungsbezieher, die durch ihr geringes Einkommen weiterhin finanzielle Leistungen durch das Kommunale Jobcenter erhalten.
Inhalt-Ziel	Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges und besser bezahltes Arbeitsverhältnis
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Tertia
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte als Experten und Multiplikatoren
Inhalt-Ziel	Mit der Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“ unterstützt das Land die regionalen Arbeitsmarktakteure praxisorientiert. Die Initiative richtet sich vor daher an die Akteure vor Ort in allen 26 Kreisen und kreisfreien Städten und steht dort in engem Austausch mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen.
Beteiligte	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Main-Taunus-Kreis, Kommunales Jobcenter
federführend	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)
Status	laufend

Aktivität	Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)
Zielgruppe	arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Bewerbungstraining und Intensivcoaching, bewerber- und arbeitgeberorientierte Vermittlung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Jobbörsen
Zielgruppe	Menschen mit Interesse an der Vermittlung in Arbeit
Inhalt-Ziel	Informationen zu diversen Berufsbildern sowie der Austausch mit Fachleuten aus vielen Gewerben und im Weiteren die Vermittlung von Menschen in Ausbildung oder Arbeit
Beteiligte	Kommunales Jobcenter und Unternehmen der Region
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Aktivität	Zeitarbeitsbörsen
Zielgruppe	Bürger und Bürgerinnen im Main-Taunus-Kreis
Inhalt-Ziel	Vermittlung in Arbeit
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Aktivität	Erteilung von Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme
Zielgruppe	Migranten
Inhalt-Ziel	legale Arbeitsaufnahme
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, BA, IHK, Botschaften
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktivität	Flüchtlingsreport
Zielgruppe	Politiker, Fachkräfte im öffentlichen Dienst
Inhalt-Ziel	Strukturdaten zur Information von Verantwortlichen
Beteiligte	Amt 20: Finanz- und Rechnungswesen, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Kommunales Jobcenter, Hochbau- und Liegenschaftsamt, Volkshochschule Main-Taunus-Kreis
federführend	Finanz- und Rechnungswesen
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Zielgruppe	Ausländer (Migranten und Geflüchtete)
Inhalt-Ziel	Spracherwerb und Werteorientierung, Systemverständnis
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Volkshochschule des Main-Taunus-Kreises, Arbeiterwohlfahrt e.V., Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Kommunales Jobcenter
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktivität	Integrationskurse und berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFö) des BAMF
Zielgruppe	Migrantinnen und Migranten und anerkannte Flüchtlinge im SGB II mit Sprachförderbedarf
Inhalt-Ziel	allgemeine und berufsbezogene Sprachvermittlung von A1 - C2Niveau, Alphabetisierung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter in Kooperation mit diversen Sprachträgern
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Umsetzung des Chancenaufenthaltsrechts
Zielgruppe	Geflüchtete, die am 31.10.2022 mindestens 5 Jahre in Deutschland gelebt haben und spezifische Voraussetzungen erfüllen
Inhalt-Ziel	Legalisierung des Aufenthalts für 18 Monate mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, BA
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktivität	Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
Zielgruppe	als Fachkräfte qualifizierte Ausländer
Inhalt-Ziel	Antragsbearbeitung, Prüfung der Voraussetzungen, Kommunikation, dauerhaft in Deutschland leben und arbeiten
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Unternehmen, Anerkennungstellen, Botschaften, Unternehmen
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Regionale Unternehmen und Gründungen unterstützen

Aktivität	Existenzgründerberatung und Selbstständigenbetreuung
Zielgruppe	arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Beratung und Qualifizierungsangebote für Selbstständige und Existenzgründer; Gewährung von Existenzgründungsdarlehen
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Digitale Transformation verstehen und mitgestalten

