

# 1. Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Landkreis Gießen

Gießen, den 13. April 2018

Gefördert aus Mitteln des  
Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration



## 1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Papier wird die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises Gießen für einen Planungszeitraum bis zum Jahr 2025 beschrieben. Die Strategie soll zu einer stabilen Entwicklung der regionalen Wirtschaftskraft beitragen und dabei vorhandene Planungen und Konzepte mit einbeziehen. Im Folgenden werden die Ausgangslage, Megatrends und deren Folgen als Treiber für die Zukunft, die zentralen Handlungsfelder und die damit verbundenen Ziele regionaler Arbeitsmarktpolitik dargelegt.

Die Inhalte der vorliegenden Strategie wurden erstmals im Zuge zweier Workshops in 2015 mit für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik des Kreises relevanten Akteuren<sup>1</sup> erarbeitet. Während dieser Treffen wurden Strategieansätze und Ziele zu den folgenden drei Schwerpunktthemen diskutiert und herausgearbeitet:

- Schule und Ausbildung,
- Arbeitsmarkt und Beschäftigung,
- Wirtschaft und Demografie.

Für diese Themenbereiche wurden zentrale Handlungsfelder und Strategieziele beschrieben.

Der aktuellen Version vorangestellt ist wieder eine Darstellung der spezifischen Rahmenbedingungen des Landkreises Gießen sowie Vergleichswerte zu Kennzahlen aus 2015.

Die vorliegende Strategie und die daraus folgenden Maßnahmen werden von allen beteiligten Akteuren gemeinsam getragen und sollen im Sinne der Qualitätssicherung fortlaufend begleitet werden. Hierfür sollen in den jeweiligen Handlungsfeldern bestehende Arbeitszusammenhänge genutzt oder neue gebildet werden, in denen die jeweils betroffenen Institutionen Ziele definieren und geeignete Maßnahmen für deren Erreichung initiieren. Weiter ist geplant, alle an der Strategieentwicklung beteiligten Akteure in 2-jährigem Turnus zur Diskussion des Umsetzungsstandes dieser Strategie einzuladen, um die Umsetzung zu reflektieren und voranzutreiben. Gegebenenfalls wird die Strategie im Zuge dieser Strategietreffen fortlaufend aktualisiert.

Am 28.04.2017 und 01.06.2017 fanden jeweils Strategietreffen statt, deren Ergebnisse sich in dieser Fortschreibung niedergeschlagen haben. Dadurch angeregt, wurden die Schwerpunktthemen wie folgt neu definiert:

- Bildung und Ausbildung
- Arbeitsmarkt, Qualifizierung und Weiterbildung
- Integration und Soziales
- Wirtschaft und Demografie

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen Vertreter des örtlichen Jobcenters, der Agentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Industrie- und Handelskammer Gießen-Friedberg (IHK), der Kreishandwerkerschaft, Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V., des Staatlichen Schulamtes, der THM Gießen, der Justus-Liebig-Universität Gießen, der Regionalkoordination OloV und die Bildungs- und Projektträger ZAUG gGmbH, Jugendwerkstatt Gießen e.V. und IJB gGmbH, Caritas e.V.,

## 2. Ausgangslage

Der Landkreis Gießen liegt in der Region Mittelhessen und umfasst auf einer Fläche von 855 km<sup>2</sup> rund 274.000 Einwohnerinnen und Einwohner (Haupt- und Nebenwohnsitz, Stand 2016) in 18 Kommunen. Die größte Kommune ist die Universitäts- und Sonderstatusstadt Gießen mit rund 86.000 Einwohnerinnen und Einwohnern<sup>2</sup>.

Mit den Autobahnen A5 und A45 hat der Landkreis Gießen eine sehr gute Verkehrsanbindung an die Metropolregionen Rhein-Main, das Ruhrgebiet sowie den rheinischen Wirtschaftsraum. Die an der Main-Weser-Bahnlinie gelegenen Städte und Gemeinden haben darüber hinaus eine mindestens stündliche Bahnanbindung nach Frankfurt.

Im Osten ist der Landkreis ländlich geprägt, während die an den Hauptverkehrsachsen und um Gießen herum gelegenen Städte und Gemeinden als Verdichtungsraum eingestuft sind.

Die Unternehmenslandschaft ist geprägt von mittelständischen, familiengeführten Unternehmen und Handwerksbetrieben mit regionalem Engagement. Die produzierenden Unternehmen liegen größtenteils außerhalb der Stadt Gießen. Typische Branchen für den Landkreis Gießen sind Metallverarbeitung, Maschinenbau, Elektrotechnik sowie Medizintechnik und Diagnostik. Ein weiterer wesentlicher Wirtschaftssektor sind Dienstleistungen. Hier sind die meisten Unternehmen in und um die Stadt Gießen anzutreffen.

Im Jahr 2018 ist der flächendeckende Breitbandausbau im Landkreis Gießen abgeschlossen, so dass ab diesem Zeitpunkt 99 Prozent aller Haushalte über eine schnelle Internetanbindung verfügen. Der Landkreis wird die Lücke in der Breitbandversorgung von 1 Prozent der Haushalte in den Jahren 2018-2020 schließen. Ebenfalls wird in diesen Jahren der Anschluss der Schulen in Stadt und Landkreis an das Glasfasernetz realisiert.

### Schule und Ausbildung

Mit einem Rückgang der Zahl der Schulabsolventen ist im Landkreis aufgrund der vergleichsweise günstigen demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren nicht zu rechnen. Auch gibt es eine eher niedrige Zahl an Schulabgängern ohne Abschluss. Gleichwohl befinden sich darunter jedoch viele Jugendliche mit Migrationshintergrund. Weiter gibt es im Landkreis einen nennenswerten Zustrom jüngerer Flüchtlinge, die potentiell in den Arbeitsmarkt eintreten und zur Fachkräftesicherung beitragen können.

Hinsichtlich der Ausbildungssituation im Landkreis Gießen zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Kreis durchschnittlich ist, die Ausbildungsquote jedoch über dem hessischen Durchschnitt liegt, was vor allem mit dem ausbildungsintensiven produzierenden Gewerbe im Landkreis begründet werden kann.

---

<sup>2</sup> Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Hessische Kreiszahlen, Band 1, 2016.

Im Ausbildungsjahr 2016/2017 lag das Verhältnis zwischen unbesetzten Berufsausbildungsstellen und unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern bei 1,03 und damit deutlich niedriger als im Vorjahr mit einem Verhältnis von 1,41.

### *Ausgewählte Kennzahlen zum Thema Schule und Ausbildung im regionalen Vergleich*

() = Wert 2014	LK Gießen	Lahn-Dill-Kreis	LK Marburg-Biedenkopf	Hessen
	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)
<b>Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss</b>	<b>2,6</b> (3,7)	<b>3,0</b> (4,0)	<b>1,9</b> (4,1)	<b>2,4</b> (4,1)
<b>Ausbildungsquote</b>	<b>6,4</b> (6,0)	<b>5,5</b> (7,6)	<b>4,0</b> (5,7)	<b>5,3</b> (5,0)
<b>Arbeitslosenquote (15-19 Jahre)</b>	<b>4,2</b> (4,1)	<b>3,6</b> (3,6)	<b>2,9</b> (2,0)	<b>4,1</b> (3,9)
<b>Arbeitslosenquote (20-24 Jahre)</b>	<b>5,7</b> (6,4)	<b>5,2</b> (6,2)	<b>4,4</b> (4,2)	<b>5,3</b> (5,9)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 2016

Hinsichtlich des Übergangs von Schule zu Beruf gibt es im Landkreis vielfältige Aktivitäten – allen voran die 2013 gestartete Initiative „Keiner geht verloren“, die neue Projekte initiiert, Maßnahmen verzahnt und ein aufeinander abgestimmtes System im Übergang Schule-Beruf etablieren will. Als Teil der Initiative „Keiner geht verloren“ wurden bereits die Projekte Berufsorientierungsmaßnahmen an Schulen (BOM), „Ausbildungscamp“, „Werkstatt Zukunft“ oder „Job-Agent“ etabliert und umgesetzt. Grund für diese Aktivitäten war u.a. eine im Vergleich mit umliegenden Landkreisen und Hessen relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit.

