

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

Gießen, den 21. Juni 2021

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. Mit der Fortschreibung 2021 geht auch der Wunsch einher, dass die Strategie und ihre Inhalte im Bewusstsein aller Akteure präsenter ist als bisher.

Die Corona-Pandemie hat im Landkreis Gießen nicht zu größeren Einbrüchen der lokalen Wirtschaft geführt, dennoch sind die bisherigen Auswirkungen (bspw. Kurzarbeit) nicht zu übersehen. Die Megatrends der letzten Strategie erweisen sich nicht mehr nur als abstrakte Perspektive um den Horizont zu erweitern und über die Grenzen des eigenen Landkreises hinauszudenken. Vielmehr ist offensichtlich geworden, dass die 2018 formulierten Punkte hinsichtlich der Anforderungen der Digitalisierung und die Notwendigkeit digitaler Literalität (bspw. Nutzung von digitalen Lernplattformen, flächendeckendes und schnelles Internet für Homeoffice als Standort-/Infrastrukturfaktor) in 2020 schneller Realität geworden sind als man es sich vorstellen konnte.

Eine gezogene Konsequenz ist u.a. eine andere Sichtweise auf den Sektor der *Qualifizierung und Weiterbildung*. Die Pandemie hat eine Umstrukturierung der Arbeitsprozesse erzwungen, die den Umgang und die Nutzung von technischen Möglichkeiten in ein anderes Licht rückt. Es mussten neuen Wege gefunden und gegangen werden. Hierbei hat sich gezeigt, dass die Ausgangslage im Landkreis Gießen vergleichsweise vorteilhaft ist – bspw. digitale Lernplattformen bei der ZAUG gGmbH und KVHS, die bereits vor dem Pandemiegeschehen aufgebaut und genutzt wurden – wodurch nicht gänzlich von Null begonnen werden musste. Gleichwohl muss stark nachgesteuert werden, auch vor dem Hintergrund der noch ungewissen Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt im Landkreise Gießen. Es gilt verstärkt in den Sektor der Qualifizierung und Weiterbildung zu investieren und ihn auszubauen. Das IWAK<sup>1</sup> hat diesbezüglich seit der zweiten Befragungswelle<sup>2</sup> zu den Auswirkungen der Pandemie darauf verwiesen, dass bisher die Fortbildung von Arbeitnehmer\*innen aber auch die Weiterqualifizierung von SGB III-Leistungsbeziehern mit der erfolgversprechendste Weg zur Fachkräftesicherung und Vermeidung einer sich erhöhenden SGB II Quote darstellen. Es zeige sich, dass Arbeitgeber sich „[...] stärker für arbeitsmarktnahe Arbeitslose aus dem Bereich des SGB III interessieren.“<sup>3</sup>

Im Folgenden werden die Herangehensweise und organisatorische Umstrukturierungen hinsichtlich des Netzwerkes und Nutzung der Strategie, die Ausgangslage sowie die überarbeiteten Zielsetzungen in den Handlungsfeldern der Strategie dargelegt.

---

<sup>1</sup> Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt

<sup>2</sup> Vgl. IWAK 2020a

<sup>3</sup> Ebd.: 23

## 1.1 Herangehensweise und organisatorische Umstrukturierungen

Die vorliegende Strategie und die daraus folgenden Maßnahmen werden von allen beteiligten Akteuren gemeinsam getragen und soll im Sinne der Qualitätssicherung fortlaufend begleitet werden. Um die bestehenden Arbeitszusammenhänge in den Handlungsfeldern besser zu nutzen, Bedarfe besser einzuordnen und eine gemeinsame Wissensbasis um die Situation im Landkreis zu etablieren, wird ein Monitoring für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie aufgebaut. Durch die Pandemie konnten nicht alle Impulse der Akteure in ihrer Gänze abgefragt und aufgenommen werden, sodass in dieser Fortschreibung zunächst mit einem Rumpf-Monitoring (eigenes Kapitel als Anlage) begonnen wird, das in Folge des jährlichen Austausches dazu weiter ausgebaut wird.

### 1.1.1. Kernteam

Zunächst hat sich ein Kernteam aus Mitarbeitern des Jobcenters, der Agentur für Arbeit, der ZAUG gGmbH und des Landkreises Gießen zur Vorbereitung der Fortschreibung gebildet. Dieses Kernteam wurde durch externe systemische Beratung begleitet und unterstützt. Das Kernteam hat zur Vorbereitung dieser Fortschreibung die Strategien und Ziele der vorherigen AAM-Strategie reflektiert. Im Vordergrund standen hierbei die Aktualität der Zielgruppen und formulierten Ziele. Bedingt durch die Pandemie wurde insbesondere der Megatrend der Digitalisierung reflektiert und sich darauf verständigt, ihn im Kontext der geplanten Workshops erneut zu thematisieren. Ziel ist es, das Erfordernis der Digitalisierung und des Kompetenzerwerbs/-ausbaus insbesondere bei der *Qualifizierung und Weiterbildung*, aber auch für *Wirtschaft und Arbeitsmarkt* aktiv im Bewusstsein und im täglichen Handeln aller Akteure zu halten. Um es am Beispiel der außerschulischen Bildung zu verdeutlichen: die ZAUG gGmbH und die KVHS konnten als Bildungsträger sehr schnell im Frühjahr 2020 ihre Angebote auf die bereits bestehenden Online-Plattformen ohne nennenswerte technische Probleme transferieren. Die Dozent\*innen sind entsprechend qualifiziert, Infrastruktur bestand bereits. Sicherlich gab es organisatorische Herausforderungen zu Beginn der Kurse – dennoch war eine Umstellung auf digitale Schulungen schnell möglich.

Gleichwohl wird nicht jeder Wirtschaftszweig im Landkreis, nicht jeder Akteur vor ähnliche Herausforderungen gestellt wie ein Bildungsträger. Dennoch hat die Pandemie mehr als deutlich gemacht, dass digitale Literalität elementare Kompetenzen darstellen, die ad hoc zwar nachgeschult werden können; es jedoch effektiver ist, wenn Arbeitnehmer\*innen und Akteure vorab zumindest ein Grundwissen, besser: über vertiefende Fachkenntnisse, verfügen. Hinzu kommt die erforderliche Infrastruktur, die eigenverantwortlich sichergestellt werden muss – schnelles Internet gibt es flächendeckend im Landkreis.

Ferner wurden im Kernteam die Eckpunkte des Monitorings diskutiert. Die Abbildungen 1 bis 3 (Seiten 8,9,13) entstanden im Kontext dieser Vorevaluation durch das Kernteam und wurden auf den Erkenntnisgewinn einer solchen Vorgehensweise überprüft. So hat es sich als sinnvoll erwiesen, den Landkreis nicht nur insgesamt zu betrachten, sondern auch die kreisangehörigen Kommunen auszuwerten. Weitere Ausführungen lassen sich im entsprechenden Punkt finden.

Neben den Vor- und Nachbereitungen des Workshops für die Fortschreibung hat das Kernteam Ansätze erarbeitet, die AAM- Strategie und die Fortschreibung insgesamt noch partizipativer zu gestalten. Der anfangs erwähnte Wunsch nach höherer Verbindlichkeit der Strategie soll auch über eine größere Beteiligung sichergestellt werden.

Zusätzlich soll die Frequenz der Netzwerktreffen (bisher nur zur Fortschreibung) erhöht werden und spezifischer Input vorgestellt werden. Das Monitoring soll den aktuellen Stand bekannt geben, auf Entwicklungen hinweisen und eine gemeinsame Wissensbasis an verlässlichen Daten bieten. Wünschenswert wären regelmäßiger AG-Treffen, die mehr Austausch generieren und eine bessere Vernetzung auch zu den neuen Netzwerk-Akteuren sicherstellen sollen.

### **1.1.2. Workshop**

Die Inhalte der vorliegenden Strategie wurden im Zuge eines Workshops in 2020 mit für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik des Kreises relevanten Akteuren<sup>4</sup> erarbeitet. Während dieses Treffens wurden Strategieansätze und Ziele zu den folgenden vier Schwerpunktthemen diskutiert und herausgearbeitet:

- Schule und Ausbildung
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Soziales und Integration
- Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Für diese Themenbereiche wurden zentrale Handlungsfelder und Strategieziele beschrieben und bestehende überarbeitet. Weitere Präsenztermine waren aufgrund der Pandemielage nicht möglich. Es wurde ein Onlineverfahren implementiert, durch das die Akteure sich weiter einbringen konnten.

Der aktuellen Version vorangestellt ist eine Ausgangslage (2.) mit ausführlicher Darstellung der spezifischen Rahmenbedingungen des Landkreises Gießen sowie Vergleichswerte zu Kennzahlen aus 2018.

### **1.1.3. Netzwerkerweiterung**

Wegen der Pandemie und den ab Mitte Oktober verordneten Kontaktbeschränkungen, war nur ein Workshop möglich. Der Input der Akteure wurde mit der Versendung der Ergebnissicherung des ersten Workshops erhoben. Neben Vorschlägen zur Formulierung der Strategieziele, wurden auch zusätzliche, noch nicht berücksichtigte Akteure, abgefragt.

Die Rückmeldungen wurden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst. Zum einen sehen die bisher Teilnehmenden neue Partizipationsmöglichkeiten in bestimmten Handlungs-

---

<sup>4</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 Regionalkoordination OloV und die Bildungs- und Projektträger ZAUG gGmbH, Jugendwerkstatt Gießen e.V. und IJB gGmbH, Caritas e.V., Technologie- und Innovationszentrum Gießen (TIG), der Bürgermeister von Lollar als gewählter Stellvertreter aller kreisangehörigen Bürgermeister\*innen

feldern. Zum anderen wünscht man sich gleichzeitig ein allgemein gesteigertes Engagement. Hinzu kommen neue Akteure, die bisher noch nicht Teil der Strategie oder des Fortschreibungsprozesses gewesen sind. Überlegungen zum weiteren Netzwerkausbau lassen sich beim Monitoring finden.

| <b>Handlungsfelder</b>   | <b>bereits aktive Akteure</b> | <b>neue Akteure</b>                                 |
|--|-------------------------------|---|
| <b>Allgemeinbildende und berufliche Schulen</b>                    |                               | Hessenstiftung                                      |
|  |                               | Rektoren von Schulen                                |
| <b>Berufsorientierung</b>  | Agentur für Arbeit            |   |
|  | Landkreis Gießen              |   |
|  | Jobcenter                     |   |
|  | IHK                           |   |
|  | KH                            |   |
| <b>Ausweitung der Beschäftigung</b>                                | Jobcenter                     | KVHS  |
| <b>Nachqualifizierung</b>  | Agentur für Arbeit            | TIG (Qualifizierungsoffensive)                      |
|  | Jobcenter                     |   |
|  | IHK                           |   |
|  | KH                            |   |
| <b>Weiterbildung</b>   | Jobcenter                     | KVHS, TIG (Qualifizierungsoffensive)                |
|  | IHK                           |   |
|  | KH                            | Studentenwerk Gießen                                |
| <b>Förderung Menschen mit Migrationshintergrund (insb. Flucht)</b> | Agentur für Arbeit            | KVHS  |
|  | Jobcenter                     | BAMF- Regionalkoordination                          |
|  | Landkreis Gießen              | BAMF- Koordination berufsspezifische Sprachangebote |
|  |                               | WIR Koordination LK Gießen                          |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Förderung von schwerbehinderten Menschen</b> | Agentur für Arbeit<br>Jobcenter                 | Kreisbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderung |
|   |   | Integrationsfachdienste  |
|   |   | Landeswohlfahrtsverband (LWV)                                  |
| <b>Wirtschaft und Arbeitsmarkt</b>              | JLU   | Vertretungen Sparkasse und Volksbank                           |
|   | THM   | Bürgermeister*innen  |
|   | Wirtschaftsförderungen (Stadt und Kreis Gießen) | Raumstation (Genossenschaft für Co-Working-Spaces)             |
|   | DGB   |  |
|   | Vereinigung hess. Unternehmerverbände e.V.      |  |

*Tabelle Rückmeldung und Verortung aktiver und neuer Akteure durch die Teilnehmenden, Rückmeldung nach dem Workshop Oktober 2020, eigene Darstellung; Quelle: LK Gießen*

Insgesamt werden häufiger neue Akteure benannt als eine neue Rollenverteilung oder intensivierte Partizipation bereits eingebundener Kooperationspartner. Sichtbar ist, dass sich das Netzwerk ein abgestimmteres Engagement der IHK und Kreishandwerkerschaft bei der Berufsorientierung, Nachqualifizierung und Weiterbildung wünscht.

