



Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Hochtaunuskreises 2026 bis 2028

Berlin, 09. Februar 2026

Auftraggeber
Kommunales Jobcenter Hochtaunus
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5
61352 Bad Homburg v d. Höhe

Autorin und Autor
Christopher Hasse
Kristin Otto

INTERVAL GmbH
Hermann-Blankenstein-Str. 26
10249 Berlin
www.interval-berlin.de



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Ausgangslage im Hochtaunuskreis	2
2.1	Strukturelle und demographische Voraussetzungen	2
2.2	Aktuelle Arbeitsmarktlage	3
2.3	Aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt.....	4
2.4	Zukünftige Fach- und Arbeitskräftebedarfe	6
3	Übergreifende strategische Rahmenbedingungen und Leitlinien	10
4	Strategische Säulen und Handlungsfelder	15
4.1	Erste Strategiesäule: Sicherstellung von zielgerichteter und arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung	15
4.1.1	Handlungsfeld: Schule und Berufseinstieg.....	15
4.1.2	Handlungsfeld: Fachkräftesicherung und wirtschaftlicher Bedarf des Kreises.....	18
4.2	Zweite Strategiesäule: Fach- und Arbeitskräftepotentiale erschließen und aktivieren.....	18
4.2.1	Handlungsfeld: Jugendliche und Auszubildende.....	19
4.2.2	Handlungsfeld: Geflüchtete und Migranten	21
4.2.3	Handlungsfeld: Frauen	22
4.2.4	Handlungsfeld: (Langzeit-)Leistungsbeziehende, Un- oder Geringqualifizierte, Erwerbsaufstockende.....	23
4.3	Dritte Strategiesäule: Schaffung von Transparenz zu bestehenden Strukturen, Maßnahmen und Möglichkeiten	25
4.3.1	Handlungsfeld: Für benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt.....	25
4.3.2	Handlungsfeld: Für Personal in der Kreisverwaltung	26
4.3.3	Handlungsfeld: Für externe Akteure.....	27
5	Fazit	27



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Erzielte Schulabschlüsse im Schuljahr 2022/2023.....	5
Abbildung 2	Übergeordnete Ziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie.....	10
Abbildung 3	Strategiesäulen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie.....	11
Abbildung 4	Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Hochtaunuskreises ab 2026	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Aktuelle Arbeitsmarktlage.....	4
Tabelle 2	Aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt	6
Tabelle 3	Fach- und Arbeitskräfteprognose	7
Tabelle 4	Fach- und Arbeitskräfteprognose nach Berufsgruppen.....	9



1 Einleitung

In Hessen ist die Arbeitsmarktpolitik durch die sog. kommunale Option in großen Teilen regional organisiert. Dies bedeutet, dass die örtlichen Jobcenter als kommunale Einrichtungen von den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten betrieben werden und die Aufgaben nach dem SGB II eigenverantwortlich, ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, wahrnehmen. Diese besondere Stellung ermöglicht eine passgenaue Ausrichtung arbeitsmarkt- und ausbildungspolitischer Maßnahmen auf die regionalen Bedarfe sowie die Nutzung von Synergien mit weiteren kommunalen Aufgabenfeldern. In den Optionskommunen sind die strategischen Ziele und Handlungsschwerpunkte in einer kommunalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie (AAS) festzuschreiben und alle zwei Jahre zu aktualisieren. Der Hochtaunuskreis ist eine von 16 hessischen Optionskommunen. Die letzte AAS für den Hochtaunuskreis aus dem Jahr 2023 umfasste den Planungszeitraum bis 2026; mit dem vorliegenden Dokument wird die aktualisierte Fassung für den Zeitraum ab 2026 bis 2028 vorgelegt.

Die Strategie wurde im Rahmen eines Workshops unter Einbindung der Expertise relevanter kommunaler Stakeholder und der INTERVAL GmbH datenbasiert erarbeitet. Als zentrale Datengrundlage dienten dabei die Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen der hessischen Fachkräfteinitiative für den Zeitraum 2023 bis 2030 im Hochtaunuskreis. Diese Prognosen enthalten regionalspezifische Informationen zum aktuellen und zukünftigen Arbeits- bzw. Fachkräfteangebot sowie zu den entsprechenden Bedarfen für alle Kreise und kreisfreien Städte in Hessen. Darüber hinaus flossen die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt¹ des Hochtaunuskreises, die regionale OloV²-Strategie sowie weitere statistische Sekundärquellen³ in den Konzeptionsprozess ein. Zur Einordnung wurden Vergleichswerte für das gesamte Bundesland Hessen sowie – um Veränderungen nachzuzeichnen – Daten aus der letzten AAS herangezogen.

Der Aufbau dieser Dokumentation orientiert sich an den Inhalten des Arbeitsprozesses, um auf diese Weise die Herleitung der Strategieinhalte nachvollziehbar zu machen und zudem die hohe Passfähigkeit zu den tatsächlichen Bedingungen im Hochtaunuskreis zu verdeutlichen. Dementsprechend wird im anschließenden Kapitel 2 zunächst die aktuelle Ausgangslage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Hochtaunuskreis dargestellt. In Kapitel 3 werden in Form von drei strategischen „Säulen“ die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele und

¹ Unterstützt von der Stabsstelle „Fachkräfte für Hessen“ im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales werden Zukunftswerkstätten in ganz Hessen durchgeführt. Gemeinsam mit lokalen Expertinnen und Experten, Unternehmen und Organisationen wird dort daran gearbeitet, die Fachkräftesicherung in Hessens Regionen nachhaltig weiterzuentwickeln.

² Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf. Hier ist die OloV-Strategiefortschreibung 2025 bis einschließlich 2028 gemeint, also der aktuelle Förderzeitraum des OloV-Projektes im Hochtaunuskreis.

³ Insbesondere der Agentur für Arbeit und des Statistischen Landesamtes Hessen

strategischen Ansätze präsentiert, sowie – in einem weiteren Schritt – hieraus Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen (Kapitel 4) abgeleitet.

2 Ausgangslage im Hochtaunuskreis

Die Entwicklung einer passfähigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie setzt Kenntnis über die Voraussetzungen und Spezifika des regionalen Arbeitsmarktes voraus. Im Workshop wurden den Teilnehmenden deshalb die wichtigsten Arbeitsmarktdaten des Kreises für die Jahre 2023 und 2024 präsentiert. Zur Einordnung wurden Vergleichswerte für ganz Hessen herangezogen. Um mittelfristige Entwicklungen nachzuzeichnen, wurden – je nach Datenverfügbarkeit – zudem Referenzwerte der letzten zwei oder vier Jahre ausgewiesen.

2.1 Strukturelle und demographische Voraussetzungen

Der Hochtaunuskreis liegt im Herzen der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main. Er gliedert sich geographisch in einen suburban geprägten südlichen Teil nahe der Großstadt Frankfurt und in einen eher ländlich geprägten Bereich im nördlichen Kreisgebiet. Die beiden größten Städte sind Bad Homburg und Oberursel. Diese liegen in direkter Nähe zu Frankfurt und sind an das ÖPNV-Netz der Stadt angebunden. Der nördliche Hintertaunus ist dagegen stärker ländlich strukturiert und verfügt über eine vergleichsweise geringere Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Die **Wirtschaft im Hochtaunuskreis** ist – insbesondere im Vordertaunus – stark geprägt von unternehmensnahen Dienstleistungen (u.a. Unternehmensberatung und -strategie, Finanzdienstleistungen) sowie Informations- und Kommunikationstechnologien. Schwerpunkte bilden zudem die Gesundheitswirtschaft und das Tourismusgewerbe. Der Hochtaunuskreis zählt damit zu den ökonomisch starken Kreisen in der Region. Das Medianentgelt der im Kreis Beschäftigten liegt 14 % höher als die Medianentgelte hessenweit.⁴ Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Situation der Einwohnenden sind die Lebenshaltungskosten im Landkreis sehr hoch.

Die **Bevölkerungsentwicklung** verläuft insgesamt positiv:⁵ Zum 31. Dezember 2023 lebten laut Hessischem Statistischem Landesamt 241.449 Menschen im Hochtaunuskreis – rund 4.500 mehr als 2019 (+1,9 %). Prognosen zufolge wird die Bevölkerung bis 2035 auf etwa 245.000 Personen anwachsen (+3,6 % gegenüber 2019).

Der **demografische Wandel** ist im Kreis bereits fortgeschritten und die Bevölkerung wird zunehmend älter: Der Anteil der ab 55-Jährigen stieg von 38,5 % (2019) auf 39,1 % (2023) und wird bis 2035 voraussichtlich weiter auf 40,1 % zunehmen. Gleichzeitig sinkt der Anteil der 25-

⁴ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2023): Hessischer Lohnatlas 2025. Kommunalossier Hochtaunuskreis.

⁵ Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt (2024): Bevölkerung in Hessen am 31. Dezember 2023 nach Gemeinden, Alter, Nationalität und Geschlecht.

bis 54-Jährigen – also der Bevölkerung im Haupterwerbsalter – von 37,5 % (2019) auf prognostizierte 35,0 % im Jahr 2035. Dadurch werden dem Arbeitsmarkt langfristig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Die Jugendentwicklung ist hingegen positiv zu bewerten und der Anteil der unter 25-Jährigen wird voraussichtlich leicht von 24,0 % (2019) auf 24,9 % (2035) steigen.⁶

Der **Anteil der Nicht-Deutschen Bevölkerung** im Kreis ist in den letzten Jahren kontinuierlich und recht deutlich gestiegen. Im Jahr 2023 liegt der Anteil bei 19,5 %, was einem recht deutlichen Plus gegenüber 2019 (16,7 %) entspricht. Die Zunahme dürfte höchstwahrscheinlich mit dem Zuzug ukrainischer Geflüchteter zu erklären sein. Die aktuelle Quote liegt damit im hessischen Durchschnitt.⁷

2.2 Aktuelle Arbeitsmarktlage

Die aktuelle **Beschäftigungssituation** im Kreis ist größtenteils positiv zu bewerten: Gegenüber der letzten AAS hat die Beschäftigung tendenziell zugenommen. Die Beschäftigungsquote (SvB)⁸ beträgt im Jahr 2024 60,6 %, was einem Plus von 1,0 Prozentpunkten gegenüber 2021 entspricht. Allerdings liegt sie damit immer noch ganz knapp unter dem hessischen Gesamtschnitt.