Aktivität	Digcomp
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kommunalen Jobcenters
Inhalt-Ziel	Digicomp ist eine innovative E-Learning-Plattform im Kommunalen Jobcenter zur Unterstützung der Einarbeitung und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Digitaler Führerschein für Mitarbeitende
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Main-Taunus-Kreises
Inhalt-Ziel	Es handelt sich um ein Verfahren zur Ermittlung und Steigerung der digitalen Kompetenzen
Beteiligte	Personalamt, Kommunales Jobcenter
federführend	Personalamt
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Projekt "Auszubildende als Digitalisierungsscouts"
Zielgruppe	Auszubildende
Inhalt-Ziel	Warum nicht das Interesse von Jugendlichen an Digitalisierung nutzen, um die duale Ausbildung im Betrieb attraktiver zu gestalten und zugleich Nutzen für das Unternehmen zu gewinnen? Jeweils mindestens zwei Azubis in einem Unternehmen finden im Rahmen eines Azubiprojekts heraus, wo im Betrieb Potenzial für Digitalisierung steckt.
Beteiligte	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V (RKW), Unternehmen
federführend	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V
Status	laufend

Moderne Verwaltung: kompetent, kooperativ und agil

Aktivität	Agile Projektentwicklung im Main-Taunus-Kreis
Zielgruppe	Verwaltung und lokale Akteure auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im MTK
Inhalt-Ziel	Entwicklung von Musterverfahren mittels agilen Methoden
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Amt für Schulen und Kultur, Amt für Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis, Büro für Chancengleichheit, Kreishandwerkerschaft Main-Taunus / Hochtaunus, lokale Wirtschaftsförderung
federführend	Kreishandwerkerschaft Main-Taunus / Hochtaunus
Status	laufend

Aktivität	Fach- und Informationsveranstaltung OloV
Zielgruppe	Lehrkräfte, Fachkräfte des Übergangsystems, Fallmanager und Fallmanagerinnen des Kommunalen Jobcenters, Beratungsfachkräfte von Bildungsträgern / Freien Trägern und der Kommunalen Jugendarbeit
Inhalt-Ziel	Aktuelle Information zum regionalen Ausbildungsmarkt, Entwicklung von Berufsbildern, Transparenz über die Angebote der OloV-Netzwerkpartner, Kennenlernen von Angeboten der Jugendberufshilfe / Einzelfallhilfen, Verbesserung der Zusteuerung und Passgenauigkeit von Angebote des Übergangssystems, Erhöhung der Beratungskompetenz der Zielgruppe
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Berufsbildende- und Allgemeinbildende Schulen, Staatliches Schulamt, Freie Träger
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	regelmäßig einmal alle zwei Jahre

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Fachtagung Arbeitsmarktpolitischer Impuls 2024
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte als Experten und Multiplikatoren
Inhalt-Ziel	Arbeitsmarktpolitischer Impuls zu aktuellen Themen und Herausforderungen
Beteiligte	HMSI, HLT, HAST, MTK, Kommunale Jobcenter in Hessen
federführend	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Aktivität	Kundenkontaktmanagement
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kommunalen Jobcenters
Inhalt-Ziel	Ziel ist es, die Kooperationsbereitschaft der Kundinnen und Kunden im SGB II zu stärken und somit die Integration in den Ausbildungs- als auch Arbeitsmarkt zu stärken. Um die Kundschaft noch stärker an das Kommunale Jobcenter und deren Unterstützungsangebote anzubinden, bedarf es im Zuge der Sozialgesetzesänderung und der damit einhergehenden stärkeren Gewichtung der Kundenrechte neue Strategien und Methoden in der Ansprache der Kundschaft. Dies wird in Workshops erarbeitet und in einer Gesamtstrategie münden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktivität	SGB II Örtlicher Beirat
Zielgruppe	Regionale Arbeitsmarktakeure
Inhalt-Ziel	Vernetzung und Kooperation
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, DGB, IHK, IWAK, Kreishandwerkerschaft, Verdi, VHU
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Sozialintegrativer Tag
Zielgruppe	Beratende Fachkräfte
Inhalt-Ziel	Austausch und Fachgespräche mit sozialen Trägern um die Angebote des Kreises für arbeitssuchende Menschen in der Grundsicherung weiter zu verbessern
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Diakonie und Caritas, der Verein Jugendberatung und Jugendhilfe, die Volkshochschule, die Schuldnerberatung, die Lebenshilfe, OMDV und die Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal alle zwei Jahre

Aktivität	Steuerungsgruppe Ausbildung- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Ämtern des Main-Taunus-Kreises
Inhalt-Ziel	Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zu stärken und zu verbessern und eine gemeinsame Ausbildung- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis zu fördern und zu entwickeln
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Personalamt, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Gesundheitsamt...
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Berufe: orientieren und finden, gestalten und erhalten