#### **1.1.4. Rumpf-Monitoring und Netzwerkanalyse**

Die Idee eines Monitorings ist nicht gänzlich neu, wurde aber bisher noch nicht vertiefend verfolgt. Hierbei steht zu Beginn immer dieselbe Frage im Raum: was soll inhaltlich aufgenommen und wie können Entwicklungen sichtbar gemacht werden. Hinzu kommen Fragen der Wirkungskontrolle und Evaluierung von durchgeführten Maßnahmen.

Nach diesem ersten Schritt stellen sich die üblichen methodischen Anforderungen der empirischen Sozialforschung und Statistik hinsichtlich eines Forschungs- oder Monitoringdesigns: quantitatives vs. qualitatives Vorgehen oder mixed-methods, Operationalisierung, Datenquellen, die Auswertungsmethodik /-möglichkeiten sind davon abhängig ob personenbezogene Daten verarbeitet werden – bei personenbezogene Daten kommen noch Stichprobenziehung, Randomisierung und evtl. Langzeitstudiendesign dazu. Auf das Design, methodische Vorgehen und verwendete Kennzahlen geht der beigefügte Anhang ein, sodass an diesem Punkt vermehrt auf die Zielrichtung und Einbettung in das Netzwerk – und dessen weiteren Ausbau – eingegangen werden soll.

Es wurde im Kernteam entschieden, eine partizipative Entwicklung zu verfolgen, um die gesonderten Interessenslagen und Schwerpunkte der Teilnehmenden in das Monitoring aufzunehmen, abzubilden und einzupflegen. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen, sodass dem hier vorgestellten Rumpf-Monitoring und dem abgeschlossenen Gesamtmonitoring unterschieden werden muss. Letzteres wird ein mixed-methods-Ansatz verfolgen und neben dem quantitativen Rumpf-Monitoring auch qualitative Daten berücksichtigen.

Für den Landkreis Gießen stellt das Monitoring neben dem Informationsgehalt die Option dar, bereits beteiligte und neue Akteure anders und zielgerichteter in den Strategie- und Fortschreibungsprozess einzubinden:

- weil man zukünftig eine gemeinsam geteilte Datenbasis hat und sich über den gleichen Gegenstand und Zusammenhänge austauscht,
- der entstehende Mehrwert zu einer erhöhten Verbindlichkeit und vertiefenden Zusammenarbeit führt,
- Zielgruppen dezidiert herausgearbeitet und betrachtet werden,
- Entwicklungen in ihrer Tiefe dargelegt, ausgewertet und unterjährig bis zur nächsten Fortschreibung vorgestellt werden können.

Das Rumpf-Monitoring besteht ausschließlich aus quantitativen Zahlen der Beschäftigungs- und Arbeitslosen-/Grundsicherungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Bevölkerungsdaten der ekom21 (aufgearbeitet im Demographiemonitoring) und Statistiken der kommunalen Bildungsdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit werden beim Statistikservice Südwest seit 2021 jährlich bezogen. Grund hierfür ist, dass viele veröffentlichte Daten der Bundesagentur für Arbeit die Landkreise oder kreisfreien Städte insgesamt betrachten, aber nur geringe Differenzierungsmöglichkeiten anbieten. Insbesondere die Entwicklung der 18 kreisangehörigen Kommunen ist für den Landkreis Gießen interessant, sodass ein Bezug differenzierterer Daten unumgänglich gewesen ist – außerdem ist es möglich die Daten auf die Bedürfnisse des Kreises zuzuschneiden. Neben Aufgliederung nach Kreis und Kommunen ist auch jede hier verwendete Kennzahl nach dem Geschlecht, einer Altersstruktur und der Staatsangehörigkeit (Deutsche, EU, Drittstaaten) differenziert.

Ab einem gewissen Punkt greift der Datenschutz, aber es ist deutlich mehr möglich als wenn nur die veröffentlichten Daten der Bundesagentur für Arbeit verwendet werden. Beispielsweise wäre es möglich, die Ergebnisse der Tabelle 1 (Ersetzbarkeit von Arbeitnehmer\*innen durch Digitalisierung) für jede Kommune einzeln anzugeben oder die sozialversicherungspflichtig-beschäftigte Bevölkerung des Landkreises (Wohnortprinzip) nach dem einzelnen Wirtschaftszweig, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit auszuwerten.

### **1.1.5. Netzwerkanalyse**

Neben dem inhaltlichen Angebot des Rumpf-Monitorings soll das Netzwerk um die AAM-Strategie anders betrachtet werden. Es besteht verbreitet das Interesse, trotz aller erreichter Vernetzung, eine engere Kooperation und Austausch miteinander zu pflegen. Dieser Prozess soll mit einer Netzwerkanalyse begleitet werden.

Mit Netzwerkanalyse ist nicht die in Projekten übliche Methodik der Stakeholderanalyse gemeint, eine sinnvolle Methode und Ergänzung, sondern eine „richtige“ Netzwerkanalyse über mathematische Graphentheorie.

Ziel ist, die Kommunikationswege und die Eingebundenheit einzelner Akteure im Gesamtnetzwerk abzubilden, nachzuvollziehen und Subnetzwerke identifizieren zu können. Die Methodik ist bekannt (Forschung über Social-Media), etabliert, funktioniert und soll dabei unterstützen, den geäußerten Wunsch nach mehr Kooperation und Austausch zu erfüllen – indem man abbildet wie sich das Netzwerk zusammensetzt, wer (Personen oder Institutionen) wie stark eingebunden ist, welche Subnetzwerke bestehen und sich über welche Handlungsfelder der Strategie ausgetauscht wird. Aber wie auch beim Rumpf-Monitoring ist die Methodik nur ein erster Schritt, denn es ist wichtiger, was aus den Ergebnissen entwickelt wird als dass auf eine, zwei oder drei Stellen nach dem Komma gerundet wird.

Da die Kommunikationswege von außen nicht beobachtet werden können, müssen die Beteiligten befragt werden. Mit der Konstruktion des Fragebogendesigns soll im 1. Hj. 2021 begonnen werden, woran sich ein interner Pretest anschließt um die Items zu überprüfen. Steht der Frage-/Erhebungsbogen, kann zu einem beliebigen Zeitpunkt erhoben werden und in den folgenden Jahren die Entwicklung zur ersten Erhebung abgebildet und bewertet werden. Eine Verarbeitung und Berechnung der Daten kann manuell via Excel oder spezialisierter Software durchgeführt werden.

## 2. Ausgangslage

### 2.1. Allgemein

Der Landkreis Gießen liegt in der Region Mittelhessen und umfasst auf einer Fläche von 855 km<sup>2</sup> rund 280.000 Einwohnerinnen und Einwohner (Haupt- und Nebenwohnsitz, Stand 2019) in 18 Kommunen. Die größte Kommune ist die Universitäts- und Sonderstatusstadt Gießen mit rund 89.000 Einwohnerinnen und Einwohnern<sup>5</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.

Der Landkreis Gießen ist gekennzeichnet durch regionale Disparitäten mit der Universitätsstadt Gießen als kreisangehörigem Oberzentrum mit deutschlandweit höchstem Studierendanteil an der Einwohnerzahl durch zwei Hochschulen (JLU und THM), einem Agglomerationsraum um die Stadt Gießen und einem ländlich geprägten Umfeld mit einer insgesamt sehr dynamischen Bevölkerungsentwicklung.

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 Land-

---

<sup>5</sup> Quelle für Kreis und Stadt Gießen: Demografiemonitoring Landkreis Gießen, ekom21



kreis Gießen sind Metallverarbeitung, Maschinenbau, Elektrotechnik sowie Medizintechnik und Diagnostik. Ein weiterer wesentlicher Wirtschaftssektor sind Dienstleistungen. Hier sind die meisten Unternehmen, Institutionen und Behörden in und um die Stadt Gießen anzutreffen.

Der Landkreis Gießen hat das Potenzial digitaler Technologien frühzeitig erkannt und ab dem Jahre 2011 bis heute in interkommunaler Aufstellung eine Breitbandabdeckung von 98 Prozent des Kreisgebietes mit mindestens 30 Mbit/s erzielen können. In einem nun anstehenden dritten Bauabschnitt sollen Schulen und weitere außenliegende Gehöfte, staatliche/institutionelle sowie weitere kritische Infrastrukturen direkt an die Glasfaser angeschlossen werden. In weiteren darauf folgenden Bauabschnitten soll ein flächendeckendes Glasfasernetz (FTTB/FTTH) sowie Mobilfunkabdeckung erreicht werden.

## 2.2 Sektoren

### Schule und Ausbildung

Mit einem drastischen Rückgang der Zahl der Schulabsolventen\*innen ist im Landkreis aufgrund der vergleichsweise günstigen demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren vorerst nicht zu rechnen.

