

MITEINANDER. ARBEITEN

ARBEITSMARKTPOLITIK
DER STADT HANAU –
STRATEGISCHER
HANDLUNGSRAHMEN



LIEBE HANAUERINNEN UND HANAUER!



M. Bieri

Dr. Maximilian Bieri
Bürgermeister

Unsere Stadt Hanau steht am Beginn eines neuen Kapitels. **Mit der Erlangung der Kreisfreiheit erhalten wir die Möglichkeit, die Arbeitsmarktpolitik unserer Stadt nach eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen zu gestalten.** Diese Chance nutzen wir, um eine maßgeschneiderte, Hanau-spezifische Strategie zu entwickeln, die nicht nur den Anforderungen der Gegenwart gerecht wird, sondern uns auch nachhaltig stärkt und zukunftsfähig macht. Unser Ziel ist es, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und die **Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger am Arbeitsleben zu verbessern.** Denn wir sind überzeugt: nur durch eine breite Beteiligung am Erwerbsleben können wir gemeinsam Verantwortung übernehmen und solidarisch eine starke, gerechte Gesellschaft gestalten.

Ein zentrales Element dieser Strategie ist das „**Haus rund um das Erwerbsleben**“ (HrudE), das eine einmalige und innovative Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit bietet. Durch die enge Verzahnung der wichtigsten Institutionen und Akteure – die Agentur für Arbeit Hanau, das Jobcenter Hanau als gemeinsame Einrichtung sowie diversen städtischen Stellen und der Volkshochschule – schaffen wir unter einem Dach einen zentralen Ort. Allen Bürgerinnen und Bürgern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird damit eine umfassende Anlaufstelle für alle Belange rund um das Erwerbsleben geboten. Sie als Hanauerin oder Hanauer profitieren von dieser direkten Zusammenarbeit, da wir so die Prozesse für Sie vereinfachen und beschleunigen können, indem wir Nahtstellen zwischen ehemals getrennten Einheiten minimieren und optimal organisieren. Dies bedeutet für Sie, dass Sie **an einem Ort kompetente Beratung und Unterstützung in allen Fragen der Arbeit, der Ausbildung, der sozialen Absicherung und der Integration** finden können.

Unabhängig von der individuellen Situation – ob Sie auf der Suche nach einer Arbeitsstelle oder einer Fachkraft sind, Ihre berufliche Qualifikation erweitern möchten oder Unterstützung bei sozialen Leistungen benötigen – hier erhalten Sie die passende Hilfe. Wir wollen bei den Betroffenen die Möglichkeit verbessern, eine neue Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz zu finden. Und wir wollen damit die Bereitschaft fördern, diesen Weg aktiv zu ge-

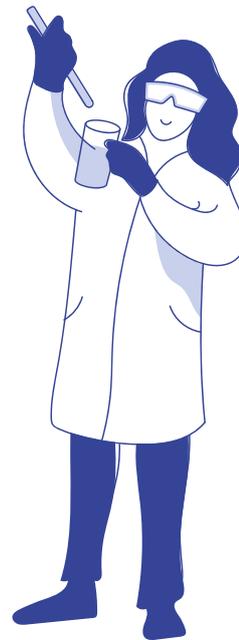
hen. Wir werden diese Bereitschaft zur Eigeninitiative aber auch konsequent einfordern – im Interesse einer funktionierenden und gerechten Solidargemeinschaft.

Ein weiteres Ziel unserer Arbeitsmarktstrategie ist die **Sicherung der Fachkräfte von morgen**. Wir möchten, dass Hanau ein attraktiver Standort für Unternehmen und Arbeitskräfte bleibt und sich weiterentwickelt. Wir fördern die Fachkräfte von heute und morgen durch gezielte Weiterbildung, Qualifizierung und Integration und schaffen attraktive Rahmenbedingungen für Neubürgerinnen und Neubürger. Denn starke Unternehmen brauchen qualifizierte Arbeitskräfte. Gleichzeitig bietet die Arbeitswelt von heute unzählige Chancen, die wir Ihnen als Bürgerinnen und Bürger zugänglich machen möchten.

Der Weg, den wir einschlagen, ist der eines **partnerschaftlichen Miteinanders – von Bürgern, Unternehmen und den öffentlichen Institutionen**. Aus diesem Grund werden wir einen **arbeitsmarktpolitischen Beirat** einrichten, der alle relevanten Perspektiven einbringt. Wir werden gemeinsam alles daran setzen, Ihnen die bestmögliche Unterstützung zu bieten und gleichzeitig eine starke, innovative und zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik für Hanau zu entwickeln. Durch die Kreisfreiheit sind wir erstmals in der Lage, gezielt auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Stadt einzugehen. Wir schaffen maßgeschneiderte Lösungen und passen diese kontinuierlich an. Dies ist eine einmalige Gelegenheit, die wir gemeinsam nutzen wollen, um Hanau als attraktiven und prosperierenden Ort für Arbeit und Leben zu gestalten.

Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung dieser Strategie nicht nur den Arbeitsmarkt in Hanau stärkt, sondern auch den sozialen Zusammenhalt in unserer Stadt fördert. **Denn echte Teilhabe am Arbeitsleben ist ein wichtiger Baustein für echte Teilhabe an der Gesellschaft**. Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen – für ein Hanau, das von Eigenverantwortung, Solidarität und einem starken Miteinander geprägt ist.

