

Kreisausschuss des Rheingau-Taunus-Kreises



Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für den Rheingau-Taunus-Kreis 2026 – 2028

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	3
2. Rahmenbedingungen im Rheingau-Taunus-Kreis.....	4
3. Der Prozess zur Erstellung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie	6
4. Die soziale Lage im Rheingau-Taunus-Kreis hinsichtlich der Zielgruppen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets.....	8
a. Arbeitslose junge Menschen ohne Berufsausbildung und Schulabschluss.....	8
b. Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung ohne Berufsausbildung	10
c. Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten, sowie Leistungsbeziehende nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.....	11
5. Identifizierte Handlungsfelder und Ziele.....	13
a. Jugendarbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig verringern.....	13
b. Bildungsangebot für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung verbessern	13
c. Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen	14
6. Maßnahmen für die Handlungsfelder.....	15
a. Jugendarbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig verringern.....	15
b. Bildungsangebot für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung verbessern	16
c. Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen	16

1. **Vorwort**

Der Rheingau-Taunus-Kreis entwirft mit dem vorliegenden Papier seine Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie für die Jahre 2026 bis 2028. Sie stellt eine Fortschreibung der bisherigen Strategieansätze seit 2013 dar und berücksichtigt aktuelle Entwicklungen und Veränderungen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Unter Berücksichtigung der aktuellen dynamischen Entwicklungen, insbesondere durch vielfältige Fluchtbewegungen, verändertem Wahlverhalten der Bevölkerung, dem Auftreten neuer politischer Akteure und problematischer wirtschaftlicher Entwicklung, hat sich der Rheingau-Taunus-Kreis dazu entschlossen, den Zeitraum für seine Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie von bisher fünf auf drei Jahre zu verkürzen. Er geht davon aus, dass sich die Zeiträume, in denen neue strategische Überlegungen wegen neuer Entwicklungen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft getroffen werden müssen, verkürzen werden.

Allen dynamischen Entwicklungen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft gleichzeitig gerecht zu werden, übersteigt die Möglichkeiten vor Ort, da auch noch das Tagesgeschäft zu bewältigen ist. Im kommunalen JobCenter führte die Überleitung der ukrainischen Geflüchteten in den Rechtskreis des SGB II im Juni 2022 zu einem Fallaufwuchs von rund 25%. Die Personalausstattung konnte so schnell nicht mitwachsen und hinkt durch den Mangel an Fachkräften bis heute hinterher. Die adäquate Reaktion ist es, sich bei den strategischen Ausrichtungen, Schwerpunkte zu setzen:

Für die Jahre 2026 bis 2028 will sich der Rheingau-Taunus-Kreis unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen folgende Schwerpunkte in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie setzen:

- Jugendarbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig verringern
- Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen
- Bildungsangebot für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung verbessern

Mit der Weiterentwicklung der Verwaltungskultur und einer umfangreichen Neustrukturierung, insbesondere des Bereiches der sozialen Dienste, macht sich der Rheingau-Taunus-Kreis auf den Weg, die wirksame und nachhaltige Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, die Integration von Geflüchteten, auch über den Arbeitsmarkt hinaus und die Unterstützung von Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung nicht nur als staatliche Leistung, sondern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu adressieren.

2. Rahmenbedingungen im Rheingau-Taunus-Kreis

Der Rheingau-Taunus-Kreis liegt am nordwestlichen Rand des Ballungsraumes Rhein-Main und erstreckt sich auf einer Gesamtfläche von rund 811 km². Die Wohnbevölkerung von 185.651 Einwohnerinnen und Einwohnern zum 31. Dezember 2024 verteilt sich auf die beiden Kreisteile Rheingau und Untertaunus sowie auf 17 Städte und Gemeinden mit 115 Ortsteilen. Die Quote von Einwohnerinnen und Einwohner ohne deutsche Staatsbürgerschaft liegt bei 14,2% bzw. bei 26.283 Personen. Dies beinhaltet nicht die Personen mit Migrationshintergrund, die mittlerweile eingebürgert worden sind. Es ist davon auszugehen, dass diese Anzahl von Personen mindestens die gleiche Größe hat, weshalb von einem Migrationsanteil von mindestens 30% im Rheingau-Taunus-Kreis auszugehen ist. Dabei bestehen große regionale Unterschiede innerhalb des Kreises. In einigen Ortsteilen gibt es Kindertagesstätten und Schulen mit einem Anteil von bis zu 80% an Kindern mit Migrationshintergrund.

Eine Besonderheit weist der Landkreis in seiner regionalen Gebietsstruktur auf: Er gliedert sich in die beiden Kreisteile Rheingau und Untertaunus, bis 1977 eigenständige Landkreise, die durch das öffentliche Verkehrsnetz aufgrund ihrer geografischen Lage erst seit knapp drei Jahren verbunden sind, allerdings nur durch eine einzige Buslinie, die auch nicht den gesamten Landkreis durchquert. Die Bevölkerung ist auf Mobilität mit dem eigenen Pkw angewiesen, insbesondere in den wenig erschlossenen Orten im hinteren Untertaunus oder den Höhengemeinden des Rheingaus. Der öffentliche Verkehrsweg zwischen den beiden Kreisteilen führt in der Regel immer noch über die Landeshauptstadt Wiesbaden.

Aus wirtschaftlicher Perspektive präsentiert sich der Rheingau-Taunus-Kreis als Mittelstandsregion. Die heimische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch eine Vielzahl an kleinst-, klein- und mittelständischen Betrieben und zeichnet sich durch eine hohe Branchenvielfalt aus. Dabei weisen die beiden Kreisteile unterschiedliche Schwerpunkte auf: Im Rheingau konzentrieren sich Weinanbau und Fremdenverkehr, im Untertaunus sind der Dienstleistungs- und gewerbliche Sektor stark ausgeprägt. Im Rahmen einer geplanten Strategie zur Wirtschaftsförderung will der Rheingau-Taunus-Kreis sich als Mittelstandsregion weiterentwickeln, wodurch sich in Zusammenarbeit mit dem kommunalen JobCenter und der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie weitere Impulse für den Arbeitsmarkt erhofft werden.

