

Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel 2024

Kassel documenta Stadt



Arbeit ist der Schlüssel zur Unabhängigkeit.



In der Theorie ist es immer so schön einfach: Heranwachsende Menschen genießen eine Schulbildung und beginnen anschließend eine Ausbildung oder ein Studium. Damit sind sie optimal vorbereitet auf die Berufswelt, der sie bis zum Eintritt in das Rentenalter zur Verfügung stehen.

Wie so oft sieht die Praxis jedoch anders aus. Unterschiedliche Parameter beeinflussen die Entwicklungen des Arbeitsmarktes

und führen mit dazu, dass Ausbildungs- und Berufsstellen einerseits unbesetzt bleiben und Menschen auf der anderen Seite auf der Suche nach einer Anstellung sind, die sie nicht finden. Das gilt für die Bundesrepublik genauso wie für Kassel. Dieses Spannungsfeld hier vor Ort zu lösen ist eine unserer wesentlichen Aufgaben. Die hier vorliegende Arbeitsmarktstrategie wird dafür Handlungsoptionen aufzeigen.

In den Mittelpunkt der Betrachtungen rückt der Mensch. Gerade in unserer Stadt haben wir eine große Heterogenität unter den Einwohnerinnen und Einwohnern. Das bedeutet, dass wir eine ebenso große Vielfalt an Projekten benötigen, um möglichst alle Gruppen zu erreichen. Nur so können wir sie auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorbereiten. Fünf Gruppen – Frauen, Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose, Menschen unter 25 Jahren und Menschen im Rechtskreis SGB XII sowie mit Schwerbehinderung – werden in diesem Papier besonders betrachtet.

So ist die Neuaufstellung des Angebotes der Berufsorientierung ein wesentlicher Baustein, damit schon Schüler die verschiedensten Berufe kennenlernen können. Auch die möglichst frühzeitige Integration Geflüchteter mit guter Bleibeperspektive in den Arbeitsmarkt wird verstärkt in den Blick genommen. Gelingen kann das zum Beispiel durch Arbeitsgelegenheiten oder das Ausüben gemeinnütziger Arbeit, um sie für den ersten Arbeitsmarkt fit zu machen. Ebenso wollen wir deutlich mehr Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderungen schaffen.

Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft wird zukünftig intensiviert. Verstärkt werden daher Betriebe und Unternehmen in den Fokus genommen. Es gibt Branchen, die schon jetzt und noch deutlicher in Zukunft einen erhöhten Bedarf an Fachkräften haben werden. Hier bedarf es besonderer Anstrengungen, um diesen aus unseren Fokusgruppen Fach- bzw. Arbeitskräfte zuzuführen. Auch im Kasseler Pakt gegen Armut wird das Augenmerk deshalb künftig auch auf die Arbeitsmarktsituation gerichtet sein.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle ausdrücklich bei all den Akteuren, die ebenfalls am Arbeitsmarkt aktiv sind und mit denen wir als Stadtverwaltung eng zusammenarbeiten. Ohne die enge Verzahnung zwischen den einzelnen Einrichtungen, Trägern und Institutionen würden viele Bemühungen, die Situation am Arbeitsmarkt zu entspannen, ins Leere laufen. Diese Kooperationen werden auch in Zukunft das Fundament unseres Handelns sein.

Herzlichst

Dr. Norbert Wett
Stadtrat

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	S.1
2. Demographie	S.3
2.1. Basisdaten der Kasseler Bevölkerung	S.4
2.2. Aktuelle demographische Entwicklungen der Stadt Kassel	S.6
2.3. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Bildungs- und Berufsqualifikation	S.6
2.3.1. Bildungsabschlüsse in Kassel	S.6
2.3.2. Berufsabschlüsse in Kassel	S.8
3. Der Arbeitsmarkt	S.9
3.1. Entwicklung und Zusammensetzung der Arbeitslosenzahlen SGB II und III	S.9
3.2. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen SGB XII	S.12
4. Wirtschaftlicher Personalbedarf im Stadtgebiet: Aktuelle Entwicklungen	S.13
4.1. Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen	S.13
4.2. Die Teilzeitquote	S.14
4.3. Der Stellenmarkt	S.15
4.4. Der Ausbildungsstellenmarkt	S.16
4.5. Prognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes	S.18
5. Die Fokusgruppen der Stadt Kassel	S.20
5.1. Frauen	S.20
5.2. Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund	S.22
5.3. Langzeitarbeitslose	S.25
5.4. Menschen unter 25 Jahren	S.27
5.5. Menschen im Rechtskreis SGB XII	S.31
6. Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen der Stadt Kassel	S.33
7. Anhang	
7.1. Einladung und Tagesordnung Arbeitsmarktdialog 2023	
7.2. Fotoprotokoll Arbeitsmarktdialog 2023	

1. Einleitung

Im April 2019 fand auch vor dem Hintergrund des damaligen Strategieprozesses für die nachhaltige Entwicklung der Stadt Kassel der erste Kasseler Arbeitsmarktdialog mit ca. 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Ziel der Veranstaltung war es, im Zusammenhang mit der in der Gesamtstrategie entwickelten Fokussierung auf inhaltliche Ziele neue Weg zum Abbau von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit zu definieren. Neben den Themen Digitalisierung und Lebensqualität gehörten Arbeit und Bildung zu den inhaltlichen Schwerpunkten im Rahmen der städtischen Gesamtstrategie. Arbeit und Bildung wirken nachhaltig auf die Lebensqualität der in Kassel wohnenden Menschen, sie integrieren, sie geben Selbstbewusstsein und bringen Wertschätzung für die Einzelne und den Einzelnen, sie wirken dem in vielen Branchen drohenden Fachkräftemangel entgegen und schützen nachhaltig vor Armut sowohl bei Kindern als auch im Alter. Gleichzeitig wird die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund oder aktiver Fluchterfahrung gefördert, wenn diese frühzeitig Chancen und gleiche Partizipationsmöglichkeiten erhalten, sich aktiv im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Noch immer bedeuten unterbrochene Erwerbsbiografien und Langzeitarbeitslosigkeit das größte gesellschaftliche Armuts- und Ausgrenzungsrisiko¹.

Der erste Kasseler Arbeitsmarktdialog legte die Basis für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel. Wie auch an allen folgenden Arbeitsmarktdialogen nahmen Vertreterinnen und Vertreter aus den Bereichen Schule und Bildung, Arbeitsmarktförderung, aus Institutionen und Verbänden wie Agentur für Arbeit, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer, von Gewerkschaften und Unternehmen, von Maßnahmenträgern sowie aus der Politik teil.

Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie legte einen Schwerpunkt auf zusätzliche Angebote für am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Menschen mit stark ausdifferenziertem Förderbedarf. Die Strategie ergänzte somit die verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen von Jobcenter, Arbeitsagentur sowie weiteren Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren und stärkte bzw. entwickelte die entsprechenden Netzwerke. Die identifizierten und in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie verankerten Fokusgruppen waren:

- Jugendliche (unter 25 Jahren)
- Geflüchtete sowie Migrantinnen und Migranten
- Frauen
- Langzeitarbeitslose
- Leistungsberechtigte nach dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII)

Die Jahre 2020 und 2021 waren ab Frühjahr 2020 durch die Corona-Pandemie geprägt. Dies hatte und hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt – sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Unternehmen. Besonders betroffen waren in der Folge die im Rahmen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie identifizierten Fokusgruppen und die Herausforderungen für die Arbeitsmarktakteure. Die beruflichen Qualifizierungs- und Beratungsangebote der Kommunalen Arbeitsförderung der Stadt Kassel konnten – ebenso wie

¹ So ist z. B. die Armutsquote in Hessen 2019 erneut auf 15,8 % gestiegen. Hessen liegt damit über dem Bundesschnitt von 15,5 % was auch deutlich macht, dass der Beschäftigungsanstieg der zurückliegenden Jahre nicht zu einer Verringerung der Armutsquote in Hessen beigetragen hat. Dies ist auch ein Indikator dafür, dass sich die gesamtwirtschaftlich positive Entwicklung in Hessen nicht in nennenswertem Umfang auf strukturell am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen erstreckt.

die Sprachkurse – weitgehend aufrechterhalten werden. Insbesondere dort, wo Menschen in konkrete betriebliche Abläufe eingebunden waren, griffen entsprechende Hygieneschutzmaßnahmen. Kursangebote konnten zum Teil im Home-Office oder in hybriden Formen als gemischte digitale und Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. Die Ansprache potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Projekte der Kommunalen Arbeitsförderung erwies sich während der Pandemie aus unterschiedlichen Gründen als schwierig. Letztlich wurden in 2020 und 2021 die Kapazitäten der Maßnahmenplätze nicht ausgeschöpft.

Die Vernetzung aller relevanten Akteurinnen und Akteure als übergeordnete Ziel der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie konnte auch in den Folgejahren – außer in 2020 – durch den jährlichen Arbeitsmarktdialog gestärkt und weiterentwickelt werden. In 2021 wurde der Arbeitsmarktdialog digital durchgeführt; bei dieser Veranstaltung wurden fünf „Unternehmen mit Weitsicht“ ausgezeichnet, die sich seit längerem um Personen der identifizierten Fokusgruppen erfolgreich bemüht haben und ihnen Perspektiven für ihre Teilhabe am Arbeitsleben gaben. In 2022 wurden im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktdialog erfolgreiche Projekte der Kommunalen Arbeitsförderung in deren Werkstatträumen vorgestellt und in unterschiedlichen Workshops bestimmte Themen diskutiert und behandelt.

Arbeitsmarktdialog 2023

Auch im Spätsommer 2023 fand der Arbeitsmarktdialog 2023 wieder unter Beteiligung der o. g. Arbeitsmarktakteure statt. Ziel des Arbeitsmarktdialogs war in 2023 insbesondere, die in den vergangenen Jahren für die o. g. Fokusgruppen aufgelegten Maßnahmen unter Berücksichtigung der fachlichen Expertise der Kooperationspartner und Arbeitsmarktakteure zu evaluieren, etwaige neue oder weitere Fokusgruppen zu identifizieren, Handlungsempfehlungen und -optionen zu entwickeln und somit die Basis für die kommende Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel zu legen. Hierbei wurden nach entsprechenden Inputs zu Arbeitsmarktdaten und geleitet durch konkrete Fragestellungen die einzelnen Fokusgruppen, etwaige Bedarfe, Veränderungen und Maßnahmennotwendigkeiten in Kleingruppen bearbeitet. Dieser Austausch war und ist besonders wertvoll, da die direkten Erfahrungen und Wahrnehmungen der Fachleute, die im unmittelbaren Kontakt mit von Armut und Arbeitslosigkeit Betroffenen stehen, oft plakativer sind als verfügbare statistische Daten. Zudem sind nicht alle Herausforderungen statistisch vollständig erfassbar. Hier ergänzt die Stadt Kassel ihre eigenen Auswertungen um die qualitativen Experteneinschätzungen aus dem Dialog, um fundierte Entscheidungen zum arbeitspolitischen Handeln treffen zu können. Die Ergebnisse aus den Diskussionen bieten wertvolle Einblicke und werden im Folgenden detailliert skizziert, um die Entwicklung zielgerichteter Strategien und Maßnahmen für den Kasseler Arbeitsmarkt zu unterstützen und fließen direkt in die Konzeption, Handlungsstrategien und Zielsetzungen der Arbeitsmarktstrategie der Stadt ein. Die Veranstaltung wurde zudem durch ein Best-Practice-Beispiel unter dem Titel „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt“ bereichert. Das Beispiel einer in 2022 aus der Ukraine nach Kassel geflüchteten Frau verdeutlichte, dass auch Unternehmen offen für ungewöhnliche Schritte bei der Personalgewinnung sein müssen und sind und dass ein gutes Zusammenspiel aller Akteure

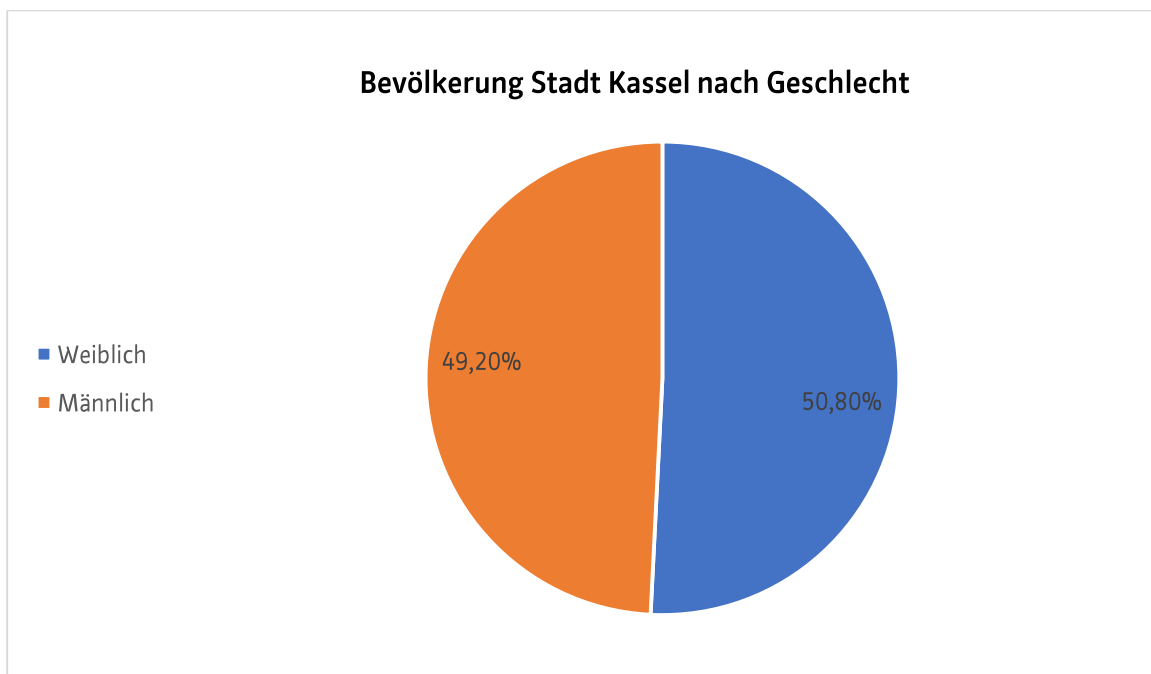
die Basis für nachhaltige und innovative Lösungen bei der Besetzung von Stellen sind. Der Ablauf und die Fragestellungen des Arbeitsmarktdialogs 2023 sind als Anhang beigefügt.

2. Demographie

2.1. Basisdaten der Kasseler Bevölkerung

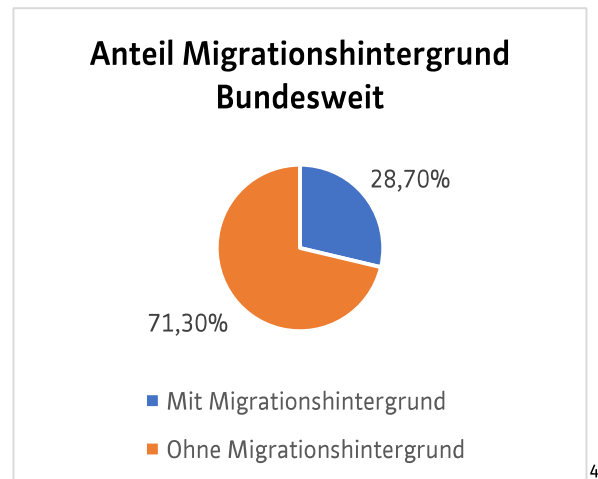
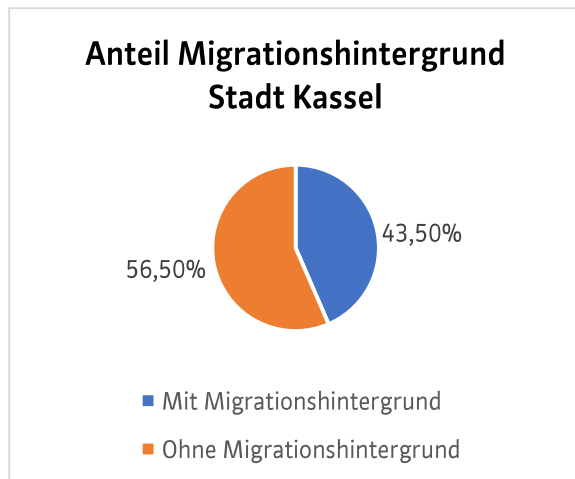
Kassel ist eine besondere Stadt mit einer reichhaltigen Geschichte und einer vielschichtigen, engagierten Gesellschaft. Geprägt von ihrer lebendigen Kunst- und Kulturszene, dem breiten Angebot der Universität und einer vielfältigen Unternehmenslandschaft hat sich Kassel als Zentrum Nordhessens etabliert.

Trotz ihrer zahlreichen Besonderheiten spiegelt Kassel in einem demographischen Merkmal die nationale Norm wider: dem Geschlechterverhältnis. Die Geschlechterverteilung in Kassel entspricht exakt dem bundesweiten Durchschnitt². In der Stadt wie im gesamten Land liegt der Anteil der Männer bei 49,2 %, während Frauen 50,8 % der Bevölkerung ausmachen. Diese Parität in der Geschlechterverteilung macht Kassel, in dieser Hinsicht, zu einem Mikrokosmos Deutschlands.



In anderen Bereichen der demographischen Verteilung weicht Kassel jedoch stark von bundesweiten Statistiken ab: So zeigt sich ein deutlich höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt. Während deutschlandweit etwa 28,7% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben, liegt dieser Anteil in Kassel bei 43,5%. Demgegenüber stehen 56,5% der Einwohner Kassels ohne Migrationshintergrund, im Vergleich zu 71,3% auf Bundesebene. Diese Zahlen verdeutlichen die besondere demografische Struktur Kassels, die durch eine hohe Diversität gekennzeichnet ist.

² Statistisches Bundesamt 2022 / Einwohnermelderegister Stadt Kassel 2022



Kassel hebt sich in einem weiteren wichtigen demografischen Aspekt vom Bundesdurchschnitt ab: Das Durchschnittsalter seiner Bevölkerung ist mit 42,5 Jahren niedriger als der bundesweite Durchschnitt von 44,6 Jahren. Diese jüngere demografische Struktur ist eine besonders positive Nachricht für die Stadt, da sie Implikationen für den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung hat.

Ein jüngeres Durchschnittsalter in der Bevölkerung weist darauf hin, dass in Kassel ein größerer Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner im erwerbsfähigen Alter steht. Dies ist ein entscheidender Vorteil in Zeiten, in denen viele Regionen mit den Herausforderungen einer alternden Bevölkerung und den damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme konfrontiert sind.

Insgesamt präsentiert sich Kassel als junge und diverse Metropole mit einem hohen Maß an Zuwanderung. Dies kann wichtige Impulse für Gesellschaft und Wirtschaft liefern und als Antrieb für eine moderne Stadt dienen. Gleichzeitig bringt die Heterogenität der Einwohner eine Vielzahl von Herausforderungen auf politischer, administrativer und gesellschaftlicher Ebene mit sich.