Mit besten Grüßen
Dr. Maximilian Bieri
Bürgermeister



INHALT

1. Die Leitlinien unserer Arbeitsmarktpolitik in Hanau	4
1.1 Kooperation und Vernetzung für den langfristigen Erfolg	4
1.2 Sicherung der Fachkräfte für die Zukunft	7
1.3 Erhöhung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle Bürgerinnen und Bürger	7
2. Rahmenbedingungen und Ausgangslage	9
2.1 Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen in Hanau	9
2.2 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt	10
2.3 Aktueller Stand der Arbeitsmarktintegration	10
3. Zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik durch Kreisfreiheit	12
3.1 Flexibilität und Gestaltungsspielräume durch die Kreisfreiheit	12
3.2 Das „Haus rund um das Erwerbsleben“	13
3.3 Dienstleistungen und Angebote unter einem Dach	13
3.4 Die Vorteile für Hanauer Unternehmen	15
3.5 Synergien durch die enge Zusammenarbeit von BA, gE und Stadtverwaltung	16
4. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -qualifikation	17
4.1 Bildung und lebenslanges Lernen	17
4.2 Ausbau der Betreuung von Kindern	18
4.3 Integration und Anwerbung passend ausgebildeter Fachkräfte	19
4.4 Steigerung der Attraktivität des Wirtschafts- und Arbeitsstandortes	21
5. Innovative Ansätze zur Arbeitsmarktintegration	22
5.1 Passgenau in den Stadtteilen	22
5.2 Allen Jugendlichen eine Chance geben	22
5.3 Unterstützung Langzeitleistungsbeziehender	25
5.4 Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen	25
5.5 Integration von Migranten und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt	28
6. Evaluierung und Erfolgskontrolle	29
6.1 Indikatoren und Kennzahlen zur Erfolgskontrolle	29
6.2 Regelmäßige Evaluierungen und Anpassungen der Strategie	30
7. Ausblick und Perspektiven	31
7.1 Die Rolle von Hanau im regionalen und überregionalen Kontext	31
7.2 Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik in Hanau	31
8. Anhang	32
8.1 Glossar	32
8.2 Impressum	32

1. DIE LEITLINIEN UNSERER ARBEITSMARKTPOLITIK IN HANAU

Unsere im nachfolgend beschriebenen Leitlinien geben die Richtung für unsere zukünftigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vor. Sie definieren unsere Ziele und Prioritäten und ermöglichen uns, die komplexen Herausforderungen zu strukturieren und Zusammenhänge sichtbar zu machen (Abbildung 2).

1.1 Kooperation und Vernetzung für den langfristigen Erfolg

Die Arbeitswelt der vergangenen 20 Jahre ist von einer hohen Dynamik geprägt, wobei Veränderungen in immer kürzeren Zeiträumen stattfinden. Wesentliche Faktoren, die diese Veränderungen antreiben, sind rasante technische Innovationen, die flächendeckende Digitalisierung und künstliche Intelligenz, fortschreitende Automatisierung, der Bedarf nach mehr Flexibilität sowie nach wie vor die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Hinzu kommen einerseits Arbeitslosigkeit, bei gleichzeitigem akutem Arbeits- und Fachkräftemangel sowie eine höhere Inflation. Die Energiekrise sowie EU-weite Klimaziele, d.h. Dekarbonisierung und der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft haben speziell für unseren produzierenden Industriestandort große Auswirkungen. Auch die demografische Entwicklung der Erwerbstätigen, d.h. auch eine alternde Belegschaft ist eine Herausforderung, der zu begegnen ist. Geopolitische Konflikte und Fluchtbewegungen wirken sich ebenfalls auf die Arbeitswelt aus. Angesichts dieser vielfältigen und zumeist rasch eintretenden Veränderungen ist es mittlerweile die Regel, dass solche dynamischen Prozesse keine Ausnahmen mehr darstellen, sondern zur neuen Normalität gehören.

Der Hanauer Arbeitsmarkt ist kein isoliertes System, sondern steht in zunehmend intensiver Wechselwirkung mit zahlreichen politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Diese Wechselwirkungen können Entwicklungen verstärken, hemmen oder verändern. Aus dieser Verknüpfung ergeben sich nicht nur neue Chancen und Potenziale, sondern

auch der Bedarf, schneller und stärker vernetzt zu handeln und interdisziplinär Herausforderungen zu erkennen und diesen zu begegnen – sowohl präventiv als auch unterstützend. Daher werden wir die Chance nutzen, zukünftig die **Nahtstellen zwischen den Organisationseinheiten besser zu koordinieren und abzustimmen** (Abbildung 1).

Bewusst haben wir zudem die Form eines „**strategischen Handlungsrahmens**“ gewählt. Dieser legt die strukturellen Eckpunkte der Strategie-Umsetzung fest und ermöglicht durch die jährliche Erarbeitung konkreter Maßnahmenschwerpunkte zu den beiden strategischen Zielen „Fachkräfte für die Zukunft sichern“ und „Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen“ die notwendige Aktualisierung.