Aktivität	Ausbildungsbotschafter:innen
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler aller weiterführenden Schulen
Inhalt-Ziel	Auszubildenden berichten vor Schulklassen / Schülergruppen über ihren Ausbildungsberuf. Sie geben Einblicke in typische Tagesabläufe, Tätigkeiten, Inhalte und Anforderungen.
Beteiligte	Kreishandwerkerschaft/Handwerkskammer, Industrie - und Handelskammer, Hochtaunuskreis, Amt für Schulen und Kultur
federführend	Kreishandwerkerschaft Main-Taunus / Hochtaunus
Status	laufend

Aktivität	Ausbildungsmesse der Bundesagentur für Arbeit
Zielgruppe	Ausbildungsinteressierte
Inhalt-Ziel	Mit Arbeitgebern sprechen, die noch freie Ausbildungsplätze haben, Überblick freie Ausbildungsstellen verschaffen und Adressen mitnehmen, die weitere Strategie inklusive Berufsorientierung besprechen, an Vorträgen zum Thema „Bewerben“ teilnehmen, eine individuelle Beratung Bewerbungsunterlagen erhalten, sich über ein freiwilliges Jahr informieren und beraten lassen, kostenfrei Bewerbungsfotos professionell erstellen.
Beteiligte	Bundesagentur für Arbeit
federführend	Bundesagentur für Arbeit
Status	laufend

Aktivität	Berufskraftfahrertage
Zielgruppe	Menschen mit Interesse am Berufsbild der Berufskraftfahrenden
Inhalt-Ziel	Informationen zum Berufsbild des Berufskraftfahrenden sowie der Austausch mit Fachleuten aus dem Gewerbe und im Weiteren die Vermittlung von Menschen in Ausbildung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, ACADEMY Fahrschule Truck+Bus Rhein-Main GmbH und weitere Unternehmen der Region
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Berufsorientierung für Alleinerziehende
Zielgruppe	Alleinerziehende im Bürgergeld
Inhalt-Ziel	Beratung zu berufliche Qualifizierung für alleinerziehende Bürger/innen ohne Berufsabschluss
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

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

Aktivität	Einstiegsqualifizierung (EQ)
Zielgruppe	Benachteiligte Jugendliche und Flüchtlinge im SGB II
Inhalt-Ziel	Ziel ist die Aufnahme einer dualen Ausbildung durch die Vorbereitung in einem längeren Praktikum.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Girls und Boys Day
Zielgruppe	Mädchen und Jungen ab der 5. Klasse
Inhalt-Ziel	Dabei können interessierte Mädchen und Jungen Einblicke in unsere vielseitige Arbeitswelt erhalten – frei von Geschlechterklischees.
Beteiligte	Interne Frauenbeauftragte, Ämter der Kreisverwaltung, weiterführende Schulen, Unternehmen im Main-Taunus-Kreis
federführend	Personalamt
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Kompetenzfeststellung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufen 7
Inhalt-Ziel	Jahrgangserfassendes Angebot , Ermittlung von individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen, Einstieg in Berufswegeplanung
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, weiterführende Schulen, Jugendberufshilfe MTK, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Praktikumswochen Hessen 2024
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler der Vorabgangs- und Abgangsklassen, sowie Ausbildungsinteressierte
Inhalt-Ziel	5 Schnuppertage in 5 Betrieben innerhalb einer Woche, Matching zwischen Betrieben und Jugendlichen, Überprüfen von Berufs- /Ausbildungsinteresse und Anbahnung von Ausbildungsverträgen
Beteiligte	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, Industrie- und Handelskammer, Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Schulen, Staatliches Schulamt
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	geplant