Auch in der Bevölkerungsstruktur weisen die beiden Kreisteile Unterschiede auf: Der Rheingau ist geprägt von Bodenständigkeit und Verwurzelung, während die dynamischen Neubaugebiete vorwiegend im Untertaunus zu finden sind. Die dortigen Kommunen sind starkes Zuzugsgebiet von Familien mit Kindern, weshalb sich die Entwicklung von Bildungseinrichtungen dort auch dynamischer gestaltet, was in der Bearbeitung von Jugendarbeitslosigkeit hilfreich sein kann. Dies kann nachhaltig aber nur gelingen, wenn die Einbindung der Gewerbetreibenden in wichtige Themen und ihr Engagement in Bildung, Ausbildung und Qualifizierung gegeben ist.

Die Bereiche Arbeit, Bildung und Ausbildung nehmen einen hohen Stellenwert in der kreispolitischen Ausrichtung ein. Die beiden Beruflichen Schulen sind in Geisenheim (Rheingau) und in Taunusstein (Untertaunus) angesiedelt und werden durch ein gut ausgebautes Angebot an Grund-, Gesamt- und Realschulen, sowie Gymnasien in den Städten

und Gemeinden ergänzt. Zur Unterstützung erfolgreicher Bildungskarrieren und insbesondere in der Gestaltung der Übergänge setzt der Rheingau-Taunus-Kreis auf eine flächendeckend ausgebauten Schulsozialarbeit an allen öffentlichen Schulen, die rein aus kommunalen Mitteln finanziert wird.

Ämter und Behörden sind mit Zweigstellen in den beiden Kreisteilen ebenso vertreten wie außerschulische Bildungsträger und die kreiseigene Bildungs- und Beschäftigungsgesellschaft ProJob GmbH.

Seit Juli 2023 hat der Rheingau-Taunus-Kreis einen neuen Landrat. Nach einer Zeit der Einarbeitung hat der neue Landrat zum Jahreswechsel 2023/2024 einen umfangreichen Strategieprozess für die Kreisverwaltung begonnen, der mit erheblichen Umstrukturierungsprozessen verbunden ist. So wurde der Fachbereich Leistungsverwaltung, der den gesamten Arbeitsbereich der sozialen Arbeit umfasste, aufgeteilt in zwei Fachbereiche: Den Fachbereich Bildung, Familie und Gesundheit mit zusammengefasst Jugendamt, Gesundheitsamt, Schulverwaltungsamt und Eingliederungshilfe und den Fachbereich Arbeit und Teilhabe mit zusammengefasst Sozialamt, kommunalem JobCenter und Migrationsdienst. Ziel dieser organisatorischen Neuausrichtung war die Verringerung der Führungsspannen, um eine bessere Steuerung und Wirkungsorientierung in den Fachdiensten zu unterstützen und sicherzustellen. Dadurch sind nicht nur viele Schnittstellen neu zu definieren, sondern auch innerhalb der Organisationseinheiten stehen Neustrukturierungsprozesse an. Dies bindet viele innovative Kräfte, weshalb die noch in der Übergangsstrategie für 2025 beschriebene Einführung des Konzeptes der sozialraumorientierten sozialen Arbeit aktuell in den Hintergrund getreten ist. Eine Fortsetzung der Arbeiten ist derzeit für Juni 2026 geplant.

3. Der Prozess zur Erstellung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Der Erstellungsprozess der Fortschreibung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie begann mit zwei Grundsatzentscheidungen: Erstens wurde die Laufzeit der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie von fünf auf drei Jahre verkürzt. Die gesellschaftlichen Wandlungen, welche die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie beeinflussen, nehmen an Tempo zu. Fluchtbewegungen und Zuwanderung sorgen für eine stetige Herausforderung zur Integration, auch wenn die aktuelle Bundesregierung die illegale Migration begrenzt hat, was zu einer deutlichen Abnahme der Einwanderungszahlen geführt. Andererseits ist Deutschland auf Einwanderung angewiesen, wenn das derzeitige Niveau der Arbeitsproduktivität erhalten bleiben soll, angesichts des bevorstehenden Verrontung der Babyboomer-Generation. Politische Orientierungen in der Gesellschaft ändern sich ebenfalls in größerem Tempo, was zur Reform des Bürgergeldes, einem zentralen Element der sozialen Arbeit, führen soll. Auch hier stehen wieder Änderungen bevor, wie die ersten Informationen über die Umwandlung des Bürgergeldes in eine Grundsicherung mit mehr Forderungen an die Leistungsbeziehenden inklusive verschärfter Sanktionsmöglichkeiten zeigen.

Die Verkürzung der Laufzeit der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie führte zur zweiten Grundsatzentscheidung, den Erstellungsprozess zu straffen und nicht extern zu vergeben mit gleichzeitiger wissenschaftlicher Begleitung.

Eine starke Rolle spielte auch der Umstrukturierungsprozess des Bereiches der sozialen Arbeit innerhalb der Kreisverwaltung: Aus einem Fachbereich wurden zwei Fachbereiche mit entsprechend zwei Leitungsstrukturen und veränderten Schnittstellen. Um ein gemeinsames Lagebild für die soziale Arbeit zu erstellen, mussten nun Organisationseinheiten aus zwei Fachbereichen zusammengebracht werden:

Aus dem Fachbereich Bildung, Familie und Gesundheit wurden das Schulverwaltungsamt mit dem Fachdienst Schule, Sport und Ehrenamt, sowie das Jugendamt, bestehend aus den Fachdiensten Jugendförderung, Jugendhilfe, Jugend- und Familienberatung, sowie Eingliederungshilfe beteiligt.

Aus dem Fachbereich Arbeit und Teilhabe beteiligten sich das Sozialamt (Fachdienst Soziales und Pflege), das kommunale JobCenter und der Migrationsdienst (Fachdienst Flüchtlingsdienst, Migration, Vielfalt und WIR-Koordination).

In einem ersten Workshop trugen die internen Akteure ihre Wahrnehmung der sozialen Lage hinsichtlich der Zielgruppen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets zusammen. Ergänzt wurde dies in einem größeren zweiten Workshop unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer, der beruflichen Schulen, der Volkshochschule, dem kreiseigenen Bildungs- und Qualifizierungsträger, sowie der Wirtschaftsförderung des Kreises. Die Handwerksammer hatte leider keine Vertretung entsandt.