Zur Institutionalisierung der notwendigen Vernetzung mit der Stadtgesellschaft und zur Unterstützung der Zielerreichung wird darüber hinaus ein „**Arbeitsmarktpolitischer Beirat**“ für Hanau eingerichtet, der die Perspektiven und die Expertise der zentralen arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteure in der Stadt Hanau in einem kompetenzübergreifenden Gremium vereint.

So soll trotz der dynamischen Entwicklungen und schnellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt eine durchgehende Gültigkeit und Wirksamkeit der Strategie gewährleistet werden, um schnell und abgestimmt auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Ergänzend zu bestehenden Gesetzen und Programmen fungiert die Strategie somit als Leitplanke, Impulsgeberin, Bindeglied und Motor für eine strukturierte und ganzheitliche Förderung des Arbeits- und Wirtschaftsstandorts Hanau.

Der Magistrat der Stadt Hanau kann auf Vorschlag des Vorsitzenden des Arbeitsmarktpolitischen Beirats weitere Mitglieder berufen.

Der Arbeitsmarktpolitische Beirat berät die Stadt bei der strategischen Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik und gibt Impulse zur Umsetzung von Strategien. Er beteiligt sich auch an der Realisierung des Arbeitsmarktpolitischen Handlungsrahmens durch ein Arbeits- und Maßnahmenprogramm, das erstmals für 2026 von der gemeinsamen

Der Arbeitsmarktpolitische Beirat



Aktuelle Situation



Zukünftige Vernetzung

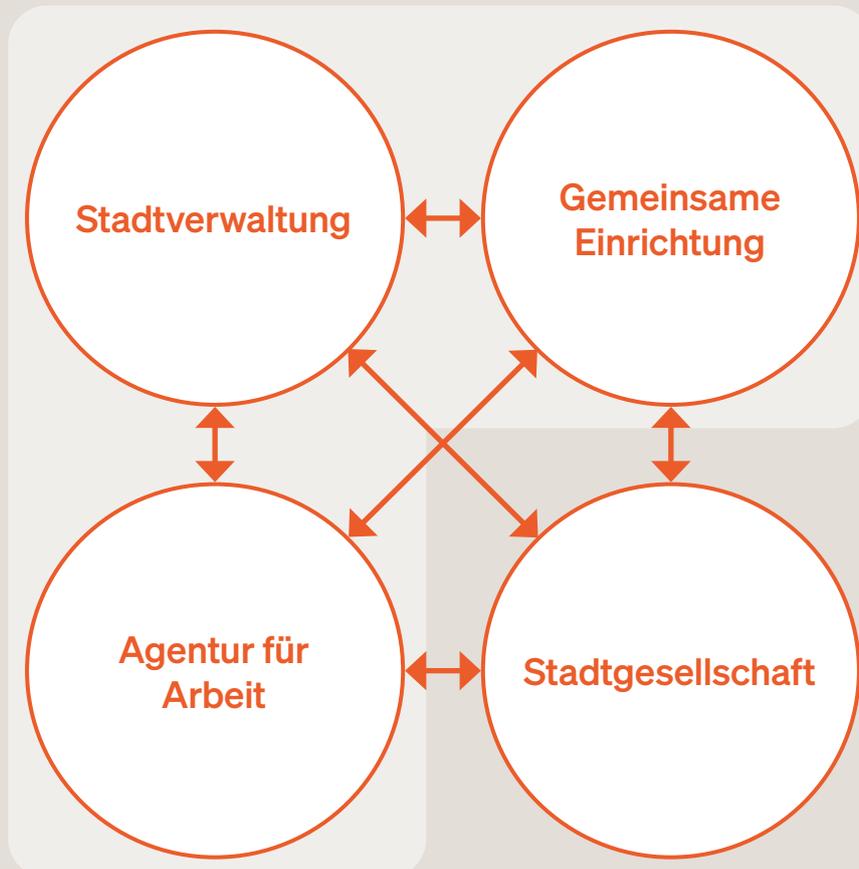


Abbildung 1: Entwicklung Vernetzung heute und morgen

Einrichtung der Stadt Hanau und der Agentur für Arbeit Hanau ausgearbeitet und mindestens jährlich angepasst wird. Zu den Aufgaben des Beirats gehört auch das **Monitoring der Strategieumsetzung**. Die Zusammenarbeit erfolgt in Sitzungen, die mindestens einmal jährlich vom Vorsitzenden des Beirats, dem Bürgermeister/Sozialdezernenten, einberufen werden. Bei Bedarf können themenbezogene Experten eingeladen werden, die zu arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen berichten.

1.2 Sicherung der Fachkräfte für die Zukunft

Zielgerichtete Maßnahmen sind unerlässlich, um die Sicherung von Fachkräften in ausreichender Zahl für die Zukunft zu gewährleisten und Chancengleichheit zu fördern.

Die digitale Transformation ist in diesem Zusammenhang nicht mehr wegzudenken – mit ihr steigt der Qualifikationsbedarf auf allen Ebenen. Denn zum einen kann ohne gut ausgebildete Fachkräfte die digitale Transformation nicht gelingen und zum anderen ist **Bildung** die wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ein gutes Angebot an Kindertagesstätten und Schulen ist das Fundament des Hanauer Bildungskonzeptes.