Aktivität	Teilnahme am Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler der Vorabgangs- und Abgangsklassen
Inhalt-Ziel	Potentialanalyse, Werkstatt-Tage in überbetrieblichen Bildungsstätten, Vermittlung von praktisch-haptischen Erfahrungen, Aufzeigen von Potentialen und Kompetenzen, Einblicke in Berufsfelder, Kennenlernen von Werkzeugen und einfachen Tätigkeiten
Beteiligte	Weiterführende Schulen, Zentrale BOP-Stelle in Hessen, Träger von überbetrieblichen Bildungsstätten, Staatliches Schulamt, Regionale OloV-Koordination
federführend	Zentrale BOP-Stelle Hessen (Involas)
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Nachhaltige Aktivierung und Integration	
Aktivität	„Frau & Job“ Veranstaltungsserie des Main-Taunus-Kreises
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen
Inhalt-Ziel	Work-Shops und Trainings zu den Themen: Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Existenzgründung, Anwendung von Standardprogrammen im Büro, Frauen und Finanzen, Bewerbung, Persönlichkeitsstärkung
Beteiligte	Büro für Chancengleichheit in Kooperation mit VHS, Agentur für Arbeit, IHK und anderen Partnerorganisationen
federführend	Büro für Chancengleichheit
Status	laufend
Aktivität	„Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II)
Zielgruppe	Langzeitarbeitslose im SGB II, die die Voraussetzungen erfüllen
Inhalt-Ziel	Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen durch Lohnkostenzuschüsse, ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und Praktika
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Betriebe
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend
Aktivität	Aufwind
Zielgruppe	Erwerbslose Menschen im SGB II mit gesundheitlichen Einschränkungen
Inhalt-Ziel	Verbesserung der individuellen Lebenssituation durch gezieltes Coaching. Entwicklung beruflicher Alternativen trotz einer gesundheitlichen Einschränkung und nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Ausbildungsberatung und -begleitung
Zielgruppe	Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche in Betrieben
Inhalt-Ziel	Stabilisierung bestehender Ausbildungsverhältnisse, Sozialpädagogische Beratung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, Kriseninterventionen
Beteiligte	Regionale Diakonie Main-Taunus, Jugendberufshilfe, Berufsbildenden Schulen
federführend	Regionale Diakonie Main-Taunus
Status	laufend