### **Beschäftigung und Arbeitsmarkt**

Im März 2017 gab es im Landkreis Gießen rund 94.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ein Zuwachs von mehr als 2.000 gegenüber dem Vorjahresstichtag.<sup>3</sup> Die Beschäftigungsentwicklung der jüngeren Vergangenheit stellt sich damit weiterhin positiv dar. Zwischen 2007 und 2017 gab es einen Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um knapp 16 Prozent.

Zwischen den Jahren 2000 und 2016 hat die absolute Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Gießen um 11,2 Prozent zugenommen und liegt damit geringfügig unter dem hessischen Durchschnittszuwachs von 12,6 Prozent.

Die Beschäftigungsquote<sup>4</sup> lag im Juni 2016 bei 51,7 Prozent und damit knapp fünf Prozentpunkte unter dem hessischen Durchschnitt (56,8 Prozent), während die Teilzeitquote vergleichsweise hoch, die Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis Gießen im Vergleich zu Hessen jedoch eher niedrig ist.

<sup>3</sup> BA: Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Gießen (06531). Stichtag: 31. März 2017, Tabelle 1.

<sup>4</sup> Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der BA

Nach der Vorausschätzung der Hessen Agentur wird die Zahl der Erwerbspersonen<sup>5</sup> im Landkreis Gießen im Zeitraum 2014 bis 2030 geringfügig um 0,3 Prozent sinken, während für Hessen eine leichte Steigerung um 1,0 Prozent zu erwarten ist. Der größte Zuwachs wird in Hessen für die Stadt Darmstadt mit einer Steigerung um 12,1 Prozent und der größte Rückgang für den Werra-Meißner-Kreis mit einem Minus von 13,9 Prozent erwartet.<sup>6</sup>

Die Arbeitslosenquote lag im Oktober 2017 im Landkreis Gießen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen bei 5,5 Prozent, während der hessische Durchschnitt bei 4,8 Prozent liegt. Auch die Nachbarkreise Lahn-Dill (5,2 Prozent) und Marburg-Biedenkopf (3,5 Prozent) liegen unter den Werten des Landkreises Gießen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Bestand an Arbeitslosen im Landkreis Gießen mit einem Minus von 6,8 Prozent jedoch deutlich stärker verringert als in den Nachbarkreisen Lahn-Dill (-1,8 Prozent) oder Marburg-Biedenkopf (-4,7 Prozent).<sup>7</sup> Gleichwohl liegt gerade die SGB II-Quote deutlich über der der umliegenden Landkreise. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt leicht über dem hessischen Durchschnitt und leicht über dem des Lahn-Dill-Kreises, aber deutlich höher als im Landkreis Marburg-Biedenkopf. Der Anteil Langzeitarbeitslose bewegt sich seit 2009 auf nahezu gleichem Niveau.

#### *Ausgewählte Kennzahlen zum Arbeitsmarkt im regionalen Vergleich*

()	() = Wert 2014			
	LK Gießen	Lahn-Dill-Kreis	LK Marburg-Biedenkopf	Hessen
	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)
<b>Arbeitslosenquote</b>	<b>6,4</b> (6,8)	<b>5,5</b> (6,0)	<b>4,0</b> (4,2)	<b>5,3</b> (5,7)
<b>SGB II-Quote</b>	<b>8,7</b> (9,0)	<b>8,2</b> (8,3)	<b>6,2</b> (6,1)	<b>8,5</b> (8,6)
<b>Beschäftigungsquote</b>	<b>51,7</b> (51,4)	<b>56,9</b> (55,4)	<b>51,8</b> (52,8)	<b>56,8</b> (55,2)
<b>Beschäftigungsquote Frauen</b>	<b>49,3</b> (48,3)	<b>51,0</b> (48,5)	<b>50,6</b> (48,7)	<b>53,1</b> (51,1)
<b>Arbeitslosenquote Frauen</b>	<b>5,4</b> (6,5)	<b>5,3</b> (6,2)	<b>3,5</b> (4,1)	<b>4,9</b> (5,7)
<b>Teilzeitquote</b>	<b>32,6</b> (31,4)	<b>25,4</b> (23,9)	<b>31,1</b> (29,5)	<b>27,8</b> (26,2)
<b>Anteil Langzeitarbeitslose</b>	<b>46,5</b> (44,6)	<b>46,2</b> (45,3)	<b>30,5</b> (32,9)	<b>37,5</b> (37,1)
<b>Tertiarisierungsgrad (Anteil der Dienstleistungen an Gesamtbeschäftigung)</b>	<b>74,2</b> (74,0)	<b>58,4</b> (57,1)	<b>62,7</b> (62,0)	<b>75,1</b> (74,8)
<b>Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort ohne Berufsausbildung</b>	<b>14,2</b> (14,0)	<b>14,4</b> (14,6)	<b>14,3</b> (14,5)	<b>13,6</b> (13,2)
<b>Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort mit (Fach-)Hochschulausbildung</b>	<b>18,2</b> (16,2)	<b>10,4</b> (9,4)	<b>15,4</b> (13,9)	<b>17,4</b> (15,7)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 2016<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Als zivile Erwerbspersonen wird die Gesamtheit aller unselbstständig oder selbstständig Erwerbstätigen und der Erwerbslosen verstanden, unabhängig davon, ob sie als Arbeitslose gemeldet sind.

<sup>6</sup> Vgl. Hessen Agentur: Hessenreport 2016. Prognose zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2013. HA-Report 923. Wiesbaden 2016, S. 89.

<sup>7</sup> BA: Arbeitsmarkt im Fokus (Monatszahlen). Hessen, Kreise und Agenturen für Arbeit. Oktober 2017,

<sup>8</sup> Quelle: Regionale Strukturanalyse - <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/regionale-Strukturanalyse/Analysewerkzeug-Nav.html>

Unter den Arbeitslosen gibt es im regionalen Vergleich einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen und unter diesen wiederum viele Langzeitleistungsbezieher. Dementsprechend sind die Kennzahlen aus dem SGB II-Rechtskreis hinsichtlich der Integration von Langzeitarbeitslosen eher schlechter als in Nachbarkreisen – dies betrifft die generelle Integrationsquote, die der Alleinerziehenden und der Langleistungsbezieher. Die Nachhaltigkeit von Integrationen hat sich deutlich gebessert und ist gegenüber dem Stand von 2014 über den Hessenschnitt geklettert. Es gibt einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter den Langzeitarbeitslosen.

#### *Ausgewählte Kennzahlen zum Rechtskreis SGB II im regionalen Vergleich*

() = Wert 2014	LK Gießen	Lahn-Dill-Kreis	LK Marburg-Biedenkopf	Hessen
	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)	(in Prozent)
<b>Integrationsquote</b>	22,5 (22,0)	21,1 (23,6)	30,4 (31,0)	24,8 (24,7)
<b>Integrationsquote der Alleinerziehenden</b>	19,9 (20,0)	18,6 (19,3)	28,9 (27,7)	22,0 (21,1)
<b>Integrationsquote der Langleistungsbezieher</b>	14,8 (14,0)	15,5 (15,2)	19,6 (16,9)	18,2 (16,7)
<b>Aktivierungsquote der Langleistungsbezieher</b>	8,5 (5,1)	7,9 (14,0)	11,9 (11,4)	8,3 (8,0)
<b>Nachhaltigkeit der Integrationen</b>	68,1 (60,4)	67,0 (60,3)	69,2 (66,5)	67,4 (62,0)

Quelle: Kennzahlen der SGB II – Servicestelle; Stand: Dez. 2016.

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten ist auffällig, dass der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten höher ist als in umliegenden Landkreisen. Trotz zweier bedeutender Hochschulen (Universität und Technische Hochschule) liegt der Anteil allerdings nur geringfügig über dem hessischen Durchschnitt. Andererseits gibt es im Landkreis Gießen überdurchschnittlich viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Dies deutet auf hohe Nachqualifizierungspotentiale hin.

Demografiebedingt werden im Landkreis Gießen bereits aktuell, vermehrt aber auch zukünftig Fachkräfte mit Berufsabschluss in technischen Ausbildungsberufen, den kaufmännischen Berufen, wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen gesucht.<sup>9</sup>

Auch die zunehmende Digitalisierung wird sich auf die Beschäftigung auswirken. So arbeiten bereits aktuell fast 14 Prozent (13,9 Prozent) der Beschäftigten im Landkreis Gießen in Berufen mit einem hohen Substituierungspotential, d.h. in Berufen, deren Tätigkeiten in hohem Ausmaß von Computern oder computergesteuerten Maschinen übernommen werden können. Damit liegt der Landkreis Gießen leicht über dem hessischen Durchschnittswert von 13,1 Prozent.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.): Hessischer Lohnatlas, Wiesbaden, August 2017, S. 82.