In einem letzten internen Workshop wurden die Lagebilder sortiert, strategische Ansätze diskutiert und Maßnahmen zusammengestellt oder geplant. Wertvolle Ergänzungen zur Datenlage lieferte der Sozialbericht, der parallel für den Rheingau-Taunus-Kreis erstellt wird und die soziale Lage im Kreis umfassend abbildet. Er beschreibt den Lebenslagen der Menschen folgend Bedarfe von Geburt und Zugang zu Kinderärzten über

Kindertagesbetreuung und Leistungsbezug bis hin zu Alter und Pflege. Der Sozialbericht wird Anfang 2026 im Kreistag und seinen Ausschüssen vorgestellt und diskutiert

Schließlich erfolgte der Gremienlauf in den zuständigen Ausschüssen des Kreistages und der Beschluss der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie in der letzten Sitzung des Kreistages 2025.

4. Die soziale Lage im Rheingau-Taunus-Kreis hinsichtlich der Zielgruppen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets

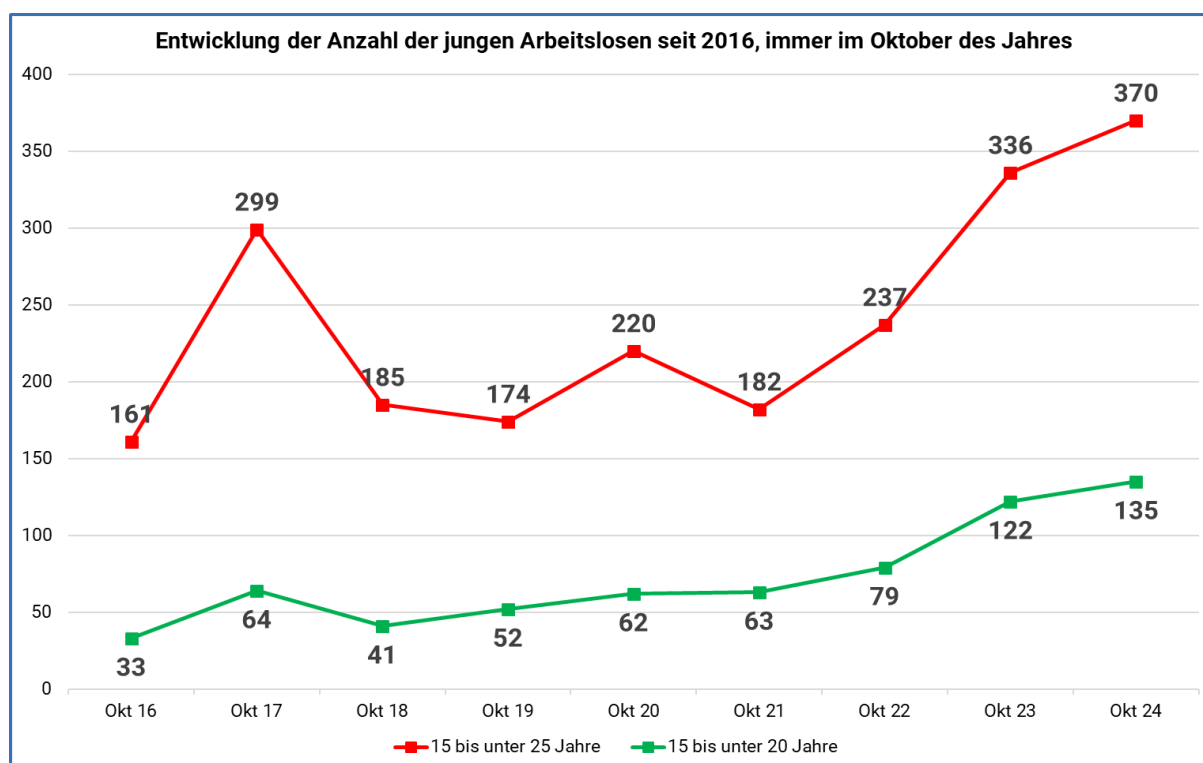
a. Arbeitslose junge Menschen ohne Berufsausbildung und Schulabschluss

Die soziale Lage junger Menschen im Rheingau-Taunus-Kreis zeigt sich sehr komplex, weshalb sich die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie auf die Zielgruppen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets fokussiert: Schulmüde oder schulverweigernde Schulpflichtige im 10. Pflichtschuljahr (insbesondere wenn ihre Schulpflicht ruht), benachteiligte noch nicht ausbildungsreife junge Menschen mit multiplen Problemlagen und besonders hohem und langfristigem Förderbedarf und benachteiligte ausbildungsreife Ausbildungsstellensuchende oder Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher mit multiplen Problemlagen und besonders hohem Förderbedarf.

Ein Anstieg von Tendenzen der Schulvermeidung, so der Oberbegriff, ist in den letzten Jahren zu verzeichnen. Die Statistik der Schulsozialarbeit, die der Rheingau-Taunus-Kreis seit 2010 flächendeckend an allen weiterführenden und beruflichen Schulen etabliert hat, zeigt, dass sich die Fälle von Schulvermeidung, an denen die Schulsozialarbeit arbeitet, in den letzten 10 Jahren verdoppelt hat: 74 Fälle im Schuljahr 2013/14, 149 Fälle im Schuljahr 2023/24. Besonders stark war der Anstieg nach den Schulschließungen in der Corona-Pandemie, die sich auch hier, wie in anderen Problemfeldern auch, als Brandbeschleuniger erwiesen hat.