Aktivität	Bedarfsgemeinschaftscoaching im Sozialraum
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Menschen im Langzeitleistungsbezug, die nicht mehr als einer geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen und bei denen ein Förderbedarf im Bereich der Prozessfähigkeit gesehen wird, erhalten eine umfassende sozialpädagogische Betreuung. Diese nimmt die gesamte Familie und deren Lebensumfeld in den Blick.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	BENAV (Beratung, Entwicklung, Neuorientierung, Aktivierung und Vermittlung)
Zielgruppe	Leistungsberechtigte geflüchtete Ukrainer und Ukrainerinnen im SGB II
Inhalt-Ziel	Ziel ist es, geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern Perspektiven auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu eröffnen. Hierfür werden die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden herausgearbeitet und die in der Person liegenden Potentiale ermittelt. Die Beratung kann in Muttersprache erfolgen. Mit einem geringen Fallschlüssel wird eine individuelle Betreuung des Personenkreises sichergestellt. Somit soll dem voranschreitenden Fachkräftemangel entgegengewirkt und die gesellschaftliche Integration gefördert werden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Beratung zu den Themen Pflege, Betreuung (§ 53b, SGB XI), Heilerziehungspflege und der Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin
Zielgruppe	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II mit Interesse an Berufen im Bereich Pflege, Betreuung und Erziehung
Inhalt-Ziel	Beratung zu den Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Suche nach einem Praktikum, Ausbildungsplatz oder Qualifizierungsangebot, Begleitung während der Ausbildung bzw. Qualifizierung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Berufsbezogene Einzelfallberatung
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler von Förder-, Haupt- und Realschulen mit Unterstützungsbedarf im Übergang Schule - Beruf
Inhalt-Ziel	Individuelle Beratung und Unterstützung, Case-Management, Hilfen im Bewerbungsprozess, Klärung der weiteren Anschlussperspektive, Förderung des direkten Übergangs in Ausbildung, Anbahnung der weiteren Anschlussperspektive
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Jugendberufshilfe, Schulen, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Coaching - Der Weg in Ausbildung (CoWA)
Zielgruppe	Junge Menschen mit Bedarf an individueller Unterstützung zur Berufswegeplanung im SGB II und VIII
Inhalt-Ziel	Ziel des Projektes ist es, die Teilnehmenden mittels individuellen Coachings so zu fördern und zu fordern, dass sie eine Ausbildung aufnehmen können. Durch die individuelle Ansprache und individuelle Gestaltung der Inhalte können Einzelne, ein Teil oder alle der nachfolgend benannten Themen bearbeitet werden: berufliche Orientierung, ausbildungsvorbereitende Qualifizierung [im Rahmen von Praktika], persönlichkeitsbezogene Resilienzstärkung, Verbesserung der Gesundheitskompetenz, Lernförderung, Entwicklung digitaler Kompetenzen, berufsqualifizierende Sprachförderung, Vermittlung in Ausbildung.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Jugendberufshilfe (Amt für Schulen, Jugend und Kultur), Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Feststellung der Erwerbsfähigkeit
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II oder SGB XII
Inhalt-Ziel	Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit, um eine passgenaue Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater zu ermöglichen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Kooperation für Prävention, Fitness und Gesundheit im Jobcenter im Rahmen von rehapro
Zielgruppe	Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im SGB II
Inhalt-Ziel	Es ist das Ziel, vorbeugende Maßnahmen zu identifizieren, um Menschen davor zu schützen, in die Erwerbsunfähigkeit zu geraten.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter im Main-Taunus-Kreis, Jobcenter Pro Arbeit Kreis Offenbach, Jobcenter MainArbeit Stadt Offenbach
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) an den beruflichen Schulen des Main-Taunus-Kreises
Zielgruppe	Auszubildende
Inhalt-Ziel	Ziele sind die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
Beteiligte	Diakonisches Werk als Träger, Amt 40 und OloV-Koordinatorin, Beteiligung am Förderprogramm QuABB
federführend	Regionale Diakonie Main-Taunus
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Regionale Koordination - OloV
Zielgruppe	Junge Menschen im Übergang von Schule zu Beruf
Inhalt-Ziel	In regionalen Zusammenhängen Strukturen schaffen, stabilisieren und dauerhaft verankern, in denen Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden, durch Kooperation und Koordination der Ausbildungsmarkt-Akteure junge Menschen schneller in Ausbildung vermitteln, die Transparenz über Angebote und Maßnahmen in diesem Feld erhöhen sowie Parallel- und Doppelstrukturen vermeiden
Beteiligte	Amt für Schulen und Kultur , Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Berufsbildende und Allgemeinbildende Schulen, Staatliches Schulamt, Freie Träger
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktivität	Schuldnerberatung
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Inhalt-Ziel	Beratung und Unterstützung bei den Verhandlungen mit Gläubigern und dabei Lösungen im Umgang mit den Schulden zu finden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Idh Schuldnerberatung MTK gGmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	SGB XII - Coach
Zielgruppe	Leistungsberechtigte an der Schnittstelle SGB XII und SGB II
Inhalt-Ziel	Rückführung von Kunden aus dem Kap. 3 SGB XII ins SGB II bzw. in den Arbeitsmarkt
Beteiligte	Amt für Soziales, Kommunales Jobcenter
federführend	Amt für Soziales
Status	laufend

Aktivität	Tisch und Teller - Sozialkaufhaus
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Aktivierung und Qualifizierung in einem Sozialkaufhaus.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Diakonisches Werk Main-Taunus
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im SGB II-Bezug
Zielgruppe	Beratung nach Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes
Inhalt-Ziel	Berufswegeplanung und falls erforderlich Anschlussmaßnahmen
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Gesundheit ist Motivation

Aktivität	Akademie für öffentliches Gesundheitswesen
Zielgruppe	Fachkräfte und angehende Fachkräfte für das Gesundheitsamt
Inhalt-Ziel	Ausbildung von Fachkräften (Hygienekontrolleur*innen, Fachärzte, Sozialmedizinische Assistenz)
Beteiligte	Gesundheitsamt, Akademie für öffentliches Gesundheitswesen
federführend	Gesundheitsamt
Status	laufend