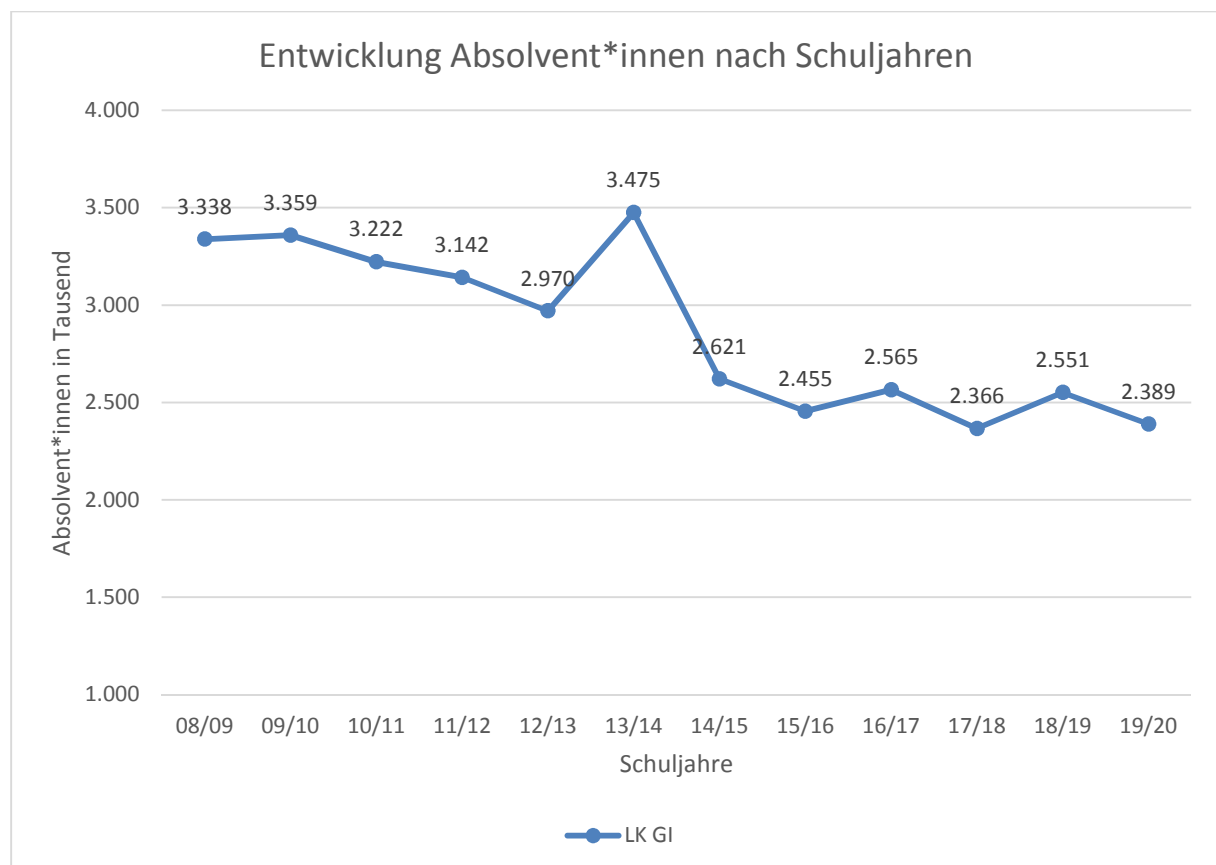


Abbildung 1: Entwicklung der Schulabgänge der allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Gießen, Schuljahre 2008/09 - 2019/20, eigene Darstellung und Berechnungen; Quelle: kommunale Bildungsdatenbank, Tabelle HE-D15.1i

Die Auswertung der Schuljahre 2008/09 bis 2019/20 zeigt einen deutlichen Rückgang hinsichtlich der Abgänge der allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Gießen – gemessen an 12 Schuljahren. Seit dem Schuljahr 2015/16 haben sich die Abgänge stabilisiert und schwanken um ca. 2.400 Abgänge pro Schuljahr. Die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt sind nicht nur an der bloßen Anzahl der Abgänge festzumachen, entscheidend ist auch, welche Abschlüsse beim Schulabgang erreicht worden sind.

Hierfür werden Durchschnittswerte der Schuljahre 2015/16 – 2019/20 gebildet und mit dem Schuljahr 2014/15 verglichen. Die durchschnittliche Anzahl der zurückliegenden fünf Schuljahre beträgt 2.465 Schülerinnen und Schüler. Für die Auswertung werden sowohl die Anteile der durchschnittlichen Absolvent\*innenzahlen als auch die Entwicklung seit dem Schuljahr 2014/15 angegeben (vgl. Tabelle 1, Seite 10).

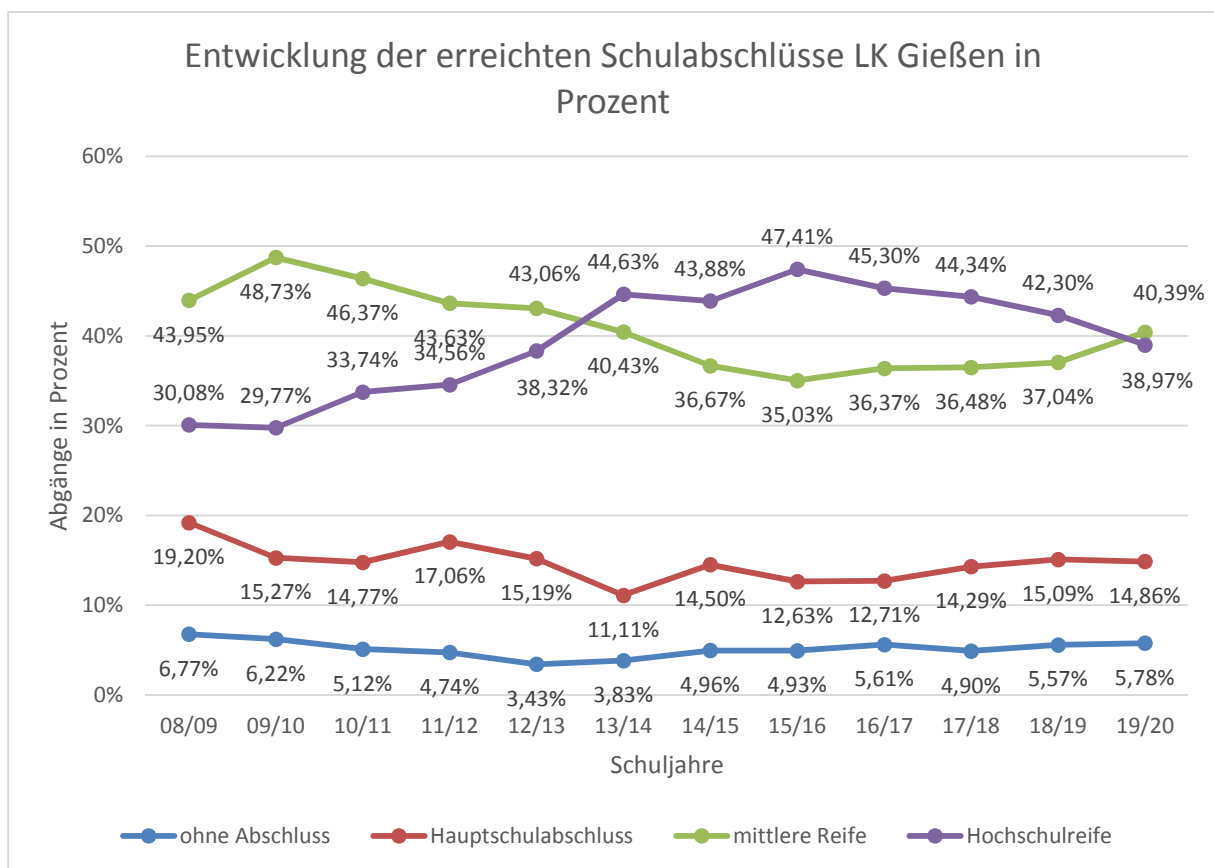


Abbildung 2: Erreichte Schulabschlüsse an allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Gießen, Schuljahre 2008/09 - 2019/20, eigene Darstellung und Berechnungen; Quelle: kommunale Bildungsdatenbank, Tabelle HE-D15.1i

Insgesamt ist erkennbar, dass die Anzahl und auch der prozentuale Anteil an Abgängen ohne Abschluss relativ konstant geblieben ist. Durchschnittlich (arithmetisches Mittel ab 2015/16) haben 132 Absolvent\*innen die Schulen im Landkreis Gießen ohne Abschluss verlassen (=4,93%). Das entspricht einem leichten Zuwachs von 1,69% (vergl. Tabelle 1 Seite 10). Die meisten Abgänge ohne Abschluss kommen mehrheitlich (über 50%) von den Förderschulen, gefolgt von Gesamtschulen, Hauptschulen und Mittelstufen – je nach Schuljahr haben die Realschulen vereinzelt Abgänge ohne Abschluss (Tabelle D15.2 der kommunalen Bildungsda-

tenbank). Der Anteil an Ausländern<sup>6</sup> beträgt durchschnittlich 15,61 % (ab Schuljahr 2015/16; eigene Berechnungen, gleiche Datenquelle). Durch die gewählte Definition der Datenquelle (siehe Fußnote 5), kann nur mit einer Unterscheidung nach Staatsangehörigkeit gearbeitet werden.

Beim Hauptschulabschluss ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen – durchschnittlich 343 Absolvent\*innen erlangen ihn (durchschnittlich 14,26% ab Schuljahr 2015/16); eine negative Veränderung von -9,79% seit dem Schuljahr 2014/15. Hinsichtlich des mittleren Abschlusses und der Hochschulreife hat ein Wechsel der Häufigkeit des erlangten Abschlusses stattgefunden. Bis zum Schuljahr 2012/13 war der mittlere Abschluss der häufigste Schulabschluss im Landkreis, ab 2012/13 war die Hochschulreife der häufigste erlangte Abschluss. Ob mit dem Schuljahr 2019/20 ein erneuter Wechsel der Häufigkeiten eingeläutet wird, lässt sich noch nicht sagen. Die Abbildung 2 (Seite 9) zeigt deutlich, dass die Anteile am mittleren Abschluss zunehmen, die an den allgemeinbildenden Schulen erlangte Hochschulreife abnimmt. Gemessen am Durchschnitt der Schuljahre 2015/16 – 2019/20 haben 913 Absolvent\*innen (=36,23%) den mittleren Abschluss erreicht, 1.077 Absolvent\*innen (=40,42%) die Schulen mit der Hochschulreife verlassen. Gemessen am Schuljahr 2014/15 betragen die Veränderungen beim mittleren Abschluss -4,97% und bei der Hochschulreife -6,35%.

|                     | 2014/15 | Ø 2015/16 – 2019/20 | Anteile Ø 15/16 – 19/20 | Entwicklung seit 2014/15, gemessen am Ø 15/16 – 19/20 |
|---------------------|---------|---------------------|-------------------------|---|
| Abgänge (N)         | 2.621   | 2.465               | ---                     | -5,94%  |
| Ohne Abschluss      | 130     | 132                 | 4,93%                   | 1,69%   |
| Hauptschulabschluss | 380     | 343                 | 14,26%                  | -9,79%  |
| Mittlerer Abschluss | 961     | 913                 | 36,23%                  | -4,97%  |
| Hochschulreife      | 1.150   | 1.077               | 40,42%                  | -6,35%  |

Tabelle 1: Zusammenfassung Entwicklung Schulabgänge LK Gießen 2014/15 - 2019/20, eigene Darstellung und Berechnungen; Quelle: LK Gießen, Kommunale Bildungsdatenbank

Für den Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen werden die demografische Entwicklung<sup>7</sup> und die Akademisierung<sup>8</sup> als Ursachen benannt. Aus den Abbildungen lässt sich die demografische Entwicklung für den Landkreis Gießen bestätigen. Hinsichtlich der Akademisierung kann festgehalten werden, dass mehr Absolvent\*innen die Hochschulreife als Abschluss di-

<sup>6</sup> Die kommunale Bildungsdatenbank definiert Deutsche über ihre Staatsangehörigkeit und somit den Artikel 116 Absatz 1 Grundgesetz. Personen, die neben der deutschen eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, werden als Deutsche gezählt (vgl. destasis 2020: 21), alle ohne deutsche Staatsangehörigkeit als Ausländer. Diese Definition weicht vom „Migrationshintergrund“ dahingehend ab, dass einzig die Staatsangehörigkeit gezählt wird. Das Statistische Bundesamt definiert den Migrationshintergrund über das Vorliegen einer ausländischen Staatsangehörigkeit, Geburtsort im Ausland (Zugewanderte) und (Spät-) Aussiedler. In Deutschland geborene Kinder der drei benannten Personengruppen haben ebenfalls einen Migrationshintergrund (vgl. BAMF Glossar „Migrationshintergrund“).