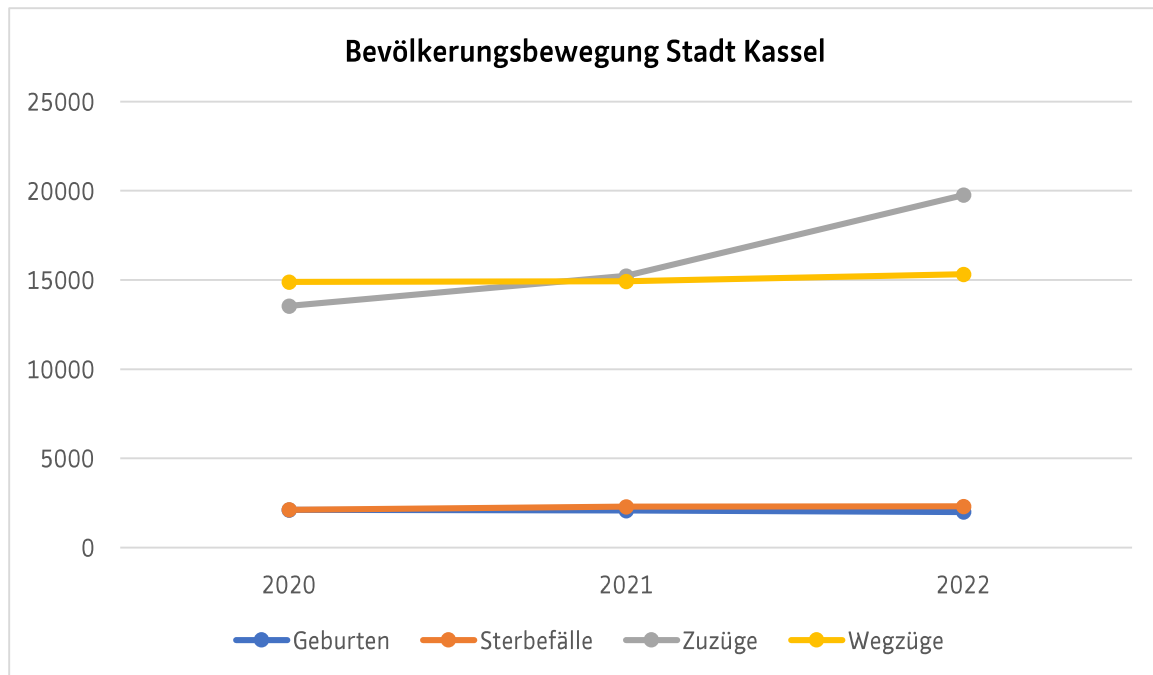
2.2. Aktuelle demographische Entwicklungen der Stadt Kassel

Als zentrale Stadt Nordhessens besticht Kassel durch ihre vielseitige Wirtschaft, eine internationale Kunstszenen sowie der Präsenz einer bedeutenden Universität mit einem breitgefächerten Studienangebot. Faktoren wie diese führen zu einer dynamischen und fortschrittlichen Atmosphäre in der gesamten Stadt. Die jüngsten Bevölkerungsstatistiken unterstreichen dabei Kassels wachsende Anziehungskraft: Ende 2022 wurde die Einwohnerzahl mit 207.662 Personen verzeichnet. Ein Bevölkerungsanstieg von über 2% und ein positives Signal für die Entwicklung der Stadt.

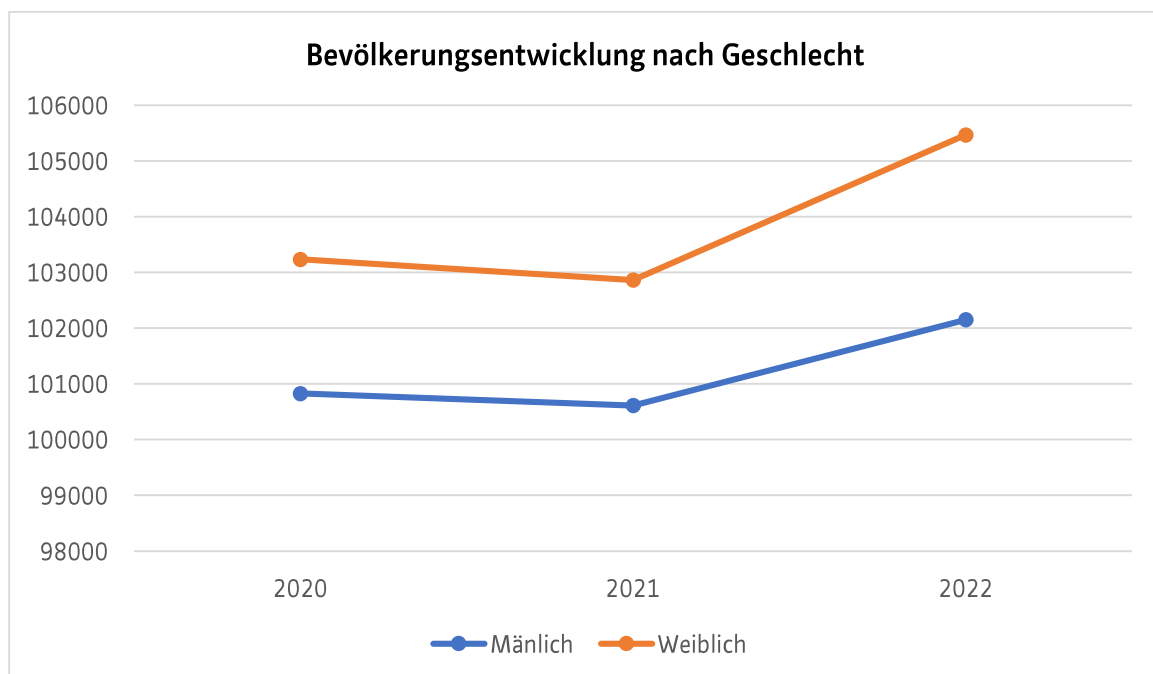
Das Bevölkerungswachstum der Stadt ist mehrheitlich auf zugezogene Menschen zurückzuführen. Somit schafft es die Stadt aufgrund ihrer Attraktivität dem Trend sinkender Einwohnerzahlen entgegenzuwirken. Der Zustrom von Menschen belebt die Diversität der Stadtgesellschaft und trägt dazu bei, dass Kassel auch weiterhin eine Stadt des Wandels und der Entwicklung bleibt.

³ Einwohnermelderegister Stadt Kassel 2022

⁴ Statistisches Bundesamt 2022

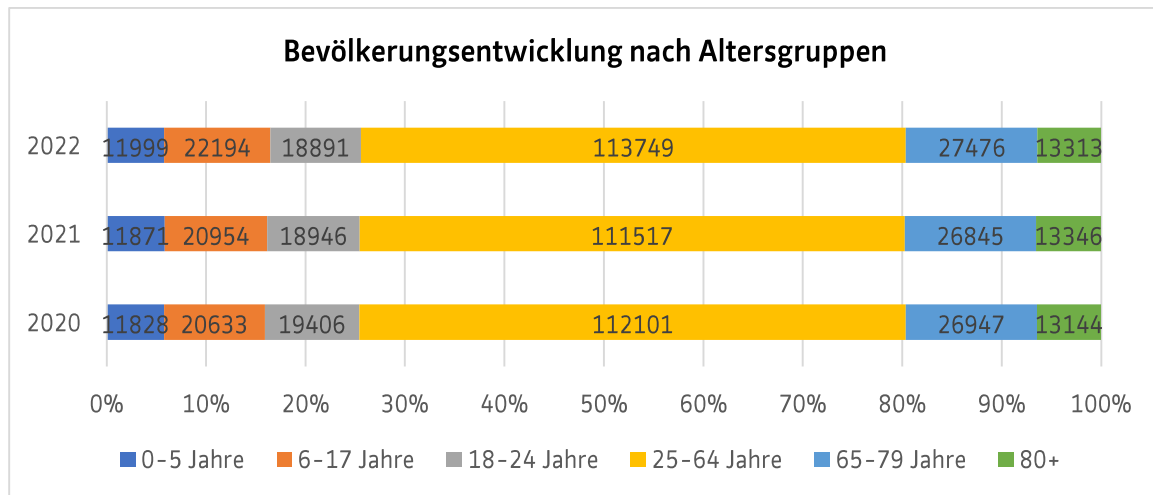


Eine bemerkenswerte Tendenz der Kasseler Bevölkerungsentwicklung ist der deutlichere Anstieg weiblicher Personen. In Kassel leben aktuell 105.469 Frauen und 102.153 Männer. Der Trend eines leicht stärkeren Zuwachses von Frauen in der Stadtbevölkerung hat sich zuletzt, nicht zuletzt aufgrund des Zustroms geflüchteter Frauen aus der Ukraine, deutlich intensiviert.



Kassel erlebt derzeit eine positive Entwicklung in seiner demografischen Struktur. Insbesondere im Hinblick auf jüngere Generation ergibt sich hier ein großes städtisches Potenzial. So hat die Gruppe der 6- bis 17-Jährigen im Stadtgebiet ein beeindruckendes Wachstum erfahren und ist allein in den letzten zwei Jahren um 7,5 % angestiegen. Ein hohes

Wachstum dieser Altersgruppe ist zentral für eine lebendige und moderne Stadt. Zudem repräsentieren diese jungen Menschen die Arbeitnehmer, Unternehmer und Akademiker der Zukunft, welche maßgeblich zur weiteren wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Stadt beitragen werden.



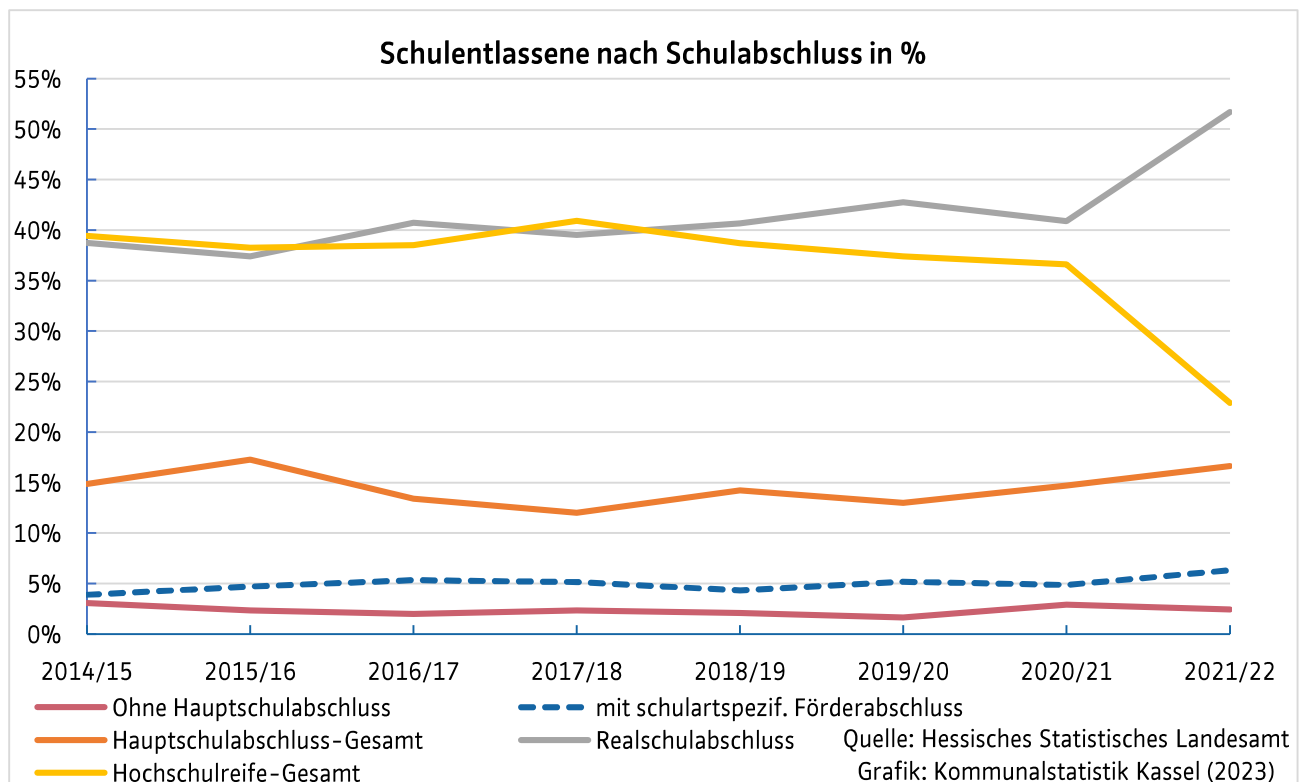
Dieser Trend ist ein positives Signal für die Zukunft der Stadt und ihre Fähigkeit, künftige Bedarfe an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abdecken zu können.

2.3. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Bildung- und Berufsqualifikation

2.3.1. Bildungsabschlüsse Stadt Kassel

Im modernen Erwerbsleben entscheiden die berufliche Qualifikation sowie der schulische Bildungsgrad im hohen Maß über den beruflichen Erfolg der Menschen. In Kassel hat sich die Bildungslandschaft in den letzten Jahren verändert, insbesondere im Hinblick auf Schulabschlüsse. Der Anteil von Schulabgehenden ohne Schulabschluss hat sich nach einem starken Anstieg 2021 zuletzt wieder erholt und liegt nun bei 2,42%. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit einem Hauptschulabschluss steigt seit 2019 weiterhin an. Inzwischen liegt der Anteil bei 16,63% – eine Steigerung von über 28% in zwei Jahren. Auch der Anteil der Schulabgehenden mit allgemeiner Hochschulreife hat sich in den Jahren der Pandemie negativ entwickelt von 36,61% auf 22,9% – was einen Rückgang der Abiturientenquote um 37,46% bedeutet.

Die Zunahme von niedrigeren Bildungsabschlüssen bei gleichzeitigem Rückgang der Abiturientenquote kann ein Indikator für die besonderen Herausforderungen sein, denen vulnerable Gruppen wie junge Erwachsene ausgesetzt sind, insbesondere wenn diese aus sozial-prekären Verhältnissen stammen. Krisen können diese Gruppen besonders hart treffen, da sie oft über geringere persönliche und materielle Resilienz verfügen.



Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten liegt in Kassel im Jahr 2022 mit 22,9% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 33,1%⁵ im gleichen Zeitraum. Dieser Trend kann durch eine Vielzahl von Herausforderungen bedingt sein und bedarf unserer Aufmerksamkeit als Wissenschafts- und Forschungsstandort.

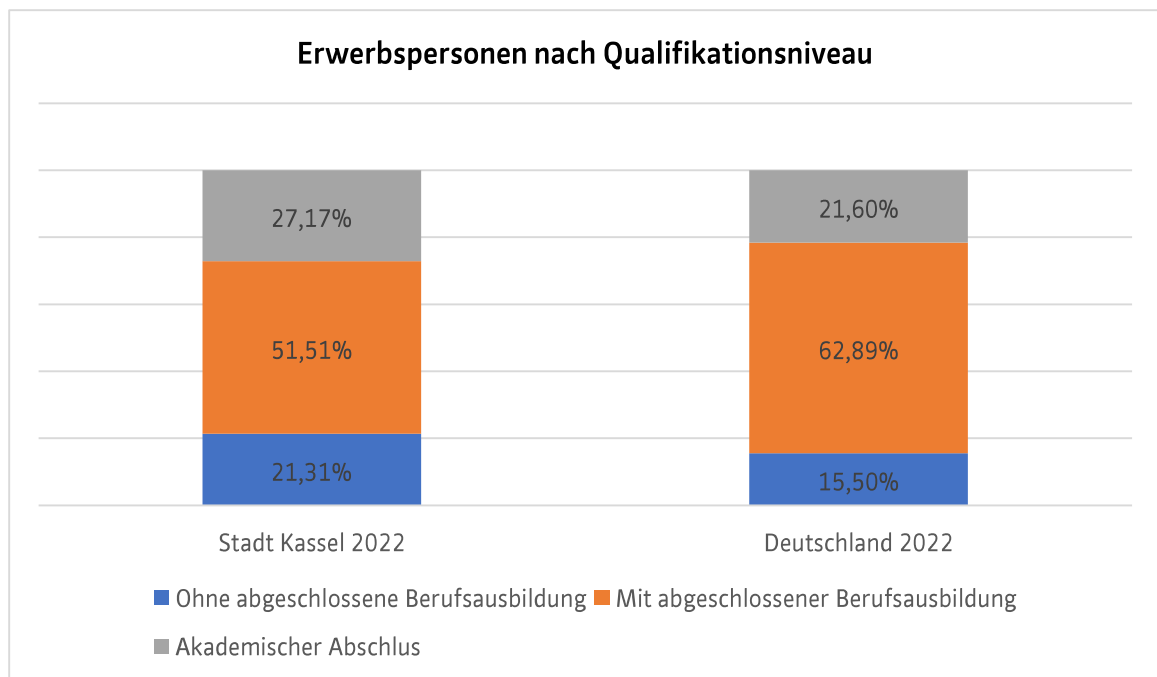
Die aktuellen Schülerverteilungszahlen auf die unterschiedlichen Schulformen, lassen jedoch eine vorsichtig optimistische Prognose zu: Aktuell besuchen 31,5% aller Schülerinnen und Schüler ein Gymnasium, weitere 21,6%⁶ werden an einer Gesamtschule unterrichtet. Kassel besitzt somit das Potenzial, die Abiturientenquote künftiger Abgangsjahrgänge wieder deutlich zu erhöhen.

2.3.2. Berufsabschlüsse in Kassel

Das Niveau der beruflichen Bildung innerhalb der Bevölkerung ist entscheidend für die Fähigkeit, fachlich geeignetes Personal zu generieren und somit moderne und zukunftsorientierte Unternehmen anzuziehen und zu halten. Gleichzeitig ist der Grad der beruflichen Qualifikation ein wichtiger sozialer Einflussfaktor.

⁵ Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung / Statistisches Bundesamt 2022

⁶ Statistischer Jahresbericht Stadt Kassel 2022 S.47



2022 hatten 51,51%⁸ aller Erwerbspersonen in Kassel eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit fällt Kassel gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt von 62,89% ab. Gleichzeitig weist Kassel eine hohe Akademikerquote auf: 27,17% aller Erwerbspersonen im Stadtgebiet haben mindestens einen Bachelorabschluss. Bundesweit sind es nur 21,6%. Dies zeigt, dass Kassel trotz zahlreicher Herausforderungen am Arbeitsmarkt in besonderer Weise dazu in der Lage ist, auch künftig hoch ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung zu stellen und unterstreicht die Wichtigkeit der Universität für die Zukunftsfähigkeit der Stadt.