Die beruflichen Schulen bestätigen diesen Trend, sowohl im Bereich der Vollzeitschule, beispielsweise in der Berufsfachschule, als auch in der dualen Ausbildung, was auch die Rückmeldung der IHK ist. Insgesamt zeigen junge Menschen immer weniger Durchhaltevermögen bei vielleicht auch einmal wenig ansprechendem Unterricht. Besonders problematisch für die beruflichen Schulen sind die bereits volljährigen Schülerinnen und Schüler, weil diese nicht mehr über die Eltern erreichbar sind.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist im Rheingau-Taunus-Kreis nach einer kurzen Erholung in 2024 weiter angestiegen. Bei den jungen Menschen von 15 bis unter 25 Jahren ist die absolute Zahl der gemeldeten jungen Arbeitslosen im Oktober 2024 auf 370 Personen gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei den gemeldeten jungen Arbeitslosen von 15 bis unter 20 Jahren, die im Oktober 2024 135 Personen zählten. In beiden Alterskohorten ist dies zum Zeitpunkt der jährlichen Betrachtung im Oktober eines Jahres der höchste Wert seit dem Beginn der regelmäßigen Berichterstattung im Oktober 2016. Zwischenzeitlich erhöhte sich die Anzahl der gemeldeten jungen Arbeitslosen von März bis Juni 2024 auf über 400 und hat im August 2024 (letzte veröffentlichte Daten zur Zeit der Formulierung der Strategie) eine Zahl von 382 Personen erreicht. Damit liegt die Quote sowohl bei den jungen Menschen von 15 bis unter 25 Jahren unter dem hessischen Durchschnitt (3,8% gegenüber 4,5%), als auch bei den jungen Menschen von 15 bis unter 20 Jahren (4,4% gegenüber 7,1%). Der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit zeigt sich als allgemeine Entwicklung, die aber besonders für den Rheingau-Taunus-Kreis keine befriedigende Situation darstellt angesichts der über die letzten Jahre extrem niedrigen Werte zur Jugendarbeitslosigkeit. Folgendes Diagramm zeigt die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit immer zum Monat Oktober seit dem Jahr 2016:



Verschiedene Gründe haben zu dieser Entwicklung beigetragen. Auslösend ist zunächst die aus Sicht der Ausbildungsbetriebe fehlende Ausbildungsreife mit der viele junge Menschen ihren regulären Schulbesuch beenden. Diese fehlende Ausbildungsreife zeigt sich, trotz formal vorhandener Schulabschlüsse, in mangelhaften Sprachkenntnissen und unterdurchschnittlichen schulischen Kenntnissen, bis hin zu den vergleichsweise eher wenigen fehlenden Schulabschlüssen (um die 20 pro Schuljahr seit 2016) der jungen Menschen, die vorwiegend Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung aufweisen. Sie sind als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in das Schulsystem eingestiegen und ihre Verweildauer darin hat nicht ausgereicht, sie entsprechend zu qualifizieren. Auch die emotionale und psychische Stabilität hat abgenommen. Die Eingliederungshilfe berichtet von einer zunehmenden Anzahl junger Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen. Seit der Gründung des eigenen Fachdienstes Eingliederungshilfe in der Kreisverwaltung 2018 ist die Zahl der Hilfen für seelisch behinderte junge Menschen von jährlich 331 auf 463 im Jahr 2024 angestiegen. Die Zwischenlösung einer berufsvorbereitenden schulischen Maßnahme (BzB oder BFS) kann nur für minderjährige junge Menschen angeboten werden. Erschwert wird die Vermittlungs- und Steuerungstätigkeit des Fallmanagements U25 durch den starken Fallaufwuchs im Rahmen von Fluchtbewegungen der letzten Jahre, weshalb weniger zeitliche Ressourcen pro jungem Menschen zur Verfügung stehen.

Und schließlich steht die Frage im Raum, ob der seitens der Ausbildungsbetriebe formulierte Anspruch an Ausbildungsreife wirklichkeitsnah ist und von der oben skizzierten Zielgruppe überhaupt eingelöst werden kann. Ausbildungsreife muss als dynamisches Konstrukt verstanden werden, das sich an die wandelnden Erfordernisse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes (z.B. Digitalisierung und Dekarbonisierung) anpasst. Die im Policy Paper Nr. 19 formulierten Leitplanken zum Verständnis von Ausbildungsreife stellen eine Rückführung des Begriffes auf ein Kernverständnis allgemeiner und nicht fachspezifischer Bildungs- und

Arbeitsfähigkeit einer Anerkennung von Ausbildung als persönlichen, sozialen und fachlichen Reifungsprozess junger Menschen gegenüber.

(Vgl. Schroeder, Wolfgang (Hrsg.), Ausbildungsreife von Jugendlichen: Begriffskonzeptionen und Übergangsförderung, Kassel 2023, S. 20)

Die Wahrnehmung hinsichtlich der Haltung der Betriebe ist unterschiedlich. Während die beruflichen Schulen und die Bundesagentur für Arbeit den Eindruck bestätigen, dass Ausbildungsbetriebe ihre Erwartungen noch nicht an die Leistungsfähigkeit der jungen Menschen angepasst haben, weist die IHK darauf hin, dass immer mehr Betriebe die Ausbildungsverträge verlängern, um die Chancen der Auszubildenden auf einen Abschluss zu erhöhen.

Aus den verschiedenen Beratungszusammenhängen der Akteure wird aber auch berichtet, dass junge Menschen ihrer Ausbildungskarriere mit der Haltung begegnen, sich nicht bemühen zu müssen, sondern durch den Fachkräftemangel sich die Ausbildungsbetriebe schon auf sie zu bewegen würden. Mangel an Engagement und Durchhaltevermögen, wie auch schon weiter oben skizziert, sind einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss abträglich.

b. Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung ohne Berufsausbildung

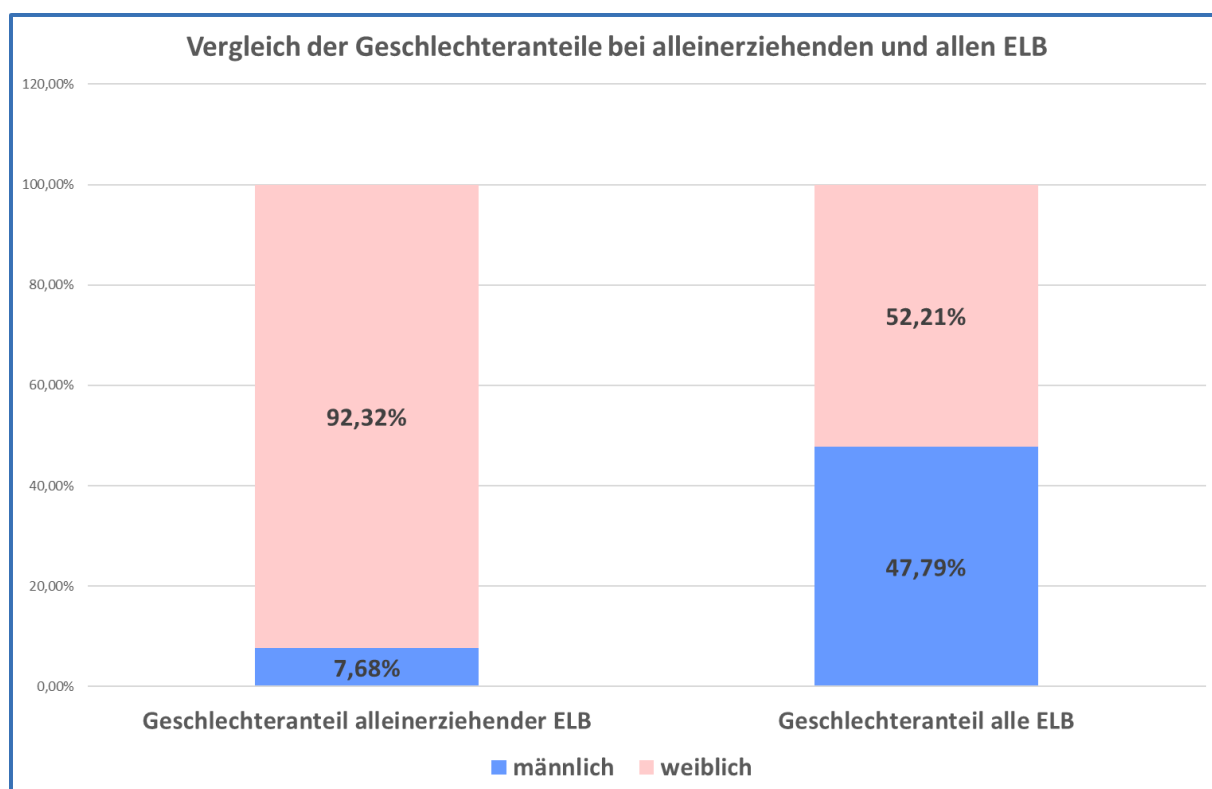
Die größten beiden Gruppen von Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung bilden pflegende Angehörige und Eltern. In der Verteilung der Geschlechter hat das „Bündnis Sorgearbeit fair teilen“ unter Verwendung verschiedener ministerieller Quellen errechnet, dass deutschlandweit Frauen 43,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Bei Eltern zeigt sich dies, dass 66% der Mütter in Teilzeit arbeiten und 25% keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Heruntergebrochene Zahlen für den Rheingau-Taunus-Kreis liegen nicht vor, jedoch besteht kein Anlass zur Vermutung, dass es signifikante Abweichungen zu den deutschlandweiten Erkenntnissen gibt.

Auch ohne unbezahlte Sorgearbeit und Berufstätigkeit vereinbaren zu müssen, stehen Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung vor großen Herausforderungen. Neben der emotionalen und psychischen steht die finanzielle Belastung durch geringere Einkommen von Teilzeitarbeit. Unsicherheiten entstehen durch fehlende oder geringe langfristige Absicherung, auch im eigenen Krankheitsfall. Ganz abgesehen von den besonderen organisatorischen Herausforderungen des persönlichen Zeitmanagements, der bürokratischen Ansprüche und der Vermeidung sozialer Isolation. Soll die unbezahlte Sorgearbeit mit einer Berufstätigkeit in Einklang gebracht werden, steigt der Umfang der Herausforderungen erheblich an.

Aus dem Sozialbericht für den Rheingau-Taunus-Kreis ist als Hinweis auf pflegende Angehörige zu entnehmen, dass 2023 insgesamt 6.441 Personen Pflegegeld bezogen. Die Zahl hat sich in den letzten 10 Jahren nahezu verdreifacht. Wie viele pflegende Angehörige sich aber im Rentenalter befinden und damit dem Arbeitsmarkt ohnehin nicht zur Verfügung stehen, ist nicht bekannt. Für Bereich der Kindererziehung gilt für die Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung die außerhäusliche Förderung der Kinder als größter entlastender Faktor. Im Rheingau-Taunus-Kreis betrug zum 1. März 2025 die Betreuungsquote der Kinder von drei bis unter sieben Jahren 87,98% und der Kinder unter drei Jahren 40,05%, was im

Umkehrschluss bedeutet, dass knapp 60% der Kinder unter drei Jahren durch ein Elternteil, meist den Müttern, betreut wurden.

Besondere Beachtung muss hierbei der Situation der Alleinerziehenden geschenkt werden. Einerseits sind ihre Möglichkeiten, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, durch die Betreuungsangebote für die Kinder vor Ort fremdbestimmt. Andererseits haben junge Alleinerziehende, die früh Verantwortung für Kinder tragen mussten, oft keine abgeschlossene Berufsausbildung, weshalb sie in besonderem Ausmaß der Zielgruppe des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets entsprechen. Besonders auffällig ist der erheblich höhere Anteil an weiblichen alleinerziehenden ELB als sich dieser bei allen ELB im Juni 2025 darstellt:



Mit Blick auf alleinerziehende Elternteile wurde seitens der an der Erstellung des Lagebildes beteiligten Akteure besonders der Mangel an Plätzen für Teilzeitausbildungen hervorgehoben. Die gäbe es, wenn überhaupt, eher im öffentlichen oder kaufmännischen, aber wenig im handwerklichen und technischen Sektor. Hingewiesen wurde auf die Möglichkeit der zweijährigen Ausbildung, die bessere zeitliche Perspektiven für Teilzeitausbildungen bietet und branchenabhängig eine zunehmende Akzeptanz erfährt.

c. Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten, sowie Leistungsbeziehende nach dem Asylbewerberleistungsgesetz

Seit dem Beginn des Krieges in der Ukraine hat sich die Anzahl der geflüchteten Menschen, die im Rheingau-Taunus-Kreis wohnen, deutlich erhöht. Zu den bisherigen Hauptherkunftsländern Geflüchteter wie Syrien, Afghanistan und Türkei kamen nun die Menschen hinzu, die vor dem Krieg in der Ukraine geflohen sind und immer noch fliehen. Die unregelmäßig erhobene Statistik der Ausländerbehörde zeigt, dass bis März 2025 insgesamt 4.657 geflüchtete

Menschen aus der Ukraine im Rheingau-Taunus-Kreis angekommen sind. Abzüglich von Rückkehrenden und Weiterwandernden wohnten zu diesem Zeitpunkt noch 3.010 Ukrainerinnen und Ukrainer im Kreisgebiet.