<sup>7</sup> Kleinere Jahrgänge = weniger potenzielle Auszubildende bzw. Arbeitskräfte

<sup>8</sup> Vgl. exemplarisch für die Akademisierung Elsholz/Neu 2019

rekt erwerben und somit nicht mehr den Weg über eine Berufsausbildung zur Fachhochschulreife als Hochschulzugang gehen müssen.

Hinsichtlich der Ausbildungssituation im Landkreis Gießen zeigt sich, dass die Ausbildungsbelegung der Betriebe im Kreis durchschnittlich ist, die Ausbildungsquote (5,5%) jedoch über dem hessischen Durchschnitt liegt (4,4%)<sup>9</sup>, was vor allem mit dem ausbildungsintensiven produzierenden Gewerbe im Landkreis begründet werden kann.

Im Ausbildungsjahr 2019/2020 lag das Verhältnis zwischen unbesetzten Berufsausbildungsstellen und unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern bei 1,14 und damit etwas höher als zur letzten Fortschreibung (2017/18) mit einem Verhältnis von 1,03.

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

| () = Wert 2017                                | LK Gießen        | Lahn-Dill-Kreis  | LK Marburg-Biedenkopf | Hessen           |
|---|------------------|------------------|-----------------------|------------------|
|   | (in Prozent)     | (in Prozent)     | (in Prozent)          | (in Prozent)     |
| <b>Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss</b> | <b>5,8</b> (5,0) | <b>7,1</b> (5,9) | <b>5,0</b> (5,7)      | <b>5,8</b> (5,0) |
| <b>Ausbildungsquote</b>                       | <b>5,7</b> (5,5) | <b>5,5</b> (4,4) | <b>5,5</b> (4,0)      | <b>4,4</b> (4,4) |
| <b>Arbeitslosenquote (15-24 Jahre)</b>        | <b>4,0</b> (4,9) | <b>4,1</b> (5,2) | <b>3,8</b> (3,7)      | <b>4,3</b> (5,0) |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit und kommunale Bildungsdatenbank, Stand 2020

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. Inzwischen sind demographische Problemlagen in den Vordergrund gerückt, in deren Folge die bisherigen Aktivitäten gleichwohl eine ungebrochen wichtige Rolle zur Stärkung der dualen Ausbildung spielen. Neu hinzugekommene, verstetigte Projekte wie z.B. „Im Dreisprung zur Ausbildung“ und „Integration stärkt Pflege“ sind weitere wichtige Säulen.

<sup>9</sup> Vgl. Arbeitsmarkt- und Strukturindikatoren der Bundesagentur für Arbeit

## Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Im Jahr 2019 gab es im Landkreis Gießen rund 99.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ein Zuwachs von mehr als 4.000 gegenüber 2017 (ca. 95.000 SvB)<sup>10</sup>. Die Beschäftigungsentwicklung der jüngeren Vergangenheit stellt sich damit weiterhin positiv dar. Zwischen den Jahren 2010 und 2020 hat die absolute Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Gießen um 17,34 Prozent zugenommen. Gleichwohl liegt sie deutlich unter dem hessischen Durchschnittszuwachs von 19,20 Prozent.

Die Beschäftigungsquote<sup>11</sup> lag 2019 bei 54,6 Prozent und damit knapp fünfeinhalb Prozentpunkte unter dem hessischen Durchschnitt (60,2 Prozent). Der Abstand zum Landesdurchschnitt ist insgesamt gleich geblieben. Die Teilzeitquote ist im Vergleich zur letzten Fortschreibung geringfügig gestiegen, überschreitet im Jahr 2019 33 %. Die Beschäftigungsquote der Frauen im Landkreis war bisher stets unter dem Landesdurchschnitt und war es 2019 noch immer.

Im Rahmen der Evaluierung was das neue Monitoring leisten soll, wurde vergleichbar mit den Schulabgängen eine andere Perspektive gewählt als zuvor. Es zeigt sich, dass gemessen am Landesdurchschnitt von 56,0%, die kreisangehörigen Kommunen erheblich besser abschneiden als der Kreis insgesamt. Von allen 18 kreisangehörigen Kommunen liegen 12 über dem Landesschnitt von 56% (vgl. Abbildung 3, Seite 13).

Für die Berechnung der Quote werden nur sozialversicherungsbeschäftigte Frauen berücksichtigt; Selbstständige und Minijoberinnen werden nicht gezählt. Somit ist die Beschäftigungsquote der Frauen meist niedriger als die Erwerbstätigenquote<sup>12</sup>.

Es fällt auf, dass die Stadt Gießen weit unterhalb des Kreisschnitts liegt. In Gießen wohnen etwas über 35% aller Frauen im Alter von 15 < 65 Jahren des Landkreises. Als Standort von zwei Hochschulen dürfte besonders die fehlende Berücksichtigung von Minijobbern (erwerbstätigen Studentinnen) mit ins Gewicht fallen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass

1.  $\frac{2}{3}$  aller kreisangehörigen Kommunen über dem Landesdurchschnitt der Beschäftigungsquote von Frauen liegen
2. die Stadt Gießen numerisch die Kreisquote maßgeblich beeinflusst (ohne Gießen wäre der Kreisschnitt bei 56,1%, also fast identisch mit dem Landesdurchschnitt)

---

<sup>10</sup> Faktencheck zum Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit

<sup>11</sup> Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der BA

<sup>12</sup> Vgl. Blickpunkt Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, exemplarisch Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2019/8 (Glossar)

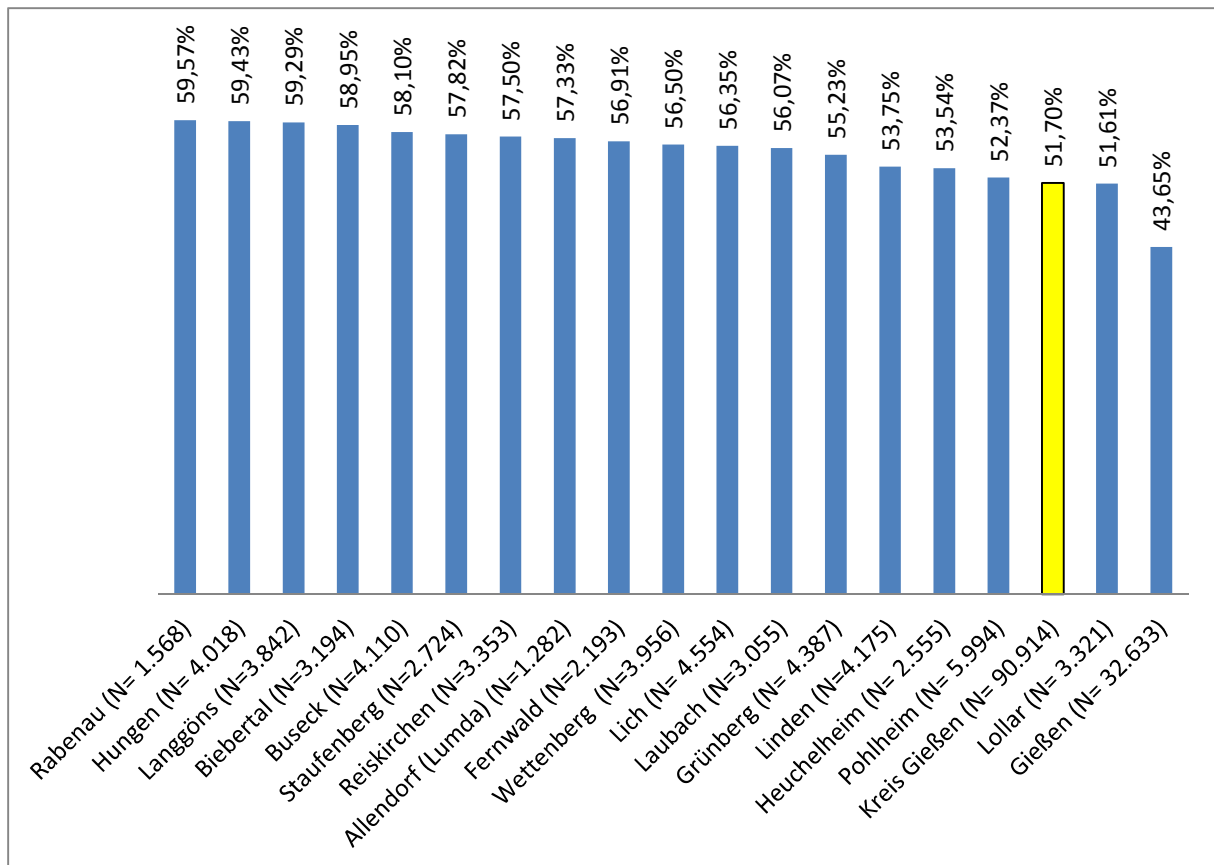


Abbildung 3: Beschäftigungsquoten der Frauen im Landkreis Giessen und kreisangehörigen Kommunen, „N“ gibt die Anzahl aller Frauen der Kommunen im Alter von 15 – 65 Jahren an (HW), eigene Darstellung und Berechnung; Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Der Landkreis Giessen hat 2017 damit begonnen, ein eigenes Demografiemonitoring aufzubauen und hierzu 2018 einen eigenen Demografieatlas veröffentlicht. Das Monitoring konnte das in den vorherigen Strategien benannte Bevölkerungswachstum 2030 bestätigen. Es ermöglicht zusätzlich eine differenzierte Betrachtung nach Altersklassen und kreisangehörigen Kommunen. Die rechnerische Stützperiode waren die Jahre 2012 bis 2016, Ausgangszeitpunkt der Prognosen ist das Jahr 2016. Wanderungsbewegungen werden von den Prognosen berücksichtigt.

Die für die AAM-Strategie relevante Alterskohorte der 18 bis 65-Jährigen wird ohne die Stadt Giessen voraussichtlich um -6,75% zurückgehen. Für die Stadt Giessen gibt es noch kein Prognoseszenario, es ist nicht auszuschließen, dass der Rückgang in der Altersgruppe erheblich geringer ausfällt oder sich ggf. nivelliert<sup>13</sup>.

Die Arbeitslosenquote betrug 2019 im Landkreis Giessen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen 5,3 Prozent, während der hessische Durchschnitt bei 4,4 Prozent lag. Auch die Nachbarkreise Lahn-Dill (4,8 Prozent) und Marburg-Biedenkopf (3,5 Prozent) liegen unter den Werten des Landkreises Giessen. Im Vergleich zum Jahr 2017 hat sich der Bestand an Arbeitslosen im Landkreis Giessen mit einem Minus von 8,6 Prozent jedoch deutlich stärker verrin-

<sup>13</sup> In der Stadt Giessen wohnt ca. 33% der gesamten Kreisbevölkerung und sie weist den höchsten Wanderungssaldo bei der Altersgruppe der 18 bis 24-Jährigen und die meisten Zuzüge (gemessen an der Anzahl) auf.

gert als im Nachbarkreis Marburg-Biedenkopf (-2,6 Prozent), jedoch nicht so stark wie im benachbarten Lahn-Dill-Kreis (-11,1 Prozent)<sup>14</sup>. Gleichwohl liegt gerade die SGB II-Quote deutlich über der der umliegenden Landkreise, wie schon bei der letzten Fortschreibung. 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 ist seit 2016 (46,5 Prozent) kontinuierlich gesunken, um -21,3 Prozent (2019 Anteil Langzeitarbeitslose: 33,6 Prozent)<sup>15</sup>.