<sup>10</sup> Vgl. Emanuel Bennewitz: Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt in Hessen und geschlechterspezifische Aspekte. Vortrag im Rahmen der LAG Arbeit Hessen: Arbeitslos 4.0? Soziale Gerechtigkeit in der digitalisierten Arbeitswelt am 16. Mai 2017.

Dabei bestehen zwischen den Berufen und Branchen zum Teil erhebliche Unterschiede.<sup>11</sup> Die höchsten Substituierungspotenziale liegen in Hessen bei den Fertigungsberufen und den fertigungstechnischen Berufen mit Werten von rund 72 bzw. 64 Prozent. In den Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen liegt das generelle Substituierungspotenzial in Hessen zwischen 40 und 50 Prozent. Etwa 30 bis 40 Prozent der Tätigkeiten sind in den Berufssegmenten Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Bau- und Ausbauberufe, Verkehrs- und Logistikberufe, Handelsberufe sowie Land-, Forst- und Gartenbauberufe und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe substituierbar. Die geringsten Werte finden sich dagegen in den Segmenten soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Reinigungsberufe sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (vergl. hoher Tertiarisierungsgrad).

## Wirtschaft und Demografie

Im Landkreis lebten Ende des Jahres 2016 insgesamt 273.922 Einwohner, davon 86.252 in der Stadt Gießen. Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis ist seit 2005 im Gegensatz zu umliegenden Landkreisen positiver verlaufen.

Insgesamt hat die Bevölkerung seit 2005 um 1,2 Prozent zugenommen, wohingegen in den angrenzenden Landkreisen im Regierungsbezirk Gießen die Bevölkerung deutlich zurückgegangen ist<sup>12</sup>. Auch die Bevölkerungsprognose stellt sich positiver dar als in den Nachbarländern. Während die Hessen Agentur im Landkreis Gießen von einem Bevölkerungswachstum von 2,5 Prozent bis 2030 ausgeht, verzeichnen die Nachbarlandkreise im Regierungsbezirk laut Prognose Bevölkerungsrückgänge. Nur Marburg-Biedenkopf wird wohl um 0,8 Prozent leicht anwachsen. Berücksichtigt man wiederum die Bevölkerungsentwicklung der letzten fünf Jahre, stellt sich die Prognose für den Landkreis Gießen noch positiver dar. Schreibt man die Wanderungssalden der Jahre 2012 bis 2016 mit einem kontinuierlichen Abklang von jährlich sechs Prozent fort, wird die Bevölkerung bis 2030 sogar um 6,7 Prozent anwachsen. Selbst bei konservativeren Prognoseszenarien ergeben sich Zuwachsraten bis 3,7 Prozent.<sup>13</sup>

Zwischen 2013 und 2016 lag der Bildungswanderungssaldo<sup>14</sup> des Landkreises Gießen im Durchschnitt bei 92 mehr Zuzügen als Wegzügen pro 1.000 Einwohner. Unter den Nachbarlandkreisen kann wieder nur der Kreis Marburg-Biedenkopf einen positiven Bildungswanderungssaldo aufweisen, wobei dieser geringer ausfällt als im Landkreis Gießen.<sup>15</sup> Das Bevölkerungswachstum im Landkreis sowie der positive Bildungswanderungssaldo bildet sich auch in einer entsprechend guten Jugend-Alter-Relation ab, die deutlich über dem hessischen Durchschnitt liegt. Somit hat der Landkreis Gießen eine zu den Vergleichsregionen relativ junge Bevölkerung.

---

<sup>11</sup> Vgl. IAB-Regional: Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen, 3/2016.

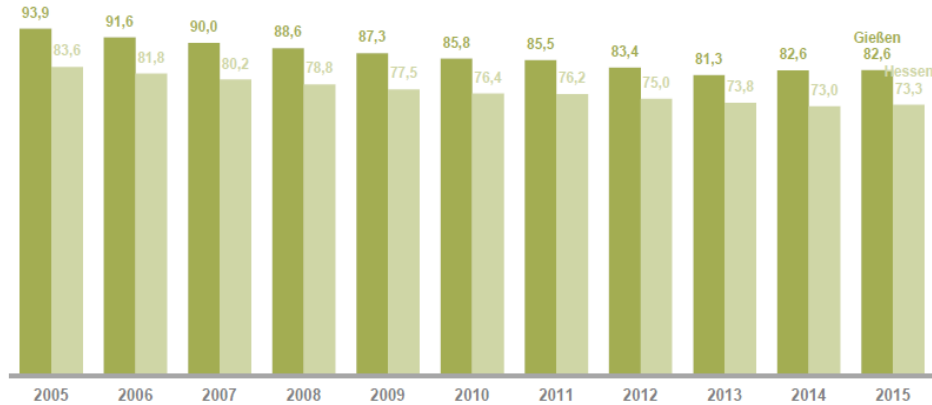
<sup>12</sup> Quelle: Hessen Agentur (2016): Hessisches Gemeindelexikon, URL: <https://www.hessen-gemeindelexikon.de/>, 25.1.2018.

<sup>13</sup> Quelle: ekom21; LKGI.

<sup>14</sup> 18-24-jährige, die in den Landkreis ziehen

<sup>15</sup> Quelle: ekom21; Bertelsmann Stiftung (2016): Wegweiser Kommune, URL: <http://www.wegweiser-kommune.de/statistik/>, 25.1.2018.

**Strukturindikatoren im Zeitverlauf - Jugend-Alter-Relation in der Bevölkerung in %**  
 Gießen (Gebietsstand Januar 2017)  
 Land Hessen (Gebietsstand Januar 2017)  
 2005 bis 2015, Datenstand: Juni 2017



Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

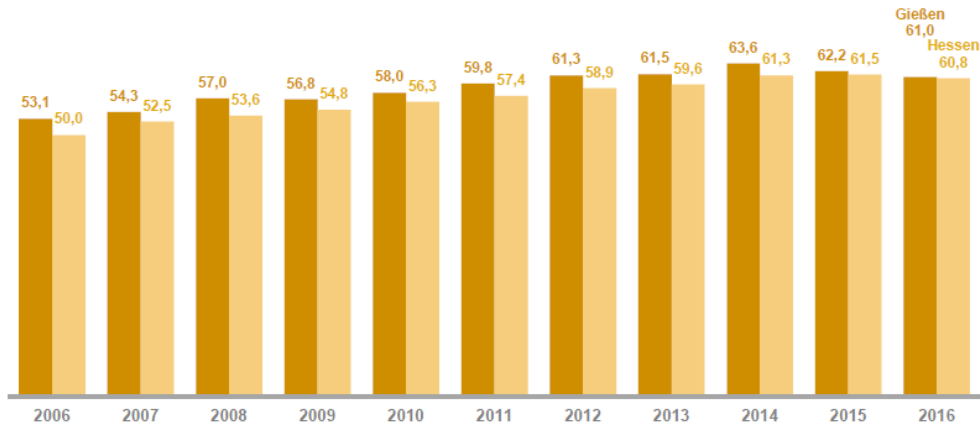
Hinsichtlich der Wirtschaftssektoren zeigt sich – vorwiegend in der Stadt Gießen - ein hoher Tertiarisierungsgrad. Daneben sind das Handwerk und produzierende Gewerbe ein maßgeblicher Wirtschaftsfaktor, vor allem außerhalb der Stadt Gießen. Die wirtschaftliche Leistung pro Einwohner ist höher als in benachbarten Landkreisen, aber geringer als im Hessenschnitt. Das Lohnniveau und das regionale Steueraufkommen sind gleichwohl unterdurchschnittlich.

Das Betreuungs- und Bildungsangebot im Landkreis Gießen ist überdurchschnittlich gut, was u. a. mit den Angeboten in der Stadt Gießen begründet werden kann. Bei der Ganztagesbetreuung sowie in der Versorgung im ländlichen Raum besteht hingegen noch Ausbaupotential.



### Strukturindikatoren im Zeitverlauf - Betreuungsquote Kinder unter 6 Jahre

Gießen (Gebietsstand Januar 2017)  
Land Hessen (Gebietsstand Januar 2017)  
2006 bis 2016, Datenstand: Juni 2017



Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

### 3. Ein Blick in die Zukunft

Globalisierung, Klimawandel, Digitalisierung, neue Mobilität, demografischer Wandel – diese Entwicklungen prägen nicht nur die Welt heute, sondern werden uns und die folgenden Generationen auch in den kommenden Jahrzehnten beschäftigen.