In den spezifischen **Zielgruppen „Frauen“ und „Beschäftigte über 55“** hat die Beschäftigung ebenfalls (deutlich) zugenommen. Sie liegt aktuell bei 57,8 % (Frauen) bzw. 57,5 % (ü55) und damit in beiden Fällen nach wie vor über dem hessischen Gesamtwert. Im Geschlechtervergleich liegt die Beschäftigungsquote von Frauen aber immer noch deutlich unter der von Männern.

Die **Teilzeitquote** im Hochtaunuskreis ist geringfügig um 0,7 Prozentpunkte gestiegen und liegt bei 26,7%. Sie liegt nach wie vor deutlich unter der hessischen Gesamtquote von 30,0 %. Im Geschlechtervergleich arbeiten Frauen häufiger als Männer in Teilzeit.⁹

Die **Arbeitslosenquote** bleibt 2024 gegenüber 2021 unverändert und beträgt 4,5 %. Sie liegt damit klar unter dem hessischen Durchschnitt von 5,5 %. Die Quote der Langzeitleistungsbeziehenden verringert sich recht deutlich um 3,1 Prozentpunkte, liegt mit 40,4 % jedoch weiterhin signifikant über dem hessischen Gesamtwert von 35,4 %. Gemäß den Erfahrungen der

⁶ Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Hessen bis 2070.

⁷ Vgl. Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit Hochtaunuskreis. Verfügbar unter: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/tabelle/204/2024/employrate/?r=509>

⁸ Die Beschäftigungsquote (SvB) ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung.

⁹ Vgl. Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK): Arbeitsmarkt und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen von 2023 bis 2030. Regionaldossier Hochtaunuskreis.

Workshopteilnehmenden zeichnet sich diese Gruppe durch besonders hohe Vermittlungshürden aus; bei rund 50 % der Langzeitleistungsbeziehenden sei eine Integration in den Arbeitsmarkt nur sehr schwer zu erreichen bzw. mit großen Herausforderungen verbunden.

Der Anteil von Personen ohne deutschen Pass an allen Arbeitslosen fällt – gemessen an ihrem tatsächlichen Anteil an der Gesamtbevölkerung – stark überproportional aus: Etwa 50 % aller Erwerbslosen 2024 haben keinen deutschen Pass. Dieser Wert ist seit der letzten Prognose nochmal leicht gestiegen (um etwa 5 Prozentpunkte), was wahrscheinlich auf den Zuzug ukrainischer Geflüchteter zurückzuführen ist.

Tabelle 1 Aktuelle Arbeitsmarktlage

Merkmal	HTK 2021	HTK 2024	Differenz	Hessen 2024
Beschäftigungsquote (SvB)	59,6 %	60,6 %	+1,0 %	61,4 %
Beschäftigungsquote Frauen	56,8 %	57,8%	+1,0 %	57,4 %
Beschäftigungsquote 55+	54,9 %	57,5%	+2,6 %	55,9 %
Teilzeitquote	26,0 %	26,7 %	+0,7 %	30,0 %
Arbeitslosenquote	4,6 %	4,5 %	-0,1 %	5,5 %
<i>Davon langzeitarbeitslos</i>	43,5 %	40,4 %	-3,1 %	35,4 %
<i>Davon Nicht-Deutsche</i>	Ca. 45 %	ca. 50 %		

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

© INTERVAL 2025

2.3 Aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt

Die Situation am Ausbildungsmarkt gestaltet sich unverändert schwierig. Grundsätzlich hat das Interesse, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren, seit Anfang der 2010er Jahre deutlich abgenommen. Diese Entwicklung betrifft nicht nur den Hochtaunuskreis, sondern in ganz Deutschland wird weniger ausgebildet. Stattdessen ist ein zunehmender Trend zur Akademisierung festzustellen, d.h. immer mehr Schulabgänger, insbesondere mit (Fach-)Abitur, entscheiden sich für eine Hochschulausbildung. Zudem sind Jugendliche auch kritischer bei der Wahl ihrer Arbeitgeber und stellen veränderte Anforderungen an Ausbildungsbetriebe (z.B. bzgl. Arbeitszeiten und Gehaltsanforderungen).¹⁰

Im Hochtaunuskreis greift der „Akademisierungstrend“ in besonderem Maße, da hier überdurchschnittlich viele höherwertige Schulabschlüsse erzielt werden. So hat fast die Hälfte

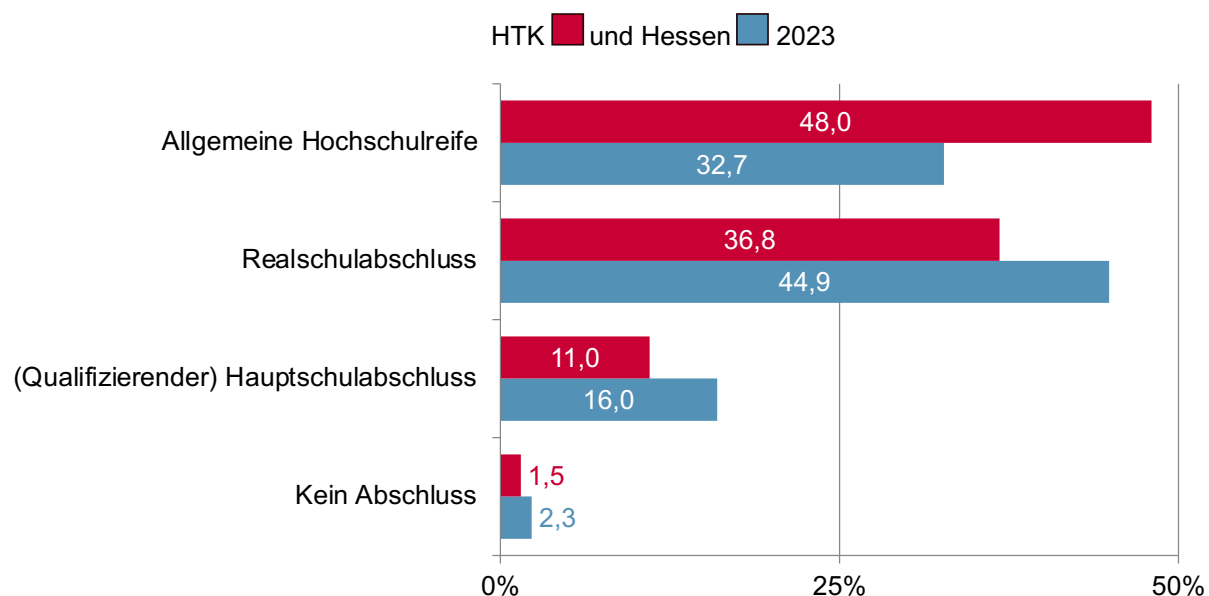
¹⁰ Vgl. Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, Gütersloh und Köln 2025. Verfügbar unter: www.chance-ausbildung.de/ausbildung-attraktivitaet-2025

aller Schülerinnen und Schüler im Jahr 2023 die Schule mit der allgemeinen Hochschulreife abgeschlossen. Hessenweit trifft dies lediglich auf ein Drittel zu.¹¹ Diese Gruppe entscheidet sich naturgemäß häufig für ein Studium, oftmals verbunden mit einem Umzug in eine andere Stadt. Da die enge Bindung an die Heimatregion somit nicht mehr gegeben ist, wird es auch schwieriger, diese als Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt zurückzugewinnen.

Neben dem allgemeinen Trend zur Akademisierung bedeutet die öffentliche Wahrnehmung der Gesamtschulen im Kreis eine weitere Herausforderung. Ursache dafür könnten vor allem Sprachbarrieren und geringe Deutschkenntnisse von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund sein.

Die Daten belegen dies auch: Hauptschulabsolventinnen und -absolventen besitzen überdurchschnittlich oft keinen deutschen Pass und weisen somit höchstwahrscheinlich ein niedriges Deutschniveau auf. Nach Einschätzung der Workshopteilnehmenden hat die Wahrnehmung der Gesamtschulen damit auch zur Folge, dass Eltern das Gymnasium für ihre Kinder häufiger als Schulform in Betracht ziehen.

Abbildung 1 Erzielte Schulabschlüsse im Schuljahr 2022/2023



Aufgrund der oben beschriebenen Entwicklungen wurden in den letzten Jahren verstärkte Bemühungen unternommen, das Interesse an einer dualen Ausbildung zu steigern, wobei bereits erste kurzfristige Erfolge im Kreis erzielt werden konnten.¹² Die langfristige Perspektive

¹¹ Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt (2025): Hessische Kreiszahlen. Ausgewählte Daten für Landkreise und kreisfreie Städte.