### Ausgewählte Kennzahlen zum Arbeitsmarkt im regionalen Vergleich

| ()   | () = Wert 2017     |                    |                       |                    |
|--|--------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
|  | LK Gießen          | Lahn-Dill-Kreis    | LK Marburg-Biedenkopf | Hessen             |
|  | (in Prozent)       | (in Prozent)       | (in Prozent)          | (in Prozent)       |
| <b>Arbeitslosenquote</b>   | <b>5,3</b> (5,8)   | <b>4,8</b> (5,4)   | <b>3,7</b> (3,8)      | <b>4,4</b> (5,0)   |
| <b>SGB II-Quote</b>  | <b>9,3</b> (9,4)   | <b>8,2</b> (8,9)   | <b>6,4</b> (6,9)      | <b>8,0</b> (8,8)   |
| <b>Beschäftigungsquote</b>   | <b>54,6</b> (52,6) | <b>60,0</b> (57,7) | <b>56,9</b> (55,3)    | <b>60,2</b> (58,1) |
| <b>Beschäftigungsquote Frauen</b>  | <b>51,3</b> (49,4) | <b>53,9</b> (51,0) | <b>53,4</b> (50,6)    | <b>56,0</b> (54,2) |
| <b>Arbeitslosenquote Frauen</b>  | <b>4,7</b> (5,2)   | <b>4,7</b> (5,4)   | <b>3,3</b> (3,5)      | <b>4,2</b> (4,9)   |
| <b>Teilzeitquote</b>   | <b>33,2</b> (33,0) | <b>26,7</b> (26,2) | <b>32,8</b> (31,8)    | <b>28,9</b> (28,2) |
| <b>Anteil Langzeitarbeitslose</b>  | <b>36,6</b> (44,1) | <b>37,3</b> (44,2) | <b>28,8</b> (33,0)    | <b>31,6</b> (36,0) |
| <b>Tertiarisierungsgrad<br/>(Anteil der Dienstleistungen an Gesamtbeschäftigung)</b>     | <b>74,5</b> (74,3) | <b>58,4</b> (58,7) | <b>63,0</b> (63,1)    | <b>75,5</b> (75,3) |
| <b>Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort ohne Berufsausbildung</b> | <b>14,5</b> (13,8) | <b>14,1</b> (13,8) | <b>14,4</b> (14,1)    | <b>13,5</b> (13,0) |
| <b>Beschäftigte in komplexer Tätigkeit</b>   | <b>27,7</b> (27,4) | <b>21,0</b> (20,8) | <b>24,9</b> (24,8)    | <b>27,7</b> (27,3) |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 2021<sup>16</sup>

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. Gleichzeitig werden die einzelnen Zielgruppen im großen Umfang erreicht und in den Arbeitsmarkt integriert: bei den Alleinerziehenden beträgt das Plus 1,1 Prozent, bei den Langzeitbeziehenden sogar 3,3 Prozent. Der Landkreis Gießen mag zwar an einem anderen Punkt begonnen haben, jedoch sprechen die Zuwächse für sich. Die Nachhaltigkeit von Integrationen hat sich deutlich ver-

<sup>14</sup> Eigene Berechnungen, Quelle: Faktencheck zum Arbeitsmarkt, Statistiks-service Südwest

<sup>15</sup> Eigene Berechnung, Quelle: ebd.

<sup>16</sup> Quelle: Faktencheck zum Arbeitsmarkt

schlechtern und folgt dem Trend der umliegenden Landkreise als auch Hessen. Auch hier nimmt die Nachhaltigkeitsquote ab, der Landkreis sticht aber mit einem Minus von fünf Prozent im Vergleich stark hervor. Es gibt einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter den Langzeitarbeitslosen, der jedoch dem Hessenschnitt und den umliegenden Landkreisen folgt.

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

| () = Wert 2017                                     | LK Gießen    | Lahn-Dill-Kreis | LK Marburg-Biedenkopf | Hessen       |
|--|--------------|-----------------|-----------------------|--------------|
|  | (in Prozent) | (in Prozent)    | (in Prozent)          | (in Prozent) |
| <b>Integrationsquote</b>                           | 23,0 (22,9)  | 24,2 (23,5)     | 29,6 (28,9)           | 25,9(25,4)   |
| <b>Integrationsquote der Alleinerziehenden</b>     | 18,3 (17,2)  | 19,2 (19,8)     | 27,5 (27,3)           | 21,9 (22,4)  |
| <b>Integrationsquote der Langleistungsbezieher</b> | 17,7 (14,4)  | 19,4 (18,1)     | 21,3 (19,7)           | 20,5 (19,3)  |
| <b>Aktivierungsquote der Langleistungsbezieher</b> | 7,9 (8,2)    | 8,6 (8,7)       | 11,1 (11,2)           | 8,8 (8,1)    |
| <b>Nachhaltigkeit der Integrationen</b>            | 66,1 (66,2)  | 69,4 (70,9)     | 67,0 (70,0)           | 67,6 (68,4)  |

Quelle: Kennzahlen der SGB II – Servicestelle; Stand: März 2021.

Hinsichtlich der Beschäftigten in komplexer Tätigkeit (Einsatz als Experten und Spezialisten) entspricht der Wert dem hessischen Schnitt und überragt deutlich die umliegenden Landkreise – selbst Marburg-Biedenkopf mit eigener Universität. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung liegt weiterhin über dem Durchschnitt, ist aber vergleichbar mit den Nachbarlandkreisen. Insgesamt hat sich der Anteil in Gießen und dem Umland erhöht, jedoch fällt der Zuwachs im Landkreis Gießen am Höchsten aus (+0,7 Prozent). Das Nachqualifikationspotenzial /-bedarf ist weiterhin gegeben und sichtbar erforderlich.

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. Ihre Anzahl beträgt insgesamt 7.050 für den Zeitraum von 2017 – 2024, wobei von den ausgewählten Berufssektoren die kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen knapp 45 Prozent bilden<sup>17</sup>. Der Landkreis hat sein eigenes Demografiemonitoring und nähert sich dem rechnerischen Ersatzbedarf an Arbeitnehmer\*innen über die Jahrgangszahlen der Absolvent\*innen der allgemeinbildenden Schulen an (vgl. Abbildung 4, Seite 18). Je nach Szenario wird der Ersatzbedarf durch den Renteneintritt von 2019 – 2024 auf 5.026 (bei 2.800 Absolvent\*innen jährlich), 6.826 (bei 2.500 Absolvent\*innen) oder 9.826 (bei 2.000 Absolvent\*innen) eingeschätzt. Aus der demografischen Entwicklung heraus wird der Landkreis Gießen diese Lücke nicht schließen können und ist auf Zuzug angewiesen.

<sup>17</sup> Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.): Hessischer Lohnatlas, Wiesbaden, August 2020, S. 144



Auch die zunehmende Digitalisierung wird sich auf die Beschäftigung auswirken. Das Substituieren von Menschen durch Technik ist nicht neu und unterschiedliche Institutionen forschen diesbezüglich. Die vielfältige Forschung, Operationalisierung<sup>18</sup> und Schwerpunktsetzung machen es schwerlich möglich, eine einheitliche Einschätzung für den Landkreis Gießen vorzunehmen – je nach Institut und gewähltem Forschungsdesign dürfte das Substituierungspotenzial unterschiedlich ausfallen. Allgemein lässt sich aber festhalten, dass die geringsten Werte in den Segmenten soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Reinigungsberufe sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (vergl. hoher Tertiarisierungsgrad) vorzufinden sind.

Im Workshop zur Fortschreibung dieser Strategie hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) einen Impulsvortrag präsentiert, indem die Daten der BiBB-Forschung (Jahr 2018) näher erläutert wurden<sup>19</sup>. Aus den Ergebnissen der BiBB-Erhebung wird eine Annäherung für den Landkreis Gießen vorgenommen, anhand der WZ 2008 Kategorien der Bundesagentur für Arbeit. Die einzelnen Berufe der BiBB-Erhebung sind in ihnen enthalten, jedoch wird über dieses Vorgehen mehr die Branche insgesamt betrachtet.

| Berufe / WZ 2008 Kategorien                  | Ersetzbarkeit laut BiBB | SvB LK Gießen (2020)   |                     |
|--|-------------------------|------------------------|---------------------|
|  |                         | Arbeitsort (N=100.769) | Wohnort (N=100.724) |
| Erziehung und Unterricht                     | 7,2%                    | 8,27%                  | 6,94%               |
| Gesundheits- und Sozialwesen                 | 22,1% bis 23,9%         | 18,50%                 | 17,79%              |
| Bauwirtschaft                                | 26,4%                   | 4,84%                  | 4,95%               |
| Energie- und Wasserversorgung; Entsorgung    | 29,4%                   | 0,72%                  | 1,37%               |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz | 34,5% bis 45,8%         | 16,17%                 | 15,71%              |
| Beherbergung und Gastronomie (Gastgewerbe)   | 38,9%                   | 2,10%                  | 2,33%               |
| Verkehr und Lagerei                          | 51,8%                   | 4,52%                  | 4,87%               |

*Tabelle 2: Annäherung Rationalisierungspotenzial durch Digitalisierung, eigene Darstellung und Berechnung; Quelle: BiBB, Bundesagentur für Arbeit, Statistiks-service Südwest*

Der Wert der SvB nach dem Arbeitsortprinzip für Energie- und Wasserversorgung ist orange hinterlegt, weil die SvB im Bereich der Energieversorgung durch den Statistiks-service anonymisiert wurde – es fehlen somit Arbeitnehmer\*innen und bildet nicht alle ab.

Da nicht alle Berufe der BiBB-Erhebung 1:1 auf die WZ 2008 Kategorien übertragen werden können, handelt es sich nur um einen Ausschnitt. Die Unterscheidung hinsichtlich des Arbeitsort- und Wohnortprinzips wurde vorgenommen, damit einerseits die Wirtschaftszweige des Landkreises (Landkreis als Arbeitsort) und andererseits die Beschäftigungsstruktur der Bevölkerung (auch wenn an anderen Standorten gearbeitet wird, wohnen die Menschen im Kreis) berücksichtigt werden. Die Werte ähneln sich. Gleichwohl geben sie einen Hinweis

<sup>18</sup> Das Umwandeln von inhaltlichen Punkten in abfragbare und (kategorisierte) Skalen bei einem Fragebogen

<sup>19</sup> Nähere Einzelergebnisse und Gesamtbericht können beim BiBB gefunden werden, vgl. BiBB: <https://www.bibb.de/de/26729.php>

darauf, dass sowohl die im Kreis vorhandenen Wirtschaftszweige als auch die arbeitende Bevölkerung in Bereichen tätig ist, die voraussichtlich weniger Ersetzbarkeit laut dem BiBB aufweisen. Die Tabelle 1 ist nicht abschließend, dennoch umfassen die ersten vier Branchen fast 33% aller SvB im Kreis (Arbeitsortprinzip) und über 30% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Landkreis wohnen (Wohnortprinzip).

Selbstverständlich werden auch in Berufen mit höherer Ersetzbarkeit nicht alle Menschen durch Maschinen ersetzt. Dennoch ist das Ergebnis gerade im Hinblick auf den rechnerischen Ersatzbedarf von Arbeitnehmer\*innen relevant.