Diese sogenannten Megatrends verändern die Gesellschaft zwar langsam, aber tiefgreifend. In ihnen bündeln sich starke ökonomische und soziokulturelle Veränderungskräfte. Als übergreifende Transformationsprozesse sind sie in volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Zukunftsbetrachtungen fest verankert.

Im Rahmen der Workshops zur Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie wurden die für den Landkreis Gießen relevanten Megatrends identifiziert und als Rahmen für die künftige strategische Aufstellung herangezogen.

## Die Bedeutung von Megatrends für den Landkreis Gießen

Als Bedingungen für einen Megatrend gelten vier Voraussetzungen:

1. **Impact:** Ein Megatrend sollte mindestens über 30 Jahre Halbwertszeit verfügen;
2. **Ubiquität:** Ein Megatrend bezieht sich auf sämtliche Lebensbereiche, er ist „allgegenwärtig“ und entwickelt Ausprägungen für Ökonomie, Kultur und Lebenswelt;
3. **Universalität:** Ein Megatrend hat einen grds. globalen Charakter, auch wenn er sich in den verschiedenen Regionen und Kulturen unterschiedlich schnell durchsetzt;
4. **Robustheit:** Ein Megatrend verträgt auch Gegentrends und vorübergehende Rückschläge, ohne seine Dynamik zu verlieren.

Im Folgenden werden 11 Megatrends skizziert, die in der deutschsprachigen Literatur meist genannt werden<sup>16</sup>. Jeder Megatrend bildet wiederum Subtrends und Gegentrends aus, welche den Megatrend verstärken oder verlangsamen.

**(1) Digitalisierung** transformiert als einer der neuen Megatrends Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft neu. Sie gilt als einflussreichster Megatrend und ist für alle Zukunftsfragen relevant. Subtrends und Themen der digitalen Transformation sind Industrie und Arbeit 4.0, Big Data und Algorithmen, Künstliche Intelligenz und Start-Ups (Unternehmensgründungen).

**(2) Globalisierung** verbindet die Welt wirtschaftlich und kulturell. Zugleich bilden sich als Gegentrends Bewegungen und Strömungen, die das Regionale und Lokale fördern. Subtrends und globale Themen sind Migration und Integration, multipolare Weltordnung und eine Renaissance des Lokalen.

**(3) Mobilität** steht für den Wunsch nach Bewegung, Transport und Transfer. Der Megatrend fordert Unternehmen und Gesellschaft heraus und lässt neue Märkte entstehen. Subtrends und Themen sind urbane Mobilität (Nahverkehr), Mobilitätsmix und Datenmobilität.

**(4) Neues Lernen** bzw. Bildung betont als Megatrend die zunehmende Bedeutung von Wissen. Wissenskultur wird zum Prüfstein für die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft. Themen und Subtrends sind offene, lernende Organisationen, Aus- und Weiterbildung (Blended Learning) und Kreativität.

**(5) New Work** bzw. Neue Arbeit stellt als Megatrend den Menschen in den Mittelpunkt. Eine neue Kultur des Arbeitens ist das Gegenbild einer totalen digitalen Automatisierung. Der Arbeitsmarkt passt sich den Menschen an. Themen und Subtrends sind Talentismus (Fachkräfte), Work-Life-Balance, Homeoffice, Diversity und Silver Potentials.

**(6) Urbanisierung** führt zu einer Stärkung der großen Städte und Metropolregionen. Immer mehr Menschen leben in Städten, neue gigantische Metropolen und Megacities entstehen weltweit. In Europa bildet sich ein Gegentrend städtischer Kultur – mit neuer Lebensqualität,

---

<sup>16</sup> Vgl. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) vom 27. Juli 2015:  
<http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/209968/megatrends>

einem Mix aus Tradition und Innovation und der Auflösung des einstigen Gegensatzes von grauer Stadt und grünem Land. Weitere Themen sind städtische Umwelt und Erholung, Lebensqualität, neue Nachbarschaften und städtischer Zusammenhalt.

**(7) Gesundheit** verknüpft psychisches und physisches Wohlbefinden. Gesundheit und Zufriedenheit verschmelzen. Themen und Subtrends sind Sport, Achtsamkeit und Lebensqualität.

**(8) Neo-Ökologie** setzt auf eine Verbindung von Ökologie und Ökonomie. Neue Technologien schaffen Alternativen zur alten Wegwerfgesellschaft. Themen, Treiber und Subtrends sind Bio, Ernährung, Kreislaufwirtschaft und Sharing.

**(9) Individualisierung** gehört zu den nachhaltig wirkungsmächtigen Megatrends. Als Kulturprinzip des Westens gilt sie als Quelle des Fortschritts. Themen und Subtrends sind Eigenverantwortung, kulturelle Kompetenzen, Achtsamkeit und neue Gemeinschaften und Solidaritäten.

**(10) Gender-Shift.** Das biologische Geschlecht verliert an gesellschaftlicher Verbindlichkeit. Die Geschlechterbilder fusionieren, alte Rollenbilder und Karrieremodelle lösen sich auf. Treiber und Subtrends sind Feminismus, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gender-Mainstreaming.

**(11) Demografischer Wandel** wirkt als Megatrend weltweit und generationenübergreifend. Das Altersbild ändert sich, Lebensphasen verschwimmen ineinander. Der alte Dreischritt Jugend-Arbeit-Rente weicht pluralen und dynamischen Lebensläufen. Zum kulturellen Gegenmodell der traditionellen Rente wird der Un-Ruhestand. Themen und Subtrends sind Familien, Mehrgenerationen-Wohnen, Anti-Aging und Verjüngung.

Für die Zukunft des Landkreises Gießen sind im Hinblick auf die Frage nach der künftigen Arbeitswelt sowie der Aus- und Weiterbildung insbesondere der digitale und demografische Wandel, die Veränderungen von Arbeit, Bildung, die zunehmende Individualisierung und Globalisierung (die jüngste Zuwanderung geflüchteter Menschen) sowie die Urbanisierung (Stadt-Land-Verhältnis) von zentraler Bedeutung (siehe Abb 3). In Bezug auf die Zukunft von Arbeit, Aus- und Weiterbildung werden diese Megatrends in der Regel aufgegriffen und ausgeführt.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Vgl. Bertelsmann-Stiftung 2016: Die Zukunft der Arbeit. Download unter [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BST\\_Delphi\\_Studie\\_2016.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BST_Delphi_Studie_2016.pdf) sowie Robert Bosch Stiftung 2013: Die Zukunft der Arbeitswelt, Download unter [http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf\\_import/Studie\\_Zukunft\\_der\\_Arbeitswelt\\_Einzelseiten.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/Studie_Zukunft_der_Arbeitswelt_Einzelseiten.pdf)