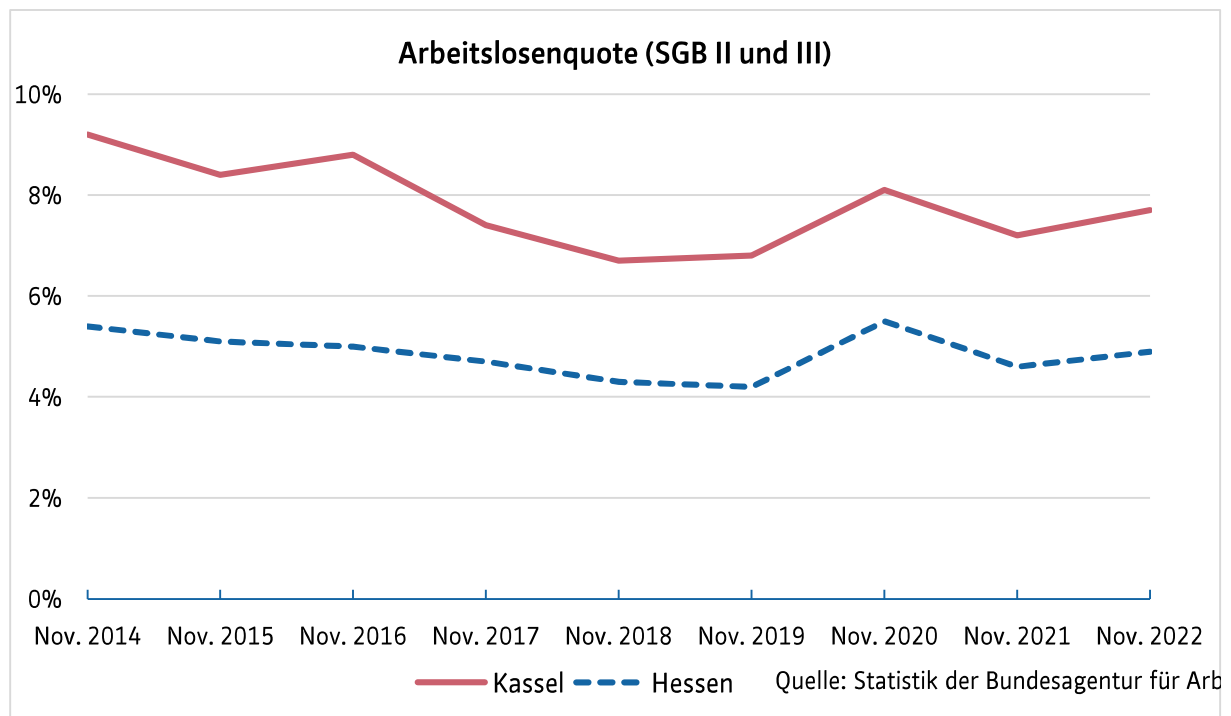
⁷ Bundesagentur für Arbeit Bezugsgrößen zur Berechnung von qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten 2022

⁸ Bundesagentur für Arbeit: Bezugsgrößen zur Berechnung von qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten 2022

3. Der Arbeitsmarkt

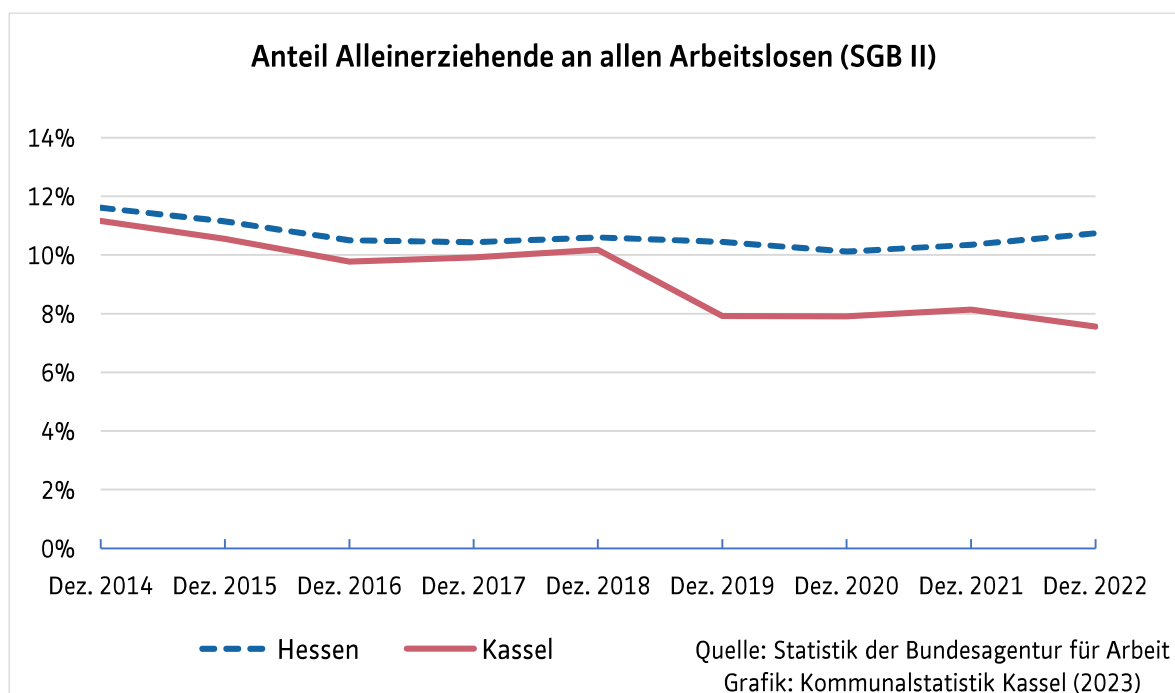
3.1. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen SGB II und III

In Kassel beträgt die Arbeitslosenquote unter allen Erwerbsfähigen 8%⁹. Diese Quote setzt sich zusammen aus 2% im Bereich des SGB III, welche in der Regel kurzfristige Arbeitslosigkeit umfasst, und 6% im Bereich des SGB II, die längerfristige Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitssuchende betrifft.

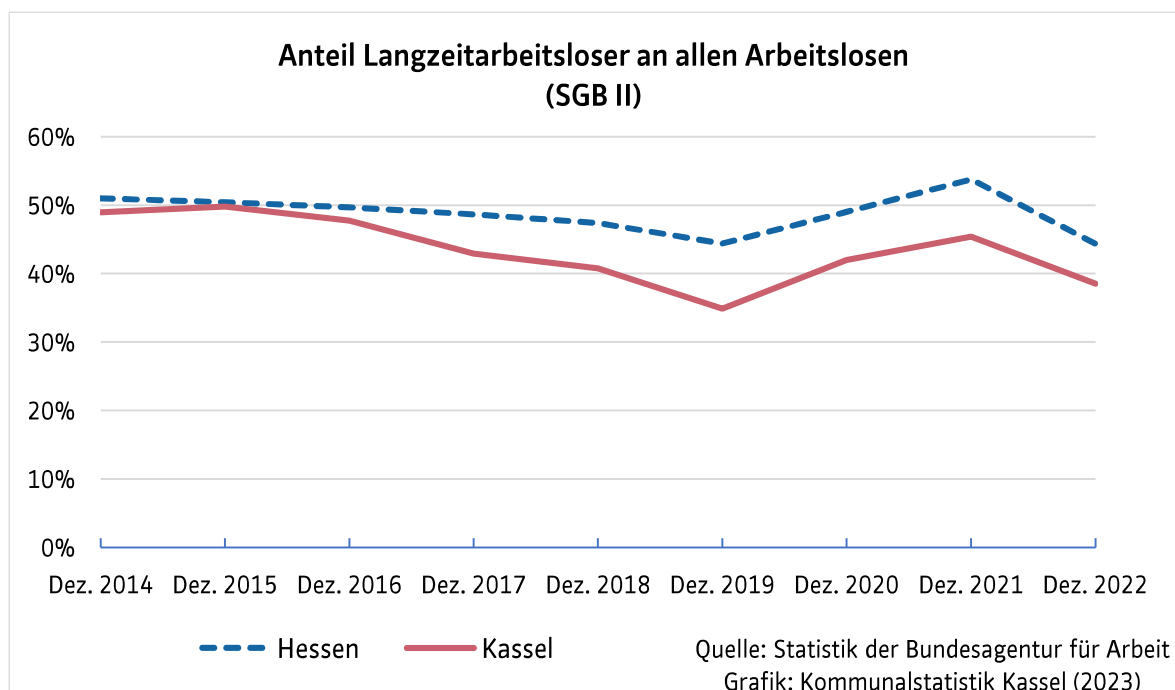


Die Gruppe der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB II setzt sich dabei aus Personen mit unterschiedlichsten Herausforderungen zusammen. Unter ihnen finden sich beispielsweise alleinerziehende Arbeitslose, deren Situation durch besondere Schwierigkeiten gekennzeichnet ist. Diese Alleinerziehenden stehen vor der komplexen Aufgabe, Beruf und Familie zu vereinbaren, oft ohne ausreichende Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder.

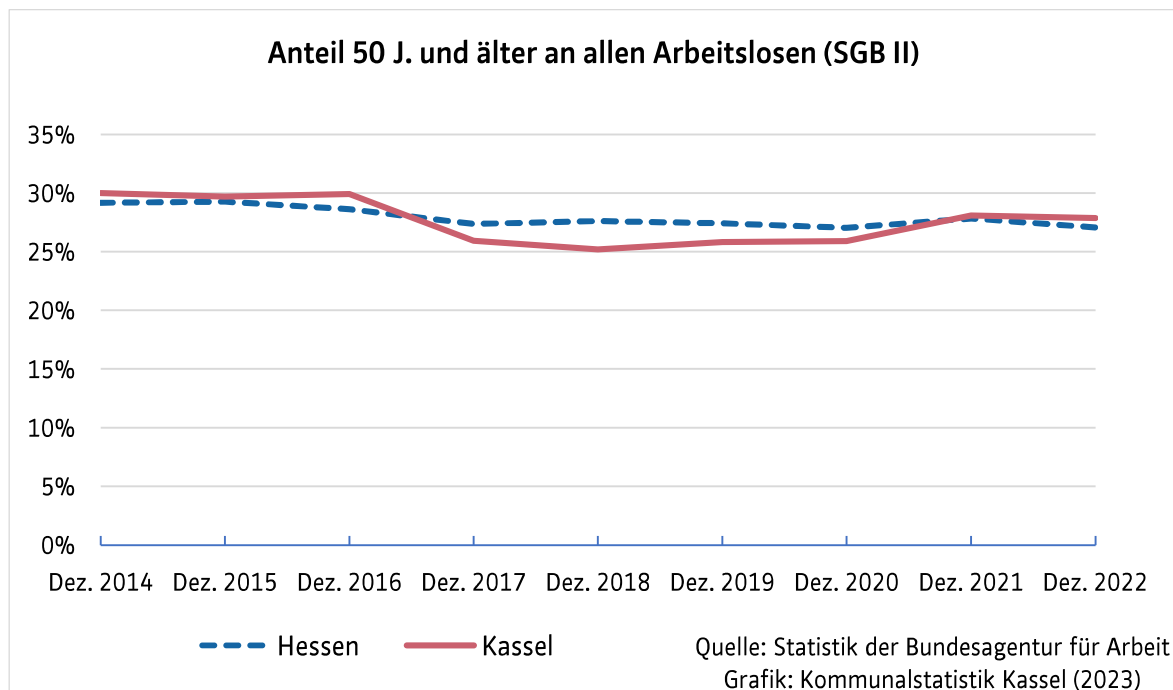
⁹ Bundesagentur für Arbeit 2023



Positiv ist, dass der Anteil alleinerziehender Arbeitsloser in Kassel seit 2018 kontinuierlich gesenkt werden konnte. Besonders erfreulich ist hierbei, dass die Stadt nicht nur dem landesweiten Negativtrend trotzen konnte, sondern die positive Entwicklung ab 2021 noch verstärken konnte. Hier zeigen sich möglicherweise Ergebnisse der städtischen Bemühungen, Alleinerziehende bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Auch der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen im SGB II Leistungsbezug konnte zuletzt deutlich verringert werden.

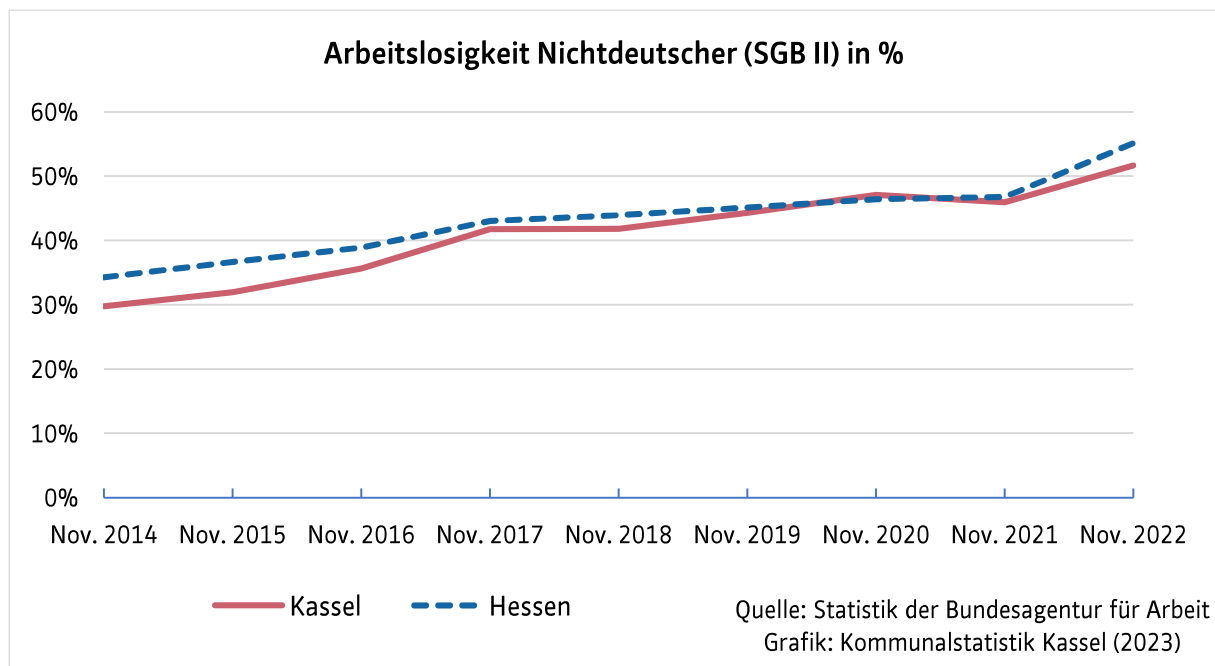


Die aktuelle Statistik macht deutlich, dass sich Kassel nach den herausfordernden Corona-Zeiten wieder auf einem guten Weg befindet. Der Arbeitsmarkt ist dabei zunehmend in der Lage, auch Langzeitarbeitslose aufzunehmen, was eine besonders positive Entwicklung ist. Im Gegensatz hierzu ist der Anteil der über 50-jährigen Leistungsempfänger im SGB II-Bezug seit 2014 relativ konstant geblieben, unbeeinflusst sogar von konjunkturellen Schwankungen.



Diese Stabilität in der Arbeitslosenquote der Über-50-Jährigen deutet auf tiefgreifende und komplexe Problemlagen hin. Eine Herausforderung besteht möglicherweise darin, dass der technologische und wirtschaftliche Fortschritt Berufsbilder verändert, teilweise sogar obsolet macht. Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann es dadurch besonders schwierig sein, sich auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt zu behaupten und eine Neuausrichtung ihrer beruflichen Laufbahn zu finden.

Weiterhin besonders von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen ist die Gruppe der Migranten und Geflüchteten.



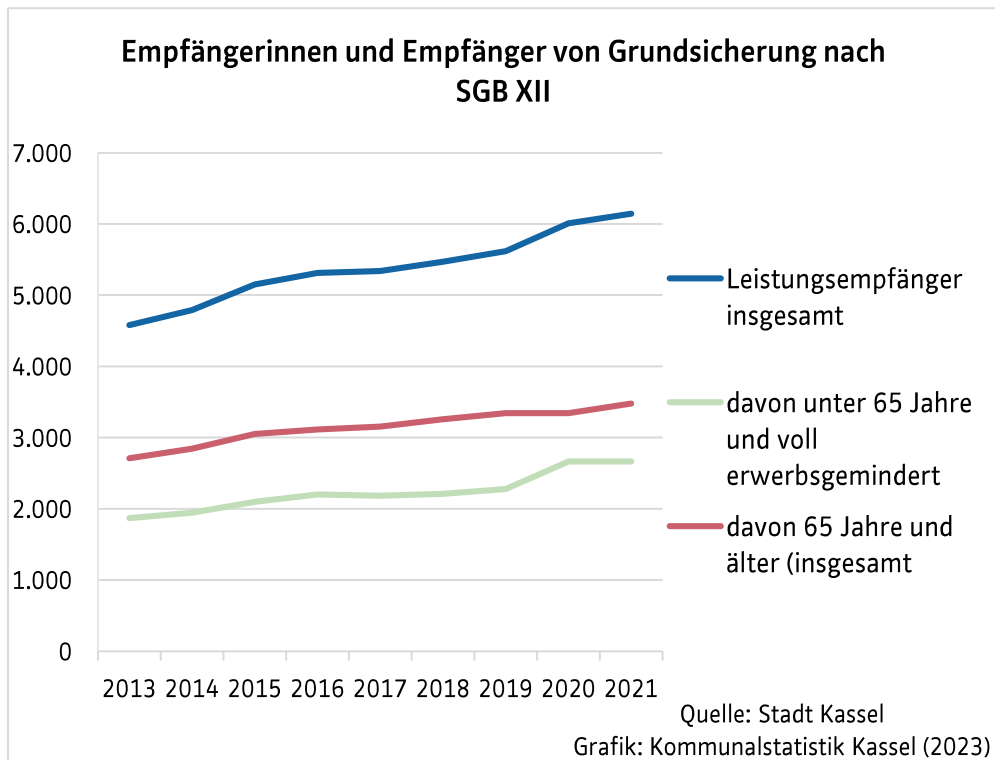
Seit 2014 steigt der Anteil arbeitsloser Menschen in Kassel, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, deutlich an. So machte diese Gruppe 2014 noch 29,7% der Gesamtarbeitslosen aus, heute sind es 51,7% – ein Anstieg von 74%.

Diese Entwicklung muss jedoch vor dem Hintergrund der allgemeinen Entwicklung der Bevölkerung betrachtet werden. So stieg der Anteil Nichtdeutscher in der Kasseler Bevölkerung im selben Zeitraum ebenfalls um 63%, von 26.336 Personen im Jahr 2014 auf 45.097 im Jahr 2022.

Sozialräumlich konzentriert sich die Gruppe der Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft weiterhin vornehmlich auf die Stadtteile Nord-Holland (67,7%), Waldau (65,9%), Oberzwehren (63,9%) sowie Rothenditmold (62,7%) und Wesertor (61,4%) – sodass diese Stadtteile im besonderen Fokus des sozialpolitischen Handelns der Stadt stehen.

3.2. Entwicklung der Arbeitslosenzahlen SGB XII

Die Gruppe der Menschen im Rechtskreis SGB XII wird nicht zu den Arbeitslosenstatistiken gezählt, da diese Gruppe dem Arbeitsmarkt, zumindest temporär, nicht zur Verfügung steht. Sie befinden sich in der Grundsicherung bei Erwerbsminderung und werden vom städtischen Sozialamt betreut.



Menschen die im Rechtskreis SGB XII betreut werden, haben häufig unterschiedliche psychische oder physische Beeinträchtigungen, die den (Wieder-)Eintritt in das Erwerbsleben verhindern. In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Menschen im Leistungsbezug der Grundsicherung deutlich gestiegen. Allein zwischen 2013 und 2021 erhöhte sich im Stadtgebiet die Anzahl um über 34%. Diese Gruppe gilt, zumindest zeitweise, als voll erwerbsgemindert sodass ein Einstieg in den Arbeitsmarkt häufig nur unter langwierigen Anstrengungen realisierbar ist.