Eine große Chance liegt zudem in der Erhöhung der Erwerbsquote von Erziehenden – zumeist Frauen. Dafür ist es essenziell, die Rahmenbedingungen für Frauen im Berufsleben zu verbessern, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine **bedarfsgerechte und verlässliche Kinderbetreuung** ist für uns dabei ein zentrales Ziel – auch wenn wir uns der Größe dieser Herausforderung bewusst sind.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Erleichterung des Berufseinstiegs für zugewanderte Menschen sowie die gezielte **Anwerbung** ausgebildeter Fachkräfte aus dem Ausland. Integration spielt eine Schlüsselrolle, um das Potenzial von Zuwanderern zu nutzen. Sprachkurse und Mentorenprogramme können hier wertvolle Unterstützung bieten und helfen, kulturelle Barrieren abzubauen.

Schließlich ist es wichtig, Hanau als **attraktiven und zukunftsfähigen Wirtschafts- und Wohnstandort** für den Zuzug von Arbeitskräften zu positionieren. Ein **positives Image** durch die Schaffung attraktiver Lebensbedingungen können dazu beitragen, die Stadt für potenzielle Arbeitskräfte interessanter zu

machen. Hierzu zählen eine lebenswerte Innenstadt, mit einem vielfältigen Einkaufs-, Gastronomie- und Kulturangebot, sowie vielfältige Freizeit- und Sportmöglichkeiten und attraktive Wohngebiete.

1.3 Erhöhung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle Bürgerinnen und Bürger

Je nach wirtschaftlicher Lage und Bedarf an Arbeitskräften ändert sich die Zahl der Arbeitslosen. Wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt, steigen auch die Chancen für Arbeitssuchende, einen Job zu finden – auch für diejenigen, die bestimmte Einschränkungen haben. Trotzdem gibt es auch bei einer guten Wirtschaftslage Menschen, die aufgrund unterschiedlicher Merkmale oder Belastungen geringere Chancen auf eine Arbeitsstelle haben. Diese Personen sind oft langfristig arbeitslos und finden keine dauerhafte Beschäftigung.

Die Gründe dafür sind vielfältig, aber besonders Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, einem niedrigen Bildungsniveau oder gesundheitlichen Problemen haben ein viel höheres Risiko, lange arbeitslos zu bleiben. Wenn mehrere dieser Faktoren zusammenkommen, wird das Risiko noch größer. Gleichwohl darf die Gesellschaft zu Recht erwarten, dass jeder Bezieher von Transferleistungen aktiv und eigenständig seine Möglichkeiten nutzt, um eine geeignete Stelle zu finden. Wir werden daher eine aktive Mitwirkung durch die Betroffenen einfordern. Die Arbeitsmarktstrategie der Stadt Hanau ist keine Einbahnstraße. Sie befördert einerseits das Engagement und die Zusammenarbeit aller beteiligten Institutionen, sie fordert andererseits aber auch die aktive Mitarbeit und den guten Willen der Betroffenen. Bleibt dieser aus, werden wir die rechtlichen Möglichkeiten konsequent ausschöpfen. Dies gebietet die Solidarität mit denen, die sich um Arbeit und Ausbildung engagiert bemühen und mit denen, die durch ihre tägliche Leistung die finanziellen Grundlagen für eine funktionierende Solidargemeinschaft schaffen.

Mit dem Ziel, die **Zahl der langfristig Arbeitslosen zu verringern**, wird Hanau zukünftig die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Rechtskreisen, d.h. den verschiedenen Bereichen der Sozialgesetze (SGB), des Asylbewerberleistungsgesetzes und der Wohnhilfen intensivieren sowie weitere berufliche Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Dabei soll zukünftig den unterschiedlichen Bedarfen in