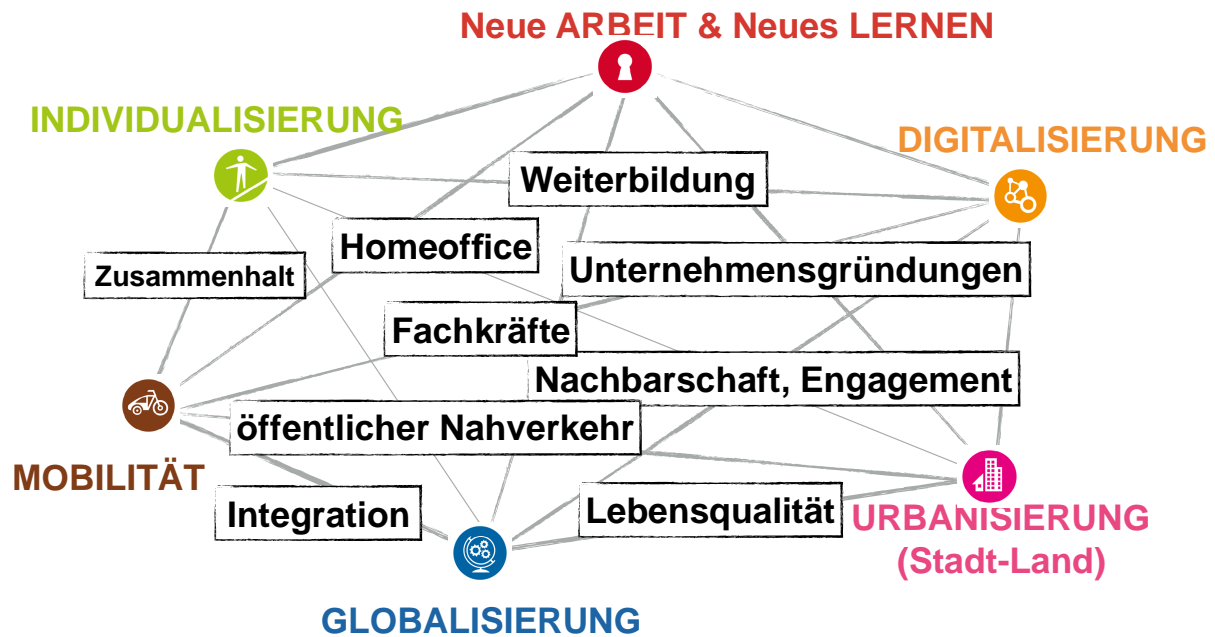


Abb.: Für den Landkreis bedeutsame Megatrends und Subtrends

Von den genannten sieben Megatrends abgeleitet und als Ergebnis der beiden Strategietreffen aus 2017 stehen folgende Themen und Subtrends im Fokus: Fachkräftemangel, Weiterbildung, Home-Office, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, neue Dienstleistungen und Unternehmensgründungen, Lebensqualität, Nachbarschaft sowie sozialer Zusammenhalt und Integration.

### Digitalisierung und demografischer Wandel

Der digitale und demografische Wandel bedeutet für die Wirtschaft und Gesellschaft im Landkreis eine doppelte Herausforderung. Die Alterung der Erwerbsgesellschaft bei gleichzeitig fehlendem Nachwuchs führt langfristig auf der einen Seite zu einem steigenden Fachkräftemangel. Auf der anderen Seite wird durch die fortschreitende Digitalisierung ein Verlust an Tätigkeiten und Arbeitsplätzen befürchtet. Noch lassen sich der demografische und der digitale Wandel jedoch positiv gestalten. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass Betriebe, die mehr in digitale Technologien investieren, eine positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen (IAB 5/2017, S. 3). Der digitale Wandel wird in Zukunft vor allem Routinetätigkeiten treffen, im Gegenzug aber auch neue Berufsbilder und Tätigkeitsbereiche mit sich bringen.

## **(Weiter-)Bildung und Arbeit**

In der Ära der Wissens- und Informationsgesellschaft vermehrt und verändert sich das Wissen schnell. Für Betriebe und Beschäftigte wird dieser Wandel zur Herausforderung, sich immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Während in der alten Industriegesellschaft der Mensch noch an die Maschine angepasst werden musste, wird es in Zukunft darum gehen, die Maschine an den Menschen anzupassen.

Zur unersetzlichen Fähigkeit wird in der digitalisierten Wirtschaft die Kreativität. Neugierde, Phantasie und Erfindungsgeist unterscheiden den Menschen von der Maschine. Kreativität führt zu neuen Produkten, Services und Geschäftsmodellen. Der Trend zur Weiterbildung und Qualifizierung wird zunehmen und zur neuen Notwendigkeit.

Arbeit wird im Leben der Menschen einen veränderten Stellenwert einnehmen. Arbeit muss sicher, sinnvoll und existenzsichernd sein. Technologien werden zwar wichtiger, aber nicht dominant. Entscheidend bleibt auch in Zukunft der Mensch. Seine Talente und Erfahrungen zählen. In der Arbeitswelt beginnt die Ära des Talentismus. Das Wissen der Arbeitnehmer und sein Charakter werden zur wichtigsten Ressource. Die Förderung jedes Einzelnen und das Management seiner Fähigkeiten und Leidenschaften werden zur neuen Aufgabe. Im Fokus stehen nicht nur „Abschlüsse“, sondern zunehmend „Anschlüsse“ und Übergänge. Jeder Mensch hat ein Talent, auf dem sich aufbauen und das sich entwickeln lässt. Es gilt, die individuellen Talente frühzeitig zu erkennen, zu fördern und zu halten.

In einer Gesellschaft des langen Lebens bleibt mehr Zeit für Weiterbildung und individuelle Auszeiten. Eine Antwort werden Bildungs- und Arbeitszeitkonten sein. Eine immer größer werdende Zahl der im Jahr 2025 Beschäftigten wird ihre Arbeit mit der entsprechenden Technik an jedem Ort der Welt erledigen können. Arbeit wird künftig vielseitiger, anspruchsvoller und damit anstrengender. Betriebe und Beschäftigte müssen Lösungen finden, welche die steigende Belastung durch geschäftliche und berufliche Anforderungen kompensieren und zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Dazu gehören intelligente und moderne Arbeitszeiten und flexible Arbeitsplatzmodelle. Bildung und Qualifikation helfen den Menschen und bereiten sie auf die neue Arbeitswelt vor.

## **Individualisierung, Integration und Zusammenhalt**

Frühere Generationen orientierten sich noch an einer dreiphasigen Biografie: Jugend (als Ausbildungszeit), Erwerbstätigkeit und/oder Familienleben und Ruhestand. Diese „Normalbiografie“ wird heute von immer weniger Menschen gelebt und in Zukunft abgelöst durch eine „Multibiografie“. Auf die Ausbildung folgt lebenslanges Lernen, die Rush Hour des Lebens macht Familien- und Arbeitsleben stressiger und der Ruhezustand wird für viele zum Unruhezustand.

Neue Formen von Gemeinschaft und Zusammenhalt entstehen. In einer Welt der Autonomie und Freiheit wächst die Bedeutung und Nachfrage nach selbstgewählten Communities, Nachbarschaften und Netzwerken. Die Reaktionen der Bürgerinnen und Bürger auf die „Flüchtlingskrise“ im Jahr 2015 haben eine enorme und spontane Hilfsbereitschaft gezeigt.

## **Auswirkungen der Megatrends**

Die genannten Megatrends haben weitreichende Auswirkungen auf die Ausbildung, Beschäftigung und den Arbeitsmarkt im Landkreis Gießen. Vor allem der digitale Wandel wird die Anforderungen an Schulen, Betriebe und Beschäftigte in den nächsten Jahren verändern. Statt zu Arbeitsplatzverlusten kann es auch zu neuen und besser bezahlten Berufen und Tätigkeiten sowie neuen Unternehmen kommen. Soziale und kommunikative Fähigkeiten werden dabei ebenso wichtig wie die Bereitschaft der Beschäftigten zu Flexibilität und Weiterbildung und der Bürgerinnen und Bürger zu Integration und Zusammenhalt. Der digitale Wandel hat auch Folgen für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Schulen, Hochschulen und Unternehmen müssen auf die digitale Lern- und Arbeitswelt vorbereiten. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen gehört zur zentralen Aufgabe der nächsten Jahre. Digitale Lernformen steigern die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung. (Vergleiche Seite 15 sowie 19 und 20)

## **Fazit**

Vor dem Hintergrund der genannten Herausforderungen und der Potenziale im Landkreis Gießen gilt es die Akteure und Netzwerke zu stärken und Maßnahmen für die einzelnen Handlungsfelder zu initiieren, welche Chancen, Wohlstand und Zusammenhalt organisieren und langfristig sichern. Dies wird in den folgenden Handlungsfeldern beschrieben.

## 4. Strategien und Ziele

### Vorbemerkung und übergreifende Zielstellung

Aus den dargestellten Rahmenbedingungen leiten sich für die jeweiligen Themenbereiche zentrale Strategieansätze ab.

**Übergreifendes Ziel ist die Vernetzung aller relevanten Akteure und damit die zielführende Abstimmung der aus der Strategie abgeleiteten Maßnahmen.**

Daneben sollen, aufgrund der Heterogenität des Landkreises Gießen, alle Maßnahmen, die aus der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie abgeleitet werden, soweit wie möglich sozialraumorientiert sein. Projekte und Maßnahmen müssen sowohl zur Unterstützung der Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierung und Beschäftigung aller erwerbsfähigen und -tätigen Menschen als auch zum Halten von hochqualifizierten Arbeitskräften im Landkreis Gießen entwickelt werden. Besonderes Augenmerk wird bei der Planung aller - von der vorliegenden Strategie abgeleiteten - Maßnahmen auf Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion von (Schwer-)behinderten sowie auf die vollständige Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund gelegt.