## Wirtschaft und Demografie

Im Landkreis lebten Ende des Jahres 2019 rund 280.000 Einwohner, davon fast 90.000 in der Stadt Gießen. Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis ist, wie bereits in den vorherigen Fortschreibungen dargestellt, im Gegensatz zu umliegenden Landkreisen positiver verlaufen.

Insgesamt wird laut dem kreiseigenen Demografiemonitoring von einem Bevölkerungswachstum um 5,27% für den Landkreis bis 2030 ausgegangen. Trotz des Bevölkerungszuwachses, ist von einer Alterung der Einwohner\*innen auszugehen. Von 2016 aus wurden plausibilisierte Prognoseszenarien für die kreisangehörigen Kommunen bis zum Jahr 2030 verwendet, um die Bevölkerungsentwicklung zu berechnen. Schon 2017 wiesen die Mehrheit der kreisangehörigen Kommunen einen Bevölkerungsanteil von 20 Prozent oder mehr (jede fünfte Person) im Alter von mindestens 65 Jahren. Bis 2030 gehen die Prognosen davon aus, dass in fast allen Kommunen im Landkreis eher 25 Prozent (jede vierte Person) mindestens 65 Jahre alt sein wird. Damit ist der Landkreis nicht allein, dennoch zeigt sich, dass die demografische Entwicklung den Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen wird und diesbezüglich die Zeit genutzt werden sollte, die verbleibt.

Wie schon im vorherigen Punkt dargelegt, ist von einer geringeren Anzahl an Personen im erwerbsfähigen Alter (18 < 65 Jahre) auszugehen. Neben dieser Prognose wurde ergänzend eine rechnerische Näherung eines möglichen Arbeitnehmerersatzbedarfs vorgenommen.

Ausgehend von den Geburtsjahrgängen wurde ein Renteneintritt von 65 Jahren angenommen und auf 2030 projiziert<sup>20</sup>. Dem gegenüber wurden die Durchschnittszahlen der Absolvent\*innen der allgemeinbildenden Schulen der letzten zehn und fünf Jahre gestellt.

---

<sup>20</sup> Sollten auch die Geburtsmonate durch die ekom21 verfügbar sein (Datenschutz), kann auf eine Annäherung verzichtet und eine direkte Umrechnung nach dem geänderten gesetzlichen Renteneintrittsalter vollzogen werden. Dies berücksichtigt weiterhin keine Frühverrentungen aus diversen Gründen oder Erwerbstätigkeit über den Renteneintritt hinaus. Daraus ergäbe sich dann eine präzisere Grundgesamtheit an Renteneintritten nach rechnerischer Regelaltersgrenze nach §235 SGB VI an. Näheres im Monitoringsprozess.

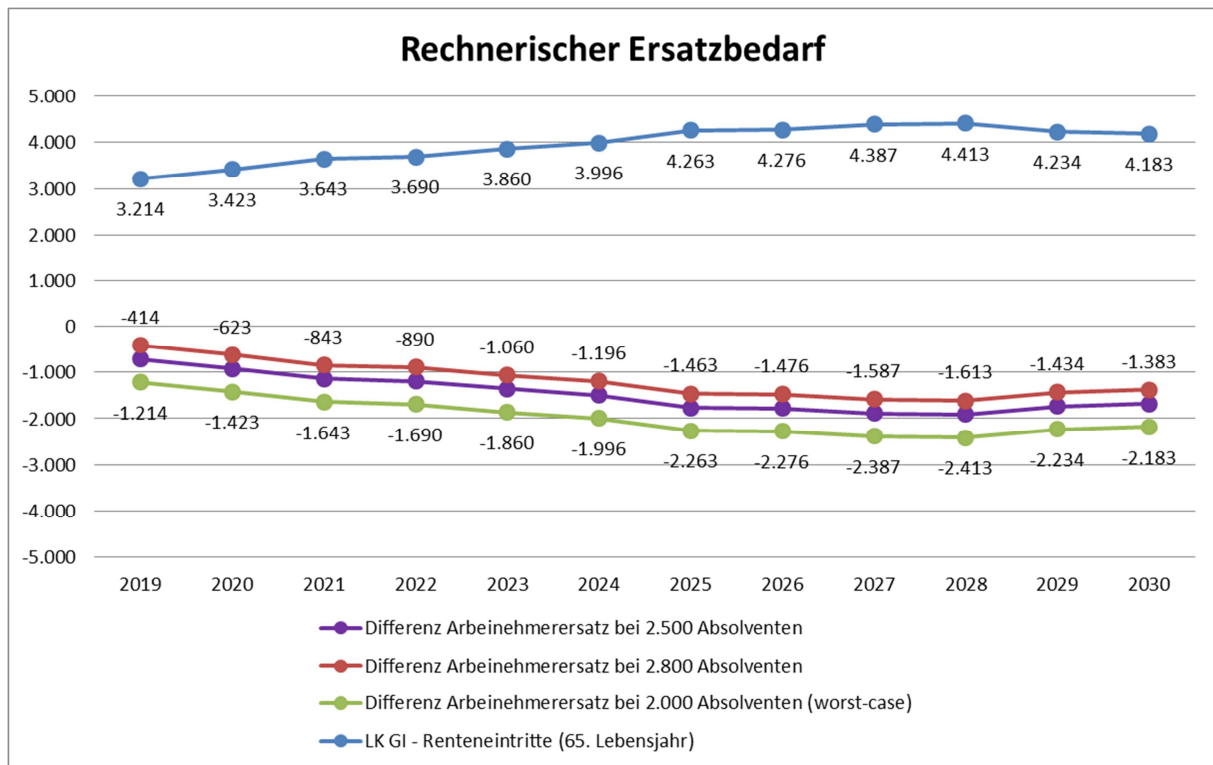


Abbildung 4: rechnerischer Ersatzbedarf an Arbeitnehmer\*innen, eigene Darstellung und Berechnung; Quelle: LK Gießen

Diese Annäherung berücksichtigt keine Zu- oder Fortzüge in oder aus dem Landkreis. Sicherlich werden manche Stellen rationalisiert, neuorganisiert und/oder durch technischen Fortschritt obsolet werden. Jedoch dürfte das die Lücke nicht komplett schließen<sup>21</sup>.

Es wird deutlich, dass der Landkreis Gießen auf Zuzug angewiesen ist, um den zu erwartenden Ersatzbedarf an Arbeitnehmer\*innen zu decken– vorzugsweise junge Erwachsene, die im Landkreis bleiben und im Idealfall vor Ort erwerbstätig sind. Der Landkreis profitiert als Standort zweier Hochschulen von einem großen Zuzug an 18 < 25-Jährigen, der Kreissaldo liegt bei ca. 79 je 1.000 Einwohner\*innen. Bei der Familienwanderung<sup>22</sup> beträgt der Kreissaldo 3,12 je 1.000 Einwohner\*innen. Zuzug findet also statt. Dennoch ist es ersichtlich, dass die Bemühungen, die im Landkreis ausgebildeten (Hoch-)Qualifizierten zu halten, intensiviert werden müssen.

Die Abbildung 5 (Seite 14) zeigt auf, dass voraussichtlich die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (18 < 65 Jahre) bis 2030 um -6,75% schrumpfen wird, gemessen an der Bevölkerungszahl der 18 bis unter 65-Jährigen aus dem Jahr 2019. Diese Abbildung entstammt ebenfalls dem Demografiemonitoring, enthält die oben vorgestellten Saldi des Landkreises und, obwohl die Werte durchaus erfreulich und positiv sind, muss vorläufig mit einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter ausgegangen werden. Ob es tatsächlich -6,75% bis 2030 sein werden, hängt im Wesentlichen von der Stadt Gießen ab. Für sie liegt noch kein nach Alterskohorten differenziertes Prognoseszenario vor. Es ist zu erwarten, dass sie den errechneten Rückgang in dieser Alterskohorte ein gutes Stück nivelliert.

<sup>21</sup> Die in der Abbildung 4 enthaltenen Werte entsprechen den Mittelwerten der Absolvent\*innen der Schuljahre 2008/09 – 2018/19 (2.800), der Schuljahre 2014/15 – 2018/19 (2.500) und einem frei gewählten worst-case Szenario von 2.000 Absolvent\*innen

<sup>22</sup> Unter 18 Jahren und 30 < 50-Jährige

| Entwicklungen Alterung 2019 - 2030 |                                  | 18<65 Jahre                 |         |                    |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------|
| Kommune                            | Szenario Bevölkerungsentwicklung | 2019                        | 2030    | Veränderungen in % |
| Allendorf (Lumda)                  | Ausklingende Wanderung           | 2.890                       | 2.619   | -9,37%             |
| Biebertal                          | Ausklingende Wanderung           | 7.533                       | 7.591   | 0,77%              |
| Buseck                             | Szenario II                      | 8.361                       | 7.406   | -11,42%            |
| Fernwald                           | Konstante Wanderung              | 4.534                       | 4.515   | -0,41%             |
| <b>Gießen (Stadt)</b>              | <b>Sonderszenario</b>            | <b>keine Angabe möglich</b> |         |                    |
| Grünberg                           | Konstante Wanderung              | 8.727                       | 7.820   | -10,39%            |
| Heuchelheim                        | Szenario II                      | 5.212                       | 5.215   | 0,06%              |
| Hungen                             | Ausklingende Wanderung           | 7.586                       | 5.792   | -23,65%            |
| Langgöns                           | Szenario II                      | 7.813                       | 7.058   | -9,67%             |
| Laubach                            | Szenario II                      | 6.318                       | 5.540   | -12,31%            |
| Lich                               | Szenario II                      | 9.230                       | 8.565   | -7,20%             |
| Linden                             | Szenario II                      | 8.796                       | 8.676   | -1,37%             |
| Lollar                             | Szenario II                      | 6.930                       | 6.704   | -3,26%             |
| Pohlheim                           | Konstante Wanderung              | 12.614                      | 13.120  | 4,01%              |
| Rabenau                            | Szenario I                       | 3.450                       | 3.003   | -12,94%            |
| Reiskirchen                        | Szenario II                      | 6.995                       | 6.517   | -6,84%             |
| Staufenberg                        | Konstante Wanderung              | 5.619                       | 5.177   | -7,86%             |
| Wettenberg                         | Szenario II                      | 8.173                       | 7.312   | -10,54%            |
| LK Gießen (ohne Gießen)            |                                  | 120.781                     | 112.632 | -6,75%             |

Abbildung 5: Prognostizierte Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter (18 < 65 Jahre) im Landkreis Gießen, 2019 - 2030, eigene Darstellung und Berechnungen, Quelle: LK Gießen

Hinsichtlich der Wirtschaftssektoren zeigt sich – vorwiegend in der Stadt Gießen, aber nicht nur dort – ein hoher Tertiarisierungsgrad. So weisen die Kommunen Buseck, Langgöns, Linden und Pohlheim einen Tertiarisierungsgrad von über 60% auf – Allendorf (Lumda), Biebertal, Hungen, Laubach, Lich, Rabenau, und Staufenberg von mehr als 50%. Insgesamt haben 12 von 18 Kommunen einen Tertiarisierungsgrad von über 50% im Landkreis Gießen (vgl. Tabelle 1, Seite 11).