¹² Siehe hierzu auch: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/bad-homburg/presse/2024-53-lage-am-ausbildungs-markt-bleibt-angespannt>

(Vergleich der Ausbildungsjahre 2019/2020¹³ und 2023/2024) zeigt aber dennoch, dass die Lage im Kreis angespannt bleibt und noch nicht von einer Trendumkehr die Rede sein kann. So ist die Ausbildungsquote¹⁴ seit 2019/2020 stetig gesunken (von 4,6 % auf 4,0 %) und es wurden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. Auch die Zahl der gemeldeten Bewerbenden¹⁵ (-281 auf 1.058) und der gemeldeten Ausbildungsstellen¹⁶ (-99 auf 995) ist gesunken, mitunter sogar deutlich. Dabei fällt aktuell zudem die gestiegene und vergleichsweise hohe Quote von unbesetzten Ausbildungsstellen (+8,4 % auf 17,6 %) auf, während gleichzeitig aber immer noch 7,8 % aller Bewerbenden nicht versorgt werden konnten. Dies deutet auf ein „Mismatch“ zwischen dem Anforderungsprofil der Ausbildungsbetriebe und den Qualifikationen oder Berufswünschen der Auszubildenden hin.¹⁷

Tabelle 2 Aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt

Merkmal	2019/2020	2023/2024	Differenz
Ausbildungsquote	4,6 %	4,0%	-0,6 %
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	1.121	1.076	-45
Gemeldete Ausbildungsstellen	1.094	995	-99
<i>Davon unbesetzt</i>	9,1 %	17,6 %	+8,4 %
Gemeldete Bewerber/-innen	1.339	1.058	-281
<i>Davon nicht versorgt</i>	8,1 %	7,8%	-0,3 %

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit © INTERVAL 2025

2.4 Zukünftige Fach- und Arbeitskräftebedarfe

Arbeitsmarkt und Wirtschaft sehen sich derzeit aus unterschiedlichen Gründen einem Veränderungsdruck ausgesetzt: Bis zum Jahr 2030 wird ein großer Teil der sogenannten „Babyboomer-Generation“ altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die nachrückenden, geburtenschwächeren Generationen, die gleichzeitig neu in den Arbeitsmarkt eintreten, können diese Lücke quantitativ nicht schließen. Der daraus resultierende Arbeits- und Fachkräftemangel entwickelt sich zu einem zentralen Hemmfaktor für das wirtschaftliche Wachstum und stellt Unternehmen bereits heute vor erhebliche Herausforderungen. Demgegenüber können sich branchenbedingte Strukturveränderungen, zunehmende Digitalisierung und Automatisierung

¹³ Da keine Zahlen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 verfügbar sind, werden die zu 2019/2020 ausgewiesen.

¹⁴ Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

¹⁵ Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung durch die Agentur für Arbeit in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen wünschen.

¹⁶ Bei Arbeitsagenturen/Jobcentern gemeldete Ausbildungsstellen, für die Vermittlungsaufträge erteilt wurden.

¹⁷ Vgl. Agentur für Arbeit Bad Homburg (2024): Der Ausbildungsmarkt. Berichtsjahr 2023/2024 & Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit

(u.a. die zunehmende Nutzung von KI) sowie gesellschaftliche Transformationsprozesse mildernd auf den Fach- und Arbeitskräftemangel auswirken.

Angesichts dessen geht eine **Prognose der Hessischen Fachkräfteinitiative** davon aus, dass im Hochtaunuskreis bis 2030 8.580 Fach- und Arbeitskräfte fehlen werden, davon 5.140 mit beruflichem Ausbildungs- und 3.440 mit akademischem Abschluss. Dies entspricht 9 % aller im Jahr 2023 sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss wird hingegen ein deutlicher Überhang von 1.040 Arbeitskräften bzw. 7 % gegenüber 2023 prognostiziert. Dies bedeutet, dass voraussichtlich mehr Arbeitskräfte zu Verfügung stehen, als es Stellen auf diesem Qualifikationsniveau gibt.

Seit der letzten Prognose (für den Zeitraum 2021-2028) hat sich der prognostizierte Mangel noch einmal verschärft. Damals wurde noch von einem Defizit von 8.100 Beschäftigten (bzw. 6 % aller 2021 Beschäftigten) ausgegangen. Bei den Unqualifizierten fällt der Überhang in der aktuellen Prognose ebenfalls noch einmal größer aus, als vor zwei Jahren.

Tabelle 3 Fach- und Arbeitskräfteprognose

Merkmal	Aktuelle Prognose 2023-2030		Veränderung ggü. 2021-2028	
	absolut	in %	absolut	in %
Beschäftigte ohne Berufsabschluss	+1.040	+7 %	+290	+2 %
Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss	-5.140	-9 %	-340	-1 %
Beschäftigte mit akad. Abschluss	-3.440	-9 %	-140	0 %
Gesamt	-8.580	-9 %	-480	-3 %

Quelle: Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK)¹⁸ © INTERVAL 2025

Der Fach- und Arbeitskräftebedarf für den Hochtaunuskreis kann auch differenziert nach Berufsgruppen ausgewiesen werden (siehe Tabelle 4 weiter unten). Der größte Mangel wird dabei für die Sozial- und Gesundheitsberufe prognostiziert. Dies zählen die Berufsgruppen Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (mit einem prognostizierten Defizit von -800 Beschäftigten), die Gesundheits- und Krankenpflege, der Rettungsdienst und die Geburtshilfe (-420 Beschäftigte) sowie die Altenpflege (-190 Beschäftigte). Dies entspricht jeweils ungefähr einem Sechstel aller 2023 in diesen Berufsgruppen Beschäftigten. Der Bedarf ergibt sich dabei nicht nur durch altersbedingte Erwerbsaustritte, auch der erhöhte Bedarf nach Pflegeleistungen für eine alternde Gesellschaft sowie nach Kinderbetreuung aufgrund der Teilhabe beider Elternteile am Erwerbsleben spielen dabei eine Rolle. Zusätzlich wird die Attraktivität dieser Berufe durch eine hohe Arbeitsbelastung sowie als gering wahrgenommene Verdienst- und Karrierechancen

¹⁸ Vgl. Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK): Arbeitsmarkt und Berufsprognosen für Hessen und seine Regionen von 2023 bis 2030. Regionaldossier Hochtaunuskreis.



gemindert. Aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten im Kreis kann aber insbesondere Letzteres ein Ausschlusskriterium für potentielle Interessenten sein.

Auch in den für die Wertschöpfung des Hochtaunuskreises strategisch wichtigen Berufsgruppen wird bis 2030 ein erheblicher Personalbedarf vorherrschen. Dies betrifft die Bereiche Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologie (-620), Unternehmensorganisation und -strategie (-510) sowie Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (-350). Für die Zukunftsfähigkeit der Region ist dabei der Bedarf im IT-Bereich strategisch noch einmal von besonderer Bedeutung, vor allem angesichts zunehmender Technologisierung, Prozessautomatisierung und steigender Relevanz von künstlicher Intelligenz.

Weniger ausgeprägt, aber immer noch relevant, ist das prognostizierte Defizit in der Berufsgruppe der Gebäude- und Versorgungstechnik (-340). Diese umfasst handwerkliche Berufe wie bspw. Elektroniker/in, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Schornsteinfeger/in. Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen wie Dekarbonisierung und gesteigerter Anforderungen an die Energieeffizienz kommt auch dieser Berufsgruppe eine strategisch hohe Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Region zu. Im Hotel-, Tourismus- und Gaststättenbereich, der einen weiteren regional wichtigen Wirtschaftszweig darstellt, sind die Bedarfe vergleichsweise noch eher moderat (-150). Ergänzend ist auch an dieser Stelle anzumerken, dass das Lohnniveau im Handwerk sowie im Hotel- und Gastrogewerbe tendenziell geringer ist als in anderen Berufsgruppen. Angesichts der hohen Lebenshaltungskosten im Kreis dürfte dies die Attraktivität dieser Branchen zusätzlich mindern und zum Mangel beitragen.

Für die meisten Berufsgruppen haben sich die prognostizierten Bedarfe im Vergleich zur letzten Vorausberechnung kaum verändert; das relative Defizit (in %) bleibt weitgehend auf ähnlichem Niveau. Deutliche Veränderungen zeigen sich jedoch in der Berufsgruppe Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie: Während die letzte Prognose für das Jahr 2028 noch von einem Defizit von -6 % ausging, liegt der aktuell prognostizierte Wert bei -11 % bis 2030.

Tabelle 4 Fach- und Arbeitskräfteprognose nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Prognose 2023-2030		Veränderung ggü. 2021-2028		
	absolut	in %	absolut	in %	Trend
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	-800	-16%	-100	-1%	➔
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologie	-620	-11%	-320	-5%	⬇️
Unternehmensorganisation und -strategie	-510	-3%	-120	0%	➔
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	-420	-14%	-30	-1%	➔
Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	-350	-4%	-80	-1%	➔
Gebäude- und Versorgungstechnik	-340	-15%	-20	-1%	➔
Verwaltung	-220	-9%	-30	-1%	➔
Technische Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung	-200	-7%	-70	-2%	⬇️
Altenpflege	-190	-13%	0	-1%	➔
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	-180	-11%	-40	-2%	⬇️
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-150	-4%	-80	-2%	⬇️
Verkehr und Logistik	-110	-3%	-30	-1%	➔
Büro und Sekretariat	-40	0%	-30	0%	➔
Verkaufsberufe	-30	0%	+60	+1%	➔
Maschinen- und Fahrzeugtechnik	10	0%	+70	+2%	➔

Quelle: Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK)

© INTERVAL 2025

3 Übergreifende strategische Rahmenbedingungen und Leitlinien

Die Ausführungen im vorherigen Kapitel zeigen auf, dass sich die Voraussetzungen im Hochtaunuskreis seit der letzten AAS – wenn überhaupt – nur punktuell oder äußerst geringfügig verändert haben; insgesamt bleibt die Datenlage recht stabil. Somit haben die wesentlichen Ziele, Zielgruppen und strategischen Handlungsansätze aus der letzten Strategie auch für die aktuelle Bestand und können größtenteils als nach wie vor gültig angesehen werden. Im Zuge des Workshops lag der Fokus deshalb vor allem darauf, die bisherigen Strategieansätze weiter auszudifferenzieren und zu präzisieren.

Ziele

In den beiden letzten Strategien wurden zwei übergeordnete Strategieziele formuliert, die auch für die aktuelle Strategie größtenteils beibehalten werden. Aus den Diskussionen im Workshop wurde zudem ein drittes Ziel ersichtlich, das an dieser Stelle ergänzt wird. Die Änderungen und Ergänzungen gegenüber der letzten Strategie sind in der folgenden Textbox *kursiv* hervorgehoben.