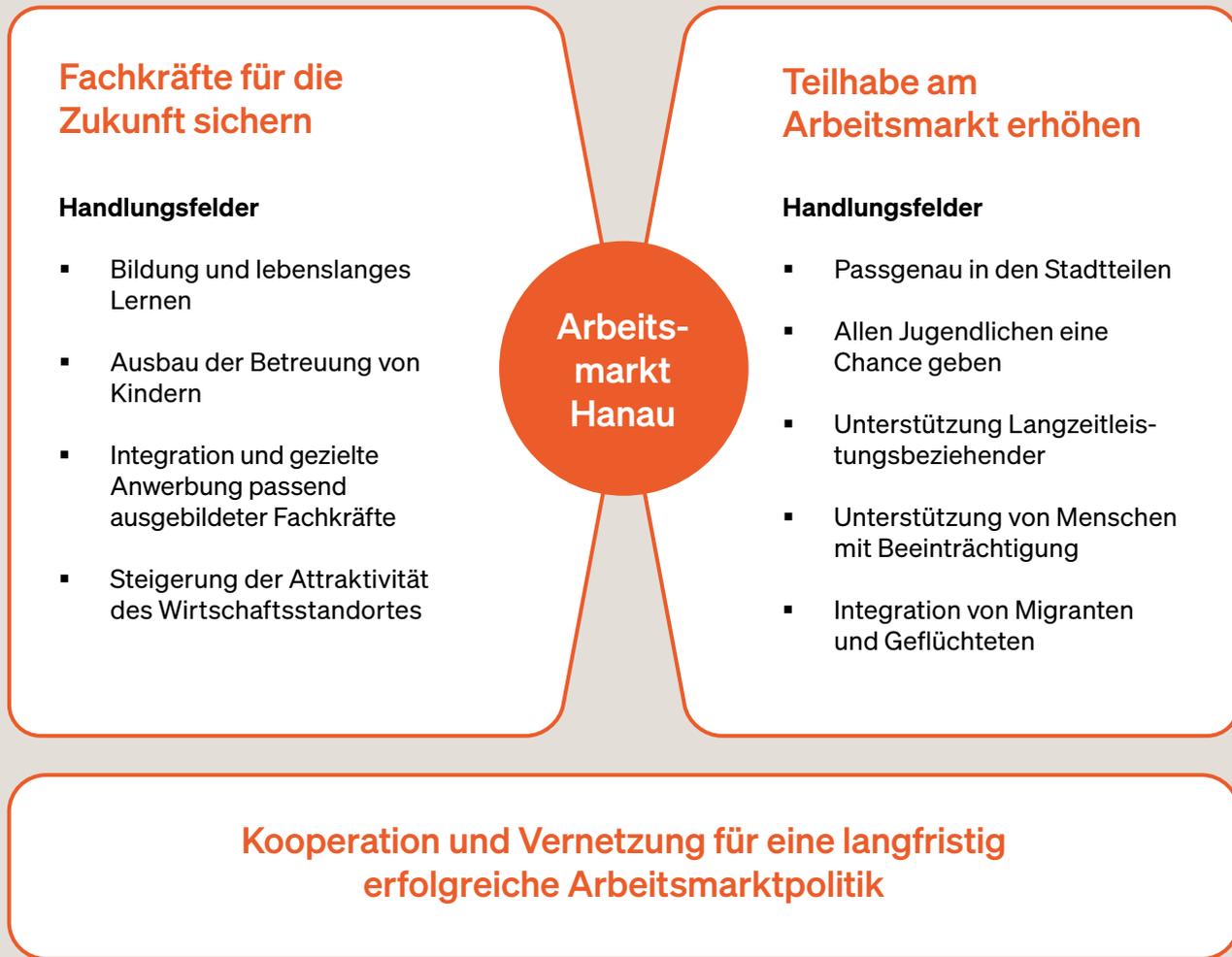


Abbildung 2: Kernziele und Handlungsfelder

den Hanauer **Stadtquartieren** gezielt Rechnung getragen werden.

Gleichzeitig soll verhindert werden, dass Langzeitarbeitslosigkeit überhaupt entsteht. Wie lange jemand arbeitslos ist, hat großen Einfluss auf die Chancen, wieder einen Job zu finden. Je länger jemand arbeitslos ist, desto schwieriger wird die Vermittlung. Daher werden die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik so geplant, dass sie **möglichst frühzeitig und individuell** wirken, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Besondere Aufmerksamkeit richten wir auf die Nahtstellen, d.h. beispielsweise den Übergang von der Schule in den Beruf oder den Übergang zwischen den Rechtskreisen des SGB.

Die **Ausbildungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen** müssen dabei besonders in den Blick genommen werden. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Schulen, der Agentur für Ar-

beit, der gemeinsamen Einrichtung und dem Amt für Soziale Prävention (Jugendamt) sowie Unternehmen im Stadtverbund und der Privatwirtschaft kann dazu beitragen, die Zahl der Auszubildenden zu erhöhen und die Jugendlichen besser auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Von großer Wichtigkeit ist die **Inklusion benachteiligter Zielgruppen**. Hierzu müssen gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen aus benachteiligten Gruppen erleichtern. Dies könnte durch spezielle Schulungsprogramme oder Unterstützungsangebote geschehen.

Auch die **schnelle Integration von in Hanau lebenden geflüchteten Menschen** in den Arbeitsmarkt ist ein Ziel, das sowohl für die Betroffenen als auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt von großer Bedeutung ist.

2. RAHMENBEDINGUNGEN UND AUSGANGSLAGE

Wie jede Stadt hat auch Hanau spezifische wirtschaftliche, soziale und demografische Merkmale. Um effektive Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln, müssen diese besonderen Herausforderungen und Chancen analysiert werden. Dadurch wird eine zielgerichtete Ansprache der entsprechenden Gruppen ermöglicht. Zudem können durch die Analyse der bestehenden Arbeitsmarktsituation spezifische Bedürfnisse identifiziert werden, wie z.B. Branchen mit Fachkräftemangel oder Gruppen, die besondere Qualifizierungsmaßnahmen benötigen. Vor allem aber schafft die Kenntnis der Ausgangslage die Grundlage für eine spätere Bewertung der Strategie und der umgesetzten Maßnahmen. So können Erfolge gemessen und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden.

2.1 Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen in Hanau

Hanau ist ein **starker Wirtschaftsstandort** mit einem besonderen industriellen Profil, der Materialtechnik. Die Unternehmen sind sehr innovativ und exportstark. Diese Stärke wird insbesondere durch das im Vergleich hohe Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner von 58.421 € in 2021 deutlich (MKK: 38.829 €; Region Frankfurt-RheinMain: 51.680 €; Hessen: 48.190 €).