4. Wirtschaftlicher Personalbedarf im Stadtgebiet: Aktuelle Entwicklungen

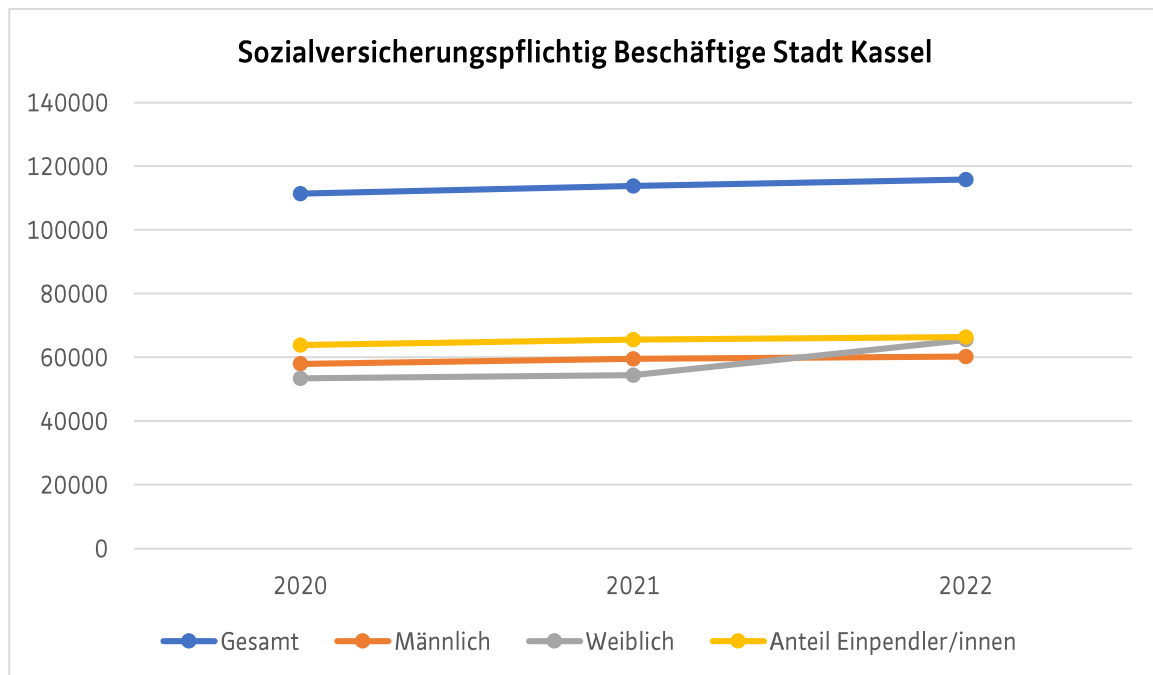
Um die Zukunftsfähigkeit des Arbeitsmarktes der Stadt Kassel beurteilen zu können, bedarf es einer Untersuchung des zur Verfügung stehenden Angebotes an Arbeitskräften, sei es in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen oder als Arbeitssuchende, sowie der zur Verfügung stehenden freien Stellen. Unternehmen können sich nur entwickeln, insofern geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – gleichzeitig bedarf es eines attraktiven Stellenmarktes um geeignete Personen anzuziehen.

4.1. Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Im Jahr 2022 waren 115.813¹⁰ Menschen in Kassel im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung tätig. Bei 66.363 der Beschäftigten in Kassel handelt es sich jedoch um Einpendler und Einpendlerinnen, also Menschen, die nicht im

¹⁰ Kommunalstatistik Kassel 2023

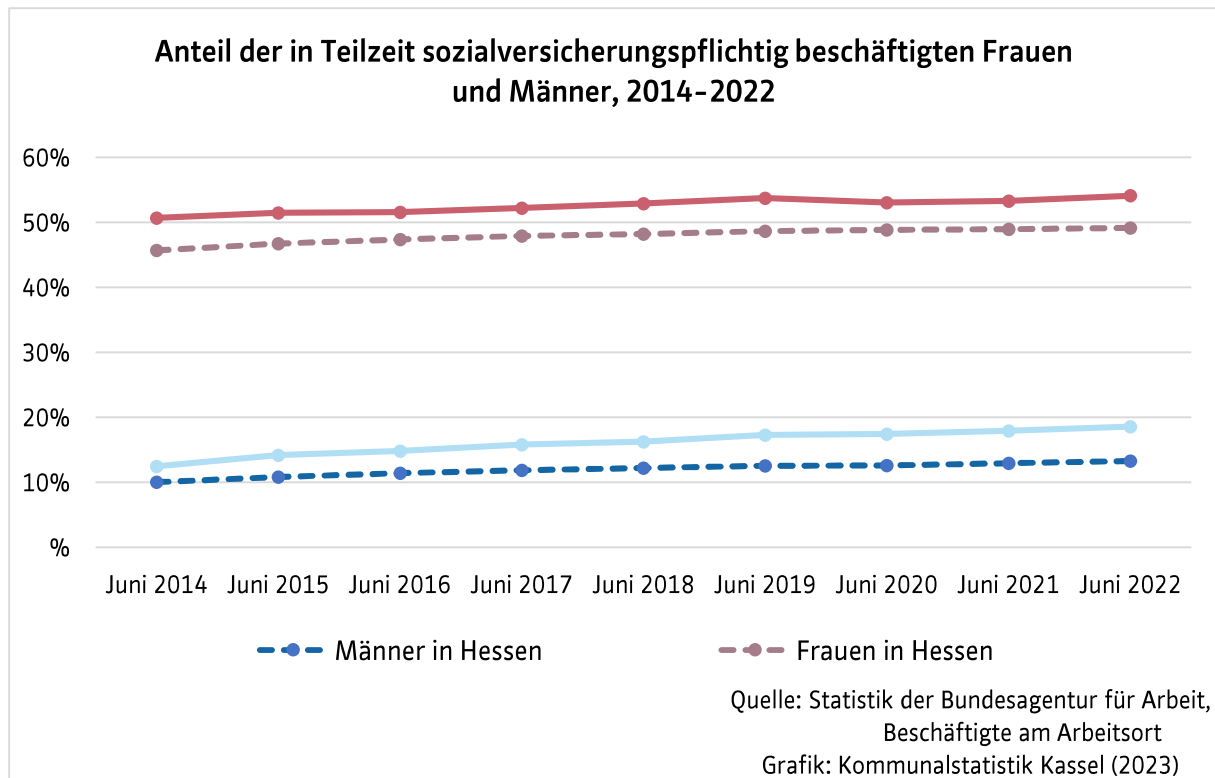
Stadtgebiet wohnhaft sind. Im Stadtgebiet wohnhaft sind 78.004 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.



Seit 2020 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von Frauen um 4% erhöht. Ein Erfolg, der auch auf die politischen Bemühungen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen zurückzuführen ist. Insgesamt zeigt sich die Beschäftigungsquote in den letzten zwei Jahren stabil. Dies ist positiv hervorzuheben, da die krisenbedingten Vorjahre durchaus zu wirtschaftlichen Herausforderungen für die Region und ihre Unternehmen geführt haben.

4.2. Die Teilzeitquote

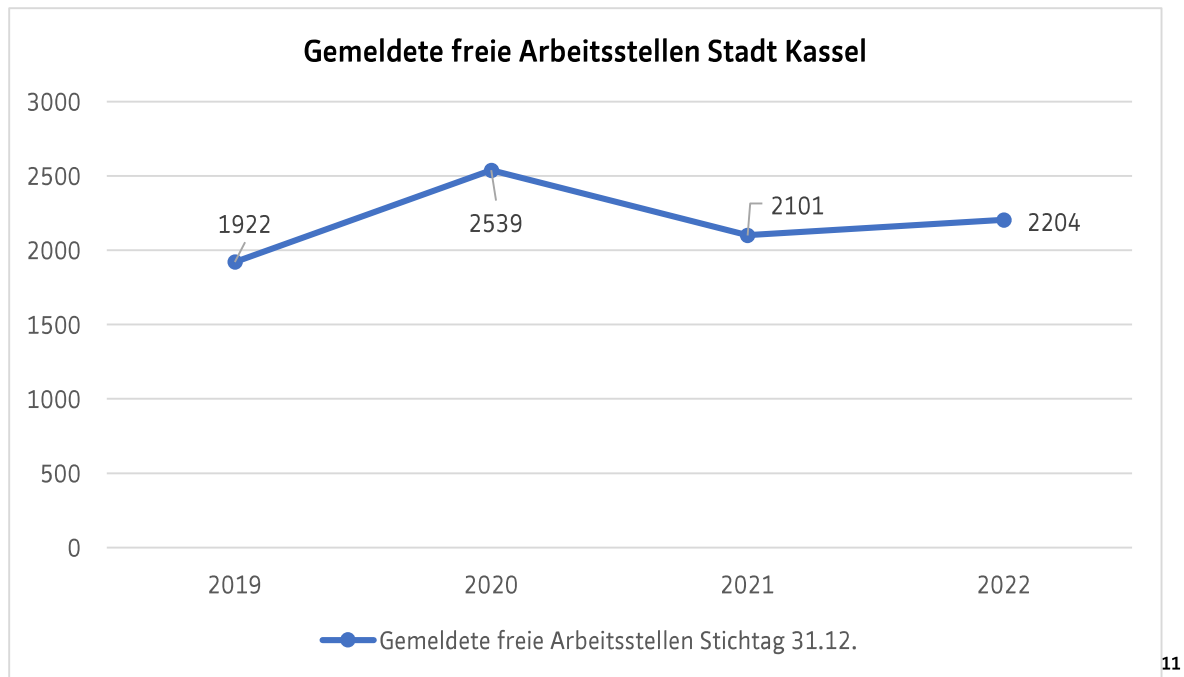
Ein überdurchschnittlich großer Teil der Kasseler Erwerbsbeschäftigten arbeitet derzeit in Teilzeit, insbesondere bei Frauen liegt der Anteil bei über 50% und damit über dem hessischen Durchschnitt.



Der Anteil der Beschäftigten im Teilzeitmodell steigt seit Jahren langsam aber konstant an. Hierfür können multiple Gründe angeführt werden: Veränderungen gesellschaftlicher Lebenskonzeptionen, eine Work-Life-Balance die immer mehr im Fokus junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht sowie strukturelle Problematiken bei der Betreuung von Kindern.

4.3. Der Stellenmarkt

Nach einem deutlichen Abschwung der Anzahl gemeldeter, freier Arbeitsstellen im Stadtgebiet zeigte sich der Stellenmarkt zuletzt wieder in einem Aufschwung. Trotz anhaltender ökonomischer Herausforderungen erhöht sich die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, was ein positives Signal für die Zukunftsfähigkeit der Stadt darstellt.



Aktuell kommen auf jede freie Stelle rechnerisch 3,89 arbeitssuchende Menschen in der Stadt Kassel. Damit liegt diese vor dem Hessischen Vergleichswert – im Landesdurchschnitt stehen jeder freien Stelle 4,03 arbeitssuchende Menschen gegenüber. Die freien Stellen umfassen dabei teilweise Wirtschaftszweige, welche schon seit mehreren Jahren einen deutlichen Personalbedarf haben – wie dem Handwerk oder der Gastronomie, aber auch neue Wirtschaftszweige, deren Personalsituation bisher weniger im Fokus öffentlicher Debatten stand wie der klassischen Unternehmensverwaltung und dem Einzelhandel¹².

Kassels wichtigste Beschäftigungsbranchen bleiben Industrie und Automobilindustrie, das Gesundheitswesen, der Einzelhandel, die öffentliche Verwaltung sowie das Sozialwesen¹³. Den deutlichsten personellen Mehrbedarf im Stadtgebiet 2023 entwickelten dabei die Branchen Gesundheitswesen sowie die Öffentliche Verwaltung¹⁴. Mittelfristig werden, laut Hessischer Berufsprognose bis zum Jahr 2028, die personalintensiven Branchen wie Erziehung und Sozialarbeit, Gastronomie, Gesundheitswesen sowie die Altenpflege wieder am deutlichsten mit personellen Nachwuchsproblemen konfrontiert werden.

4.4. Der Ausbildungsstellenmarkt

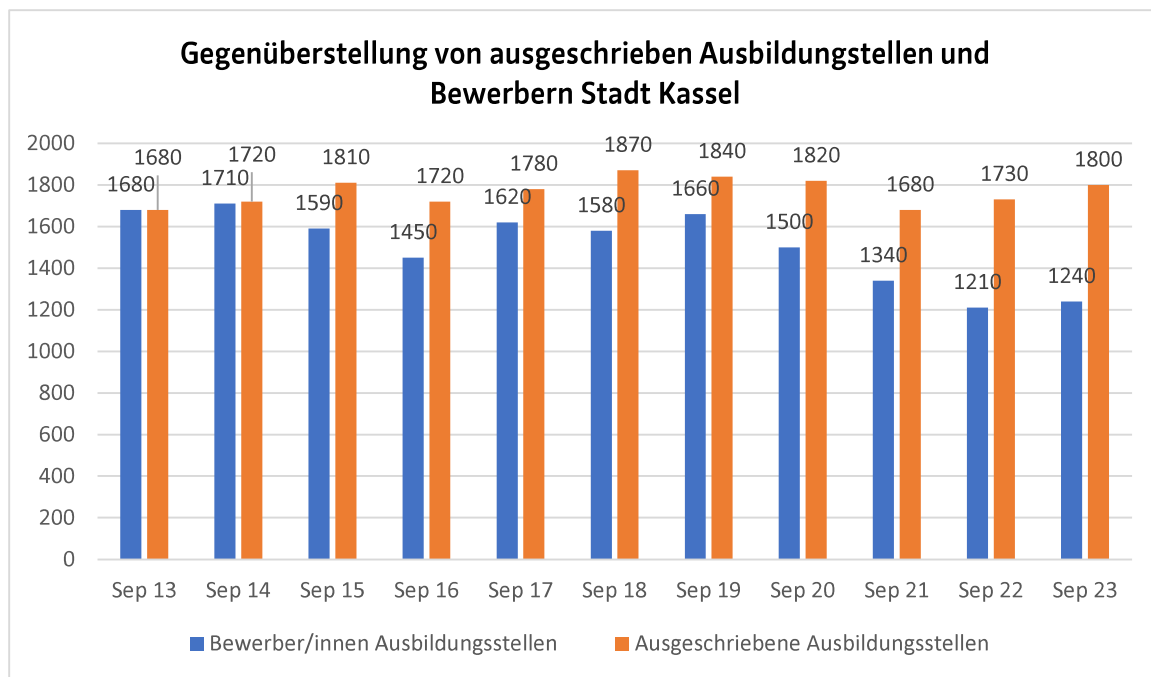
Die Anzahl der ausgeschriebenen Ausbildungsstellen in der Stadt Kassel ist seit 2013 kontinuierlich angestiegen. Nach einem vermutlich pandemiebedingten Abschwung im Jahr 2021 konnte sich der Stellenmarkt für berufliche Ausbildungen im Stadtgebiet in den letzten beiden Jahren wieder deutlich erholen.

¹¹ Bundesagentur für Arbeit 2023

¹² IWAK - Regionaldatenreport No. 36 S.9

¹³ Bundesagentur für Arbeit 2023: Berufe auf einen Blick: Beschäftigung AA Kassel

¹⁴ Bundesagentur für Arbeit 2023: Berufe auf einen Blick: Beschäftigung AA Kassel



Leider hat sich das Bewerberpotenzial im Stadtgebiet im selben Zeitraum deutlich verringert. So ist die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz im gleichen Zeitraum um über 26% gesunken, sodass für jede ausgeschriebene Ausbildungsstelle rechnerisch nur noch 0,69 Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind. Vor zehn Jahren betrug der Schlüssel hierbei noch 1:1.

Im Kasseler Stadtgebiet konnte ein Teil des Bedarfs durch ausländische Bewerberinnen und Bewerber aufgefangen werden. Der Anteil ausländischer Bewerberinnen und Bewerber betrug 2013 noch 20,7% und steigerte sich bis 2023 auf 31,4%¹⁵ – Hessenweit liegt dieser bei 23,3%. Die hohe Quote ausländischer Bewerberinnen und Bewerber macht die Notwendigkeit sprachqualifizierender Maßnahmen und umfangreicher Unterstützungsangebote dabei nochmal deutlich. Eine weitere Besonderheit des Kasseler Ausbildungsmarktes ist der hohe Anteil von Bewerbenden, welche über 25 Jahre alt sind. Ihr Anteil steigerte sich innerhalb von zehn Jahren von 7% auf 16,4% im September 2022 und ist damit fast doppelt so hoch wie im hessischen Landesdurchschnitt (8,4%).

Der Anstieg von Ausbildungsplatz-Bewerbungen von Menschen über 25 Jahre kann eine Vielzahl von Gründen haben: Der langfristige Personalbedarf einiger Branchen gibt potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern Sicherheiten für die Zukunft und in krisendominierten Zeiten wirken klassische Ausbildungsberufe zunehmend attraktiver. In einer Befragung des Bertelsmann-Instituts aus dem Jahr 2021¹⁶ erklärten 65% aller befragten Jugendlichen unter 20 Jahren, dass man „Krisenzeiten mit einer beruflichen Ausbildung besser überstehe“. Dem klassischen Studium würden in Krisenzeiten lediglich 31% der Befragten den Vorzug geben. Auch die breite Universitätslandschaft mit knapp 25.000 Studierenden im Stadtgebiet trägt dazu bei, dass die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen häufiger über 25 Jahre alt sind, da es sich dabei auch um ehemalige oder aktuelle Studierende handelt, welche einen beruflichen Neuanfang wagen.

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit 2023: Ausbildungsmarkt Stadt Kassel

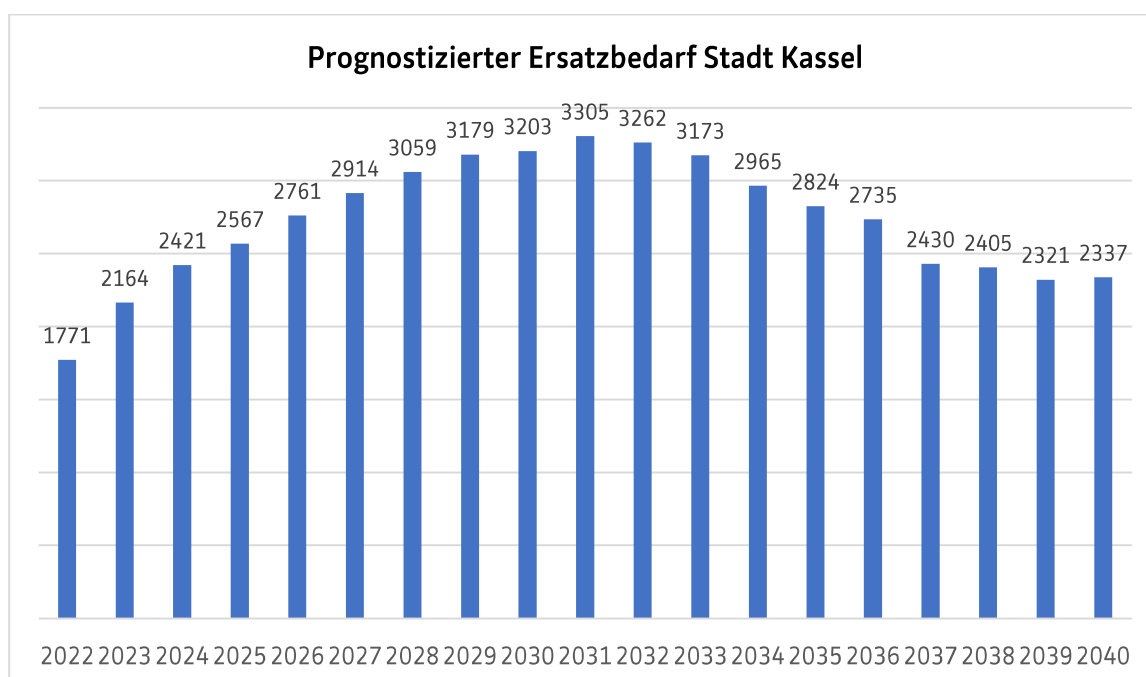
¹⁶ Bertelsmann Stiftung: Ausbildungsperspektiven

im zweiten Corona-Jahr: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2021 S. 13

4.5. Prognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die Entwicklungen des Arbeitsmarktes sind von zahlreichen Faktoren abhängig. Hierzu zählen gesellschaftliche, wirtschaftliche und wissenschaftliche Entwicklungen, welche häufig nicht oder nur unzureichend absehbar sind. Andere Kennzahlen zur künftigen Orientierung liegen jedoch vor und können uns wichtige Informationen für die Zukunft liefern.