Zusammengenommen mit den Geflüchteten aus den anderen Hauptherkunftsländern zeigt sich, dass die Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit durch eine hohe Heterogenität geprägt ist. Unterschiedliche Bildungsbiografien, Sprachkenntnisse, berufliche Qualifikationen und Aufenthaltsstatus führen zu sehr verschiedenen Ausgangslagen. Während einige Geflüchtete mit guten Abschlüssen und Qualifikationen kommen, die jedoch schwer anerkannt werden, weist die Mehrheit geringe oder unterbrochene Bildungserfahrung auf. Die Integration und das Erlernen der deutschen Sprache wird für viele Geflüchtete durch einen strukturellen Analphabetismus, ausgelöst durch die abweichende Schriftsprache, erschwert.

Vor diesem Hintergrund erweist sich die Reduzierung der Integrationskurse, sowie der Wegfall der Jugendsprachkurse und der Ergänzungskurse, außer nach Alphabetisierungskursen, als kontraproduktiv. Das vom Arbeitsmarkt geforderte Sprachniveau B2 ist für viele Geflüchtete, wenn überhaupt, nur über lange Lernphasen zu erreichen, in denen sie sich von den anderen Erfordernissen des Arbeitsmarktes entfremden. Eine Integration in den Arbeitsmarkt wird weiter erschwert.

Der allgemeine Arbeitsmarkt zeigt für September 2025 eine Arbeitslosenquote im Rheingau-Taunus-Kreis von 4,9 % (SGB II 3,3 % und SGB III 1,6 %). Insgesamt beläuft sich die Zahl der arbeitslosen Personen auf 5.030 und verteilt sich auf 3.395 Arbeitslose im SGB II und 1.635 Arbeitslose im SGB III.

Im Vergleich dazu liegt bundesweit die Arbeitslosenquote zum gleichen Zeitpunkt bei 6,3 % (SGB II 3,9 % und SGB III 2,4 %) und in Hessen bei 5,8 % (SGB II 3,8 % und SGB III 2,0 %).

Damit liegt der Rheingau-Taunus-Kreis deutlich unter den Arbeitslosenquoten des Landes und des Bundes.

Über die als arbeitslos geführten Personen hinaus erhielten im Juni 2025 insgesamt 4.719 Bedarfsgemeinschaften Leistungen nach dem SGB II. Diesen Bedarfsgemeinschaften gehörten 10.091 Personen an, von denen 6.867 als erwerbsfähig eingestuft wurden. Von den erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden wurden 3.395 Personen als arbeitslos und 3.472 Personen als nicht arbeitslos geführt.

Mit besonderem Blick auf geflüchtete Personen ist festzuhalten, dass die größte Gruppe hierbei die Geflüchteten aus der Ukraine mit 1.558 Personen bilden, die im September 2025 Leistungen nach dem SGB II beziehen. Zum gleichen Zeitraum erhielten 1.353 geflüchtete Personen aus allen anderen Ländern ebenfalls Leistungen nach dem SGB II. Auffällig ist die hohe Anzahl von 640 Kindern unter 15 Jahren unter den ukrainischen Geflüchteten, die in das Bildungssystem quer eingestiegen sind oder einsteigen werden mit erwartbaren Schwierigkeiten Abschlüsse zu erreichen, die den Anforderungen von Ausbildungsbetrieben genügen.

5. Identifizierte Handlungsfelder und Ziele

a. Jugendarbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig verringern

Die aktuelle Entwicklung einer Jugendarbeitslosigkeit, die sich im Jahr 2025 bisher um die 400 Personen bewegt und der rasante Anstieg in den beiden Jahren zuvor, haben beunruhigt. Zumal der Rheingau-Taunus-Kreis in den vergangenen Jahren auf teilweise deutliche niedrigere Zahlen von Jugendarbeitslosigkeit geblickt hat. Insofern liegt es nahe, dass die wirksame und nachhaltige Verringerung von Jugendarbeitslosigkeit als Handlungsfeld identifiziert und priorisiert wurde.

Strategische Ziele zum Abbau von Jugendarbeitslosigkeit sieht der Rheingau-Taunus-Kreis in folgenden Richtungen: Junge Menschen trotz Beeinträchtigungen und Benachteiligungen in Ausbildung oder Arbeit zu bringen, erfordert Anstrengungen aller beteiligter Akteure im Rahmen einer Interventionskette. Diese muss bereits gegen Ende des regulären Schulbesuches beginnen. Hier können bereits vor einem möglichen Gang in die Arbeitslosigkeit junge Menschen mit Beeinträchtigungen, Benachteiligungen und anderen Vermittlungshemmnissen identifiziert werden und einem Netz von möglichen Unterstützungsmaßnahmen zugeführt werden. Frühzeitige Interventionen in Bildungsbiografien, wie seitens des kreiseigenen Bildungsträgers angemahnt, erweisen sich als förderlich, Bildungs- und Ausbildungschancen zu erhöhen. Hierzu sind Bedarfe und Bedarfsdeckung genau zu erfassen und ggf. neue auch rechtskreisübergreifende Maßnahmen anzuregen. Es bedarf auch einer ausreichenden Anzahl Maßnahmenplätze überbetrieblicher Bildungsangebote, um mit jungen Menschen an der Ausbildungsreife arbeiten zu können, weil nicht mit einer kurzfristigen und deutlichen Qualitätsverbesserung schulischer Abschlüsse zu rechnen ist. Eine engere Kooperation der Akteure im Übergang von Schule in Ausbildung oder Beruf ist hilfreich.