Gegenwärtig stehen viele Unternehmen jedoch vor erheblichen Herausforderungen – bedingt durch internationale Konflikte, Lieferengpässe, Handelsbeschränkungen und weltpolitische Unsicherheiten. Diese Entwicklungen führen zu wachsenden Einschränkungen im Welthandel und wirken sich auch auf die Zahl und Struktur der Arbeitsplätze in Hanau aus: So ist die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in den letzten 5 Jahren nur leicht um 1,3 % gesunken. Die Zahl der **Arbeitsplätze in produzierenden Unternehmen** ist jedoch im selben Zeitraum um rund 13 % überproportional **zurückgegangen**. Gegenläufig ist die Entwicklung bei-

spielsweise im **Gesundheits- und Sozialwesen** mit einem Plus von 28 % und den unternehmensnahen Dienstleistungen mit einer Steigerung um 8 %. Diese Entwicklung entspricht dem bundesweiten Trend.

Hanau ist eine überproportional wachsende Stadt. Dies ist auch im vergleichsweise hohen Zuzug in den letzten Jahren erkennbar. Jeweils zum Stichtag 31.12. wuchs die Gesamtbevölkerung nach Einwohnermeldeamtsstatistik von 2019 bis 2024 von 98.675 auf 106.474 Menschen mit Hauptwohnsitz in Hanau. Im Vergleich zum Main-Kinzig-Kreis **ist dabei der Anteil an Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren** von 18 % (2019) auf 18,8 % (2024) angestiegen und liegt damit deutlich über dem entsprechenden Anteil von 16,7 % im Main-Kinzig-Kreis ohne Hanau.

Zudem ist bemerkenswert, dass die Beschäftigung am Wohnort in den letzten 5 Jahren von 37.362 (2019) auf 41.270 (2024) überproportional zugenommen hat. Diese positive Entwicklung wird auch beim **Pendler-saldo** deutlich. **Immer mehr Menschen leben in Hanau und haben auch hier ihren Arbeitsplatz.** Einen Beitrag hat hier die Schaffung attraktiver Wohngebiete geleistet. Die Hanauer Bürgerinnen und Bürger, die nicht in Hanau arbeiten, pendeln überwiegend nach Frankfurt, gefolgt vom Main-Kinzig-Kreis und Offenbach. Der Arbeitsmarkt ist und bleibt nicht auf Stadtgrenzen beschränkt (Abbildung 3).

Allerdings verzeichnete auch die **Arbeitslosigkeit** in den letzten fünf Jahren einen Anstieg. So betrug die Arbeitslosenquote in Hanau im Jahresdurchschnitt 2019 7,2 % (MKK 4,1 %, Hessen 4,4 % und Deutschland 5 %), in 2024 lag sie bei 8,8 % (MKK 5,6 %, Hessen 5,5 % und Deutschland 6 %).

Besonders herausfordernd ist die Situation für **Langzeitarbeitslose**, deren Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit in Hanau dem Bundestrend folgend weiter gestiegen ist. Die Zahl der ausländischen Erwerbsfähigen hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt, die der deutschen Erwerbsfähigen ist um rund 30 % gestiegen (Abbildung 4). Zudem sind in Hanau rund 3.000 Menschen bereits länger als 4 Jahre ohne Arbeit. Längere Arbeitslosigkeit nicht entstehen zu lassen und verfestigter Arbeitslosigkeit durch gezielte Maß-

nahmen entgegenzuwirken ist daher ein wesentliches Ziel unserer Arbeitsmarktpolitik.

2.2 Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt steht derzeit vor mehreren bedeutenden Herausforderungen, die durch eine Vielzahl gesellschaftlicher Entwicklungen beeinflusst werden. Eine der zentralen Herausforderungen ist der **demografische Wandel**. In vielen Ländern, insbesondere in Europa, altert die Bevölkerung. Dies führt unter anderem zu einem Anstieg des Bedarfs an Pflegekräften. Am Standort Hanau hat die Zahl der Arbeitsplätze im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens von 5.275 in 2019 auf 6.778 in 2024 zugenommen.

Gleichzeitig gehen viele erfahrene Fachkräfte in den Ruhestand, was den Fachkräftemangel in vielen Branchen weiter verschärft. Insbesondere der **Mangel an Fachkräften** in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und im Handwerk ist ein drängendes Problem. Gerade diese Berufsgruppen sind entscheidend für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit eines Industrie- und Rechenzentrumsstandortes wie Hanau. Auch die Digitalisierung und die Energiewende sind ohne entsprechendes Fachpersonal nicht zu schaffen. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in diesen Bereichen wächst stetig, während gleichzeitig die Zahl entsprechend ausgebildeter Fachkräfte oft nicht ausreicht, um die Nachfrage zu decken.



Unsere gut ausgebildeten Fachkräfte sind ein großes Pfund, das produzierende Unternehmen auch unter den aktuell herausfordernden Rahmenbedingungen am Standort hält – das müssen wir bewahren!

Dr. Matthias Ebenau, 1. Bevollmächtigter der IG Metall-Hanau-Fulda

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die **Digitalisierung und der Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI)** auf den Arbeitsmarkt. Auf der einen Seite können diese Technologien viele Prozesse und Tätigkeiten effizienter und damit kostengünstiger gestalten, andererseits führen sie zu Veränderungen in den Berufsbildern und Unsicherheiten bei den Arbeitskräften. Einige Tätigkeiten könnten durch die Nutzung der KI obsolet werden, während gleichzeitig neue Berufe entstehen, die spezifische digitale Kompetenzen erfordern.