Aktivität	ELBA – Psychosoziale Beratung
Zielgruppe	Leistungsberechtigte (SGB II und SGB XII) mit psychosozialen Unterstützungsbedarf
Inhalt-Ziel	Beratung und Begleitung im psychosozialen Bereich mit dem Ziel der Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Gesundheitscoaching im Kommunalen Jobcenter
Zielgruppe	Erwerbsfähige und kurzfristig erwerbsgeminderte Leistungsempfänger im SGB II
Inhalt-Ziel	Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten eine umfassende Beratung durch den Gesundheitscoach, der sich individuell auf die Bedürfnisse und das Lebensumfeld des Leistungsempfängers einstellt.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	MMPAIS – Menschen mit psychischen Auffälligkeiten integrieren und stärken
Zielgruppe	Leistungsberechtigte im SGB II, SGB IX, SGB XII über 25 Jahre mit ausgeprägten Unterstützungsbedarf im psychosozialen Bereich
Inhalt-Ziel	Ziel des Unterstützungsangebots ist es, die Teilnehmenden im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung mithilfe von sozialpädagogischer und psychologischer Berater als auch mit Arbeitserprobungen im geschützten Rahmen intensiv zu aktivieren, und damit an den Beschäftigungs- und Ausbildungsmarkt heranzuführen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V.
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Qualifizierung und Lebenslanges Lernen für Alle

Aktivität	Ausbildungs- und Sozialzentrum
Zielgruppe	Alle erwerbsfähigen Menschen im SGB II
Inhalt-Ziel	Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen als auch Ausbildungen in Form einer außerbetrieblichen oder dualen Ausbildung. Auch alle flankierenden Maßnahmen sowie die sozialpädagogische Betreuung werden in diesem Ausbildungszentrum abgedeckt.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Fit in den Beruf (FiB)
Zielgruppe	schulmüde/schulverweigernde Jugendliche und junge Erwachsene bis 19 Jahre
Inhalt-Ziel	Alternatives Lernangebot mit sozialpädagogischer Ausrichtung, Vorbereitung auf die externe Hauptschulabschlussprüfung, Praxisanteil durch Betriebspraktika und Werkstattmodule, Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung, Anbahnung der weiteren Anschlussperspektive.
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Kommunales Jobcenter, Schulen und Staatliches Schulamt
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Weiterbildungskurse zu Themen wie Gesellschaft und Medien, Kultur, Gesundheit, Sprachen und Beruf
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger im Main-Taunus-Kreis
Inhalt-Ziel	niedrigschwelliger Zugang zu Bildung und darüber hinaus ein umfassendes Bildungsangebot zur beruflichen und persönlichen Entwicklung
Beteiligte	Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis
federführend	Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis
Status	laufend

Aktivität	Werbe-/Imagefilm zur Teilzeitberufsausbildung
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Inhalt-Ziel	Der Werbe-/Imagefilm hat zum Ziel, die Teilzeitberufsausbildung (TZBA) publik zu machen. Es werden die positiven Eigenschaften der TZBA vorgestellt, um sowohl potenzielle Teilnehmer/innen als auch Betriebe über die Möglichkeiten der TZBA zu informieren. Der Film wird unter anderem in verschiedenen Social-Media-Kanälen publiziert als auch in verschiedenen Kinos im Main-Taunus-Kreis gezeigt. Die flexiblen Vorteile der TZBA werden mit dem Film zum Ausdruck gebracht sowie deutlich und verständlich präsentiert. Mit dem Imagefilm werden Personen unabhängig ihrer derzeitigen Lebenssituation angesprochen und zudem über Social Media Kanäle schneller erreicht.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Arbeits- und Fachkräftesicherung im Bewerbermarkt

Aktivität	Arbeit Plus
Zielgruppe	Direktvermittlungskunden im SGB II, die (1) zurzeit einer geringfügige Beschäftigung nachgehen, bei denen jedoch die Möglichkeit einer Erweiterung der Arbeitszeit oder die grundsätzliche Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gesehen wird sowie (2) erwerbstätige Leistungsbezieher, die durch ihr geringes Einkommen weiterhin finanzielle Leistungen durch das Kommunale Jobcenter erhalten.
Inhalt-Ziel	Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges und besser bezahltes Arbeitsverhältnis
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Tertia
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte als Experten und Multiplikatoren
Inhalt-Ziel	Mit der Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“ unterstützt das Land die regionalen Arbeitsmarktakteure praxisorientiert. Die Initiative richtet sich vor daher an die Akteure vor Ort in allen 26 Kreisen und kreisfreien Städten und steht dort in engem Austausch mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen.
Beteiligte	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Main-Taunus-Kreis, Kommunales Jobcenter
federführend	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)
Status	laufend