Zusätzlich muss auch der Diskurs einerseits mit den beruflichen Schulen und andererseits mit den Spitzenverbänden der Ausbildungsbetriebe geführt werden, in wie weit deren Ansprüche an Ausbildungsreife noch zeitgemäß und für junge Menschen erfüllbar sind oder sie eine Besetzung offener Ausbildungsstellen erschweren, weil (eigentlich schon immer, aber nun besonders bei jungen Menschen mit Fluchthintergrund) die Notwendigkeit besteht, Nachreifungsprozesse während einer Ausbildung zu gestalten.

b. Bildungsangebot für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung verbessern

Die größte Schwierigkeit für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, besteht darin, eine Vereinbarkeit der unbezahlten Sorgearbeit mit einer Berufstätigkeit herzustellen. Auch bei einem insgesamt stabilen Arbeitsmarkt gibt es viele Berufsfelder, in denen Arbeits- und Ausbildungsstellen nicht die Flexibilität zeigen, die für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung, die dadurch in ihrem Selbstmanagement fremdbestimmt sind, notwendig ist. Flexibilität in der Arbeitsorganisation einerseits und ausreichende Unterstützungssysteme für Menschen, die Sorgearbeit leisten, andererseits sind die beiden Stellschrauben, die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt bestimmen. Werden diese beiden Stellschrauben nicht ausreichend bedient, gehen dem

Arbeitsmarkt engagierte Fachkräfte und ebenso engagierte fort- und ausbildungswillige Personen verloren.

Auch im Rheingau-Taunus-Kreis besteht in vielen Berufsfeldern Fachkräftemangel. Insofern muss es Ziel sein, unbezahlte Sorgearbeit leistenden Fachkräften bzw. fort- und ausbildungswilligen Personen den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für eine dafür notwendige Flexibilisierung der Arbeitsorganisation wirbt der Rheingau-Taunus-Kreis bei den Arbeitgeberorganisationen. Größeren Einfluss hat der Rheingau-Taunus-Kreis allerdings bei der Gestaltung der Unterstützungssysteme für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung. Diesen Einfluss bei Kommunen und Trägern geltend zu machen gehört ebenso zur Strategie, wie in Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit dem kreiseigenen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger Fort- und Ausbildungsangebote, insbesondere in Teilzeit, zu schaffen, um die Zugangsmöglichkeiten von Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern.

c. Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen

Die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt erfordert ein frühzeitiges, passgenaues und gemeinsames Handeln der Akteure: Arbeitgebervereinigungen, Bildungsträger und des kommunalen JobCenters. Zentrale Aufgabe ist die schnelle Zusteuerung in geeignete Angebote, die Sprachförderung, Qualifizierung und Beschäftigung miteinander verbinden. Lange Wartezeiten auf Sprachkurse erweisen sich als kontraproduktiv, weil die Wartenden von den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entwöhnt werden.

Neben allgemeinen Integrationskursen ist der möglichst frühzeitige Einsatz berufsbezogener Sprachkurse bedarfsgerecht, die möglichst mit praktischen Erfahrungen wie Praktika oder Einstiegsqualifizierungen kombiniert werden. Modelle wie „Deutsch am Arbeitsplatz“ erhöhen dabei die Nachhaltigkeit der Sprachförderung.

Von großer Bedeutung ist zudem eine frühzeitige Anbindung an eine Anerkennungsberatung. Auch hier erweisen sich lange Wartezeiten als kontraproduktiv und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entwöhnend. Viele Geflüchtete verfügen über Qualifikationen, die erst durch formale Verfahren oder ergänzende Nachqualifizierungen nutzbar werden. Wo Nachweise fehlen, müssen Kompetenzfeststellungen und modulare Teilqualifikationen vorhandene Fähigkeiten sichtbar machen und für den Arbeitsmarkt erschließen.

Darüber hinaus ist eine aktive Zusammenarbeit mit Betrieben entscheidend. Hierfür hat das kommunale JobCenter 2025 den Ausbau von einem Arbeitgeberservice begonnen. Dieser kann Arbeitgebern Orientierung bieten, rechtliche Unsicherheiten abbauen und den Zugang zu Förderinstrumenten erleichtern. Gleichzeitig lassen sich durch Kooperationen mit Unternehmen, Kammern und zivilgesellschaftlichen Akteuren Praktikums-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze erschließen. Dies gilt nicht nur für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt.

6. Maßnahmen für die Handlungsfelder

a. Jugendarbeitslosigkeit wirksam und nachhaltig verringern

Weil es sich bereits während der Corona-Pandemie abzeichnete, dass Schulvermeidung ein zunehmendes Phänomen wird, hat sich der Rheingau-Taunus-Kreis entschlossen, das Projekt „schulaktiv“ fortzuführen. Bis zum 30. Juni 2022 war es durch das ESF-Förderprogramm „Jugend stärken im Quartier“ (JUSTiQ) gefördert worden. Zum angegebenen Zeitpunkt endete jedoch die Förderperiode des ESF. Seit dem 1. Juli 2022 führt der Rheingau-Taunus-Kreis das Projekt „schulaktiv“ in Eigenregie und vergrößertem Umfang als Maßnahme der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII fort. Im vergangenen Schuljahr 2024/25 konnten 40 junge Menschen im Projekt betreut werden. 25 Maßnahmen konnten abgeschlossen werden. Mit 19 jungen Menschen konnte eine Reintegration ins Schulsystem oder eine Überleitung in eine Anschlussmaßnahme erreicht werden.

Gerade an der Schnittstelle des Überganges von der Schule in Ausbildung oder Berufstätigkeit sind Maßnahmen nach dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen wichtig, weil sie im Gegensatz zu den Eingliederungsmitteln des Bundes rechtskreisübergreifend ausgestaltet werden können. So können deutlich mehr junge Menschen erreicht werden, bevor sie eine Karriere im Transferleistungsbezug beginnen.

Zunächst kann die Zielgruppe bereits während oder gegen Ende der Schulzeit durch die flächendeckende Schulsozialarbeit im Rheingau-Taunus-Kreis und durch das AQB-geförderte „Projekt Zukunft“ des kreiseigenen Bildungsträgers identifiziert und steuernd beraten werden. Auch findet zwischen „Projekt Zukunft“ und „schulaktiv“ ein regelmäßiger Austausch statt. Möglichkeiten, die unversorgt gebliebenen jungen Menschen geboten werden können, sind überbetriebliche Bildungsangebote, um mit ihnen an der fachlichen und sozialen Ausbildungsreife zu arbeiten, weil nicht mit einer kurzfristigen und deutlichen Qualitätsverbesserung schulischer Abschlüsse zu rechnen ist. Damit ausreichend Maßnahmenplätze zur Verfügung stehen, sind Bedarfe und Bedarfsdeckung durch bereits bestehende Maßnahmen des kreiseigenen Bildungsträgers wie Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen (QuB), Neustart, BAERENstark Vorfeldphase oder kooperative Ausbildung, genau zu erfassen und ggf. neue, auch rechtskreisübergreifende AQB-geförderte Maßnahmen, anzuregen und zu planen. Für junge Menschen, welche die Regelschule ohne ausreichende Sprachkenntnisse verlassen, können die Maßnahmen des Bildungsträgers durch das berufsbezogene Sprachförderprogramm BQS+ ergänzt werden.