Abbildung 2 Übergeordnete Ziele der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

- 1) Es sollen bereits jetzt, aber vor allem zukünftig möglichst viele Fachkräfte für eine Beschäftigung im Hochtaunuskreis gewonnen werden, sodass die Bedarfe der Unternehmen im Kreis bedient werden können. *Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den Mangelberufen sowie den für die wirtschaftliche Wertschöpfung des Kreises strategisch wichtigen Branchen.*
- 2) Fach- und Arbeitskräfte sollen gleichermaßen gezielte Unterstützung erhalten, um ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Insbesondere An- oder Ungelernte sollen beim Erwerb von Kompetenzen auf Fachkraftniveau unterstützt werden.
- 3) *Personen mit erschwertem Arbeitsmarktzugang sollen durch gezielte Angebote bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden und potentielle Vermittlungshürden abgebaut werden.*

Themenfelder bzw. Strategiesäulen

Die Ziele sollen nach wie vor über drei zentrale Themenfelder bzw. Strategiesäulen umgesetzt werden. Die Strategiesäulen bleiben gegenüber der letzten AAS im Wesentlichen bestehen. Lediglich der Titel der zweiten Säule wurde leicht angepasst und präzisiert.

Abbildung 3 Strategiesäulen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Erste Strategiesäule	Zweite Strategiesäule	Dritte Strategiesäule
Sicherstellung von zielgerichteter und arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung	Fach- und Arbeitskräftepotentiale erschließen und aktivieren	Schaffung von Transparenz zu bestehenden Strukturen, Maßnahmen und weiteren Möglichkeiten

In der ersten Strategiesäule wird vor allem das Thema der Berufsorientierung als wichtigste Quelle für die Gewinnung neuer Fachkräfte fokussiert. Die zweite Säule zielt darauf ab, Zugänge zu arbeitsmarktfernen Zielgruppen zu eröffnen und dadurch bisher ungenutzte Arbeits- und Fachkräftepotentiale im Kreis zu heben. Die dritte Säule umfasst die Strukturen, Prozesse sowie Arbeitsweisen innerhalb der kommunalen Kreisverwaltung und des Umfelds an der Schnittstelle mit vielen weiteren Akteuren.

Jede Strategiesäule umfasst wiederum unterschiedliche Handlungsfelder, in welchen – thematisch strukturiert – konkrete strategische Vorhaben und Maßnahmen festgeschrieben sind. Viele dieser Maßnahmen können gegenüber der letzten Strategie als nach wie vor gültig angesehen werden. Um Anschlussfähigkeit und Kontinuität zu gewährleisten, wird dies deshalb im weiteren Verlauf kenntlich gemacht. Um die Übersichtlichkeit und Leseführung zu verbessern, werden sie mitunter aber in einer etwas anderen Reihenfolge und Struktur präsentiert, als in der zuletzt gültigen Strategie.

Zielgruppen

Die AAS adressiert unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, die sich den unterschiedlichen Säulen inhaltlich zuordnen lassen. Die Zuordnung ist dabei nicht exklusiv zu verstehen, sondern eine Zielgruppe kann mehreren Säulen zugeordnet werden. Im Folgenden werden die Zielgruppen übersichtsartig vorgestellt.

- **Jugendliche, Schülerinnen und Schüler & Auszubildende:** Da die prognostizierte Jugendentwicklung im Hochtaunuskreis positiv ausfällt, liegt in der dualen Ausbildung grundsätzlich ein hohes Potential, um dem Fachkräftemangel langfristig zu begegnen. Demgegenüber stehen aber ein seit einigen Jahren stark abnehmendes Interesse an einer Berufsausbildung sowie Schwierigkeiten der Betriebe, geeignete Interessenten zu finden und zu halten. Um Jugendliche zu erreichen und diese wieder verstärkt für eine

duale Ausbildung zu gewinnen, bedarf es deshalb zielgerichteter Maßnahmen zur Berufsorientierung und -vorbereitung. Diese sind sowohl außerschulisch als auch im schulischen Kontext – als primärer Sozialisationsraum von Kindern und Jugendlichen – anzusiedeln. Jugendliche im Allgemeinen wie auch Schüler/innen und Auszubildende im Speziellen stellen dementsprechend nach wie vor zentrale Zielgruppen der AAS dar. Da die Berufswahl ein langfristiger Entscheidungsprozess ist, umfasst die Zielgruppe jedoch nicht nur Jugendliche der (Vor-)Abschlussklassen. Vielmehr sollte die Berufsorientierung so früh wie möglich beginnen und auch Kinder aus der 7. oder 8. Klasse als Teil der Zielgruppe berücksichtigt werden.

- **Eltern:** Da außerdem das soziale Umfeld, aber insbesondere die Eltern, einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl und den beruflichen Werdegang haben, sind diese als Teil der Berufsorientierung und -vorbereitung immer mitzudenken.

Da der Fachkräftemangel schon jetzt akut im Landkreis spürbar ist, wird diesem nicht nur durch die duale Ausbildung begegnet werden können. Einerseits, weil Maßnahmen zur Berufsorientierung erst ihre Wirkung in der Gesellschaft entfalten müssen und andererseits, weil die Ausbildungsdauer – je nach Ausbildungsberuf – etwa drei Jahre in Anspruch nimmt. Dementsprechend benötigen diese Maßnahmen eine gewisse Vorlaufzeit und es müssen weitere Zielgruppen mittelfristig erschlossen und in der Strategie berücksichtigt werden. Dies sind die folgenden vier:

- **Gering- oder Unqualifizierte, Erwerbсаufstockende:** Bis 2030 wird ein Mangel an beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften im Hochtaunuskreis prognostiziert, während gleichzeitig ein Überhang an unqualifizierten Beschäftigten erwartet wird. Hier liegt somit ein hohes Potential für die Fachkräftesicherung vor, dass es durch die gezielte Nach- und Weiterqualifizierung dieser Gruppe zu beruflich qualifizierten Fachkräften zu heben gilt. Beschäftigte, erwerbslose Geringqualifizierte oder Erwerbсаufstockende sind dafür gleichermaßen zu berücksichtigen. Gerade Letztere arbeiten oft in Tätigkeiten auf niedrigem Anforderungsniveau und sind für den Hochtaunuskreis besonders relevant, da sie aufgrund geringer Einkommen und hoher Lebenshaltungskosten häufig auf ergänzende Leistungen angewiesen sind. Durch gezielte Qualifizierung und Vermittlung in besser entlohnte Tätigkeiten kann dieses vorhandene Arbeitskräftepotenzial nachhaltiger genutzt und stabilisiert werden.
- **Frauen:** Durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen oder einen Ausbau von deren Arbeitszeiten von Teil- zu Vollzeit können zusätzliche Arbeitsmarktpotentiale erschlossen werden. Voraussetzung dafür sind vor allem verbesserte Rahmenbedingungen für die gleichzeitige Erwerbstätigkeit beider Elternteile, insbesondere in Form von

(flexiblen) Betreuungsstrukturen für Kinder. Zudem müssen Frauen beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit beim betrieblichen Aufstieg gezielt durch die Unternehmen unterstützt und gefördert werden, um ihre Potentiale besser auszuschöpfen.

- **Langzeitleistungsbeziehende** Die Arbeitslosenquote liegt im Hochtaunuskreis leicht unter dem hessischen Schnitt, die der Langzeitleistungsbeziehenden jedoch deutlich darüber. Ein grundsätzliches Potential für den Arbeitsmarkt scheint somit bei dieser Gruppe gegeben. Ein erheblicher Teil der Langzeitleistungsbeziehenden im Kreis weist aber multiple und besonders hohe Vermittlungshürden auf. Eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann somit – wenn überhaupt – nur in Einzelfällen oder mit einem hohen Aufwand erreicht werden. Aus diesem Grund wird ihr Stellenwert für in dieser Strategie als eher gering eingestuft und die Ansätze aus der letzten Strategie werden zumindest nicht weiter ausgearbeitet und ausdifferenziert. Die Ansätze und Maßnahmen aus der letzten Strategie haben aber weiterhin Bestand.

Aufgrund des demographischen Wandels werden die Arbeits- und Fachkräftebedarfe aber nicht allein durch Inlandspotentiale gedeckt werden können. Somit müssen in der AAS auch ausländische Potentiale Berücksichtigung finden.

- **Geflüchtete:** Geflüchtete sind als Zielgruppe in zweierlei Hinsicht von Relevanz. Einerseits ergibt sich durch die weltweiten Fluchtbewegungen der letzten Jahre und den großen Zuzug von Geflüchteten in den Kreis – bei entsprechender Qualifikation – ein quantitativ größeres Fachkräfteangebot. Somit liegt hier ein großes Potential vor, dass es durch geeignete Maßnahmen zu adressieren und zu erschließen gilt. Gleichzeitig hat sich seit 2015 der Anteil der Nicht-Deutschen unter den Leistungsbeziehenden aber erhöht, auch seit der letzten AAS. So hat knapp die Hälfte aller Arbeitslosen im Hochtaunuskreis keinen deutschen Pass. Um eine Integration dieser speziellen Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu erreichen, braucht es auf sie zugeschnittene Strategemaßnahmen.
- **Fachkräfte aus dem Ausland:** Schließlich können Arbeits- und Fachkräfte auch gezielt im Ausland durch Unternehmen rekrutiert werden. Hierzu liegen bereits einige positive Erfahrungen im Kreis vor. Der Hochtaunuskreis bietet zudem vergleichsweise attraktive Bedingungen für Erwerbsmigranten, vor allem durch die Anbindung an Frankfurt a.M. und migrantische Netzwerke in der Großstadt, die gute Verkehrsanbindung und ein hohes Einkommensniveau.