### Bildung und Ausbildung

Die demografische Entwicklung im Landkreis Gießen stellt sich insgesamt recht positiv dar. Die Zahl der Schulabsolvent/innen wird sich bis zum Jahr 2030 auf einem relativ gleichbleibend positiven Niveau bewegen. Gleiches gilt für die Zahl der Einwohner insgesamt. Gleichwohl kann man aus dem demografische Blickwinkel nicht schließen, dass sich dadurch die Fachkräftelücke verkleinert. Davon ausgehend, dass die Digitalisierung Arbeitsplätze substituiert, die Anforderungen an Auszubildende ansteigen und der Drang nach höchstmöglichem Bildungsabschluss weiter steigt, wird es in der Folge für die Betriebe im Landkreis immer schwieriger, Schüler für eine duale Ausbildung und damit Fachkräftenachwuchs zu finden.

⇒ **Übergreifende Ziele sind,**

- dass möglichst kein Jugendlicher die Schule ohne Abschluss verlässt
- alle ausbildungssuchenden Jugendlichen bei der Berufswahl frühzeitig unterstützt und begleitet werden
- alle Auszubildenden zu einem erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt geführt werden

### **Handlungsfeld Schule**

Für die erfolgreiche berufliche Integration, aber auch die gesellschaftliche Integration generell ist ein Schulabschluss unerlässlich. Deshalb bleibt es weiterhin Ziel, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu senken. Als besondere Herausforderung können insbesondere Jugendliche mit Fluchthintergrund und Jugendliche aus bildungsfernen Milieus

gesehen werden, die im schulischen Bereich einer stärkeren Förderung bedürfen. Zur Erreichung dieses Zieles will der Landkreis den flächendeckenden Ausbau der Ganztagsbetreuung an Schulen weiter unterstützen sowie sich für den Ausbau von Ganztagschulen einsetzen.

Die Möglichkeiten eines praxisnäheren Unterrichts in Kooperation mit Unternehmen sind zu überprüfen und auszubauen.

Zum hergebrachten Bildungsprozess an allgemeinbildenden Schulen sind parallel ebenso die Grundlagen für die Entwicklung einer digitalen Literalität<sup>[1]</sup> (vergleiche auch Handlungsfeld Weiterbildung Seite 18 und 19) zu vermitteln, um angemessen mit den späteren Anforderungen an die Nutzung digitaler Medien im Beruf umgehen zu können. Nachhaltiger Aufbau überfachlicher und sozialer Kompetenzen ist eine zentrale Aufgabe von Schule und Unterricht.

### **Handlungsfeld Berufsorientierung und Ausbildungsbeteiligung**

Der Landkreis Gießen will sein Projekt „Keiner geht verloren“ fortsetzen und weiterentwickeln. Es wird eine konsequente Vernetzung der Akteure und Aktivitäten angestrebt, um die Angebote in den Bereichen vertiefte Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung, Qualifizierung, Unterstützung und Vermittlung besser aufeinander abzustimmen. Im Zuge dessen soll eine verbesserte Koordination von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), assistierter Ausbildung, Berufseinstiegsbegleitung, Maßnahmen aus OloV und Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erreicht werden. Damit sollen die vorhandenen Maßnahmen optimiert, das Potenzial auch noch nicht-ausbildungsreifer Jugendlicher frühzeitiger erschlossen und Mittel zielgerichteter für den erfolgreichen Übergang Schule und Beruf der Schülerinnen und Schüler im Landkreis Gießen eingesetzt werden.

Die Stärkung der dualen Berufsausbildung wird angestrebt. Hier soll erreicht werden, dass mehr bislang nicht-ausbildende Betriebe zukünftig Ausbildungsplätze anbieten. Dies soll unter anderem durch die Stärkung von Ausbildungsverbänden vorangetrieben werden. Solche Ausbildungsverbände stellen Kooperationen zwischen Bildungsträgern und der Wirtschaft dar, ebenso wie Kooperationen der Betriebe untereinander. Ziel soll sein, Auszubildenden alle benötigten Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Dies kann zunehmend nicht von allen Unternehmen gleichermaßen gewährleistet werden. Des Weiteren soll eine Steigerung der Ausbildungsqualität erreicht werden. Finanziert werden diese Module durch die Unternehmen selbst.

Weiter sollen die bereits ausbildenden Betriebe für die veränderten Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt sensibilisiert werden und noch mehr in den Prozess der Berufsorientierung eingebunden werden. Besonderes Augenmerk wird auf Betriebe gelegt,

---

<sup>[1]</sup> Vgl. [https://en.wikipedia.org/wiki/Digital\\_literacy](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_literacy).



deren Inhaber über Migrationshintergrund verfügen<sup>18</sup>. Hierzu werden migrationspezifische Projekte gezielt in die Netzwerkstrukturen der Akteure im Übergangssystem eingebunden.

Von schulischer Seite aus soll den Schülerinnen und Schülern vor Schulzeitende durch vielfältige Aktivitäten im Rahmen der Initiative „Keiner geht verloren“ die Vorzüge und Karrieremöglichkeiten der dualen Ausbildung näher gebracht werden, um dadurch mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Unterstützt werden soll dieser Prozess durch eine verbindliche Kooperation zwischen den Jugendämtern, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit und der beteiligten Projektträger.

Die regionale OloV-Strategie folgt problemzentriert den Themenkomplexen dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie. 2017 wurde durch die OloV-Steuerungsgruppe die regionale OloV-Strategie in Kraft gesetzt. In dieser verpflichten sich die Akteure zur Umsetzung verschiedener Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf. Diese werden durch die Akteure selbst, aber auch in gemeinsamer Kooperation umgesetzt. Die geplante Umsetzung und das Erreichen der Ziele, werden durch die Mitglieder der OloV-Steuerungsgruppe evaluiert und überwacht.

## Arbeitsmarkt, Qualifizierung und Weiterbildung

Die künftigen Anforderungen an sich verändernde Berufsbilder verlangen zunehmend ein lebenslanges Lernen. Qualifizierung und Weiterbildung werden künftig einen sehr hohen Stellenwert einnehmen. Wer sich dem Lernen im Beruf entzieht, wird mehr und mehr Schwierigkeiten haben, den beruflichen Anforderungen mit zunehmenden Arbeitsjahren gerecht zu werden. Dies gilt für alle Berufssparten unabhängig vom Ausbildungsweg, sei er betrieblich oder akademisch.

### ⇒ **Übergreifende Ziele sind:**

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Nachqualifizierung im Beruf
- Berufsbezogene Weiterbildung

---

<sup>18</sup> In Deutschland gibt es rund 728.000 Selbstständige mit Migrationshintergrund, die weit über zwei Millionen Arbeitsplätze geschaffen haben. Doch mit 14 Prozent bilden nur sehr wenige von ihnen selbst Fachkräfte aus (BMBF 2013, Für die Zukunft ausbilden). Viele wissen nicht, dass sie ausbilden dürfen. Hinzu kommen bürokratische Barrieren sprachliche Hürden beim Umgang mit Kammern und Behörden. Von Migranten geführte Unternehmen bieten somit ein hohes Potential an möglichen Ausbildungsbetrieben, welche im Rahmen des Fachkräftemangels durch Beratung und Begleitung erschlossen werden sollte

## **Handlungsfeld Ausweitung der Beschäftigung**

Gerade vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels intendiert der Landkreis eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Weiterhin sind unterstützende Strukturen beim beruflichen Wiedereinstieg (bspw. nach Erziehungs- oder Pflegezeiten) erforderlich, weil sich dieser oftmals schwierig gestaltet. Deshalb ist der Aktivierung dieser Zielgruppe mit angemessener Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung große Bedeutung beizumessen. Schon vorhandene Projekte sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden.

Frauen, denen der ursprünglich erlernte Beruf keinen Wiedereinstieg ermöglicht, sollen in aktuell oder zukünftig von Fachkräftengpässen betroffenen Berufen qualifiziert werden. Vor allem durch eine stärkere Integration in Vollzeit in Produktions- und MINT-Berufe sowie die im Landkreis Gießen wichtigen Dienstleistungsberufe kann dies ein wichtiger Beitrag nicht nur zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern auch zur Förderung der Entgeltgleichheit sein.<sup>19</sup>

Damit dies gelingen kann, muss die Kinderbetreuung im Landkreis insbesondere im ländlichen Raum weiter konsequent ausgebaut werden,<sup>20</sup> wie dies bereits im Rahmen des „Pakts für den Nachmittag“ begonnen wurde.