Neben Kooperationen mit der Jugendhilfe werden auch Veranstaltungen wie Ausbildungsmessen oder Praktikumswochen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung des Rheingau-Taunus-Kreises durchgeführt.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob die bestehenden Netzwerke gegen Jugendarbeitslosigkeit ausreichend sind oder ob ein Ausbau der Netzwerke über den Runden Tisch Jugendarbeitslosigkeit mit der Bundesagentur für Arbeit hinaus angestrebt werden soll.

b. Bildungsangebot für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung verbessern

Wesentlichen Einfluss hat der Rheingau-Taunus-Kreis auf die Gestaltung der Unterstützungssysteme für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung, unabhängig davon ob sie sich dem Arbeits- oder dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stellen wollen. Insbesondere stehen dabei zwei Zielrichtungen im Fokus:

Der Rheingau-Taunus-Kreis hat im Fachdienst Soziales und Pflege ein Kompetenzzentrum Pflege eingerichtet. Einerseits koordiniert das Kompetenzzentrum die ambulanten und stationären Angebote der Pflege im Kreis mit dem Ziel, dass in allen Teilen des Flächenlandkreises bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung gestellt werden können. Andererseits ist das Kompetenzzentrum Anlaufstelle für pflegebedürftige Personen und pflegende Angehörige. Es berät und unterstützt bei der Inanspruchnahme von Pflegeleistungen und finanziellen Hilfen, vermittelt aber auch zu ambulanten Pflegediensten, zu familienentlastenden Diensten oder Betreuungsvereinen. Außensprechstunden werden in verschiedenen Kommunen angeboten um den Erfordernissen des Flächenlandkreises gerecht zu werden.

Die Verantwortung dafür, dass ausreichend Plätze zur Kindertagesbetreuung zur Verfügung stehen, liegt nach dem hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch zwar bei den kreisangehörigen Städten und Gemeinden, jedoch haben Landkreis und Kommunen eine gemeinsame Planungsverantwortung. Deshalb stellt der Rheingau-Taunus-Kreis durch die Jugendhilfeplanung den jährlich fortgeschriebenen Kindertagesstätten-Entwicklungsplan auf. Ziel ist es, die Versorgungsquote mit Betreuungsplätzen in den Städten und Gemeinden kreisweit auf hohem Niveau anzugleichen. Aktuell gibt es erhebliche Disparitäten: Die Versorgungsquote für Kinder von drei bis unter sieben Jahren schwankt im Kindertagesstätten-Entwicklungsplan 2024-2026 zwischen 63,2% und 139,2%, die für Kinder unter drei Jahren zwischen 41,2% und 107,5%. Insbesondere mit den Kommunen mit niedriger Versorgungsquote ist der Kreis intensiv im Gespräch.

Neben der Gestaltung der Unterstützungssysteme ist der Rheingau-Taunus-Kreis auch in der Planung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung gemeinsam mit dem kreiseigenen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger engagiert. So wurde bereits in der AQB-geförderten kooperativen Ausbildung die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung geschaffen. Im Rahmen der Fortschreibung der Leistungsbeschreibungen sollen weitere Möglichkeiten der Teilzeitausbildung und Teilzeitqualifizierung geplant werden.

c. Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen

Für geflüchtete Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf werden über den kreiseigenen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger praxisnahe Maßnahmen angeboten. Arbeitsmarktnahe Beschäftigungsangebote, berufspraktische Erprobungen oder modulare Qualifizierungen, ergänzt durch sozialpädagogische Begleitung, stabilisieren den Integrationsprozess und erleichtern den Übergang in Arbeit oder Ausbildung. Besondere Bedeutung kommt hier der AQB-geförderten Maßnahme NAVI zu, die genau diesen Rahmen abbildet. Einzel- und Gruppenangebote zu Arbeitswelt und Berufsorientierung,

Sprachförderung und Nutzung, sowohl der arbeitsmarktnahen fachpraktischen Angebote des Trägers, wie auch der JobZENTRALE Rheingau-Taunus mit ihrem vielfältigen und mehrsprachigen Angebot.

Ergänzt wird der Bereich der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt seit 2025 durch das Bewerberbüro PLUS, welches die Teilnehmenden gezielt bei der Bewerbung um Arbeits- oder Ausbildungsstellen unterstützt. Im Gegensatz zum normalen Bewerberbüro verfügt das Bewerberbüro PLUS über ein größeres Stundenkontingent pro Teilnehmenden, weil mit zusätzlichen Übersetzungs- und Formulierungsarbeiten gerechnet wird.

Beiden Maßnahmen ist gemeinsam der Abschied vom geforderten Sprachniveau B1 oder B2. Es ist deutlich geworden, dass viele Geflüchtete formal oder auch praktisch nur das Sprachniveau A2 erreichen, obwohl sie vielleicht ein höherwertiges Zertifikat nachweisen können, ihnen aber die Praxis fehlt. Wartezeiten auf weitere Kurse sind hier kontraproduktiv, weil die Übung „Deutsch am Arbeitsplatz“ die Integration in den Arbeitsmarkt mehr fördert.

Da der kreiseigene Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger auch zunehmend die Betreuung Geflüchteter in Gemeinschaftsunterkünften übernimmt, besteht bereits hier die Möglichkeit im Vorfeld von Integrationskursen Sprachförderangebote wie „Deutsch4you“, Beratungsangebote oder Bewerbungsmaßnahmen für künftige Kunden zu implementieren.

Schließlich kann durch gezielte Kooperation mit Betrieben durch eine enge Beratung durch den Arbeitgeberservice die Förderung betriebsinterner und damit berufsbegleitender Sprachförderung angeregt werden. Seitens der IHK wird hier auf modellhaftes Projekt eines Entsorgungsbetriebes verwiesen. Ein ähnliches Projekt führt auch ein Logistikunternehmen im Kreis durch, wofür es mit dem Integrationspreis des Rheingau-Taunus-Kreises ausgezeichnet wurde.