Abbildung 4 Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Hochtaunuskreises ab 2026

<p>Ziele der Strategie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewinn möglichst vieler Fachkräfte für den Hochtaunuskreis ▪ Unterstützung von Fach- und Arbeitskräften, um ihre Leistungsfähigkeit und Kompetenzen zu erhalten / zu verbessern ▪ Abbau von Vermittlungshürden und Unterstützung bei Arbeitsmarktintegration 		
<p>Erste Strategiesäule</p> <p>Sicherstellung von zielgerichteter und arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung</p>	<p>Zweite Strategiesäule</p> <p>Fach- und Arbeitskräftepotentiale erschließen und aktivieren</p>	<p>Dritte Strategiesäule</p> <p>Schaffung von Transparenz zu bestehenden Strukturen, Maßnahmen und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten</p>
<p>Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schule und Berufseinstieg ▪ Fachkräftesicherung und wirtschaftlicher Bedarf des Kreises 	<p>Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jugendliche und Auszubildende ▪ Geflüchtete und Migranten ▪ Frauen ▪ (Langzeit-)Leistungsbeziehe, Gering- und Unqualifizierte, Erwerbsaufstocker 	<p>Handlungsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt ▪ Für Personal in der Kreisverwaltung ▪ Für externe Akteure

Quelle: Eigene Darstellung

© INTERVAL 2025

4 Strategische Säulen und Handlungsfelder

4.1 Erste Strategiesäule: Sicherstellung von zielgerichteter und arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung

Die Sicherstellung von zielgerichteter und arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung bleibt ein zentrales Themenfeld der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie. Es umfasst zwei Handlungsfelder. Das erste Handlungsfeld („Schule und Berufseinstieg“) adressiert die Berufsorientierung im schulischen Kontext und nimmt dementsprechend Schülerinnen und Schüler als Zielgruppe in den Blick. Das zweite Handlungsfeld „Fachkräftesicherung und wirtschaftlicher Bedarf des Kreises“ meint das kontinuierliche Monitoring der wirtschaftlichen Bedarfe des Kreises, um die Berufsorientierung möglichst bedarfs- und zielgerecht darauf auszurichten. Während das erste Handlungsfeld gegenüber der letzten Strategie weiterentwickelt und ausdifferenziert wurde, bleibt das zweite inhaltlich unverändert.

Die Verantwortlichkeiten für die erste Säule liegen primär bei den Schulen, dem Schulamt, der Berufsberatung der Agentur für Arbeit (SGB III), dem Arbeitgebernetzwerk (Wirtschaftsförderung, Unternehmen und ggf. berufsständische Kammern), dem Jugendamt sowie der OloV-Steuerungsgruppe. Sofern gegeben, wird deshalb im Folgenden auch immer der inhaltliche Bezug zur aktuellen OloV-Strategie hergestellt.

4.1.1 Handlungsfeld: Schule und Berufseinstieg

Verstärkte Schulsozialarbeit

Die Berufsorientierung im Hochtaunuskreis soll sich nicht nur auf die reine Informationsvermittlung und Stärkung der Berufswahlkompetenz beschränken, sondern bereits die grundlegenden individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen stärken. Dieser Ansatz aus der letzten Strategie soll fortgeführt werden und Schülerinnen und Schüler mit erschwerten Startbedingungen – sei es durch ihre geringeren Sprachkenntnisse, ein schwieriges soziales Umfeld oder Verhaltensauffälligkeiten – gezielt unterstützt werden. Dabei sollen frühzeitig schulische Defizite ausgeglichen, soziale Kompetenzen gestärkt und berufliche Perspektiven entwickelt werden. Realisiert werden soll dies durch verstärkte Schulsozialarbeit. Eine entsprechende Maßnahme wurde bereits im letzten Planungszeitraum entwickelt und wird mit Beginn des Jahres 2026 starten. Zudem sollen Projekte zum individuellen Coaching für besonders benachteiligte Zielgruppen umgesetzt werden. Dieses soll nicht nur eine berufsorientierende, sondern auch eine nachsozialisierende und kompetenzstärkende Funktion übernehmen und damit den Berufsübergang frühzeitig unterstützen (z.B. durch Einübung von Arbeitstechniken, Organisations- oder Digitalkompetenzen). Für Jugendliche mit Migrationshintergrund bedarf es zudem gezielter Sprachförderung.



Kontinuierliche und zielgruppengerechte Berufsorientierung

Bereits in der letzten Strategie wurde festgehalten, dass die Berufsorientierung im schulischen Kontext möglichst früh beginnen sollte. Der systematische Einstieg in die „klassische“ Berufsorientierung wird im wissenschaftlichen Fachdiskurs etwa mit Beginn der Sekundarstufe I für sinnvoll erachtet, also etwa ab der siebten Klasse. Erst in diesem Alter sind Kinder in der Lage, ihre Interessen und Stärken bewusster zu reflektieren und realistische Vorstellungen von Berufsbildern zu entwickeln. In den Jahren davor eignen sich eher spielerische Ansätze, die die Neugier der Kinder fördern (z.B. im Rahmen von schulischen Projekttagen). Entsprechende kindgerechte Formate existieren im Hochtaunuskreis noch nicht und könnten entwickelt werden.

Best-Practice-Erfahrungen und wissenschaftliche Untersuchungen zeigen zudem, dass Erfolg und Wirkung der Berufsorientierung insbesondere von deren Kontinuität abhängen. Dementsprechend ist es wichtig, dass dieses Thema ab der siebten Klasse fest im Schulkontext verankert und kontinuierlich weiterverfolgt wird. Entsprechende Weisungen finden sich auch in der landesweiten OloV-Strategie und in den Weisungen des hessischen Kultusministeriums, die kontinuierliche und zeitlich gestreckte Berufsorientierungsbausteine von der 5. bis mindestens zur 9. Klasse vorschreiben z.B. durch Nutzung der (mittlerweile digitalisierten) Berufswahl-App.¹⁹

Die regionale OloV-Strategie gibt ferner darüber Auskunft, dass bereits eine Vielzahl unterschiedlicher schulischer Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I im Kreis existieren oder geplant sind. Diese umfassen beispielsweise die Erkundung von eigenen Stärken und Interessen, Potentialanalysen, Informationsangebote und Messen sowie Betriebsbesuche und -praktika. Bereits in der Zukunftswerkstatt wurde konstatiert, dass aktuell damit eher ein Überangebot an Maßnahmen existiert. Von daher müssen nicht zwangsweise neue konzipiert werden, sondern die Qualität der derzeit bestehenden soll in Abstimmung mit den jeweiligen Trägern gehoben werden. Die Angebote können dazu punktuell ergänzt, ausdifferenziert, sequentiell besser auf einander abgestimmt und verzahnt, ihr Profil geschärft und curricular besser eingebunden werden (z.B. durch Vor- oder Nachbereitung im Unterricht). Von den Teilnehmenden im Workshop für wichtig befunden wurden beispielsweise auf die Mangelberufe des Kreises sowie auf das Schulniveau und soziale Situation der Kinder zugeschnittene Maßnahmen. In Anbetracht der hohen Akademisierungsrate im Kreis könnte beispielsweise an Gymnasien verstärkt die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten innerhalb eines dualen Ausbildungsberufs (z.B. in Form einer Aufstiegsfortbildung) und somit eine Alternative zu Studium aufgezeigt werden.

¹⁹ Siehe hierzu beispielsweise: <https://www.gemeinsamleben-hessen.de/de/inklusive-beratung-und-koordination/arbeit/berufsorientierung-in-hessischen-schulen>



Qualitativ hochwertigen Schülerpraktika soll zielgruppenübergreifend weiterhin eine hohe Relevanz für die Berufsorientierung zukommen.²⁰ Sie können den Schülerinnen und Schülern helfen, konkrete Praxiserfahrungen und realistische Vorstellungen von dem Berufsbild zu entwickeln, was Ausbildungsabbrüchen frühzeitig vorbeugen kann. Angesichts der von den Stakeholdern geschilderten Herausforderung, dass viele Jugendliche unrealistische Vorstellung von einer dualen Ausbildung hätten, ist dies von strategisch hohem Stellenwert. Hierfür sind auch die Betriebe in die Pflicht zu nehmen, entsprechende Praktika zu ermöglichen.

Schließlich sind auch die Eltern als wichtigster Einflussfaktor für die Berufswahl der Schülerinnen und Schüler zu adressieren. Hierfür sollen als Teil der Berufsorientierung Informationsveranstaltungen durchgeführt sowie Materialien aufbereitet und vor allem online zur Verfügung gestellt werden (z.B. auf den offiziellen Internetpräsenz des Kreises). Elternarbeit war auch Teilziel des vergangenen OloV-Strukturprojektes des Hochtaunuskreises.²¹

Unterstützung in der Übergangsphase „Schule und Beruf“

Die Phase des Übergangs von der Schule in das Berufsleben ist für viele Schülerinnen und Schüler eine besondere Herausforderung. Trotz zahlreicher Informationsangebote fehlt es ihnen häufig an Orientierung, die große Vielfalt an Ausbildungswegen und Studienmöglichkeiten realistisch einzuschätzen. Um hier frühzeitig Unterstützung zu leisten, sollte die Berufsberatung der Agentur für Arbeit an den allgemeinbildenden Schulen des Kreises mindestens einmal pro Schuljahr für alle (Vor-)Abschlussklassen verbindlich erfolgen. Diese Beratungen können helfen, individuelle Stärken zu erkennen, passende berufliche Perspektiven zu entwickeln und den Bewerbungsprozess gezielt zu begleiten. Um die duale Ausbildung zu stärken, kann in diesem Zusammenhang insbesondere die Zielgruppe der „Studienzweifler“ an Gymnasien gezielt adressiert werden. Schülerinnen und Schüler, die ein erhöhtes Risiko haben, keinen direkten Anschluss nach der Schule zu finden, können zudem im Übergansmanagement in Kooperation mit anderen Akteuren, gezielt frühzeitig unterstützt werden.

²⁰ Anzahl, Dauer und Organisationsform der Betriebspraktika sind durch das hessische Kultusministerium geregelt. Siehe dazu: <https://kultus.hessen.de/unterricht/berufliche-orientierung>

²¹ Beispiele hierfür sind das Elterncafé 2025 am Tag der Ausbildung oder die aktive Einbindung als Multiplikatoren in die OloV-Steuerungsgruppe (in Form eines Kreiseltererbeirats).