Aktivität	Job-Aktiv-Zentrum (JAZ)
Zielgruppe	arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Bewerbungstraining und Intensivcoaching, bewerber- und arbeitgeberorientierte Vermittlung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Jobbörsen
Zielgruppe	Menschen mit Interesse an der Vermittlung in Arbeit
Inhalt-Ziel	Informationen zu diversen Berufsbildern sowie der Austausch mit Fachleuten aus vielen Gewerben und im Weiteren die Vermittlung von Menschen in Ausbildung oder Arbeit
Beteiligte	Kommunales Jobcenter und Unternehmen der Region
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Aktivität	Erteilung von Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme
Zielgruppe	Migranten
Inhalt-Ziel	legale Arbeitsaufnahme
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, BA, IHK, Botschaften
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Flüchtlingsreport
Zielgruppe	Politiker, Fachkräfte im öffentlichen Dienst
Inhalt-Ziel	Strukturdaten zur Information von Verantwortlichen
Beteiligte	Amt 20: Finanz- und Rechnungswesen, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Kommunales Jobcenter, Hochbau- und Liegenschaftsamt, Volkshochschule Main-Taunus-Kreis
federführend	Finanz- und Rechnungswesen (Amt 20)
Status	laufend

Aktivität	Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Zielgruppe	Ausländer (Migranten und Geflüchtete)
Inhalt-Ziel	Spracherwerb und Werteorientierung, Systemverständnis
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Volkshochschule des Main-Taunus-Kreises, Arbeiterwohlfahrt e.V., Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Kommunales Jobcenter
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktivität	Integrationskurse und berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFö) des BAMF
Zielgruppe	Migrantinnen und Migranten und anerkannte Flüchtlinge im SGB II mit Sprachförderbedarf
Inhalt-Ziel	allgemeine und berufsbezogene Sprachvermittlung von A1 - C2Niveau, Alphabetisierung
Beteiligte	Kommunales Jobcenter in Kooperation mit diversen Sprachträgern
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Umsetzung des Chancenaufenthaltsrechts
Zielgruppe	Geflüchtete, die am 31.10.2022 mindestens 5 Jahre in Deutschland gelebt haben und spezifische Voraussetzungen erfüllen
Inhalt-Ziel	Legalisierung des Aufenthalts für 18 Monate mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, BA
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
Zielgruppe	als Fachkräfte qualifizierte Ausländer
Inhalt-Ziel	Antragsbearbeitung, Prüfung der Voraussetzungen, Kommunikation, dauerhaft in Deutschland leben und arbeiten
Beteiligte	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Unternehmen, Anerkennungstellen, Botschaften, Unternehmen
federführend	Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung
Status	laufend

Regionale Unternehmen und Gründungen unterstützen

Aktivität	Existenzgründerberatung und Selbstständigenbetreuung
Zielgruppe	arbeitsmarktnahe Leistungsberechtigte im SGB II
Inhalt-Ziel	Beratung und Qualifizierungsangebote für Selbständige und Existenzgründer; Gewährung von Existenzgründungsdarlehen
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Digitale Transformation verstehen und mitgestalten

Aktivität	Digcomp
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kommunalen Jobcenters
Inhalt-Ziel	Digicomp ist eine innovative E-Learning-Plattform im Kommunalen Jobcenter zur Unterstützung der Einarbeitung und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Digitaler Führerschein für Mitarbeitende
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Main-Taunus-Kreises
Inhalt-Ziel	Es handelt sich um ein Verfahren zur Ermittlung und Steigerung der digitalen Kompetenzen.
Beteiligte	Personalamt, Kommunales Jobcenter
federführend	Personalamt
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Projekt "Auszubildende als Digitalisierungsscouts"
Zielgruppe	Auszubildende
Inhalt-Ziel	Warum nicht das Interesse von Jugendlichen an Digitalisierung nutzen, um die duale Ausbildung im Betrieb attraktiver zu gestalten und zugleich Nutzen für das Unternehmen zu gewinnen? Jeweils mindestens zwei Azubis in einem Unternehmen finden im Rahmen eines Azubiprojekts heraus, wo im Betrieb Potenzial für Digitalisierung steckt.
Beteiligte	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V (RKW), Unternehmen
federführend	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V
Status	laufend