Der Tertiarisierungsgrad setzt sich nach dem WZ 2008 der Bundesagentur für Arbeit aus den Bereichen „Handel, Verkehr und Gastronomie“ und den „sonstigen Dienstleistungen“ zusammen und richtet sich nach dem Arbeitsortprinzip. Es wird am Arbeitsort gezählt in welchem Berufszweig sozialversicherungspflichtig gearbeitet wird. Woher die Menschen kommen, ist nicht erfasst. Für die meisten der aufgezählten Kommunen mit hoher Tertiarisierung spielen „Handel, Verkehr und Gastronomie“ eine untergeordnete Rolle, der durchschnittliche Wert in diesem zusammengefassten Bereich beträgt 29,14% - mit Langgöns an der Spitze (49,03%) und gefolgt von Linden (46,64%). Die sonstigen Dienstleistungen betragen durchschnittlich 34,67% in den benannten zwölf Kommunen, mit Gießen (69,69%) und Pohlheim (57,31%) an der Spitze.

Der durchschnittliche Anteil des produzierenden Gewerbes beträgt in den genannten Kommunen 25,31%, was nicht anders zu erwarten ist bei hoher Tertiarisierung.

Die „sonstigen Dienstleistungen“ decken viele Berufszweige ab. Zur weiteren Differenzierung wurde der prozentuale Anteil der öffentlichen Grundversorgung<sup>23</sup> an ihnen berechnet. Er beträgt durchschnittlich 58,45% und markiert deutlich, wie sehr insbesondere die Stadt Gießen durch seine Hochschulen, aber auch als Standort von Stadt-, Kreis- und Regierungsbezirksverwaltung und mehrerer Kliniken bzw. sozialer Träger<sup>24</sup> geprägt ist. Der Anteil der „öffentlichen Grundversorgung“ in Gießen Stadt an allen sonstigen Dienstleistungen beträgt fast  $\frac{2}{3}$  (66,55%).

| Stichtag: Juni 2020                            | Arbeitsortprinzip            |                                    |                                 |   |
|--|------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---|
|  | Produzierendes Gewerbe (B-F) | Handel, Verkehr, Gastronomie (G-I) | Sonstige Dienstleistungen (J-U) | davon "öffentliche Grundversorgung" (O, P, Q) |
| WZ 2008  |                              |                                    |                                 |   |
| Allendorf (Lumda)<br>(N=424)                   | 26,65%                       | 27,59%                             | 25,94%                          | 45,45%  |
| Biebertal<br>(N=1.445)                         | 31,63%                       | 30,52%                             | 29,00%                          | 60,86%  |
| Buseck<br>(N=3.401)                            | 27,46%                       | 33,96%                             | 29,08%                          | 58,44%  |
| Fernwald<br>(N=2.490)                          | 47,87%                       | 24,42%                             | 13,29%                          | 48,04%  |
| Gießen<br>(N=50.993)                           | 10,02%                       | 18,91%                             | 69,69%                          | 66,55%  |
| Grünberg<br>(N=3.393)                          | 40,32%                       | 25,55%                             | 22,69%                          | 68,05%  |
| Heuchelheim<br>(N=4.209)                       | 65,62%                       | 7,53%                              | 17,72%                          | 12,06%  |
| Hungen<br>(N=3.382)                            | 31,64%                       | 39,53%                             | 18,75%                          | 38,64%  |
| Langgöns<br>(N=4.379)                          | 30,90%                       | 49,03%                             | 15,16%                          | 45,63%  |
| Laubach<br>(N=2.355)                           | 32,36%                       | 16,14%                             | 40,89%                          | 58,36%  |
| Lich<br>(N=3.995)                              | 37,85%                       | 17,80%                             | 40,23%                          | 64,09%  |
| Linden<br>(N=3.673)                            | 15,08%                       | 46,64%                             | 33,79%                          | 44,08%  |
| Lollar<br>(N=3.679)                            | 50,86%                       | 19,54%                             | 19,11%                          | 89,19%  |
| Pohlheim<br>(N=4.378)                          | 15,46%                       | 15,37%                             | 57,31%                          | 85,29%  |
| Rabenau<br>(N=498)                             | 14,06%                       | 25,10%                             | 31,93%                          | 79,87%  |
| Reiskirchen<br>(N=3.174)                       | 54,06%                       | 17,61%                             | 15,50%                          | 63,21%  |
| Staufenberg<br>(N=1.256)                       | 30,57%                       | 29,06%                             | 24,28%                          | 54,10%  |
| Wettenberg<br>(N=3.645)                        | 44,12%                       | 16,24%                             | 32,32%                          | 32,77%  |
| Landkreis Gießen<br>(Kreiswert)<br>(N=100.769) | 23,72%                       | 22,79%                             | 52,51%                          | 64,24%  |

Tabelle 3 Verteilung der SvB Arbeitnehmer\*innen im Landkreis Gießen auf die Wirtschaftszweige (WZ 2008, Arbeitsortprinzip), 2020, eigene Darstellung und Berechnungen; gelb markierte Zellen sind durch die Anonymisierung der Datenquelle (Datenschutz) in ihrer Summe unvollständig; Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistikservice Südwest

<sup>23</sup> Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O), Erziehung und Unterricht (P), Gesundheits- und Sozialwesen (Q)

<sup>24</sup> Kreisweit stellen die Gesundheits- und Sozialberufe (Q) über die Hälfte der SvB im Bereich der „öffentlichen Grundversorgung“, es trifft nicht nur auf die Stadt Gießen zu

Der Tertiarisierungsgrad als Indikator beschreibt den Wandlungsprozess von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft<sup>25</sup>, gleichzeitig wird er über das Arbeitsortprinzip gemessen, was bei kleineren Kommunen mit vielen Auspendlern zu relativ kleinen Fallzahlen führen kann – unter 500 SvB beispielsweise bei Allendorf (Lumda) und Rabenau. Es ist jedoch auch möglich die Verteilung der SvB nach dem WZ 2008 nach dem Wohnortsprinzip anzugeben. Es wird somit abgebildet in welchen Wirtschaftszweigen die Kreisbevölkerung arbeitet, unabhängig vom Arbeitsort.

| Stichtag: Juni 2020                            | Wohnortsprinzip              |                                    |                                 |   |
|--|------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---|
|  | Produzierendes Gewerbe (B-F) | Handel, Verkehr, Gastronomie (G-I) | Sonstige Dienstleistungen (J-U) | davon "öffentliche Grundversorgung" (O, P, Q) |
| WZ 2008  |                              |                                    |                                 |   |
| Allendorf (Lumda)<br>(N=1.605)                 | 28,35%                       | 22,49%                             | 48,79%                          | 60,79%  |
| Biebertal<br>(N=3.978)                         | 31,00%                       | 20,66%                             | 48,01%                          | 62,15%  |
| Buseck<br>(N=5.028)                            | 25,14%                       | 23,03%                             | 51,33%                          | 60,48%  |
| Fernwald<br>(N=2.706)                          | 24,83%                       | 21,91%                             | 52,96%                          | 56,45%  |
| Gießen<br>(N=30.683)                           | 17,32%                       | 20,92%                             | 61,66%                          | 60,38%  |
| Grünberg<br>(N=5.377)                          | 33,48%                       | 24,14%                             | 41,79%                          | 62,62%  |
| Heuchelheim<br>(N=2.974)                       | 27,37%                       | 19,64%                             | 52,42%                          | 56,38%  |
| Hungen<br>(N=4.994)                            | 28,47%                       | 26,67%                             | 43,83%                          | 54,87%  |
| Langgöns<br>(N=4.831)                          | 23,23%                       | 25,83%                             | 50,59%                          | 51,19%  |
| Laubach<br>(N=3.661)                           | 32,61%                       | 22,07%                             | 44,50%                          | 59,91%  |
| Lich<br>(N=5.469)                              | 25,40%                       | 22,38%                             | 51,55%                          | 57,79%  |
| Linden<br>(N=4.883)                            | 18,98%                       | 26,25%                             | 54,56%                          | 56,08%  |
| Lollar<br>(N=3.738)                            | 28,89%                       | 23,65%                             | 47,30%                          | 61,03%  |
| Pohlheim<br>(N=6.772)                          | 22,50%                       | 25,66%                             | 51,42%                          | 58,90%  |
| Rabenau<br>(N=2.004)                           | 30,39%                       | 25,05%                             | 44,01%                          | 62,24%  |
| Reiskirchen<br>(N=4.134)                       | 27,99%                       | 26,12%                             | 45,52%                          | 61,64%  |
| Staufenberg<br>(N=3.318)                       | 28,09%                       | 23,63%                             | 48,01%                          | 64,34%  |
| Wettenberg<br>(N=4.569)                        | 24,84%                       | 21,25%                             | 53,49%                          | 58,18%  |
| Landkreis Gießen<br>(Kreiswert)<br>(N=100.724) | 23,89%                       | 22,92%                             | 52,90%                          | 59,27%  |

*Tabelle 2a Verteilung der svb Arbeitnehmer\*innen im Landkreis Gießen auf die Wirtschaftszweige (WZ 2008, Wohnortprinzip), 2020, eigene Darstellung und Berechnungen; gelb markierte Zellen sind durch die Anonymisierung der Datenquelle (Datenschutz) in ihrer Summe unvollständig; Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistiksservice Südwest*

<sup>25</sup> Zur Definition vgl. beispielhaft: <https://www.iab-forum.de/glossar/tertiarisierung/>

Es ergibt sich eine ähnliche Verteilung wie nach dem Arbeitsortprinzip, jedoch mit den Vorteilen, dass weniger Angaben unvollständig sind (gelb markierte Zellen) und dass die Anzahl der SvB vergleichbarer sind. Betrachtet man die Tertiarisierung nach der Kreisbevölkerung und losgelöst vom Arbeitsort, ist sie deutlich ausgeprägter. Insgesamt arbeiten 75,82% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis in Berufen, die der Tertiarisierung zuzuordnen sind – wenn auch nicht zwingend im Kreisgebiet. Alle Kommunen, genauer die Einwohner\*innen der Kommunen, weisen Werte von über 60% auf, den geringsten „Tertiarisierungsgrad der Bevölkerung“ hat Grünberg mit 65,93%. Durchschnittlich beträgt der Anteil im produzierenden Gewerbe ein Viertel (26,60%, Grünberg mit dem höchsten Wert von 33,48%). Der Bereich „Handel, Verkehr und Gastronomie“ ist sogar niedriger mit durchschnittlich 23,41% (größter Wert mit 26,67% in Reiskirchen) und die sonstigen Dienstleistungen entsprechen etwa der Hälfte aller SvB mit Wohnort im Landkreis (den maximalen Wert hat die Stadt Gießen mit 61,66%). Der durchschnittliche Anteil der „öffentlichen Grundversorgung“ beträgt fast 60% und ist in Staufenberg mit 64,34% am Höchsten – weiterhin haben Gesundheits- und Sozialberufe (Q) den größten Anteil an der öffentlichen Grundversorgung (vgl. Fußnote 21).

Die potenziellen Auswirkungen der Pandemie sind aufgrund des Tertiarisierungsgrads als auch der Beschäftigung der Kreisbevölkerung in Berufen, die der Tertiarisierung zuzuordnen sind, voraussichtlich weniger dramatisch. Der Landkreis ist kein „klassischer“ Industriestandort und auch gemessen an 2,10% SvB (Arbeitsortprinzip) bzw. 2,33% SvB (Wohnortprinzip), die in der Gastronomie beschäftigt sind, sind in Relation zum gesamten Kreis weniger stark ausgeprägt als bei anderen Gebietskörperschaften. Dennoch handelt es sich um über 2.000 SvB, unabhängig vom Arbeits- oder Wohnortprinzip und sollte trotz guter Ausgangslage nicht unterschätzt werden.