Lebenslanges Lernen ist daher entscheidend, um in einer dynamischen und sich ständig verändernden Welt auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein: Es ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den neuen Anforderungen gerecht zu werden und ihre beruflichen Perspektiven zu sichern.

Diese Herausforderungen lassen sich nur durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und den für die Arbeitsmarktpolitik Verantwortlichen, aber auch den Betroffenen selbst bewältigen. Aus- und Weiterbildung von Fachkräften muss gefördert werden, um den Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Zudem soll frühzeitig durch verstärkte Berufsorientierung und praxisnahen Unterricht Interesse und Begeisterung für Berufe beispielsweise im Handwerk und in MINT-Disziplinen geweckt werden.

Die Problemstellungen sind komplex, aber mit unserem vernetzten, koordinierten Ansatz können wir Lösungen finden, die sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch den Wünschen der Arbeitnehmer gerecht werden.

2.3 Aktueller Stand der Arbeitsmarktintegration

Als **Stadt mit über 100.000 Einwohnern** hat Hanau besondere Herausforderungen zu meistern. Dies gilt insbesondere für die Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit, die in Großstädten eine andere ist, als im ländlichen Raum. Zudem weist Hanau eine besondere Situation auf: im Vergleich zum Main-Kinzig-Kreis (ohne Hanau) oder der Stadt Offenbach hat Hanau einen höheren Anteil an Langzeitarbeitslosen. Hinzu kommt eine relativ hohe Rate von verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit, die sich in den relativ geringen Übergängen von SGB III ins SGB II widerspiegelt. Diese Gegebenheiten erfordern gezielte Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Stadt zugeschnitten sind.

Entwicklung Beschäftigung



Abbildung 3: Entwicklung Beschäftigung, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Januar 2025

2024
2019

Entwicklung Arbeitslosigkeit



Abbildung 4: Entwicklung Arbeitslosigkeit, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Januar 2025

2024
2019

Ein struktureller Hemmschuh war bislang die eingeschränkte Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter KCA. Grund hierfür sind **getrennte IT-Systeme**, die aus rechtlichen Gründen keinen Datenaustausch ermöglichten. Diese Trennung führte zu erheblichen Systembrüchen, die die Effizienz und Zusammenarbeit beeinträchtigten. Informationen mussten beim Übergang von SGB III zu SGB II nochmals erfasst werden, was nicht nur zeitaufwendig war, sondern auch das Risiko von

Informationsverlust erhöhte. Diese Doppelarbeit erschwerte eine verlässliche, konsistente Betreuung der betroffenen Personen.

Mit dem Ziel, die Effektivität der Maßnahmen zu steigern, können zukünftig differenzierte Programme für die **spezifischen Anforderungen einzelner Stadtteile** entwickelt werden. Durchgängige, standardisierte und digitalisierte Prozesse für einen zuverlässigen Service sind das Ziel.

3. ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSMARKTPOLITIK DURCH KREISFREIHEIT

Durch die Kreisfreiheit erhält Hanau zusätzliche Aufgaben und erweiterte Kompetenzen, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Diese zusätzlichen Gestaltungsspielräume werden wir aktiv nutzen.

3.1 Flexibilität und Gestaltungsspielräume durch die Kreisfreiheit

Zum 01.01.2026 wird die Stadt Hanau **kreisfrei**. Mit diesem Schritt übernimmt die Stadt Hanau die Verantwortung für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II (Bürgergeld). Das KCA (Kommunale Center für Arbeit) ist dann für die Bürger und Bürgerinnen der Stadt Hanau nicht mehr zuständig. Hanau ist damit in der Lage, eine **eigene passgenaue arbeitsmarktpolitische Strategie** zu entwickeln.

Um das sogenannte Jobcenter zu organisieren, gibt es zwei Alternativen:

- Gemeinsame Einrichtung (gE) mit der Agentur für Arbeit
- Optieren, d.h. ein Jobcenter in alleiniger Verantwortung der Stadt Hanau („HU-KCA“)

Die Stadt Hanau hat sich für die Gründung einer gemeinsamen Einrichtung (gE) mit der Agentur für Arbeit Hanau entschieden.

Um den **besten Service für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen** unserer Stadt zu bieten, werden wir zukünftig Nahtstellen zwischen den unterschiedlichen Einheiten minimieren bzw. besser organisieren. Zum einen wird dies durch die Gründung der gemeinsamen Einrichtung (gE) mit der Agentur für Arbeit Hanau (BA) erreicht, weil wir **ohne Datenbrüche** zwischen den Systemen auf einer gemeinsamen digitalen Plattform arbeiten werden. Zudem

werden weitere Einheiten der Stadt Hanau zukünftig enger mit gE und BA in einem gemeinsamen Haus, dem **„Haus rund um das Erwerbsleben“** (HrudE) nach den gleichen Prozessen und Prinzipien arbeiten – überall dort, wo es sinnvoll und möglich ist.