Die Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen ist nicht nur eine geeignete Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern auch zur Vermeidung von Altersarmut von Frauen, die vor allem nach einer Familienphase vielfach nur in Teilzeit oder in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, sofern sie überhaupt beschäftigt sind.

---

<sup>19</sup> Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.): Hessischer Lohnatlas, Wiesbaden, August 2017, S. 82.

<sup>20</sup> Vgl. auch Tim Obermeier/Maria Naumburger (Hochschule Koblenz, Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung (ISAM)): Frauen auf dem Gießener Arbeitsmarkt. Präsentation im Rahmen der Fachbeiratssitzung 1/2016 der ZAUG gGmbH, Gießen, 22.04.2016.

## **Handlungsfeld Nachqualifizierung**

Menschen ohne Berufsausbildung haben oftmals große Probleme, sich nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Deswegen sollen die Anstrengungen im Bereich der Nachqualifizierung intensiviert werden. Die Beratungsstrukturen hinsichtlich einer Nachqualifizierung sind fortlaufend zu verbessern. Menschen ohne Berufsausbildung werden hier besser über bestehende Nachqualifizierungsmaßnahmen informiert. Damit einhergehend ist die Identifikation von Potenzialen, die aufgrund von bestehender Berufserfahrung oder weiteren Kompetenzen vorhanden sind. Im Zuge der qualifizierten Beratung soll auch ein Augenmerk auf die Verbesserung der Motivation und Akzeptanz für Nachqualifizierung und eventuell bestehende Hemmungen abgebaut werden.

Die Nachqualifizierung soll u.a. für Arbeitsuchende, aber auch für Beschäftigte ohne Berufsausbildung ermöglicht werden. Bei Letzteren sollen die Betriebe verstärkt mit eingebunden werden, um die Potentiale der Nachqualifizierung der Belegschaft herauszustellen, wobei insbesondere Berufe mit bestehendem oder erwartetem Fachkräftemangel wie die Gesundheits- und Sozialberufe im Fokus stehen sollen.

Darüber hinaus sind Möglichkeiten modularer Qualifizierungen zu überprüfen und zu entwickeln, die insbesondere für bildungsferne Menschen dazu geeignet sind, in berufsbegleitender Form langfristig eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erwerben. Modulare Qualifizierungen sind auch ein geeignetes Angebot zur beruflichen Integration geflüchteter Menschen, für die eine betriebliche oder überbetriebliche Berufsausbildung nicht mehr in Frage kommt.

## **Handlungsfeld Weiterbildung**

Auf dem aktuellen Stand befindliche Qualifikationen und Kompetenzen der erwerbstätigen und erwerbsfähigen Menschen im Landkreis Gießen stellen unerlässliche Voraussetzungen dafür dar, dass einerseits die Unternehmen im Landkreis Gießen ihren erforderlichen Fachkräftebedarf weitestgehend aus der regionalen Bevölkerung befriedigen können und andererseits die regionale Erwerbsbevölkerung ihre Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich gewährleisten kann.

Dies setzt voraus, dass Erwerbstätige und Erwerbsfähige nachhaltig für die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens sensibilisiert und motiviert werden, zum anderen aber auch der regionale Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildung regelmäßig ermittelt wird. Lebenslanges Lernen und berufsbezogene Weiterbildung werden durch die regionalen Akteure gefördert, insbesondere für aktuell eher bildungsferne Menschen.

Eine besondere Aufmerksamkeit ist dabei auf die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft zu richten. Die Erwerbsbevölkerung im Landkreis Gießen muss in die Lage versetzt werden, die erforderlichen Schlüsselkompetenzen für eine

kontinuierliche Digitale Literalität<sup>21</sup> zu erwerben. Digitale Literalität umfasst das erforderliche Wissen und die Fähigkeiten für den effektiven Einsatz digitaler Geräte wie Smartphones, Tablets, Desktop-PCs und Laptops insbesondere für berufsbezogene Anwendungen.

Digitale Lernformen müssen stärker in der Berufsausbildung und in der Weiterbildung genutzt werden, um die unerlässlichen Voraussetzungen für eine lebenslange Anpassungsfähigkeit im Bereich der digitalen Literalität entwickeln zu können.

### Integration und Soziales

Eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt fördert die sozialen- und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Die Integration spezifisch benachteiligter bzw. belasteter Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt gestaltet sich im Landkreis Gießen jedoch zum Teil schwierig, vor allem in der Stadt Gießen mit teilweise großstädtisch-sozialen Problemlagen. Aus diesem Grund wird auch im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt auf eine sozialraumorientierte und kleinräumig differenzierte Vorgehensweise hingearbeitet. Angesichts der beschriebenen demografischen Entwicklung mit dem zu erwartenden Fachkräftedefizit ist es unabdingbar, die Erwerbsbeteiligung dieser Zielgruppen signifikant zu erhöhen.

#### ⇒ Übergreifende Ziele sind:

- Langzeitarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II abzubauen,
- Langzeitleistungsbezug im Rechtskreis SGB II zu vermindern,
- die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern,
- gezielt Geflüchteten frühzeitig eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen,
- die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einer Schwerbehinderung (und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen) zu verbessern.

---

<sup>21</sup> Vgl. [https://en.wikipedia.org/wiki/Digital\\_literacy](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_literacy).

## **Handlungsfeld Nachhaltige Integration Langzeitarbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt**

Um arbeitslosen Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen, strebt der Landkreis gemeinsam mit allen relevanten Akteuren (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Träger, Betriebe, etc.) an, die Beratung, Betreuung und Begleitung von Langzeitarbeitslosen zu intensivieren. Dabei sollen die Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Bereich besser koordiniert und abgestimmt werden, um die vorhandenen Mittel effizient zu bündeln und möglichst zielführend einsetzen zu können. Sinnvoll können hier auch Angebote im Sozialraum sein.

Die Stabilisierung von Menschen im Langleistungsbezug muss aufgrund von oftmals mehreren Problemlagen auf eine längere Dauer angelegt werden. Die Erfahrung zeigt, dass sich viele spezifische Zielgruppen nur langsam so stabilisieren, dass sie einer geregelten Beschäftigung nachgehen können. Hier muss sich eng am Bedarf der Menschen orientiert werden. Zudem sollten alle Aktivitäten geschlechtsspezifisch geplant werden. Die Maßnahmen zur Wiedereingliederung bedürfen einer stetigen Betrachtung und Entwicklung. Sie müssen permanent verbessert und aufeinander abgestimmt werden.

## **Handlungsfeld Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Geflüchteten**

Als weitere Zielgruppen, die einer Unterstützung zu einer nachhaltigen Integration in Arbeit bedürfen, gelten auch Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Geflüchtete, die differenziert nach in ihrer jeweiligen statusrechtlichen Situation zu betrachten sind. Durch gezielte und frühzeitige Integrationsbemühungen für diese spezifischen Gruppen und gezielte Angebote werden deren Chancen zur beruflichen, gesellschaftlichen und sozialen Teilhabe einerseits verbessert und andererseits das Spektrum potentieller Fachkräfte erweitert. Menschen mit Migrationshintergrund sollen gezielt unterstützt und gefördert werden, Angebote speziell für Geflüchtete sollen weiter ausgebaut werden, bspw. zum raschen allgemeinen und arbeitsbezogenen Spracherwerb verhelfen.

Die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe sollen durch die beteiligten Akteure erfasst und passende Angebote in gemeinsamer Absprache konzipiert werden. Die Zielgruppe der Geflüchteten bietet nicht nur hohes Potenzial im Bereich Nachqualifizierung, sondern wird als Chance verstanden, junge und motivierte Nachwuchskräfte für die duale Ausbildung zu gewinnen. Die verschiedenen Akteure, insbesondere die Wirtschaftskammern, die Kreishandwerkerschaft, die Agentur für Arbeit, das Jobcenter und die OloV-Steuerungsgruppe verpflichten sich hier zu gezielter Kooperation.

Die Angebote dürfen sich dabei nicht nur an junge Menschen richten. Sie müssen auch auf ältere erwerbsfähige Menschen ausgelegt sein, die vielfach aktuell über keine angemessenen Qualifikationen und Kompetenzen für eine qualifizierte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt verfügen.