### **3. 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:**

- ⇒ Wir ermöglichen, dass möglichst jeder Jugendliche eine Anschlussperspektive hat → Anschluss zusätzlich zum Abschluss.
- ⇒ Wir ermöglichen, dass alle Jugendlichen zur Ausbildungsplatzsuche motiviert und befähigt werden.
- ⇒ Wir unterstützen und begleiten alle ausbildungssuchenden Jugendlichen bei der Berufswahl frühzeitig.
- ⇒ Wir führen alle Auszubildenden zu einem erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.
- ⇒ Wir stärken die duale Ausbildung und binden bei der Berufsorientierung verstärkt ausbildende Unternehmen unter Einbeziehung der IHK und KH mehr mit ein.



## **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 soll der flächendeckende Ausbau der Ganztagsbetreuung an Schulen weiter unterstützt sowie sich für den Ausbau von Ganztagschulen eingesetzt werden.

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 eigenes Handlungsfeld) 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**

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 Anstrengungen sollen nicht bei Beginn der Ausbildung enden, sondern insbesondere in der ersten Zeit der Ausbildung fortgesetzt werden (Anlaufstelle für Ausbildungsbetriebe bei Problemen, z.B. Agentur für Arbeit, um dann AbH etc. zu besprechen).

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 (insbesondere über die Einbindung von IHK und KH) dar, ebenso wie Kooperationen der Betriebe untereinander. Ziel ist es, 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, deren Inhaber über Migrationshintergrund verfügen<sup>26</sup>. Hierzu werden migrationsspezifische Projekte gezielt in die Netzwerkstrukturen der Akteure im Übergangssystem eingebunden.

Von schulischer Seite aus soll den Schülerinnen und Schülern vor Schulzeitende durch vielfältige Aktivitäten – insbesondere von den an der Strategie direkt beteiligten Akteure die Vorteile 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, der Agentur für Arbeit, der beteiligten Projektträger und als Vertretung der beteiligten Unternehmen die IHK und KH.

Die regionale OloV-Strategie folgt problemzentriert den Themenkomplexen dieser Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie. Die OloV-Strategie aus dem Jahr 2017 wurde 2021 fortgeschrieben und 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.

## Weiterbildung und Qualifizierung

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:

- ⇒ Wir erhöhen die Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- ⇒ Wir erhöhen die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen **in** Arbeit
- ⇒ Wir erhöhen die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen **ohne** Arbeit
- ⇒ Wir verbessern die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.
- ⇒ Wir ermöglichen gezielt Geflüchteten frühzeitig eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

---

<sup>26</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 wird auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen intendiert. 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 aktuellen 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>27</sup>

Damit dies gelingen kann, muss die Kinderbetreuung im Landkreis insbesondere im ländlichen Raum weiter konsequent ausgebaut werden,<sup>28</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.

### Subziele:

- ⇒ Wir schaffen Beratungsangebote für die Zielgruppe (werdender) Mütter zu den Themen: Weiterbildung während der Elternzeit und Wiedereinstieg
- ⇒ Wir schaffen ein größeres Angebotsportfolio für die Zielgruppe werdender Mütter

## 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

---

<sup>27</sup> Vgl. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.): Hessischer Lohnatlas, Wiesbaden, August 2017, S. 82.

<sup>28</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.

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.

#### Subziele:

- ⇒ Wir schaffen mehr Transparenz über Angebots- und Beratungsstrukturen für Arbeitgeber, aber auch für die Akteure im Feld
- ⇒ Wir bieten bessere Information und Beratung von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden und Arbeitslosen.

### **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.

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.

## Subziele:

- ⇒ Wir schaffen ein größeres Angebotsportfolio für die Zielgruppe junger Mütter
- ⇒ Wir schaffen mehr Transparenz über Angebots- und Beratungsstrukturen für Arbeitgeber, aber auch für die Akteure im Feld
- ⇒ Wir bieten bessere Information und Beratung von Arbeitnehmern, Arbeitssuchenden und Arbeitslosen
- ⇒ Wir legen einen stärkeren Fokus auf Information und Beratung von Arbeitgebern zu Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei bürokratischen Prozessen
- ⇒ Wir fördern die Weiterbildungsmöglichkeiten von KMU durch die Schaffung von Weiterbildungsverbänden zwischen Unternehmen aber auch zwischen den Regelakteuren, Trägern und Bildungsanbietern

## Handlungsfeld digitale Literalität

Die erwerbstätigen und erwerbsfähigen Personen im Landkreis Gießen müssen in die Lage versetzt werden, die erforderlichen Schlüsselkompetenzen für eine kontinuierliche Digitale Literalität<sup>29</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. (Eigenes Handlungsfeld).

Wir verstehen das Vermitteln digitaler Literalität als Querschnittsaufgabe im Rahmen aller Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote.

## 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<sup>30</sup>.

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.

Das bedeutet, dass zuerst die allgemeinen Sprachkurse, und bei nicht vorhandenem B1 Niveau, auch sämtlichen Folgekurse absolviert werden müssen, bevor über spezialisierte Kurse nachgedacht werden kann. Ferner wird immer deutlicher dass, wenn Personen mit einem Migrations- oder Fluchthintergrund deutsche Schulen nicht besucht haben oder ohne Ab-

---

<sup>29</sup> Vgl. [https://en.wikipedia.org/wiki/Digital\\_literacy](https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_literacy).

<sup>30</sup> Zuvor wurde dieser Personenkreis im Handlungsfeld Integration und Soziales betrachtet, die Arbeitsmarktintegration erfordert zielgerichtete Weiterbildungen und Qualifizierungen, sodass sie in diesem Bereich geführt werden.

schluss verlassen, eine erfolgreiche Berufsausbildung ohne begleitendes Berufssprachangebot schwerlich realisierbar ist. Da die berufliche Sprachförderung auch in Betrieben durchgeführt werden kann, ist es das Ziel, Betriebe, IHK, KH, und das BAMF insoweit so zu koordinieren, damit Sprachförderung dezentral in den Unternehmen und Betrieben organisiert und durchgeführt wird.

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 IHK, 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.

Auch wenn die Sprachförderung ein Spezifikum der Zielgruppe zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration und gesellschaftlicher Integration darstellt, sind die Herausforderungen und Bedürfnisse, verglichen mit anderen Zielgruppen, nahezu identisch.

Die Beratungsbeziehung von Ehrenamtlichen zu Geflüchteten ist meist von besonderer Intensität geprägt. Hier ist ein erhöhtes Maß an Wissen und Einfühlungsvermögen in die verschiedenen kulturellen Besonderheiten wie auch persönlichkeitspezifische Hintergründe (Fluchterfahrungen) erforderlich. Daher ist der Einbezug ehrenamtlicher Akteure in begleitende Schulungs- und Unterstützungsangebote zu berücksichtigen.

## Subziele

- Wir fördern die Ansprache – insbesondere von Frauen - in den Sozialräumen
- Wir fördern das Schulungs- und Unterstützungsangebot für Ehrenamtliche
- Wir stellen mehr Transparenz über die verschiedenen Akteure und deren Angebote her
- Wir erweitern das Angebotsspektrum für Frauen mit Kindern < 3 Jahre

## 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.

### Die übergreifenden Ziele sind:

- ⇒ Wir bauen Langzeitarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II ab.
- ⇒ Wir vermindern Langzeitleistungsbezug im Rechtskreis SGB II.
- ⇒ Wir verbessern die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einer Schwerbehinderung (und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen).
- ⇒ Wir vermindern den Anteil nicht ausreichend alphabetisierter/literalisierter Frauen und Männer.

### Handlungsfeld Nachhaltige Integration Langzeitarbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt

Um arbeitslosen Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnen streben alle beteiligten Akteure 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.

### Subziele

- Wir fördern aufsuchende und begleitende Angebote in den Sozialräumen
- Wir fördern frauenspezifische Wiedereingliederungsbedarfe
- Wir Fördern den Erwerb digitaler Grundkompetenzen

## 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 Arbeitsmarkt

Während für 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 peripherer 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 eine 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 sowie die Bemühungen zur Reaktivierung der Horlofftal-Bahn sind hier wesentliche Aspekte, um die nachfolgenden Zielstellungen realisieren zu können.

### Die übergreifenden Ziele sind

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

Diese Ziele sind nur in einem interdisziplinären Kontext 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.

Anhand des Potenzials und für die aktive und nachhaltige Zukunft des Landkreises als Wirtschaftsstandort, soll der Landkreis Gießen zu einer attraktiven Aus- und Weiterbildungsregion entwickelt werden. Neben der Sicherung von hochwertigen Arbeitsplätzen – digitale Ersetzbarkeit von Arbeitnehmer\*innen ist gering bei Bildungsberufen – gehört hierzu auch die Förderung der Attraktivität dualer Ausbildung. Hierunter können bereits durchgeführte Maßnahmen und Konzepte subsummiert werden, wie auch neue Modellprojekte, bspw. ein Azubi-Campus mit Wohnmöglichkeiten.

Die Digitalisierung bietet viele Möglichkeiten, die genutzt werden müssen. Als Bildungs- und Weiterbildungsregion wissen wir, dass die Förderung von sich neu entwickelnden und wachsenden Berufen wie in der Kreativwirtschaft auch mit dem durchführen von Potenzialanalysen und dem Vorhandensein von Gründerzentren einhergeht, um die Bindungskraft vor Ort ausgebildeter (Hochschul-)Absolvent\*innen zu verbessern. Eine ganzheitliche Förderung dieses hochwertigen Wirtschaftszweigs beginnt in den Schulen und in der Werbung für die MINT Berufe bzw. entsprechender Studiengänge. Ein digitales Grundbildungszentrum und „Makerspaces“ bringt die Schüler\*innen und Bürger\*innen mit den Möglichkeiten neuer Technologien in Kontakt und macht sie nah- und erfahrbar. Auch können digitale Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unterschiedliche Zielgruppen verfügb- und nutzbar gemacht werden.

## Subziele

### Wir werden eine attraktive Region für Aus- u. Weiterbildung

- ⇒ Wir streben die Schaffung eines Azubi-Campus mit Wohnmöglichkeit an
- ⇒ Wir treiben eine gute Ausstattung der beruflichen Schulen voran
- ⇒ Wir streben die Schaffung von „Makerspaces“ im ruralen Raum an
- ⇒ Wir fördern passgenaue Angebote im Bereich Aus- u. Weiterbildung für Eingewanderte/Zugewanderte

### Wir unterstützen Unternehmen im Kontext Aus- u. Weiterbildung durch

- ⇒ Bündelung der Ansprechpartner (Weiterbündelungen)

### Wir fokussieren auf sich neu entwickelnde u. wachsende Berufe („Kreativwirtschaft“)

- ⇒ Potenzialanalyse
- ⇒ Gründerzentren

## 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 und Institutionen der Region zu binden.

### ⇒ Zur Erreichung dieses Ziels bedarf es:

- der besseren Vernetzung der Unternehmen mit den Hochschulen und deren Absolventen,
- 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>31</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>31</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).