Der Ersatzbedarf des regionalen Arbeitsmarktes wird in den kommenden Jahren deutlich von erhöhten Renteneintrittszahlen geprägt sein. Ein sich aktuell andeutender Trend des erhöhten Personalersatzbedarfs¹⁷ wird sich bis 2031 noch verschärfen und erst ab 2037 wieder abflachen.



Die aktuelle Einschätzung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur machen deutlich, dass Anstrengungen zur Fachkräftegewinnung sowie zur Sicherstellung der Ausbildungsreife junger Erwachsener künftig einen deutlich stärkeren Stellenwert einnehmen wird.

In Abhängigkeit vom jeweiligen Qualifikationsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ergeben sich deutliche Unterschiede bezüglich der Bedarfsprognose. Personen ohne Berufsausbildung haben bereits große Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt – diese Situation wird sich voraussichtlich noch verschärfen¹⁸.

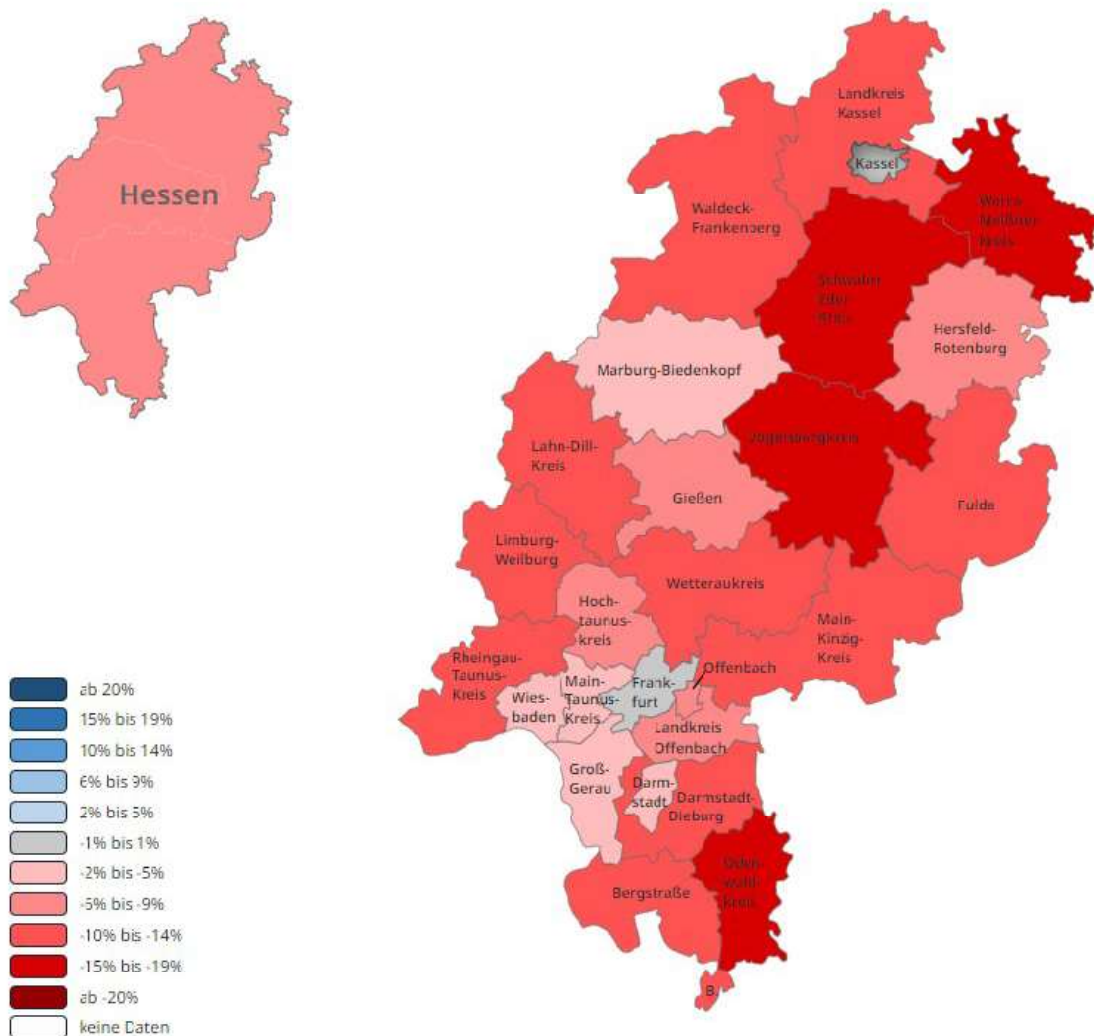
Die personellen Bedarfe im Bereich der Arbeits- und Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung werden in Kassel voraussichtlich weitestgehend abgedeckt werden können. Hessenweit werden dies nur die Städte Frankfurt am Main sowie Kassel leisten können. Wichtig ist hierbei zu betonen, dass dies die rein personelle Anzahl betrifft: Leistungsniveau,

¹⁷ www.Hessische-Berufsprognose.com Stand 12.01.2024

¹⁸ Hessische-Berufsprognosen.de: Prognose für das Qualifikationsniveau ohne Berufsausbildung von 2021 bis 2028

Qualifizierungen sowie die persönliche Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger werden weiterhin wichtige Faktoren sein, um die personellen Ressourcen sinnhaft nutzen zu können.

Gegenüberstellung von Angebot und Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften für Qualifikationsniveau mit Berufsausbildung von 2021 bis 2028



Hessenweit wird der Bedarf nach Arbeitskräften mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss bis 2028 deutlich ansteigen¹⁹. Kassel schließt sich dieser landesweiten Tendenz zwar an, steht jedoch besser da als andere Kommunen im Landesgebiet. Bis 2028 wird es einen Bedarf an Arbeitskräften dieses Qualifikationsniveaus in Höhe von circa 4.840 Stellen geben. Dem gegenüber stehen 3.930 mögliche Nachfolger. Ein Defizit von 8%, welches unserer Aufmerksamkeit Bedarf. Als Universitäts- und Wissenschaftsstandort im Zentrum Nordhessen besitzt die Stadt jedoch wichtige Ressourcen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, speziell im Bereich der akademisch qualifizierten Fachkräfte.

¹⁹ Hessische-Berufsprognosen.de: Prognose für das Qualifikationsniveau mit Fachhoch- und Hochschulabschluss von 2021 bis 2028

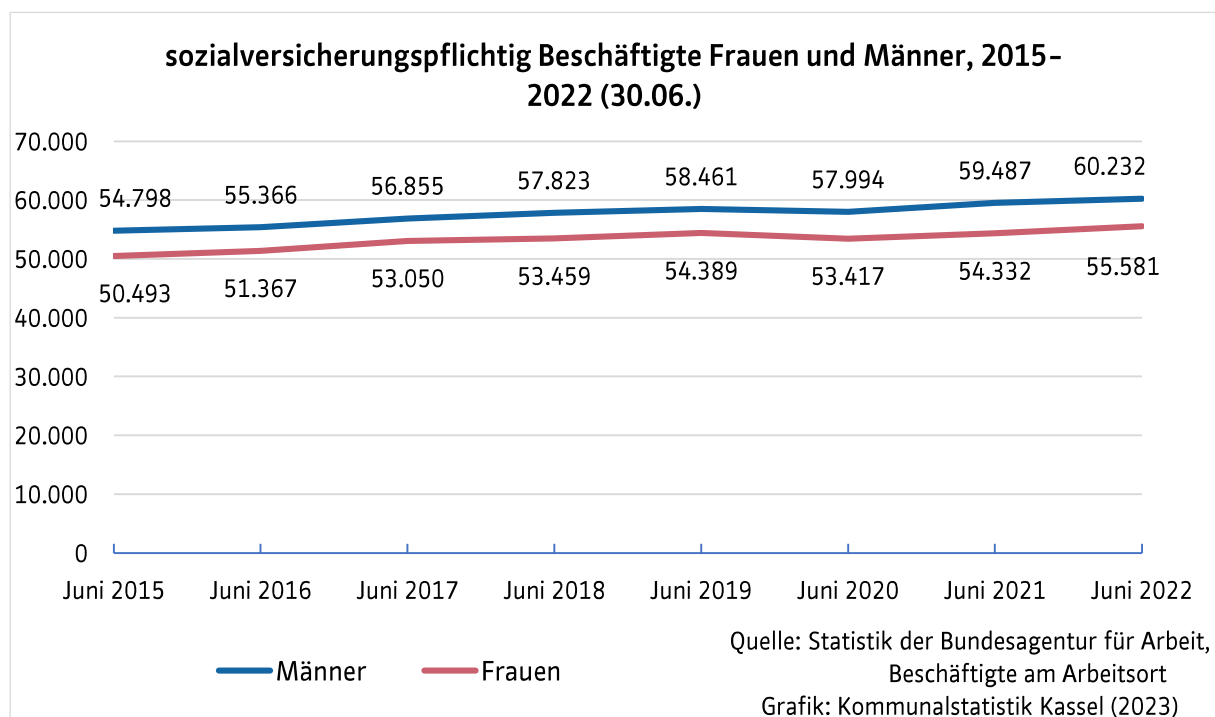
5. Die Fokusgruppen der Stadt Kassel – Situation und Handlungsoptionen

5.1. Frauen

Für Frauen ergeben sich im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration noch immer besondere Herausforderungen, die sich aus verschiedenen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Faktoren ergeben. Viele Frauen streben danach, nach einer Familienpause wieder ins Berufsleben einzusteigen, und suchen nach Wegen, ihren beruflichen Werdegang mit ihren familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Diese Herausforderung wird oft durch traditionelle Rollenerwartungen erschwert, insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund.

Der Wunsch nach Anerkennung und Gleichstellung im Berufsleben ist auch bei Frauen ausgeprägt. Durch die anhaltende Problematik des Gender-Paygap werden Frauen finanziell benachteiligt. Darüber hinaus wird die Betreuung von Kindern oft als Hindernis für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf bzw. als Karrierehindernis wahrgenommen, was die berufliche Entwicklung von Frauen erheblich beeinträchtigen kann. Zusätzlich sind Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigungen tätig, was langfristig zu finanziellen Unsicherheiten und Risiken wie Altersarmut führen kann.

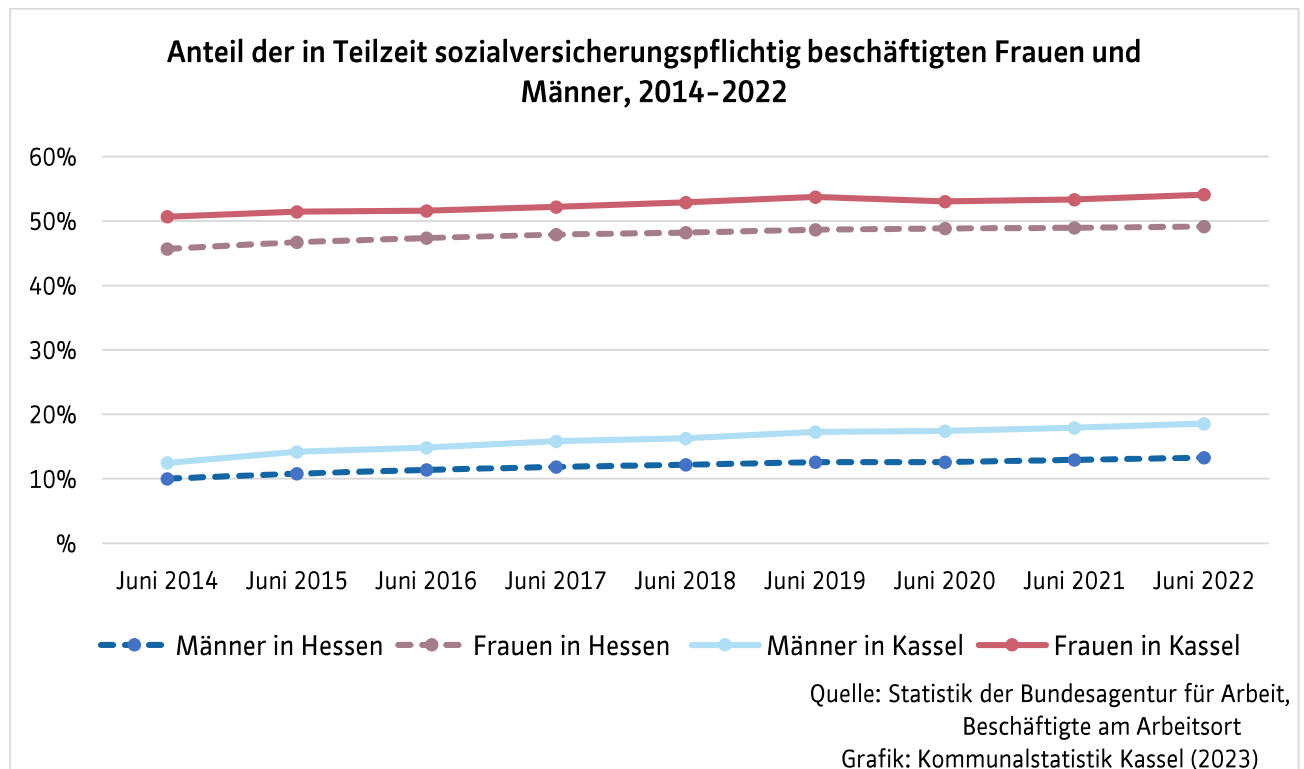
Der Anteil von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Stadtgebiet ist, nach Aufteilung in Geschlechter, relativ ausgeglichen.



In der Detailanalyse zeigt sich jedoch, dass Männer trotz ähnlicher Ausgangslage schneller in Arbeit vermittelt werden können. Die Integrationsquote des Jobcenters der Stadt Kassel für die Zielgruppe der Männer lag im Jahr 2023 im Stadtgebiet bei 18,3%. Die Vermittlungsquote für Frauen lag jedoch im gleichen Zeitraum bei lediglich 7,5%. Dies deutet daraufhin, dass bei von Arbeitslosigkeit betroffene Frauen größere Integrationshemmnisse bestehen.

Um einen flexibleren Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen, wurde in den letzten Jahren

das Konzept der Teilzeitausbildung in Hessen beworben, welches zunehmend an Bekanntheit gewinnt. Der Anteil an Teilzeitausbildungen und Teilzeitbeschäftigungen steigt dennoch nur langsam. Bundesweit liegt der Anteil an Teilzeitausbildungen derzeit bei 0,4%²⁰ aller Neuabschlüsse im Bereich dualer Ausbildungen. Dies entspricht ca. 2.300 Teilzeitausbildungen bundesweit. Ein Wert, der noch Potenzial zur Entwicklung verspricht. Während nur knapp 20% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Teilzeit arbeitet, liegt der Anteil bei den Frauen im Stadtgebiet Kassel bei mehr als 50%.



Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielschichtig, liegen jedoch häufig in der Betreuung von Kindern oder Angehörigen mit Unterstützungsbedarf begründet oder sind auf tradierte Rollenbilder zurückzuführen.

Der hohe Anteil von Frauen mit Kindern unter den ukrainischen Geflüchteten erhöht zudem den Bedarf an entsprechenden Beratungs- und Begleitungsangeboten um das Potenzial dieser besonders gut ausgebildeten Frauen sichtbar zu machen und gewinnbringend in Gesellschaft und Wirtschaft einsetzen zu können.

Handlungsoptionen

Um die Situation von Frauen in Kassel zu verbessern, sollten zielgerichtete Maßnahmen ergriffen werden. Es ist entscheidend, Frauen in ihrer Rolle anzuerkennen und zu unterstützen, insbesondere bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach einer Familienpause.

Die Bereitstellung ausreichender Kinderbetreuungsangebote ist dabei von zentraler Bedeutung, um Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Stadt Kassel hat in den letzten Jahren die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze erheblich ausgeweitet. Die Anzahl der

²⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung / „Duale Berufsausbildung in Teilzeit“ Uhly 2020

genehmigten Kinderbetreuungsplätze stieg von 9.273 in 2014 auf 11.482 genehmigte Plätze in 2022. Dennoch bleibt die Frage nach einer passenden Kinderbetreuung bei der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, insbesondere bei unüblichen Arbeitszeiten oder bei Alleinerziehenden die zentrale Fragestellung.

Die Schaffung flexibler Arbeitsplätze und die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind weitere wichtige Schritte, um den spezifischen Bedürfnissen von Frauen gerecht zu werden. Hier bietet die Stadt Kassel in Kooperation mit dem Land Hessen ein Unterstützungsangebot zur Durchführung von Teilzeitausbildungen an. Im Jahr 2024 soll das Angebot mittels intensiver Öffentlichkeitsarbeit, die sich an Interessierte, aber auch an Unternehmen richtet, bekannter gemacht werden. Darüber hinaus sollen Frauen ermutigt werden, auch in Teilzeit Führungspositionen wahrzunehmen, was ein Umdenken in Bezug auf traditionelle Führungsmodelle auch auf Seiten der Unternehmen erfordert.

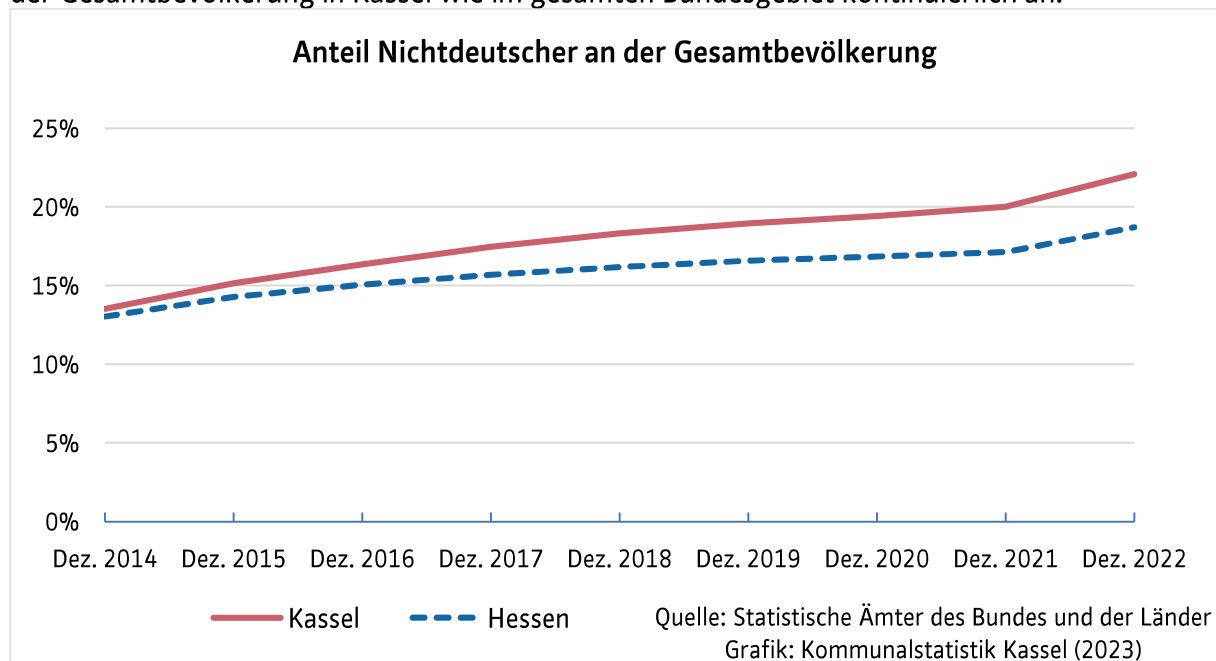
Schlechter oder nicht ausgebildete Frauen, häufig eingewandert aus Ländern mit einem anderen Bildungs- und Ausbildungsniveau, brauchen weiterhin niederschwellige Qualifizierungsangebote, welche ihnen einen schnellen und guten Einstieg in das Erwerbsleben ermöglichen. Mit den Projekten „Sozialwirtschaft integriert“ und „Sozialwirtschaft integriert – Sorgearbeit im Quartier“ etablierte die Stadt Kassel erfolgreiche Arbeitsmarktprojekte. Hierbei werden die Teilnehmerinnen intensiv gecoacht, begleitet und geschult um die Berufsqualifizierung erfolgreich abzuschließen und strukturelle Defizite der Geschlechterdimension möglichst auszugleichen. Gleichzeitig liefern diese Maßnahmen der Sozialwirtschaft im Stadtgebiet dringend benötigtes, qualifiziertes Personal. Die Maßnahmen wurden umfassend evaluiert; die Erkenntnisse aus der Evaluation sollen genutzt werden, um die Ausgestaltung dieser und weiterer Projekte bedarfsgerecht anzupassen.