Die Maßnahmen für geflüchtete Menschen dürfen sich dabei nicht nur auf sprachliche und berufsbezogene Angebote begrenzen, sondern müssen auch die soziale Integration

unterstützen. Hierbei sind insbesondere auch die Unternehmen gefordert, ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

### **Handlungsfeld Förderung von schwerbehinderten Menschen**

Eine weitere relevante Zielgruppe, die einer nachhaltigen Integration in Arbeit bedarf, ist die Gruppe der schwerbehinderten Menschen. Nicht nur die Schwerbehinderung stellt eine besondere Herausforderung für eine dauerhafte Integration im ersten Arbeitsmarkt dar. Da die häufigste Ursache einer Schwerbehinderung eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit ist, sind schwerbehinderte Menschen meist älter. In Folge des demografischen Wandels wird ihre Zahl steigen.

Es gelingt schwerbehinderten Arbeitslosen seltener als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist - auch in der mittleren Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen - bei schwerbehinderten Arbeitslosen wesentlich geringer als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind in dieser Zielgruppe daher deutlich höher.

Es sind daher noch verstärkt Sensibilisierungen von Arbeitgebern für Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen sowie zielgruppengerechte Beratungs- und Begleitungsangebote erforderlich.

### Wirtschaft und Demografie

Während in Kommunen mit guter Verkehrsanbindung - allen voran die Stadt Gießen und ihre direkten Nachbarkommunen - eine gute demographische Entwicklung erwartet werden kann, entsprechen die Prognosen für das peripher gelegene Kreisgebiet den negativen Vorausberechnungen, die auch für viele andere ländliche Räume kennzeichnend sind. Gleichwohl konnte durch aktive Strukturförderung im ländlichen Norden und nördlichen Osten des Kreisgebietes einen Trendumkehr – die sich auch in verbesserten Werten bei entsprechenden Indikatoren für diesen Teilraum niederschlägt – unterstützt werden. Die konstruktive Begleitung eines attraktiven interkommunalen Gewerbegebietes und die Zustimmung des Kreistages zur Reaktivierung der Lumdatal-Bahn sind hier wesentliche Aspekte, um die nachfolgenden Zielstellungen realisieren zu können.

#### ⇒ **Die übergreifenden Ziele sind**

- die Abwanderung junger Menschen aus dem Landkreis - insbesondere aus den ländlichen Räumen - zu minimieren
- die Absolventen der Hochschulen im Landkreis zu halten
- Existenzgründungen intensiver und abgestimmter zu unterstützen

Diese Ziele sind nur in einem interdisziplinären Kontext aus Wirtschaftsförderung, Strukturentwicklung, Beschäftigungsförderung, Bildung, Freizeit und Kultur umsetzbar und verlangen das Miteinander der relevanten Akteure.

### **Handlungsfeld Standortmarketing**

Gerade bei der Entwicklung und Vermarktung von Gewerbeflächen machen sich die infrastrukturellen Unterschiede im Landkreis bemerkbar. Während Gewerbegebiete mit guter Verkehrsanbindung weitgehend vermarktet sind, können in den ländlich geprägten Teilräumen ohne direkten Autobahnanschluss die Kapazitäten nicht ausgeschöpft werden. Gleichzeitig aber bieten gerade diese Räume einen hohen Naherholungswert und tragen teils erheblich zur Lebensqualität im Landkreis Gießen bei.

Ziel des Standortmarketings ist es, neue, insbesondere produzierende Betriebe im Kreis anzusiedeln, Unternehmensgründungen und -nachfolgen zu fördern und bestehende Unternehmen im Kreis zu halten. Von großer Relevanz hierfür ist unter anderem:

- die Verkehrsinfrastruktur zu erhalten und mit neuen Konzepten anzureichern,
- die flächendeckende Breitband-Versorgung in das Standort-Marketing zu integrieren und darauf aufbauend Impulse sowohl für Unternehmen als auch für Unternehmensgründungen zu geben.

Das im Landkreis Gießen vorhandene flächendeckende Breitbandangebot bietet auch kurzfristig die Chance für neue Ansätze der wirtschaftlichen und kulturellen Belebung ländlicher Kommunen, z.B. für die Standortwahl von Dienstleistungsunternehmen oder aber durch Dezentralisierung von Arbeitsplätzen. Die Schaffung sogenannter Co-Working-Spaces in den ländlichen Städten und Gemeinden könnte ein vielversprechender Ansatz sein.

### **Handlungsfeld Hochqualifizierte**

Die Stadt Gießen weist die höchste Studierendendichte aller deutschen Hochschulstädte auf. Gleichwohl klagen Unternehmen über Schwierigkeiten, den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zu decken. Ziel ist es, Hochschulabsolventen an die Unternehmen in der Region zu binden.

⇒ **Zur Erreichung dieses Ziels bedarf es:**

- der besseren Vernetzung der Unternehmen mit den Hochschulabsolventen,
- der Ansiedlung von innovativen Unternehmen,
- der Ansiedlung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen,
- der Förderung von Hochschulausgründungen und innovativen Start-Ups.

Eine weitere wichtige Aufgabe besteht im Ausbau des Wissens- und Technologietransfers zwischen den Hochschulen und den regionalen Unternehmen. Hier hat in den vergangenen Jahren die Kooperation im Bereich „Duales Studium“ stark zugenommen, einem wichtigen Instrument zur Qualifizierung und Sicherung gut ausgebildeter Fachkräfte in den

Unternehmen. Ausbaufähig sind hingegen strategische Partnerschaften zwischen Unternehmen und Hochschulen zur Entwicklung von Innovationen.

Darüber hinaus gilt es, die hohe Lebensqualität im Landkreis Gießen (gutes Schulangebot, sehr reges Vereinsleben, gutes Kulturangebot, gutes Naherholungs- und Freizeitangebot) auch den Studierenden der Hochschulen nahezubringen.

### **Handlungsfeld Existenzgründungsförderung**

Neben einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stellt eine eigene Existenzgründung die zweite zentrale Möglichkeit einer beruflichen Integration dar. Vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund ist dies eine wichtige und häufig genutzte Chance auf ein eigenes Einkommen. So wird über die Hälfte der neu entstehenden Unternehmen in Deutschland von Menschen mit Migrationshintergrund gegründet. Entgegen vorherrschender Meinungen gehen Neugründungen durch Migrantinnen und Migranten im Gast- und Handelsgewerbe zurück, und es ist ein Zuwachs besonders wissensbezogener Gründungen festzustellen.<sup>22</sup>

Die Zahl innovativer Unternehmensgründungen aus den Gießener Hochschulen ist angesichts des hohen Potenzials an Gründerinnen und Gründern gering.

Zur Steigerung insbesondere von wissens- und technologieorientierten Existenzgründungen wollen die Wirtschaftsförderungen des Landkreises und der Stadt Gießen in Kooperation mit den Hochschulen, der Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaft und IHK, dem Technologie- und Innovationszentrum Gießen (TIG) sowie privatwirtschaftlichen Akteuren die Gründungskultur durch gezielte Angebote an die Studierenden beleben. Dazu gehört u.a. ein strategisches Gründungsberatungsangebot bis hin zur Einrichtung eines „Inkubators“ für High-Tech-Gründungen. Die Ansiedlung des Instituts für Molekularbiologie und angewandte Ökologie der Fraunhofer-Gesellschaft mit dem zukunftsweisenden Projekt Bio-Ressourcen in unmittelbarer Nähe des Naturwissenschaften-Campus der Justus-Liebig-Universität könnte einen wichtigen Impuls für High-Tech-Ausgründungen aus dem Hochschulbereich geben.

Im Landkreis Gießen gibt es bereits eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten für eine Existenzgründung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die allerdings nicht immer aufeinander abgestimmt sind. Um gleichermaßen Lücken und Doppelstrukturen im Unterstützungsangebot zu vermeiden, werden ein stärkerer Informationsaustausch und eine bessere Koordination der Angebote angestrebt. Zudem ist eine stärkere Sensibilisierung und Beteiligung insbesondere der regionalen Kreditinstitute an einer Verbesserung der Finanzierungsmöglichkeiten von Existenzgründungsvorhaben im Landkreis Gießen erforderlich.

---

<sup>22</sup> [http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/Fact\\_Sheets/IQ\\_FactSheet\\_Migrantenoeconomie\\_2017\\_11.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/IQ_FactSheet_Migrantenoeconomie_2017_11.pdf).