4.1.2 Handlungsfeld: Fachkräftesicherung und wirtschaftlicher Bedarf des Kreises

Bei diesem Handlungsfeld geht es primär darum, in den kommenden Jahren weiterhin ein kontinuierliches Monitoring während der Umsetzung der Strategie zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass es auch Ziel der Strategie ist, mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten, um den wirtschaftlichen Bedarf des Hochtaunuskreises genau analysieren zu können und basierend darauf Berufsorientierung und -beratung anbieten zu können. Diese anderen Akteure können beispielsweise einzelne Unternehmen, Unternehmensverbände und -netzwerke oder die Kammern sein, die dem Kreis bzw. der kommunalen Verwaltung ihre Bedarfe direkt und unmittelbar mitteilen könnten. Ebenso wie die Agentur für Arbeit, die OloV-Steuerungsgruppe und andere Akteure aus dem Sozialraum. Darüber hinaus können Informationen auch aus wissenschaftlichen Projekten wie beispielsweise die Publikationen und Erhebungen des IWAK (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur) genutzt werden, um damit die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes frühzeitig zu antizipieren. Dies schafft die datenbasierte Grundlage, um künftige Fehlstellungen transparent frühzeitig erkennen zu können und dem Entstehen bzw. Verschärfen der Mangelsituation nachhaltig entgegenzuwirken. Das bleibt weiterhin eine feste Aufgabe für das Jobcenter wie andere Bereiche aus der Kreisverwaltung (Schule, Jugendamt, Ausländerbehörde, Leistelle Integration) und soll zudem über die Wirtschaftsförderung des Kreises und der Kommunen in Gesellschaft und Politik getragen werden.

4.2 Zweite Strategiesäule: Fach- und Arbeitskräftepotentiale erschließen und aktivieren

Die zweite Säule der Fachkräftestrategie zielt darauf ab, bislang ungenutzte Arbeits- und Fachkräftepotentiale im Kreis zu heben. Dazu gilt es, zunächst den Zugang und Kontakt zu diesen Personen und jeweiligen Zielgruppen zu verbessern, insbesondere zu denjenigen, die beispielsweise aufgrund geringerer Arbeitsmarktnähe schwerer zu erreichen sind. Dafür sollen direkte und niedrigschwellige Zugänge sowie neue Formen der Ansprache geschaffen werden.²² Anschließend können (rechtskreisübergreifend) passgenaue (Förder-) Maßnahmen greifen. Übergeordnetes Ziel ist dabei immer, die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen und damit die regionale Fachkräftebasis zu stärken. Die Umsetzung dieser Säule liegt vorrangig im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters, je nach Zielgruppe aber in enger Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren.

Die Säule adressiert vier Zielgruppen, die jeweils ein grundsätzliches Potential für die Arbeits- und Fachkräftesicherung bieten. Jede Zielgruppe ist exklusiv einem Handlungsfeld zugeordnet. Im Zuge des Workshops wurden die beiden Handlungsfelder „Jugendliche und Auszubildende“ sowie „Geflüchtete und Migranten“ besprochen und weiter ausgearbeitet. Die Handlungsfelder

²² Beispielsweise wurde 2024 durch das Jobcenter das pilotierende Format „WIR vor Ort“, ein offener Beratungs- und Gesprächstreff“, in Steinbach umgesetzt. Da die ersten Erfahrungen positiv waren, soll dieser Ansatz aufgegriffen und an weiteren Standorten etabliert werden.

„Frauen“ sowie „(Langzeit-)Leistungsbeziehende, Geringqualifizierte und Erwerbsaufstocker“ wurden weniger intensiv diskutiert. Sie bleiben gegenüber der letzten Strategie größtenteils unverändert.

4.2.1 Handlungsfeld: Jugendliche und Auszubildende

Nach wie vor stellen Jugendliche und Auszubildende die wichtigste Zielgruppe bzw. das wichtigste Handlungsfeld dar. In Abgrenzung zu Säule 1 adressiert dieses Handlungsfeld vorrangig erwerbslose, aber auch erwerbstätige junge Erwachsene nach ihrem Abgang von der Schule. Sofern sie danach nicht direkt in ein Ausbildungsverhältnis übergehen, fallen sie entweder in die Zuständigkeit des Jobcenters oder – bei gesichertem Lebensunterhalt – der Agentur für Arbeit. Weitere Akteure dieses Handlungsfeldes sind das Jugendamt sowie die OloV-Steuerungsgruppe.

Digitales Marketing zur außerschulischen Berufsorientierung

Der Ansatz (z.B. Bewerbungstraining im Rahmen der Zukunftswerkstatt des Jugendbildungswerks Hochtaunuskreis in Usingen), den Zugang zur Zielgruppe primär über sozialraumorientierte aufsuchende Konzepte in ihren wichtigen außerschulischen Sozialisationsräumen „Familie und Freunden“ zu realisieren, hat dabei nach wie vor Bestand. Im kommenden Planungszeitraum sollen aber auch verstärkt digitale Medien zur zielgruppenspezifischen Ansprache genutzt werden. Somit sollen Mangelberufe gezielt beworben sowie den Jugendlichen eine orientierende Hilfestellung gegeben werden, welche (finanziellen) Möglichkeiten diese bieten und welche Stellen es im Kreis gibt.

Förderung der Ausbildungsreife und Jobmatching

Der Ansatz aus der letzten Strategie, dass vor allem die Förderung von der Ausbildungsreife und der Abbau von Vermittlungshürden im Fokus stehen soll, wird fortgeführt.²³ Bei jungen Menschen bedeutet dies, dass vor allem jene Kompetenzen, die für den Arbeitsalltag wichtig sind, gezielt vermittelt werden sollen. Darunter fallen unter anderem Selbst- und Arbeitsorganisation, Arbeitstechniken, kommunikative Fähigkeiten und – mit einigen Abstrichen bei der Generation der „digital natives“ – die Digitalkompetenzen. Diese werden letztlich den Erfolg im Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis am stärksten beeinflussen. Angesichts des „Mismatches“ zwischen Qualifikationsprofil der Jugendlichen und den Anforderungen der Unternehmen, erscheint dieser Ansatz gerechtfertigt und notwendig. Arbeitssuchende Jugendliche und Unternehmen können anschließend in einem „Matching-Prozess“ gezielt zusammengeführt werden, um Passungsprobleme zu lösen. Dabei gilt es auch weiterhin, die Arbeitgeberseite für

²³ In 2024 und 2025 gab es ein rechtskreisübergreifendes individuelles kurzzeitiges Coaching (QuickStart) für Ausbildungssuchende. Dies könnte fortgeführt werden.

die Besonderheiten der Jugendlichen zu sensibilisieren. Passgenaue Matchings könne zudem ein wirksames Mittel sein, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen.

Mit den Maßnahmen „QickStart“ (Ausbildungscoaching) „B.R.I.D.G.E“ (Angebot für schwer zu erreichende junge Menschen) und „A.N.K.E.R“ (eine niedrigschwellige Beratungsstelle für junge Menschen²⁴) existieren bereits rechtskreisübergreifende Maßnahmen des Jobcenters und der Jugendberufshilfe, die entsprechende Zielsetzungen adressieren. Mit „Ausbildungsbegleitung in der Pflege (P.E.A.K.S.)“ besteht außerdem ein entsprechendes Angebot der Jugendberufshilfe in Kooperation mit den Hochtaunuskliniken, welches explizit auf den Pflegebereich als Mangelberufsgruppe gemünzt ist. Diese Programme sollen fortgeführt sowie ggf. weiterentwickelt und ausdifferenziert werden. Für die Stärkung der Wirtschaft im Kreis könnten dabei auch weitere Berufe mit zu erwartenden hohen Defizitgraden fokussiert werden. Für den kommenden Planungszeitraum wird außerdem ein Ausbildungscoaching explizit für Jugendliche mit Migrationshintergrund angestrebt, um deren spezifischen Vermittlungshürden zu adressieren.

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Passgenaue Matchings können Ausbildungsabbrüche vorbeugen, sie aber nicht vollständig verhindern. Tatsächlich hat die Zahl der Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren deutschlandweit tendenziell eher zugenommen.²⁵ Der Ansatz, junge Menschen während der Ausbildung in ihrem Arbeitsalltag zu begleiten sowie im Konfliktfall mit dem Ausbildungsbetrieb zu schlichten und zu beraten, kann somit weiterhin als wertvoll angesehen. Ein Prüfauftrag für entsprechende Formate wurde in der letzten AAS festgeschrieben und hat weiterhin Bestand.

Information und Beratung für Studienabbrecher

Studienabbrecher stellen innerhalb der Zielgruppe „Jugendliche und Auszubildende“ einen Sonderfall dar: Sie verfügen in der Regel über eine solide schulische Vorbildung, teilweise über Fachkenntnisse aus dem Studium sowie über ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Reife auf. Das macht sie für die Arbeits- und Fachkräftesicherung besonders interessant. Gleichzeitig benötigen auch sie Orientierung, Beratung und Unterstützung in der Umbruch- und Übergangsphase, um ihre Potentiale nicht zu verlieren.

Durch die unmittelbare Nähe zu Frankfurt mit seinen zahlreichen Hochschulen fällt in der Region eine vergleichsweise große Zahl junger Menschen an, die ihr Studium nicht beenden. Eine vom Land Baden-Württemberg in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 2017 kommt zu dem

²⁴ Diese arbeitet eng mit den allgemeinbildenden Schulen und den an diese angebotenen Berufsberatungen zusammen. Ziel ist, die Ausbildungsreife zu stärken und bei der Berufswahlentscheidung zu unterstützen.

²⁵ Siehe hierzu: <https://iab-forum.de/ausbildungsabbrueche-im-regionalen-vergleich-die-schere-geht-immer-weiter-auseinander/>

Schluss, dass sich zwei Drittel von ihnen danach für eine duale Ausbildung entscheiden.²⁶ Dementsprechend eröffnen sich an dieser Stelle Chancen für ortsansässige Unternehmen, Studienabbrecherinnen und -abbrecher gezielt für diesen Weg zu gewinnen und die duale Ausbildung zu stärken. In Kooperation mit Hochschulen und der regionalen Wirtschaftsförderung könnten die Agentur für Arbeit und das Jobcenter – etwa über die Berufsberatung – ein spezifisches Beratungs- und Informationsangebot für diese Gruppe entwickeln.