Für viele neu eingewanderte Frauen sind das Erwerben und Verfestigen von Sprachkenntnissen eine besondere Herausforderung. Insbesondere wenn nach dem Erlernen der Basiskenntnisse regelmäßige Sprachpraxis ausbleibt, verlieren viele einen Teil der erworbenen Sprachkenntnisse wieder – was einen Einstieg in das Erwerbsleben deutlich erschwert. Hier bietet die Stadt Kassel weiterhin in Kooperation mit dem Träger Outlaw das Projekt „Sprachcafé für Mütter“ an. Hier können interessierte Teilnehmerinnen im niedrigschwelligen Rahmen ihre Kenntnisse der deutschen Sprache ausbauen und verfestigen. Gleichzeitig wird für eine Betreuung der Kinder gesorgt. Ab 2023 wird das Sprachcafé zudem um eine „digitale Behördenschulung“ ergänzt – hier lernen Teilnehmerinnen und Teilnehmer digitale Antragsstellungen zu nutzen und sich souverän im großen Angebot der digitalen Beratungsangebote zurecht zu finden.

Neben dem Erwerb von beruflichen und persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, sollte langfristig die Förderung von positiven Vorbildern nicht vernachlässigt werden. Gerade für Frauen mit einer herausfordernden und komplexen persönlichen Lebensbiografie ist es wichtig, die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Gesellschaft regelmäßig gespiegelt zu bekommen, um den individuell besten Lebensweg zu finden und gleichzeitig die Motivation zu entwickeln, diesen Schritt auch zu gehen.

5.2. Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund

Die Gruppe der Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund in Kassel ist heterogen und befindet sich in einem ständigen Wandel. Dabei steigt der Anteil von Nichtdeutschen an der Gesamtbevölkerung in Kassel wie im gesamten Bundesgebiet kontinuierlich an.

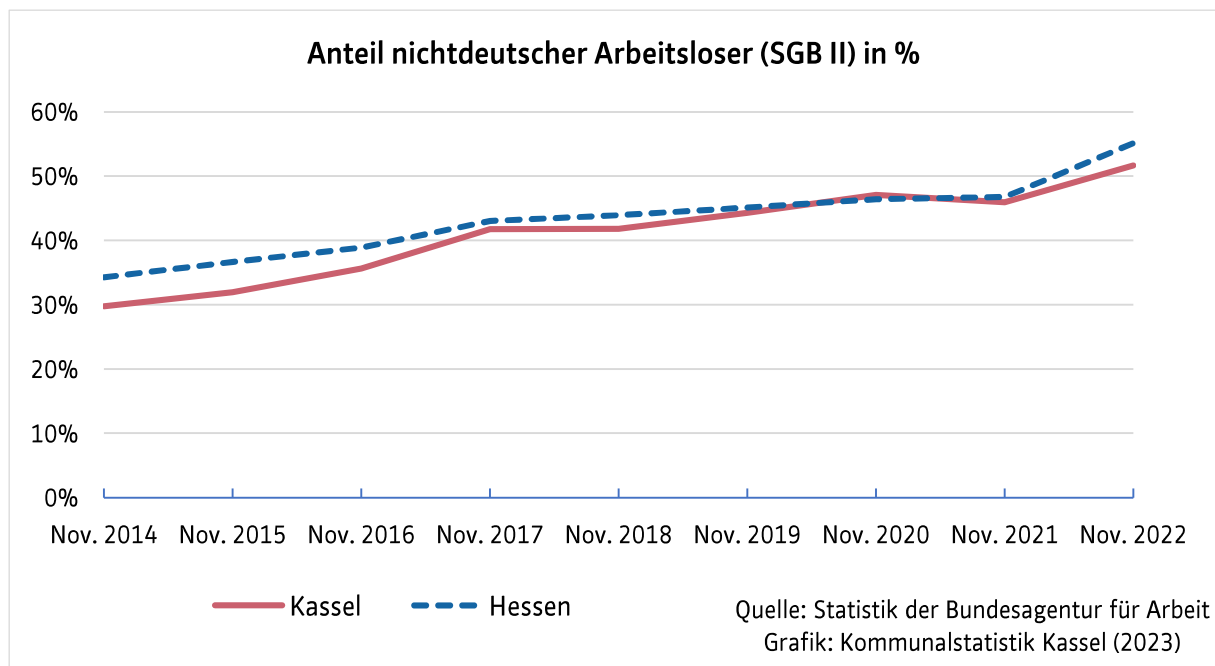


Die Herkunftsländer dieser Personengruppe haben sich in den letzten Jahren erweitert, wobei neben traditionellen Einwanderungsländern wie Syrien, Somalia und Afghanistan nun auch die Ukraine eine bedeutende Rolle spielt. Insbesondere die Fluchtbewegung aus der Ukraine hat zu einem Anstieg weiblicher Geflüchteter geführt, was die demografische Zusammensetzung der Gruppe beeinflusst – Migranten mit Fluchthintergrund sind nun statistisch häufiger weiblich und besser gebildet²¹. Trotz hoher Erwartungen und ambitionierter Ziele stehen sie vor zahlreichen Herausforderungen, darunter die individuell unterschiedlichen rechtlichen Bedingungen hinsichtlich Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis. Außerdem sind sie oftmals mit sprachlichen Barrieren konfrontiert und benötigen aufgrund ihrer Fluchterlebnisse psychosoziale Unterstützung. Hierbei benötigt es eine empathische Begleitung der Betroffenen um die Auswirkungen eines „Kulturschocks“, aufgrund von enttäuschten Erwartungen, möglichst zu minimieren und die bestehende Motivation aufrecht zu erhalten.

Die Gruppe der Romnja und Sintizze rückt ebenfalls zunehmend in den Fokus der Bemühungen und unterstreicht die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung und Unterstützung innerhalb dieser Gemeinschaft. Der Wunsch nach Teilhabe und Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt ist gerade bei jüngeren Menschen dieser Personengruppe deutlich vorhanden, wird jedoch durch verschiedene Faktoren wie gesellschaftlicher Barrieren und kultureller Hindernisse erschwert.

Auch wenn es im Rahmen von Kommunalen Projekten und Fördermittelstrukturen zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen für die vielfältige Zielgruppe gab, zeigt sich weiterhin die Problematik einer erhöhten Arbeitslosigkeit.

²¹ <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asy/ukrainische-fluechtlinge.html>



In Hessen, wie auch im Kasseler Stadtgebiet, ist der Anteil an Nichtdeutschen bezogen auf die Arbeitslosigkeit im letzten Jahrzehnt deutlich gestiegen. Dies ist zum Teil durch den fortschreitenden technischen Wandel und die Konsequenzen des Wandels bedingt – von denen bisher tendenziell bildungsfernere Gruppierungen besonders betroffen waren. Zum anderen ist diese Entwicklung dadurch bedingt, dass auch der Anteil Nichtdeutscher in der Gesellschaft insgesamt gestiegen ist. Diese Entwicklung mahnt, die Zielgruppe in ihrer Heterogenität weiterhin umfangreich zu betreuen und bestehende Angebote regelmäßig zu reevaluieren und weiterzuentwickeln.

Handlungsoptionen

Angesichts dieser Herausforderungen sollten spezifische Maßnahmen ergriffen werden, um die Integration und Teilhabe Geflüchteter und Menschen mit Migrationshintergrund in Kassel zu fördern. Ein wesentlicher Schritt ist die Bereitstellung von psychosozialer Unterstützung, um die oft traumatischen Erfahrungen einer Flucht und aktuellen Herausforderungen dieser Menschen zu bewältigen. Die Förderung der Motivation und das Wecken einer „Lust auf Teilhabe“ sind ebenso wichtig, um eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Berufsqualifizierende Sprachkurse sind entscheidend für den Zugang zum Arbeitsmarkt und sollten daher intensiv gefördert werden. Diese sollten auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt sein und praktische Aspekte der Sprachverwendung im beruflichen Kontext beinhalten. Die Bemühungen zur Sprachförderung bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden künftig ausgebaut, um die Personalgewinnung im Bereich der Berufsausbildungen sicherzustellen.

Darüber hinaus ist es notwendig, die Berufsanerkennung ausländischer Qualifikationen zu vereinfachen und zu beschleunigen. Diese Anerkennung ist ein Schlüsselement für die berufliche Integration und sollte durch transparente und effiziente Verfahren unterstützt werden.

Die Schaffung und Stärkung formeller und informeller Netzwerke kann ebenfalls einen erheblichen Beitrag zur Integration leisten. Diese Netzwerke bieten nicht nur berufliche Möglichkeiten, sondern auch sozialen Halt und Unterstützung. Besonders für Frauen mit Migrationshintergrund ist es wichtig, ihre Rolle in diesen Netzwerken zu stärken und sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

Die Nutzung digitaler Technologien, wie digitale Übersetzer, kann Barrieren abbauen und die Kommunikation erleichtern. Gleichzeitig sollte aber auch darauf geachtet werden, analoge Angebote, insbesondere für ältere Migranten, beizubehalten und weiterzuentwickeln.

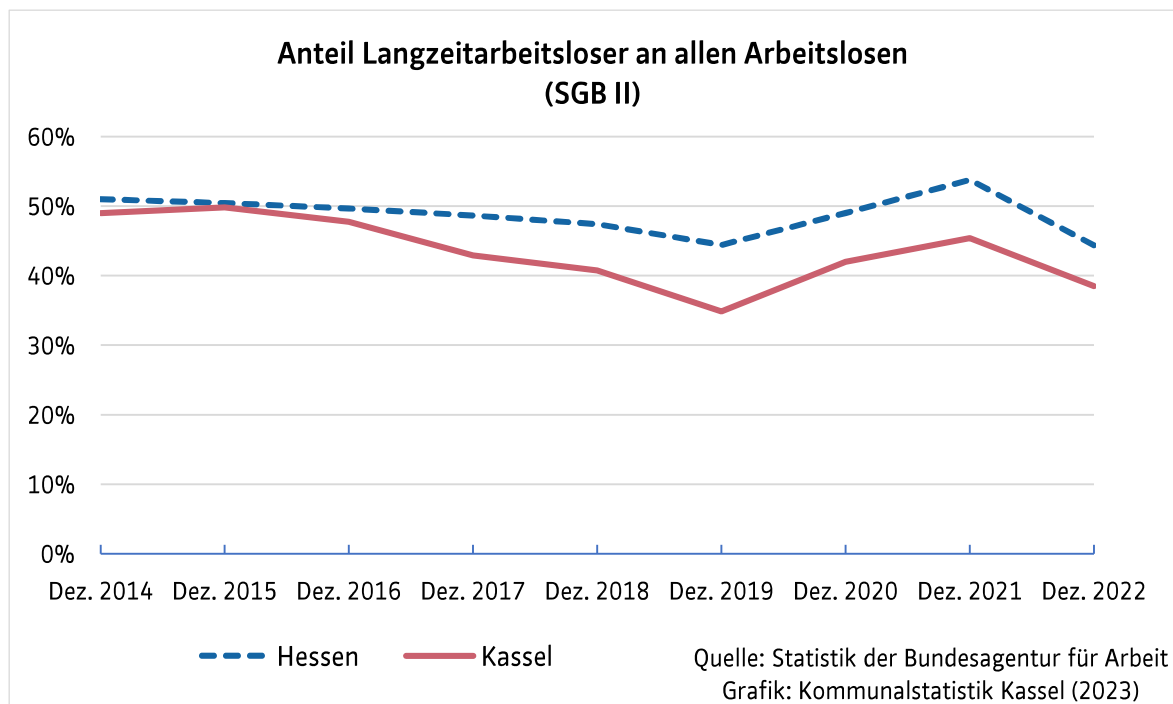
Abschließend sollten Übergänge zwischen den verschiedenen Rechtskreisen, wie SGB II und SGB XII, sanfter gestaltet werden, um einen fließenden Übergang in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die individuellen Chancen zu verbessern.

Die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt soll so früh wie möglich erfolgen. Hierzu sollen weitere Formate eines niedrigschwelligen Zugangs zum Arbeitsmarkt entwickelt werden und so früh wie möglich sinnstiftende Arbeitsgelegenheiten angeboten werden, z. B. bei der Pflege von Parkanlagen und öffentlichen Flächen, Unterstützungsleistungen in Stadtteilen etc. Hierzu wird es Kooperationen mit dem städtischen Umwelt- und Gartenamt, dem Sportamt, dem beim Straßenverkehrs- und Tiefbauamt angesiedelten Bauhof, bei den Stadtreinigern Kassel und weiteren Partnern geben.

5.3. Langzeitarbeitslose

Menschen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, gelten als Langzeitarbeitslose und stehen vor einer Reihe von komplexen Herausforderungen. Diese Gruppe umfasst Menschen mit vielfältigen Hintergründen und Lebensgeschichten, die oft von soziokulturellen und individuellen Faktoren, wie einer problematischen Bildungs- oder einer unterbrochenen Erwerbsbiografie oder mehrfachen Vermittlungshemmnissen, geprägt sind. Besonders bei älteren Arbeitslosen kann sich der Status der Arbeitslosigkeit verfestigen, was zu einer zunehmenden Entmutigung und Isolation führen kann.

Viele Langzeitarbeitslose haben negative Erfahrungen im Arbeitsleben gemacht und kämpfen mit Unsicherheiten, die sich mit andauernder Arbeitslosigkeit verstärken. Diese Situation wird oft durch gesundheitliche Probleme, einschließlich psychischer Leiden, die direkt oder indirekt aus der Arbeitslosigkeit resultieren, weiter verschärft. Der Arbeitsmarkt selbst wird vielfältiger, was Chancen, aber auch Herausforderungen für die Integration von Langzeitarbeitslosen mit sich bringt.



Der Anteil der Langzeitarbeitslosen stieg in Kassel, wie auch in Hessen, während der Corona-Pandemie deutlich an. Dies zeigt, dass diese Zielgruppe besonders stark von den Auswirkungen negativer ökonomischer Entwicklungen betroffen ist. Seit Ende 2021 sind diese Zahlen zwar wieder rückläufig. Die Zielgruppe ist dennoch besonders stark von den Auswirkungen dieser Entwicklung betroffen. So verstärkt in Fällen von Langzeitarbeitslosigkeit die verschlechterte ökonomische Ausgangssituation sowie der verlorene gesellschaftliche Status individuell noch die allgemeinen Auswirkungen auf die Gesellschaft wie Isolationsgefühle und depressive Verstimmungen. In der Kombination multipler Vermittlungshemmnisse erfordert dies eine verstärkte Unterstützung der Zielgruppe um diese wieder vermehrt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Handlungsoptionen

Es ist von entscheidender Bedeutung, eine langfristige Strategie zu entwickeln, die Langzeitarbeitslosen in Kassel hilft, wieder Fuß am Arbeitsmarkt zu fassen. Ein wichtiger Schritt ist die Einführung von Sozialarbeit in Unternehmen, um eine direkte Unterstützung am Arbeitsplatz zu bieten. Dies kann dabei helfen, die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Langzeitarbeitslosen zu adressieren und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Hierzu wird die Stadt Kassel im Rahmen des „Kasseler Pakt gegen Armut“ eine sozialpädagogische Beratungsstelle einrichten, die Unternehmen beim Umgang mit den unterschiedlichen Herausforderungen der Integration von Langzeitarbeitslosen unterstützt. In besonders komplizierten Situationen wird die sozialpädagogische Unternehmensbegleitung zudem die Möglichkeit eines moderierten Austausches oder eines Mediationsverfahrens anbieten. Damit zeigt die Stadt Kassel, dass Sie auf die Bedürfnisse der Wirtschaftsunternehmen eingeht und diese langfristig unterstützt und begleitet.

Eine kontinuierliche Förderkette von Hilfsangeboten ist unerlässlich, um alle Bedarfe von Langzeitarbeitslosen zu decken. Diese Kette sollte verschiedene Formen der Unterstützung umfassen, von psychosozialer Begleitung bis hin zu beruflicher Qualifizierung.

In Kassel beginnt diese Unterstützung zunächst im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten. Hier erlernen Menschen, welche häufig besonders arbeitsmarktfremd sind, berufliche Basiskenntnisse und die erfolgreiche Teilnahme an einem terminierten und strukturierten Arbeitsalltag. 2023 wurden die Inhalte der städtischen Arbeitsgelegenheiten in enger Kooperation mit dem Jobcenter Stadt Kassel neu strukturiert, um sie für Teilnehmerinnen und Teilnehmer attraktiver zu gestalten. Neben der weiterhin bestehenden Maßnahme „Handwerk-Basics“, in welcher Teilnehmerinnen und Teilnehmer Holz- und Lackierarbeiten in einer eigenen Werkstatt durchführen, wurde das Portfolio umfangreich ausgebaut. Ein neuer Schwerpunkt ist dabei die Arbeit mit Tieren.

Daneben werden Plätze bei unterschiedlichen Kooperationspartnern, wie z. B. dem Tierheim Wau-Mau-Insel, der Wilden Warte, der Igelstation Kassel, dem Lernhof Natur- und Geschichte sowie dem Eichwaldhof angeboten. Die Arbeit mit Tieren benötigt zwar ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Empathie, bietet aber zugleich die Möglichkeit in einer geschützten und positiven Umgebung die Erfordernisse einer strukturierten Arbeitstätigkeit kennenzulernen. Gerade für Personen mit sozialphobischen Herausforderungen hat sich das Projekt „Tierhelfer im Stadtgebiet“ als gewinnbringend erwiesen. Am Standpunkt Weinberg werden zudem Bepflanzungen durchgeführt mit dem Ziel, eine insektenfreundliche Umgebung zu schaffen; so ergibt sich auch eine zeitgemäße Ausrichtung im Hinblick auf städtische Naturschutzmaßnahmen.

Für Menschen, die gerne mit anderen Menschen zusammenarbeiten, werden ebenfalls Alternativen angeboten. In Kooperation mit Piano e.V., dem Nachbarschaftshilfsverein der städtischen Wohnungsbaugesellschaft (GWG) können Interessierte als „Stadtteilhelfer“ in den Stadtteilzentren die eigene Nachbarschaft auf vielfältige Weise unterstützen. Neben dem sozialen Austausch bietet diese Arbeitsgelegenheit ein besonderes Potenzial das eigene Umfeld zu unterstützen. Die Bemühungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden vom Umfeld direkt wahrgenommen. Das positive Feedback in den Nachbarschaftstreffs trägt dazu bei, das Selbstwertgefühl zu stärken.