Moderne Verwaltung: kompetent, kooperativ und agil

Aktivität	Agile Projektentwicklung im Main-Taunus-Kreis
Zielgruppe	Verwaltung und lokale Akteure auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im MTK
Inhalt-Ziel	Entwicklung von Musterverfahren mittels agilen Methoden
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Amt für Schulen und Kultur, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Volkshochschule im Main-Taunus-Kreis, Büro für Chancengleichheit, Kreishandwerkerschaft Main-Taunus / Hochtaunus, lokale Wirtschaftsförderung
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktivität	Fach- und Informationsveranstaltung OloV
Zielgruppe	Lehrkräfte, Fachkräfte des Übergangsystems, Fallmanager und Fallmanagerinnen des Kommunalen Jobcenters, Beratungsfachkräfte von Bildungsträgern / Freien Trägern und der Kommunalen Jugendarbeit
Inhalt-Ziel	Aktuelle Information zum regionalen Ausbildungsmarkt, Entwicklung von Berufsbildern, Transparenz über die Angebote der OloV-Netzwerkpartner, Kennenlernen von Angeboten der Jugendberufshilfe / Einzelfallhilfen, Verbesserung der Zusteuerung und Passgenauigkeit von Angeboten des Übergangsystems, Erhöhung der Beratungskompetenz der Zielgruppe
Beteiligte	Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Bundesagentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft / Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Berufsbildende- und Allgemeinbildende Schulen, Staatliches Schulamt, Freie Träger
federführend	Amt für Schulen, Jugend und Kultur
Status	regelmäßig einmal alle zwei Jahre

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Fachtagung Arbeitsmarktpolitischer Impuls 2024
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte als Experten und Multiplikatoren
Inhalt-Ziel	Arbeitsmarktpolitischer Impuls zu aktuellen Themen und Herausforderungen
Beteiligte	HMSI, HLT, HAST, MTK, Kommunale Jobcenter in Hessen
federführend	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)
Status	regelmäßig einmal pro Jahr

Aktivität	Kundenkontaktmanagement
Zielgruppe	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kommunalen Jobcenters
Inhalt-Ziel	Ziel ist es, die Kooperationsbereitschaft der Kundinnen und Kunden im SGB II zu stärken und somit die Integration in den Ausbildungs- als auch Arbeitsmarkt zu stärken. Um die Kundschaft noch stärker an das Kommunale Jobcenter und deren Unterstützungsangebote anzubinden, bedarf es im Zuge der Sozialgesetzesänderung und der damit einhergehenden stärkeren Gewichtung der Kundenrechte neue Strategien und Methoden in der Ansprache der Kundschaft. Dies wird in Workshops erarbeitet und in einer Gesamtstrategie münden.
Beteiligte	Kommunales Jobcenter
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	geplant

Aktivität	SGB II Örtlicher Beirat
Zielgruppe	Regionale Arbeitsmarktakteure
Inhalt-Ziel	Vernetzung und Kooperation
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, DGB, IHK, IWAK, Kreishandwerkerschaft, Verdi, VHU
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend

Aktuelle und geplante Aktivitäten für 2024 im Main-Taunus-Kreis im Kontext der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Aktivität	Sozialintegrativer Tag
Zielgruppe	Beratende Fachkräfte
Inhalt-Ziel	Austausch und Fachgespräche mit sozialen Trägern um die Angebote des Kreises für arbeitssuchende Menschen in der Grundsicherung weiter zu verbessern
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Diakonie und Caritas, der Verein Jugendberatung und Jugendhilfe, die Volkshochschule, die Schuldnerberatung, die Lebenshilfe, OMDV und die Softdoor GmbH
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	regelmäßig einmal alle zwei Jahre

Aktivität	Steuerungsgruppe Ausbildung- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis
Zielgruppe	Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Ämtern des Main-Taunus-Kreises
Inhalt-Ziel	Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zu stärken und zu verbessern und eine gemeinsame Ausbildung- und Arbeitsmarktstrategie für den Main-Taunus-Kreis zu fördern und zu entwickeln
Beteiligte	Kommunales Jobcenter, Personalamt, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Amt für Schulen, Jugend und Kultur, Gesundheitsamt...
federführend	Kommunales Jobcenter
Status	laufend