4.2.2 Handlungsfeld: Geflüchtete und Migranten

Vernetzung mit Gemeinschaftsunterkünften

Der Anteil von Personen ohne deutschen Pass unter den Leistungsbeziehenden im Hochtaunuskreis ist überdurchschnittlich hoch. Wie bereits in der letzten AAS bildet der Zugang zu dieser Zielgruppe ein zentrales Handlungsfeld für das Kreisjobcenter. Neben der Ansprache über migrantische Vereine und sozialraumnahe Institutionen (siehe letzte Strategie) wird im kommenden Planungszeitraum zusätzlich eine verstärkte Vernetzung mit Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete angestrebt. Dies kann in enger Kooperation mit der Ausländerbehörde erfolgen.

Beratung, Begleitung und Qualifizierung

Durch die enge Vernetzung kann die Zielgruppe möglichst direkt adressiert, erreicht und beraten werden. Die Beratung soll dabei ganzheitlich, kultursensibel, sozial- und lebensweltorientiert ausgerichtet sein. Sie soll die Chancen einer Beschäftigung aufzeigen und den Mehrwert gegenüber den Leistungen des SGB II herausstellen, um die Motivation für eine Arbeitsaufnahme zu stärken. Davon ausgehend sollte ein ganzheitlicher, mehrstufiger Beratungs- und Unterstützungsansatz verfolgt werden, um (anerkannte) Geflüchtete möglichst schnell in reguläre Arbeit zu bringen. Nach wie vor sind der (berufsbezogene) Spracherwerb bzw. Sprachkurse für Geflüchtete zunächst fundamentale Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration. Daran anknüpfen sollen Maßnahmen zur Anerkennung vorhandener Qualifikationen, zur schnellen Berufsorientierung (z. B. durch das Angebot O.K.I.), zur Sondierung von möglichen Einstiegschancen (im Idealfall in den Mangelberufen des Kreises) sowie gezielte Nachqualifikation oder Anpassungslehrgänge, um Beschäftigungsfähigkeit auf deutschem Niveau herzustellen (z. B. durch die gendersensiblen Angebote wie SPRINT).

Für eine möglichst schnelle Arbeitsmarktintegration wurde 2024 festgeschrieben, Sprachkurse nach Möglichkeit parallel zur Beratung laufen zu lassen. Für sprachliche Barrieren kann die Beratungsarbeit zudem bei Bedarf durch Dolmetschende unterstützt oder auf die IntegreatApp

²⁶ Siehe dazu: <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/studienabbrecher-orientieren-sich-erfolgreich-neu>



zurückgegriffen werden.²⁷ Ferner werden durch das WIR-Vielfaltszentrum²⁸ bereits Informationen zu Sprach- und Integrationskursen erstellt und Mitarbeitenden der Verwaltung in Fachbereichen mit intensivem Klientenkontakt zur Verfügung gestellt. Zusätzlich nimmt das Vielfaltszentrum auch an Austauschtreffen mit den Sprachkursträgern im Kreis teil.

Vernetzung mit den Welcome Centern

Neben den kommunalen Beratungsangeboten ist es sinnvoll, auch auf spezialisierte Strukturen zurückzugreifen. Hierzu gehört insbesondere das Welcome Center in Frankfurt. Welcome Center sind ein zentraler Anlaufpunkt für migrierte Menschen und Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund, die einen Beratungs- und Hilfebedarf zum Thema Arbeit und Beschäftigung haben. Sie beraten und unterstützen insbesondere in Fragen zum lokalen Arbeitsmarkt, der Berufsorientierung, beruflichen Anerkennung, Kompetenzfeststellung sowie Qualifikation und beruflichen Perspektivenbildung. Um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, angeworbenen Fachkräften aus dem Ausland oder von Migranten im Allgemeinen zu unterstützen, soll die Vernetzung mit dem Welcome Center in Frankfurt vorangetrieben und eine Verweisberatung dorthin ermöglicht werden.

4.2.3 Handlungsfeld: Frauen

Das Bildungsniveau von Frauen ist statistisch gesehen so hoch wie nie zuvor – gleichzeitig sehen Frauen sich regional unterschiedlichen strukturellen Herausforderungen ausgesetzt. Da Wirtschaft und Verwaltung auf das Fachkräftepotenzial von Frauen mit hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau angewiesen sind, bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen, um dieses zu schließen.

Koordinierung und Beratungsstellen etablieren

Um den Zugang zur Zielgruppe zu verbessern, sollen Koordinierungs- und Beratungsstellen geschaffen, ausgebaut oder fortgeführt werden. Diese sollen sowohl die individuellen Interessen von Frauen als auch die Bedarfe der Unternehmen berücksichtigen und gezielte Beratungs- und Qualifizierungsangebote bereitstellen. Besonders erwerbssuchende Frauen mit erhöhten Integrationshemmnissen stehen im Fokus, daneben aber auch Berufsrückkehrerinnen,

²⁷ Die IntegreatApp bietet die Möglichkeit, Texte für Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, geringen Deutschkenntnissen oder funktionalem Analphabetismus in vereinfachte Sprache zu übersetzen. Der Hochtaunuskreis nutzt die App bereits, zukünftig soll sie auch im Kontext des OloV-Projektes verstärkt zum Einsatz kommen.

²⁸ Das sog. WIR-Vielfaltszentrum ist bei der Leitstelle Integration verortet. Es initiiert Maßnahmen zur Verbesserung der Integration gerade ausländischer Fachkräfte und fördert die Vernetzung und Durchführung kreisweiter Aktivitäten und Angebote



Migrantinnen und Personen mit Fürsorgeverantwortung. Hier bestehen bereits einige Angebote, die im vergangenen Zeitraum optimiert oder neu aufgelegt wurden.²⁹ Hierauf gilt es aufzubauen.

Lösungen für Aufstockerinnen entwickeln

Eine besondere Problematik im Hochtaunuskreis sind die hohen Lebenshaltungskosten, die dazu führen, dass selbst gut qualifizierte Frauen trotz Beschäftigung auf aufstockende Leistungen angewiesen sind. Teilweise betrifft dies auch kinderreiche Familien mit 1,5 Einkommen. Zukünftig sind hier realistische Ansätze zu entwickeln, um betroffene Frauen besser zu unterstützen und ihre Beschäftigung langfristig existenzsichernd zu gestalten.

Berufliche Orientierung breiter aufstellen

Viele Frauen orientieren sich traditionell an Berufen im medizinisch-gesundheitlichen Bereich, der Erziehung oder an kaufmännischen Tätigkeiten mit Homeoffice-Möglichkeiten – oft wegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Berufe sind zwar wichtig, da sie akut vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen sind. Dennoch braucht es zusätzlich eine breitere berufliche Orientierung und ein bewusstes Aufbrechen traditioneller Rollenbilder. Die Beschäftigten des Kommunalen Jobcenters sollen hierfür weiter sensibilisiert werden.

Rahmenbedingungen verbessern

Darüber hinaus ist der Ausbau von Betreuungsangeboten entscheidend, um Frauen mehr Flexibilität und Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierbei sind die Netzwerkpartner des Kreises stärker in die Verantwortung zu nehmen. Beispielsweise starten erste Grundschulen mit dem Schuljahr 2026/2027 mit dem Ausbau des Ganztagsangebots bzw. der Ausweitung des Nachmittagsunterrichts.

4.2.4 Handlungsfeld: (Langzeit-)Leistungsbeziehende, Un- oder Geringqualifizierte, Erwerbsaufstockende

Langzeitleistungsbeziehende, nicht-erwerbstätige Geringqualifizierte und Aufstockende teilen ähnliche Integrationshemmnisse. Fehlende Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen und geringe Motivation erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass hohe Lebenshaltungskosten im Hochtaunuskreis Beschäftigung mit niedrigem Einkommen unattraktiv machen, da Betroffene häufig weiterhin aufstockende Leistungen beziehen müssten. Zudem zeigt sich Arbeitslosigkeit in manchen Familienverbänden generationenübergreifend als fest verankertes Muster.

²⁹ „Mothers at work“ für Frauen mit Fürsorgeverantwortung von Kindern oder "Sprint Frauen", eine Maßnahme zur Förderung von Sprache und Integration für Migrantinnen

Kooperation und Netzwerkarbeit stärken

Um diesen komplexen Problemlagen zu begegnen und den Zugang zur Zielgruppe zu verbessern, braucht es eine enge Zusammenarbeit mit sozialen Diensten und den Ausbau ortsnaher Beratungsformate. Datenschutzrechtliche Hürden erschweren dies bislang, weshalb Lösungen zur rechtssicheren Kooperation entwickelt werden sollen. Netzwerkarbeit darf dabei nicht als Konkurrenz, sondern als gemeinsame Verantwortung für die Zielgruppe verstanden werden.

Förderketten etablieren

Das bestehende Maßnahmenangebot soll stetig überprüft und konsequent am individuellen Bedarf der Teilnehmenden ausgerichtet werden. Förderketten, die Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung systematisch miteinander verbinden, sind dafür ein entscheidender Ansatz und der nachhaltigste Weg, um die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe zu verbessern.

Un- oder Geringqualifizierte zu Fachkräften entwickeln

Ziel der Qualifizierung ist nicht nur, diese Zielgruppe wieder in Beschäftigung zu bringen, sondern auch ihre nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu sichern. Da der Einstieg häufig über einfache Tätigkeiten erfolgt, ist es wichtig, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung auch nach Arbeitsaufnahme fortzuführen. Indem Un- oder Geringqualifizierte durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zum nachträglichen Berufsabschluss geführt werden, kann zudem ein Beitrag geleistet werden, den prognostizierten Überhang von unqualifizierten sowie das Defizit an beruflich qualifizierten Fachkräften auszugleichen.³⁰ In der Zukunftswerkstatt 2025 wurde zudem festgestellt, dass der aktuelle Qualifizierungsbedarf darüber hinaus geht: Angesichts des hohen Transformationsdrucks durch gesellschaftliche und technologische Entwicklungen wird die stetige Weiterbildung und der Erwerb von betrieblichen „Zukunftskompetenzen“ (z.B. digitale, interkulturelle Kompetenzen), auch für Fachkräfte mit vorhandener formaler Qualifikation immer wichtiger.