In der mobilen Einsatzgruppe „Urban Gardening“ können sich eher praktisch orientierte Menschen engagieren. Sie erlernen Fähigkeiten im Bereich Garten- und Landschaftsbau sowie Recycling und Upcycling – unter anderem beim Bau von Hochbeeten oder dem Einrichten von Schulgärten.

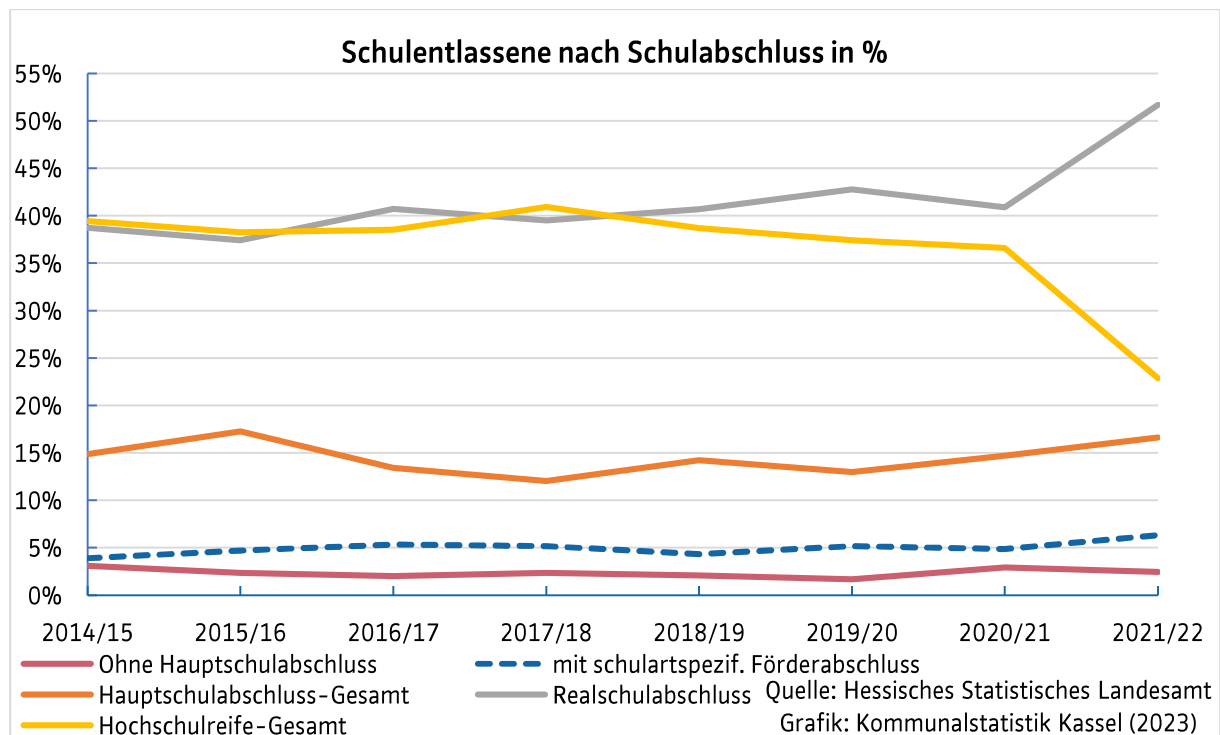
5.4. Menschen unter 25 Jahren

Junge Menschen unter 25 Jahren repräsentieren in Kassel eine vielschichtige Gruppe, die sich mit unterschiedlichsten Herausforderungen konfrontiert sieht. Diese Generation, welche stark von aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Krisen geprägt ist, muss sich in einer Welt zurechtfinden, welche sich immer schneller verändert. So sind realistische Prognosen zur Zukunftssicherheit von heutigen Berufsbildern nur noch erschwert möglich. Dies führt dazu,

dass junge Menschen zunehmend Probleme haben ihren Platz in Gesellschaft und Wirtschaft zu finden.

Neben der Schnelllebigkeit unserer Zeit ist die aktuelle Generation der jungen Berufseinsteiger auch besonders geprägt von den Erfahrungen der Corona-Pandemie. Die Themenfelder Selbstfürsorge und psychische Gesundheit sind im Rahmen der Pandemie zunehmend in den Fokus gesellschaftlicher Debatten geraten. Bundesweit steigende Fehlzeiten in Bildungsinstitutionen und am Arbeitsplatz sind ein Zeichen für die Dringlichkeit der Situation.

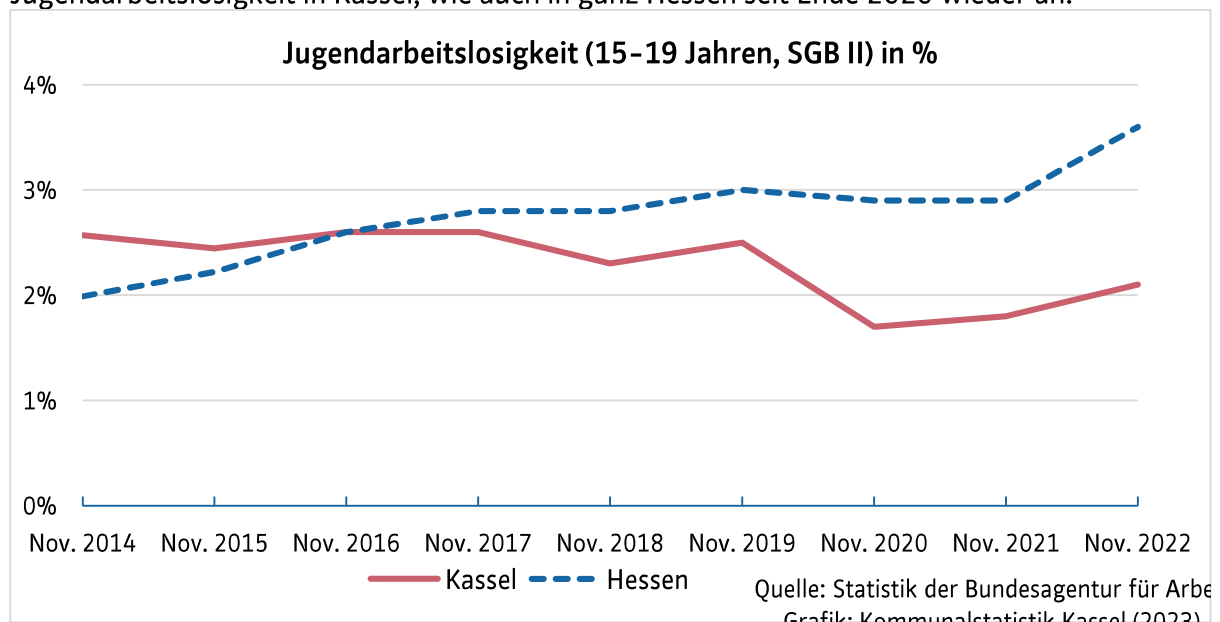
Die Auswirkungen dieser besonderen Situation könnte zudem einen Einfluss auf den zu erreichenden Bildungsgrad junger Menschen haben. In den Schulabgangs-Jahrgängen 2014 bis 2020 lag die Quote der Schülerinnen und Schüler in Kassel, die eine Hochschulreife erlangten, regelmäßig bei rd. 40% eines Jahrgangs. Im Jahrgang 2021/2022 betrug diese Quote nur noch 22,9%. Der „Ausreißer“ des Jahrgangs deutet stark auf den besonderen Einfluss der Situation der Pandemie-Jahre hin.



Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben zudem Ansprüche an die Arbeitswelt, die sich von vorherigen Generationen zum Teil deutlich unterscheiden. Sie streben nach Vielfalt und Sinnhaftigkeit in ihrer beruflichen Tätigkeit und suchen nach Wegen, ihre individuellen Stärken und Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen ohne ihre Work-Life-Balance zu verlieren.

Gleichzeitig sehen sie sich mit einer Überfülle an Möglichkeiten und zugleich einem Mangel an zielgerichteter Berufsinformation bzw. strukturierter, regelhafter und geplanter Berufsorientierung konfrontiert. Dies führt oft zu Orientierungslosigkeit und einer Schwierigkeit, die eigenen Stärken und beruflichen Interessen klar zu identifizieren und zu verfolgen.

Diese Orientierungslosigkeit hemmt den Einstieg in das Erwerbsleben. So stieg die Jugendarbeitslosigkeit in Kassel, wie auch in ganz Hessen seit Ende 2020 wieder an.



Ein weiteres kritisches Element ist die Wahrnehmung, dass Zugangsvoraussetzungen für viele Berufe unangemessen hoch sind, was die Erreichbarkeit von beruflichen Zielen für einen Teil der Zielgruppe einschränkt. Insbesondere in fachpraktisch-orientierten Berufsbildern, wie dem Handwerk, können Unterstützungsangebote dafür Sorge tragen, dass der theoretisch-schulische Lernbereich kein Hindernis beim Erwerb der Berufsqualifikation wird.

Handlungsoptionen

Vor dem Hintergrund dieser komplexen Problemlage sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Situation der Unter-25-Jährigen in Kassel zu verbessern. Ein entscheidender Schritt ist die Förderung von Wertschätzung und Anerkennung dieser jungen Generation. Dazu gehört es, sie in ihrer Vielfalt und mit ihren individuellen Ansprüchen ernst zu nehmen und in der Arbeitswelt willkommen zu heißen. Hier bietet die Stadt Kassel bereits in Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft die Möglichkeit Betriebe im Stadtgebiet kennenzulernen. In der praktischen Zusammenarbeit können Bewerbende und Unternehmen so erfahren, ob die Anforderungen beider Seiten erfüllt werden können.

Die Bereitstellung von mehr und verbesserten Berufsinformationen sowie zielgerichteter Berufsorientierung ist unabdingbar, um Orientierungslosigkeit zu verringern und jungen Menschen zu helfen, ihre Stärken und Interessen zu erkennen und zu fördern. Praktika und Berufserfahrungen während der Schulzeit könnten hierbei eine Schlüsselrolle spielen, um frühzeitig realistische Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu gewähren und praktische Fähigkeiten zu entwickeln. Die aktuell vorgesehenen kurzen Schülerpraktika in der Mittel- bzw. Oberstufe scheinen an dieser Stelle jedoch noch nicht ausreichend zu sein, um den Jugendlichen konkrete Vorstellungen von bestimmten Berufen zu bieten. Das Berufsorientierungsangebot in der Stadt Kassel wird deshalb kontinuierlich im Rahmen der OloV-Struktur (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf) und

der Angebote des Kasseler Übergangsmanagements Schule – Beruf weiterentwickelt werden. Ziel ist es, allen Kasseler Schülerinnen und Schülern eine strukturierte Berufsorientierung sowie direkte Kontakte zu Betrieben zu ermöglichen. Die aktuellen Ziele und Maßnahmen sind in der regionalen OloV-Strategie abgebildet und verabschiedet.

Neu zu entwickelnde Berufsorientierungsmodule sollen in Abstimmung mit der OloV – Steuerungsgruppe auf dieser Struktur aufbauen und den Bereich der direkten Kontakte zu Betrieben und Einblicke in den betrieblichen Arbeitsalltag weiter ausbauen. In enger Kooperation mit Unternehmen und Betrieben lernen die Schülerinnen und Schüler durch Azubis und erfahrenes Personal die verschiedensten Berufsfelder kennen, erfahren Aufgaben und Arbeitssituationen unterschiedlichster Berufsgruppen, kommunizieren auf Augenhöhe und lernen Unternehmen und Betriebe kennen. Dabei unterstützen Kooperationspartnerinnen und -partner wie bspw. Kreishandwerkerschaft, HWK und IHK.

Aber auch die Berufsorientierung junger Menschen mit Behinderung soll durch eine verstärkte Kooperation mit den Integrationsamt des LWV Hessen und Nutzung der vorhandenen Optionen, wie z. B. ZABIB²² – eine Berufsorientierungsmaßnahme – verstärkt in den Blick genommen werden.

Des Weiteren ist es wichtig, die Zugangshürden zu Berufen kritisch zu überprüfen und gegebenenfalls zu senken, um mehr jungen Menschen den Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen. Die Einbindung von Mentorenprogrammen, in denen erfahrenen Berufstätigen als „Senior Experts“ junge Menschen unterstützen, kann ebenfalls von großem Wert sein. Solche Programme können nicht nur berufliche Fähigkeiten vermitteln, sondern auch das Selbstwertgefühl stärken und eine Brücke zwischen den Generationen bauen. Für junge Erwachsene, für welche die Hürden des Berufseinstiegs in den ersten Arbeitsmarkt dennoch zu hoch sind, bietet die Stadt Kassel weiterhin ein speziell betreutes Ausbildungsangebot an. In Kassel können derzeit 3,96%²³ aller Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsstellen nicht mit einer Ausbildungsstelle versorgt werden. Damit liegt Kassel unter dem hessenweiten Schnitt von 5,05% – was auch in den individuellen Ausbildungsprogrammen der Stadtnetz-Ausbildung begründet liegt. Im Rahmen der Stadtnetz-Ausbildung, welche im Herbst 2023 konzeptionell im Rahmen eines Workshops neu aufgestellt wurde, erhalten junge Menschen die Möglichkeit, ihre Ausbildung in den Ausbildungsstätten des stadt eigenen Betriebs JAFKA gGmbH oder bei kooperierenden Unternehmen (i. d. R. Eigengesellschaften oder -betriebe der Stadt Kassel) durchzuführen. Damit trägt die Stadt dazu bei, dass auch schwächere Personengruppen gefördert und langfristig in Erwerbsleben und Gesellschaft integriert werden. Dieses seit Jahren erfolgreich erprobte Modell soll perspektivisch auf weitere Berufszweige ausgeweitet werden: In einem Ausbildungsverbund schließen sich verschiedene Unternehmen zusammen, um die Berufsausbildung gemeinsam zu planen und arbeitsteilig durchzuführen. Die Auszubildenden absolvieren dann bestimmte Teile ihrer Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb, sondern in einem oder mehreren Partnerbetrieben.

²² Zugangschancen für den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Begleitung des Integrationsfachdienstes oder des Berufsbildungswerkes

²³ Kommunalstatistik Kassel 2022

Zusätzlich soll eine Kooperation mit der Wirtschaft das Angebot an Ausbildungsplätzen zum Fachpraktiker deutlich ausweiten mit dem Ziel, deutlich mehr Ausbildungsplätze zum Fachpraktiker anzubieten und so dieser Zielgruppe einen niederschweligen Einstieg in das Berufsleben anzubieten. Als weiterer Kooperationspartner könnte das Berufsbildungswerk Nordhessen in ein solches Projekt einsteigen.

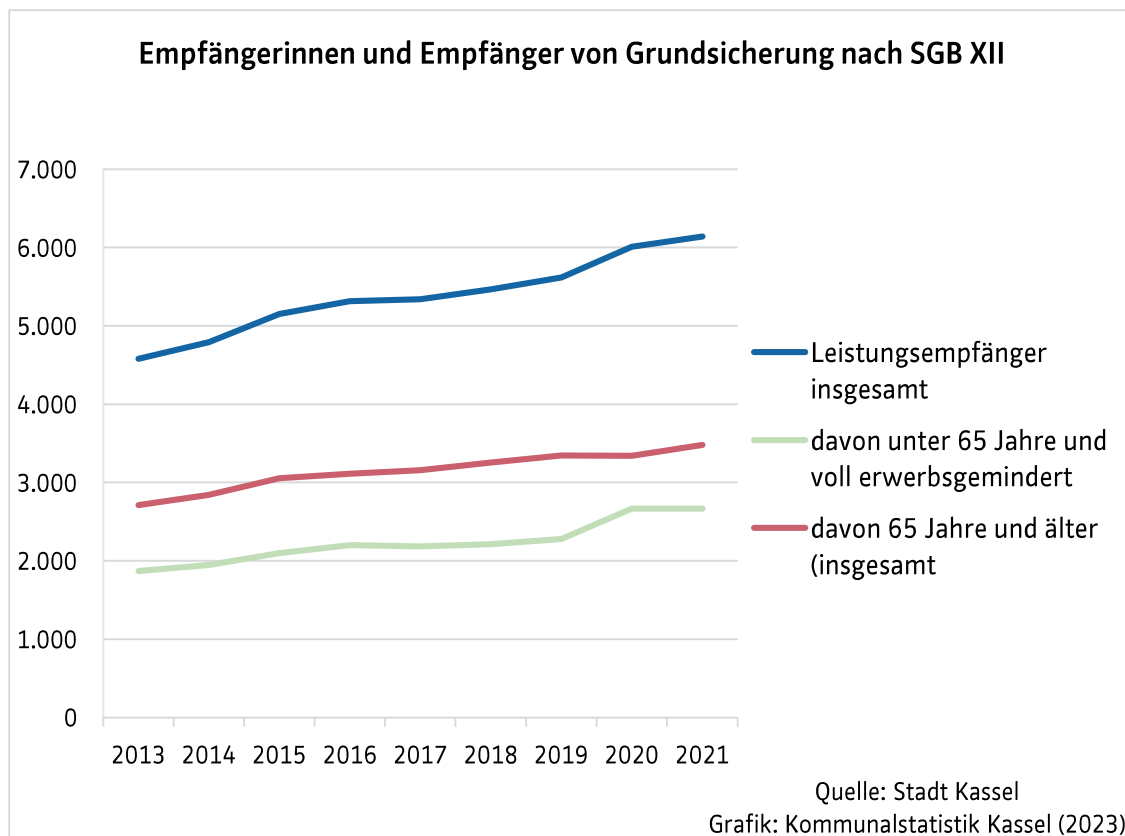
Die Nutzung der Möglichkeiten von Teilqualifizierungen soll künftig forciert werden. Hierbei könnten Interessierte, vornehmlich über 25-Jährige, für vereinzelte Ausbildungsberufe Teilqualifizierungen erwerben. Die Ausbildungsinhalte werden dabei in 6-8 Module aufgeteilt, welche flexibel in unterschiedlichen Phasen durchgeführt werden können. Bei Abschluss aller Module kann eine vollständige Berufsausbildung anerkannt werden.

Die Einführung von betrieblicher Sozialarbeit kann dabei helfen, psychische Belastungen zu adressieren und die jungen Menschen zu stabilisieren. Hier wird die Stadt künftig verstärkt in den Dialog mit den lokalen Unternehmen treten um ein passgenaues Format anzubieten. Dabei geht es nicht ausschließlich um die sozialpädagogische Begleitung von Mitarbeitenden – denkbar sind auch Formate zur Schulung von Unternehmen in den Bereichen psychische Gesundheit und Wohlbefinden. Die Auseinandersetzung mit dem vielfältigen Themengebiet kann den Entscheidungsträgern in Unternehmen einen Einblick in die Anforderungen dieser Generation von Bewerbern geben und diese besser zu verstehen.

Abschließend ist ein kultureller Wandel in der Arbeitswelt erforderlich, der veraltete Rollenbilder und Erwartungshaltungen hinterfragt und jungen Menschen ermöglicht, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dabei müssen beide Seiten, Bewerberinnen und Bewerber sowie Unternehmen, lernen aufeinander zuzugehen und sich neuen Perspektiven gegenüber zu öffnen um langfristig gute Arbeitsplätze in erfolgreichen Unternehmen schaffen zu können.

5.5. Menschen im Rechtskreis SGB XII

Menschen, die Grundsicherung bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII beziehen, stellen in Kassel eine besonders vulnerable Gruppe dar, die oftmals mit einer Reihe von komplexen Herausforderungen konfrontiert ist. Diese Gruppe umfasst häufig Personen mit psychischen Erkrankungen sowie anderen schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen oder mit Behinderung. Multiple Beeinträchtigungen sind in dieser Zielgruppe die Regel, nicht die Ausnahme. Die betroffenen Personen hatten oft schlechte Erfahrungen im Arbeitsleben und benötigen ein tiefgreifendes Verständnis sowohl von sozialen Begleitern als auch von potenziellen Arbeitgebern, um eine Reintegration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.



Seit 2013 hat sich der Anteil der Menschen im arbeitsfähigen Alter, welche dem Rechtskreis SGB XII angehören, in Kassel um über 40% erhöht. Dieses deutliche Wachstum der Zielgruppe zeigt, dass die multiplen Problemlagen sich in den letzten Jahren deutlich erhöht haben. Die Probleme, mit denen dieser Personenkreis konfrontiert ist, erfordern meistens eine langfristige, engmaschige Betreuung. Der Aufbau von Vertrauen dieser Menschen ist ein Prozess, der Zeit und Geduld erfordert. Für viele ist der Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung, die durch ein geschütztes Umfeld im Rahmen des zweiten Arbeitsmarktes erleichtert werden könnte.

Handlungsoptionen

Für Menschen im Rechtskreis SGB XII und/oder mit Behinderung sollte ein umfassender Ansatz verfolgt werden, der ihre spezifischen Bedürfnisse berücksichtigt und adressiert. Eine Schlüsselkomponente hierbei ist die langfristige, engmaschige Betreuung, die auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt ist. Diese Betreuung sollte darauf abzielen, Vertrauen aufzubauen und den Personen zu helfen, Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt einzusteigen oder zurückzukehren.

Ein geschützter Einstieg in den zweiten Arbeitsmarkt kann für viele in dieser Gruppe ein sinnvoller erster Schritt sein. Dies bietet die Möglichkeit, in einem weniger anspruchsvollen Umfeld Arbeitserfahrungen zu sammeln und sich langsam an die Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes zu gewöhnen. Mit der Einrichtung einer sozialpädagogischen Begleitung schließt die Stadt Kassel diese Lücke ab dem Jahr 2024. In einer engen und langfristig angelegten Betreuung werden Menschen aus dem Rechtskreis SGB XII dabei unterstützt, Vermittlungshemmnisse zu identifizieren, diese zu verringern sowie letztlich geeignete Arbeitgebende zu finden, welche sich der Problemlage der Zielgruppe grundsätzlich bewusst

sind und sich dennoch offen zeigen. Hierzu soll auch die Rolle der Stadt Kassel als potenzielle Arbeitgeberin für diesen Personenkreis geschärft werden und die Kooperation mit dem Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverband Hessen weiter intensiviert werden. Außerdem sollen perspektivisch weitere Projekte analog des Projektes BANG inklusive aus Nordrhein-Westfalen zur Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt initiiert werden.

Je nach Lebensalter könnten Teilzeitausbildungen für Menschen im SGB XII-Rechtskreis ein Faktor werden, um eine bessere Vereinbarkeit mit ihren individuellen Lebensumständen zu ermöglichen. Nach vorheriger Stabilisierung der Situation der Betroffenen kann eine zeitreduzierte Form der Ausbildung gegebenenfalls sinnvoll sein. Hier wird die Stadt Kassel die Bemühungen zur Bewerbung dieses Ausbildungsformates ausbauen und auf weitere Zielgruppen ausweiten. Die Übergänge zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB XII sollten so gestaltet werden, dass sie einen reibungslosen Übergang in beide Richtungen ermöglichen und keine zusätzlichen Barrieren für die Betroffenen schaffen. Darüber hinaus sollten stabilisierende Maßnahmen zur selbstständigen Lebensführung forciert werden, um die Selbstständigkeit und das Wohlbefinden der Menschen in dieser Gruppe zu fördern. Die Kooperation mit dem Jobcenter Stadt Kassel wurde und wird hierzu kontinuierlich verbessert, auch im Hinblick auf ein Beratungsangebot zur Akquise von Arbeitsstellen – gemeinsam mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer – intensivieren. Maßnahmen des Integrationsamtes des LWV Hessen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen, z. B. im Rahmen des HEPAS-Programmes, sollen noch stärker genutzt werden.

6. Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen der Stadt Kassel

Das Gesamtbild vorliegender statistischer Erhebungen und prognostizierter Entwicklungen deutet auf große Herausforderungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik hin. Diese Entwicklungen bedürfen einer ständigen kritischen Betrachtung, um flexibel auf sich abzeichnende Veränderungen reagieren zu können. Sicher ist, dass die Fachkräftegewinnung sowie die Qualifizierung von geeignetem Personal künftig noch mehr an Bedeutung gewinnen werden.

Alleinerziehende, Langzeiterwerblose, Menschen über 50 und unter 25 Jahren, Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sowie Menschen im Rechtskreis SGB XII bedürfen unserer akuten Aufmerksamkeit und sinnhafter, langfristig angelegter, aber dennoch flexibler Integrationsstrategien um diese personellen Ressourcen nutzbar zu machen, um den Wirtschaftsstandort zu sichern und den Bürgerinnen und Bürgern dieser Stadt ein gutes, selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Gleichzeit wird künftig die Unterstützung des Handwerks und die Gewinnung oder Generierung akademischer Fachkräfte wichtiger werden. Hierfür bietet die Stadt Kassel als Universitätsstadt mit einem breiten Angebot mittelständischer Unternehmen bereits sehr gute Voraussetzungen. Gute Erfahrungen aus in der Vergangenheit durchgeführten Maßnahmen und Projekten sollten im Hinblick ihre Übertragbarkeit für andere Branchen oder Fokusgruppen betrachtet und weiterentwickelt werden. Dadurch entsteht zunehmend ein lernendes System.

Im Bereich der Berufsausbildungen gibt es in Kassel grundsätzlich die „personellen Ressourcen“, notwendige (branchenspezifische) Bedarfe der Zukunft decken zu können. Ausschlaggebend wird hierbei die Fähigkeit der Region und ihrer Unternehmen sein, junge Menschen für diese Tätigkeiten zu begeistern und diese ausreichend zu qualifizieren zu können, aber auch längerfristig an die Unternehmen zu binden, um Kontinuität und Stabilität zu erzeugen. Weiteres Ziel ist die Stärkung der Attraktivität der Stadt Kassel als Ausbildungsstandort. Dies kann gelingen, indem jungen Menschen nicht nur die Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet werden, sondern ihnen auch Wohnraum, z. B. in einem Azubi-Wohnheim, anzubieten. Dadurch würde neben der Bereitstellung des Wohnraums auch noch die Möglichkeit zur Vernetzung dieser jungen Menschen untereinander gestärkt. Gespräche zur Konzeptentwicklung eines solchen Azubi-Wohnheims stehen in Kürze mit der Handwerkskammer Kassel an.

Große, bisher noch nicht absehbare Konsequenzen wird auch die immer stärker in das Leben eingreifende Nutzung von Künstlichen Intelligenzen haben. Die schnelle Entwicklung in diesen Bereichen macht es notwendig, arbeitsmarktpolitische Entscheidungen wie auch die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes stetig zu reevaluiert, um auch hier flexibel auf neue Herausforderungen eingehen zu können.

Um auf die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre zielgerichtet reagieren zu können, wird die Stadt Kassel ihre Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Stadt Kassel, der Agentur für Arbeit und dem Landeswohlfahrtsverband sowie den sonstigen Arbeitsmarktakteuren weiter intensivieren.

Die Stadt Kassel – die Kommunale Arbeitsförderung – ist seit Jahren umfangreich vernetzt und künftige Aktivitäten werden noch intensiver mit kooperierenden Trägern und Institutionen abgestimmt. Regelmäßige Austauschformate, wie Planungsgespräche und Workshops, insbesondere mit dem Jobcenter Stadt Kassel zur Entwicklung und Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, Projekten und Umsetzungsmöglichkeiten bewirken, dass die im Rahmen der jeweiligen Rahmenbedingungen vorhandenen Handlungsmöglichkeiten noch besser aufeinander abgestimmt sind und sich gegenseitig ergänzen.

Diese verstärkten Kooperationen zielen darauf ab, durch strategische Koordination und effiziente Bündelung von Ressourcen bedarfsgerechte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen und dabei auch die branchenspezifischen Bedarfe der lokalen und regionalen Unternehmen stärker in den Blick zu nehmen. Nur so kann dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden.

Hierbei wird auch noch einmal der Fokus auf in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführte Projekte gerichtet, welche modifiziert für die aktuelle Arbeitsmarktstrategie von Bedeutung sein können, wie z. B. Aufbau und Wiederbelebung oder Intensivierung von Unternehmensnetzwerken, Netzwerk Industriepark Kassel, Wirtschaftsförderung, die Etablierung von Unternehmens-Scouts oder einer mobilen Arbeitsberatung und -vermittlung (Job-Mobil).

Auch die im Integrationsprogramm der Stadt Kassel und im Kasseler Pakt gegen Armut bzw. identifizierten Handlungsoptionen werden einbezogen. Koordinierte Anstrengungen wie diese

sind entscheidend, um gezielte und wirksame Lösungen für arbeitsmarktpolitische Herausforderungen zu finden und somit einen substantiellen Beitrag zur Bekämpfung von Armut und Arbeitslosigkeit und damit der Sicherung des sozialen Friedens in der Stadt zu leisten.

Auch im Kasseler Pakt gegen Armut wird der Fokus künftig auf die Arbeitsmarktsituation in Kassel gerichtet. Auch in diesem Zusammenhang steht die Vernetzung von Unternehmen und Verbänden, Arbeitsmarktakeuren und Arbeitnehmern im Vordergrund. Im Pakt gegen Armut geht es jedoch nicht vorrangig um die Situation von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern auch und insbesondere um eine Verbesserung des Matching zwischen Angebot und Nachfrage. Dem Arbeitsmarkt in Kassel stehen viele motivierte Arbeitskräfte zur Verfügung und auf der anderen Seite bleiben häufig Stellen unbesetzt. Hier gilt es, die Möglichkeiten, die sich durch den Pakt gegen Armut für den Arbeitsmarkt in der Stadt und Region Kassel ergeben, die Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel einzubinden und alles strukturiert miteinander zu verbinden. Nur wer voneinander weiß, findet den Weg zueinander. Letztlich ist das Ziel aller Vorhaben, die Situation am Arbeitsmarkt für den Menschen, aber auch die Unternehmen, zu verbessern.

7. Anhang

7.1. Einladung und Tagesordnung Arbeitsmarktdialog 2023

Kassel documenta Stadt
Magistrat
Bürgerangelegenheiten
und Soziales

Ilona Friedrich
Ilona.Friedrich@kassel.de
Telefon 0561 787 1270
Fax 0561 787 2336

Rathaus
Obere Königsstraße 8
34117 Kassel

Behördennummer 115
Rechtshinweise
zur elektronischen
Kommunikation
im Impressum unter
www.kassel.de

34112 Kassel documenta Stadt

Kassel documenta Stadt

Einladung zum Arbeitsmarktdialog 2023 der Stadt Kassel

14. September 2023
1 von 2

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Stadt Kassel lädt Sie herzlich zum diesjährigen Arbeitsmarktdialog 2023 ein.
Dieser findet wie bereits angekündigt

am Dienstag, den 26. September 2023
von 13 bis 17 Uhr
im Science Park Kassel, Universitätsplatz 12, 34127 Kassel

statt.

Ziel des diesjährigen Arbeitsmarktdialogs ist es, gemeinsam eine Grundlage für die
Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel für die kommenden Jahre 2024
bis 2026 zu entwickeln.

Dazu wollen wir noch einmal kurz miteinander reflektieren, welche Zielgruppen in den
letzten Jahren im Rahmen unserer bisherigen Strategie im Fokus standen. Dies umfasst
insbesondere die Themen bzw. Zielgruppen „unter 25-jährige“, „Geflüchtete und
Menschen mit Migrationshintergrund“, „Frauen“, „Langzeitarbeitslosigkeit“ und „Personen
im SGB XII“ sowie das Querschnittsthema Fachkräftemangel.

Anschließend daran möchten wir gemeinsam mit Ihnen den Blick in die Zukunft richten und
mögliche Herausforderungen sowie künftige Handlungsbedarfe für den Ausbildungs- und
Arbeitsmarkt der Stadt Kassel formulieren, insbesondere auch vor dem Hintergrund des
sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels.

Folgender Ablauf ist geplant:

2 von 2

- | | |
|-----------|--|
| 13.00 Uhr | Ankommen |
| 13.30 Uhr | Begrüßung und Einführung
Ilona Friedrich, Bürgermeisterin
Grußwort
Hess. Ministerium für Soziales und Integration |
| 13.45 Uhr | Zahlen, Daten, Fakten – Der Kasseler Arbeitsmarkt im Überblick
Dorothee Sachse, Vorsitzende der Geschäftsführung, Agentur für Arbeit
Jutta Kahler, Geschäftsführerin, Jobcenter Stadt Kassel |
| 14.25 Uhr | „Wer nichts wagt, der nicht gewinnt“ – Innovative Ansätze in Unternehmen – ein Best Practice Beispiel
Interview mit Thomas Barth, Vertriebsleiter, Hoesch-Kröger-Kampe |
| 14.45 Uhr | Ausbildungs- & Arbeitsmarktstrategie der Stadt Kassel
2024 bis 2026 – Bedarfe, Ideen, Lösungsansätze
Gruppenarbeit/Workshops zu unterschiedlichen Themen |
| 16.20 Uhr | Resümee der Ergebnisse im Plenum |
| 16:50 Uhr | Wie geht's nun weiter? – Ausblick
Anja Deiß-Fürst, Amtsleiterin, Sozialamt, Kassel
Denis Müller, Abteilungsleiter, Kommunale Arbeitsförderung, Kassel |
| 17.00 Uhr | Ende der Veranstaltung |

Moderation der Veranstaltung: Gesa Krome, Neue Denkerei

Bitte geben Sie uns bis zum 21. September 2023 eine verbindliche Rückmeldung, ob Sie am Arbeitsmarktdialog teilnehmen werden.

Ihre Anmeldung richten Sie bitte per Mail an: Frau Bahar Asa (Bahar.Asa@kassel.de), Sozialamt, Kommunale Arbeitsförderung der Stadt Kassel.

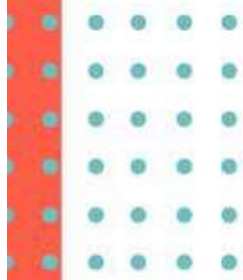
Wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam viele Anregungen zusammentragen und somit eine zukunftsweisende Strategie für den Kasseler Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entwickeln können, vor allem auch für die Menschen, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und den gemeinsamen Dialog!

Freundliche Grüße


Ilona Friedrich
Bürgermeisterin





DER PLAN

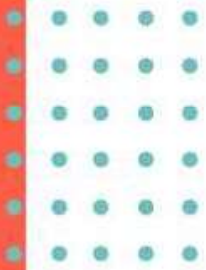
BEGRÜSSUNG & EINFÜHRUNG

**DER KASSELER ARBEITSMARKT
IM ÜBERBLICK**

**„WER NICHTS WAGT, DER NICHT
GEWINNT“**

**GRUPPENARBEIT:
GRUNDLAGE FÜR DIE
AUSBILDUNGS- &
ARBEITSMARKTSTRATEGIE DER
STADT KASSEL
2024 BIS 2026**

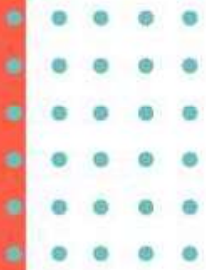
WIE GEHT'S NUN WEITER?



LEIT- FRAGEN

ZIELGRUPPE DEFINIEREN UND HERAUSFORDERUNGEN HERAUSARBEITEN

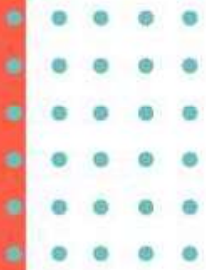
- WAS IST CHARAKTERISTISCH FÜR DIE ZIELGRUPPE? BESCHREIBEN SIE DIE ZIELGRUPPE IN WENIGEN WORTEN.
- WAS WÜNSCHT SICH DIESE ZIELGRUPPE UND MIT WELCHEN PROBLEMEN KÄMPFT SIE BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION?
- WELCHE BESONDEREN BEDÜRFNISSE, WÜNSCHE UND FRAGEN HAT DIE ZIELGRUPPE?



LEIT- FRAGEN

MASSNAHMEN UND STRATEGIEANSÄTZE KONKRETISIEREN

- WELCHE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN SIND BEI DER ZIELGRUPPE BESONDERS WIRKUNGSVOLL?
- WAS HILFT DER ZIELGRUPPE BESONDERS GUT, WIRD JEDOCH OFT VERNACHLÄSSIGT?
- WIE KÖNNEN WIR DIE ZIELGRUPPE BESSER ERREICHEN?
- WELCHE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN WERDEN IN ZUKUNFT BESONDERS WICHTIG SEIN?
- WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN MOTIVIERT UND UNTERSTÜTZT WERDEN, DER ZIELGRUPPE EINE CHANCE ZU GEBEN?



LEIT- FRAGEN

ZUKUNFTSPERSPEKTIVE

- WELCHE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN WERDEN KÜNFTIG AUF DIE ZIELGRUPPE ZUKOMMEN?
- WELCHE BESONDEREN MÖGLICHKEITEN KÖNNTEN SICH FÜR DIE ZIELGRUPPE IN ZUKUNFT AUFTUN?





DIE ERGEBNISSE



DIE ERGEBNISSE

4 ZIELGRUPPE:
**„LANGZEIT-
ARBEITSLOSIGKEIT“**

länger als
1 Jahr
soziale Deprivation

Der Arbeits-
markt wird
bunter

Charakteristische
Merkmale

gesundheitlich
eingeschränkt
teilweise psychi-
sche Einschränkungen

Ältere Langzeit-
arbeitslose →
Verfügung Ark
tauglichkeit

bestehende
Unsicherheit
verstärkt sich

sozialkulturelle
Gründe
schlechte Bildungs-
biographische Fortsetzung

Analysen der
Gründe der
Arbeitslosigkeit
→ Gegenmaßnahmen

Wahrscheinlich
An dem
Arbeitsmarkt
fließen Arbeitsplätze

Individuelle
Gründe
kommen
häufiger

(Branchen spezifische)
Strukturarbeit in
Unternehmen

Aufbau von
Teilzeitskellern

Wahrscheinlich
An dem
Arbeitsmarkt
fließen Arbeitsplätze

Verknüpfung
als Mensch
und Arbeitskraft

Konkrete
Perspektiven
ohne Überforde-
rung

Qualifizierte
Tätigkeiten (damit
sich Arbeit lohnt)

durchgehende
Fortbildung
Bilddungsstellen
→ an der Uni / Beruf
für UZS

nachgehende
Beratung /
Zuführung

ermöglicht
erhöhten Gewinn
bei Kurzarbeit
(Kommunikation)

Langfristige
Möglichkeiten
zur Unterstellung
(bspw. 15-20 Jahre)

Adaptation für
Arbeitsmarkt
Personal u. soz.
Unterstützung

Coaching
für Arbeitnehmer
und Arbeitgeber
Erhöhung der
Wahrscheinlichkeit

Teilezeit kann
auch nachmittags
stattfinden

Logamaster