Je nach Ausgangslage und Qualifizierungsziel stehen dafür unterschiedliche Qualifizierungsinstrumente zur Verfügung. So können beispielsweise eine abschlussorientierte Weiterbildung, eine Teilqualifizierung (TQ) oder auch Anpassungsqualifizierung in Frage kommen.

Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen müssen zu diesen Themen sensibilisiert sowie zur beruflichen Neu- oder Umorientierung und ihren Weiterentwicklungsmöglichkeiten beraten

³⁰ Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten ist unter bestimmten Voraussetzungen bspw. über die Bundesagentur für Arbeit förderfähig. Siehe hierzu: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

werden. Der Zugang zu dieser Zielgruppe kann über die jeweils zuständigen Kammern oder über die Agentur für Arbeit, ggf. in Abstimmung mit der regionalen Wirtschaftsförderung erfolgen.³¹

4.3 Dritte Strategiesäule: Schaffung von Transparenz zu bestehenden Strukturen, Maßnahmen und Möglichkeiten

Im Falle der dritten Säule der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Hochtaunuskreises steht das in den entsprechenden Fachbereichen des Kommunalen Jobcenter und der Verwaltung des Kreises beschäftigte Personal sowie dessen Arbeitsweise im Fokus. Denn um für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein, gilt es nicht nur Konzepte zu entwickeln, die das aktuelle und zukünftige Arbeitskräftepotenzial im Kreis in den Blick nehmen, sondern auch solche, die die eigene Arbeitsweise durch eine permanente Reflektion im Hinblick auf Effizienz und Qualität noch weiter verbessern können.

Mit den zur Fortschreibung der Strategie regelmäßig durchgeführten Workshops wurde bereits ein Raum geschaffen, der eine Selbstreflektion ermöglichte und zu einer ersten Spezifikation bestehender Herausforderungen beitrug. Als primäre Herausforderung konnte dabei das Thema Transparenz benannt werden. Um bisherige Barrieren rasch abzubauen, stellt die Erhöhung der Transparenz somit ein zentrales Ziel der dritten Strategiesäule dar.

Die wesentlichen Inhalte und Maßnahmen der dritten Säule haben gegenüber der letzten Strategie weiterhin Bestand bzw. sollen fortgeführt werden. Einige Aspekte aus der letzten Strategie konnten schon erfolgreich angegangen und umgesetzt werden. Dies wird im Folgenden kenntlich gemacht.

4.3.1 Handlungsfeld: Für benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt

Das erste Handlungsfeld fokussiert auf die direkte und indirekte Kommunikation von Jobcenter und – sofern betroffen – sonstiger Kreisverwaltung mit seinen Kundinnen und Kunden. Ziel ist es dabei eine optimale Beratung zu ermöglichen, die die Bezugszeiten von Sozialleistungen effektiv verkürzt. Mit Einführung des Bürgergelds haben sich die Mitarbeitenden des Jobcenters über alle Ebenen hinweg auf einen kooperativen Ansatz zum Kunden verständigt. Dieser wird in weiten Teilen des Jobcenters bereits gelebt und ist zusätzlich – wie geplant – in einem Beratungskonzept schriftlich festgehalten. Dieses verschriftliche Konzept soll in den nächsten Monaten im Kommunalen Jobcenter vorgestellt werden.

Um Transparenz über die Angebote des Jobcenters zu schaffen, wurden Vorstellungs- und Austauschrunden mit Trägern eingeführt, um eine möglichst passgenaue Beratung von allen

³¹ Eine bereits bestehende Maßnahme in diesem Bereich ist beispielsweise das Angebot „Cura“. Es handelt sich dabei um eine Qualifizierung für den pflegerischen Bereich und soll für eine solche Tätigkeit oder eine weiterführende Qualifizierung befähigen.

Seiten für Kunden zu ermöglichen. Dafür soll zeitnah eine Übersicht (Maßnahmen-Synopse) zur Verfügung gestellt werden³², damit Kunden sich möglichst selbstständig orientieren können. Wichtig ist es dabei genau zwischen berufsorientierenden und berufsqualifizierenden Angeboten zu unterscheiden. Denn beide Arten eignen sich jeweils für unterschiedliche Zielgruppen. Um herauszufinden, für wen welches Angebot geeignet ist, bedarf es einer intensiven und datenbasierten Analyse der Zielgruppen sowie anschließend einer daran orientierten spezifischen Förderung dieser.

4.3.2 Handlungsfeld: Für Personal in der Kreisverwaltung

Transparenz in Jobcenter und Kreisverwaltung erhöhen

Um die eigene Effizienz weiter zu verbessern, wurde im Kommunalen Jobcenter die Transparenz bereits im vergangenen Planungszeitraum nachgeschärft. Konkret wurde eine Übersicht über die verschiedenen Maßnahmen im eigenen Haus erstellt. Diese hat sich im Einsatz bewährt und soll den Gegebenheiten im nächsten Planungszeitraum ständig angepasst werden. Über unterschiedliche Workshops und Speed Dating Formate (z.B. das Format „JobTalk“ seit 2024) sollen die Mitarbeitenden zudem über unterschiedliche Berufsfelder und deren sich ändernden Voraussetzungen informiert werden. Der Fokus liegt dabei auf den Mangelberufen. Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen zur Verbesserung der Transparenz im kommenden Planungszeitraum auch auf andere Bereiche der Kreisverwaltung ausgeweitet werden.

Interne Zusammenarbeit stärken

Darüber hinaus ist es ein weiteres Ziel der kommenden Jahre, den internen Austausch im Kreis durch die Kooperation unterschiedlicher Fachbereiche in der Kreisverwaltung weiter auszubauen. Gerade die Fachbereichs- und sachgebietsübergreifende Betreuung von Leistungsbeziehern bietet ein großes Potenzial, das bisher noch nicht voll ausgeschöpft wird. Der Ausbau der kreisinternen Zusammenarbeit bleibt als Aufgabe bestehen.

Jugendliche gezielt erreichen

Um auf Jugendliche als relevanteste Zielgruppe der Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie einwirken zu können, bedarf es nicht nur des Kontaktes zu diesen und ihren Eltern, sondern auch zu den Schulen. Wie bereits erwähnt wurde (siehe hierzu Säule 1), soll über Schulkoordinatoren und eine ausgeweitete Schulsozialarbeit ein direktes Angebot in den Schulen zur Beratung und Orientierung für alle Jugendlichen geschaffen und die Zusammenarbeit mit allen in der Schule aktiven Personen verbessert werden. Erste Strukturen konnten hier bereits geschaffen werden, müssen aber deutlich nachgehalten und ausgebaut werden.

³² In Form einer Netzwerkkarte und einer überarbeiteten Homepage

4.3.3 Handlungsfeld: Für externe Akteure

Geplant ist außerdem, die Kooperation mit externen Partnern weiter zu intensivieren. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die Schulsozialarbeit, die Vernetzung der Schulen (staatlich und in freier Trägerschaft) mit externen Strukturen und Angeboten sowie die Beratung für Unternehmen im Kreis. Bereits jetzt finden regelmäßige Austauschformate mit Trägern statt, die fortgeführt und weiterentwickelt werden sollen. Ein besonderer Schwerpunkt bleibt auch in den kommenden Jahren die Zusammenarbeit mit Sprachschulen. Dieses Vorhaben konnte in der letzten Strategie nur teilweise umgesetzt werden und wird durch die Kürzungen der BAMF-Fördermittel künftig zusätzlich erschwert.

5 Fazit

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Hochtaunuskreises 2026–2028 setzt einen klaren strategischen Rahmen, um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Region zu sichern. Sie baut auf einer fundierten Analyse der regionalen Ausgangslage auf und macht deutlich, dass der Kreis vor großen Herausforderungen steht: Der demografische Wandel, der zunehmende Fachkräftemangel in Schlüsselbranchen, eine hohe Akademisierungsquote und ein strukturelles „Mismatch“ am Ausbildungsmarkt sowie sich wandelnde Qualifikations- und Digitalisierungsanforderungen erfordern ein zielgerichtetes Handeln.

Mit den drei Säulen – Berufsorientierung, Erschließung und Aktivierung von Fachkräftepotenzialen sowie Schaffung von Transparenz – wird ein integrierter Ansatz verfolgt, der diesen Herausforderungen Rechnung trägt. Dabei zielt er auf die Aktivierung aller relevanten Arbeitsmarktpotentiale, indem er nicht nur kurzfristig zusätzliche Arbeitsmarktpotentiale erschließt, sondern auch langfristig die strukturelle Resilienz des Hochtaunuskreises stärkt. Strategisch entscheidende Faktoren sind dabei insbesondere die frühzeitige Bindung junger Menschen an die duale Ausbildung, einschließlich der Förderung von deren Ausbildungsreife, die Erschließung bisher nicht umfassend genutzter Fachkräftepotentiale (insb. Frauen und Geflüchtete bzw. Migrantinnen und Migranten) sowie die Qualifizierung von Gering- oder Unqualifizierten zu Fachkräften. Der Ansatz berücksichtigt zudem die unterschiedlichen Förder- und Unterstützungsbedarfe der jeweiligen Zielgruppen und zeigt hierfür individuelle Lösungsansätze auf. Gerahmt und befördert wird dies durch die dritte Säule, mit der klare Strukturen, effizientere Verwaltungsabläufe und eine verbesserte Koordination aller Akteure angestrebt werden.

Der Erfolg der Strategie wird maßgeblich davon abhängen, dass Verwaltung, Wirtschaft, Schulen und Projektträger ihre Zusammenarbeit weiter intensivieren, die vereinbarten Maßnahmen konsequent vorantreiben sowie deren Umsetzung überwachen. So positioniert sich der Hochtaunuskreis als handlungsfähige, vorausschauende und attraktive Region, die ihre Fachkräftebasis aktiv gestaltet und den Herausforderungen der kommenden Jahre offensiv begegnet.