Erstmals werden wir somit in die Lage versetzt, das Übergangsmanagement zwischen unterschiedlichen Lebensphasen und Rechtskreisen systematisch und ganzheitlich zu organisieren. Beispielsweise werden wir:

- den Übergang zwischen den Rechtskreisen des Sozialgesetzbuches – insbesondere vom SGB III ins SGB II – stärker in den Blick nehmen,
- das Absolventenmanagement verbessern, damit Menschen nach erfolgreich absolvierten Maßnahmen zeitnah in Arbeit vermittelt werden,
- und ein besonderes Augenmerk darauf haben, jungen Menschen nach der Schule den Einstieg in eine Ausbildung zu ermöglichen.



Mit dem Haus rund um das Erwerbsleben schaffen wir ein bundesweit einmaliges Leuchtturmprojekt!

Dr. Frank Martin, Bundesagentur für Arbeit, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Hessen

3.2 Das „Haus rund um das Erwerbsleben“

In Hanau wird mit dem „Haus rund um das Erwerbsleben“ (HrudE) eine innovative Infrastruktur geschaffen, die sowohl einen sozialen als auch einen arbeitsmarktpolitischen Mehrwert bietet. Das Konzept sieht vor, verschiedene Angebote aus den Bereichen soziale Unterstützung, Weiterbildung, Arbeitsförderung und Arbeitgeberservice **unter einem Dach** zu vereinen. Dies wird die **Zusammenarbeit der Ämter verbessern, die Wege für die Bürgerinnen und Bürger verkürzen** und eine bürgernahe, ganzheitliche **Beratung ermöglichen**. Das HrudE ist eine bundesweit einmalige Lösung, um die Herausforderungen der fragmentierten und oft undurchlässigen Sozialsysteme zu bewältigen. Es wird damit eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Erwerbsleben für Bürgerinnen und Bürger - von der Kindergeldauszahlung bis hin zum Service der Rentenstelle - sowie für Unternehmen geschaffen (Abbildung 5) und setzt damit bewusst ein Zeichen gegen Silodenken und für eine integrierte, serviceorientierte Verwaltung.

Im Mittelpunkt der Planungen steht die Schaffung einer gemeinsamen Anlaufstelle in einem **gemeinsamen Gebäude**, das die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, das Sozialamt, das Amt für Wohnhilfen sowie Angebote der Volkshochschule integriert. Dies ermöglicht eine vernetzte und auf die Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmte Bearbeitung der Anliegen.

Dieses Neubauprojekt entsteht auf den Grundstücken der Stadt Hanau und der Agentur für Arbeit – direkt gegenüber dem Hanauer Hauptbahnhof und damit perfekt angebunden an den ÖPNV. Die Planung umfasst getrennte Gebäudekomplexe, die über einen gemeinsamen Zugang miteinander verbunden sein werden. Die innere Gebäudestruktur ist prozessorientiert gestaltet und bietet eine moderne, funktionale Arbeitsumgebung für die Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird die Orientierung für alle Besuchenden erleichtert – kurze Wege und eine klare Struktur sorgen dafür, dass sich alle Bürgerinnen und Bürger zwischen den Ämtern und sozialen Angeboten gut zurechtfinden werden. Dort können auch Personen leichter identifiziert werden, die sich zu unrecht im System befinden, sodass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können und Sozialleistungsmissbrauch minimiert wird.

Bis zur Fertigstellung des neuen Gebäudes für das Haus rund um das Erwerbsleben werden die gemeinsame Einrichtung sowie die städtischen Ein-

heiten vorübergehend in das „Sozialforum“ an der Willy-Brandt-Straße zwischen Kurt-Blaum-Platz und der Ehrensäule im Business Triangle umziehen. Diese Zwischenlösung ermöglicht es, bereits zeitnah eine räumliche Nähe zur Agentur für Arbeit und dem zukünftigen Standort zu schaffen, was die Zusammenarbeit und den Austausch fördert.



Wir sind der Überzeugung, dass wir durch unsere zukünftige, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit gemeinsamen Prozessen und Strukturen, auf einheitlichen IT-Plattformen sowie mit abgestimmten Qualifizierungs- und Arbeitsmarktprogrammen viele Potentiale heben und einen besseren Service für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen bieten können!

Heike Hengster, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hanau und Monika Wendt, designierte Geschäftsführerin der gemeinsamen Einrichtung Hanau

3.3 Dienstleistungen und Angebote unter einem Dach

Im rechten Gebäudeteil wird die **Agentur für Arbeit** untergebracht sein. Hier werden Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III, wie die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenunterstützung sowie die Leistungen nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) für Kindergeldanträge bereitgestellt. Dies ermöglicht eine direkte und unkomplizierte Beratung für Eltern und Arbeitsuchende.



Abbildung 5 :Aufbau des Hauses rund um das Erwerbsleben in drei Säulen

Im linken Teil wird das **Jobcenter als gemeinsame Einrichtung (gE)** tätig sein. Das Jobcenter wird sich mit den Leistungen nach dem SGB II befassen, insbesondere mit dem Bürgergeld, das als Grundversicherung für Langzeitarbeitslose und Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen dient. Diese Personen erhalten hier Unterstützung bei der Arbeitssuche, Weiterbildung und Existenzsicherung.

Durch die enge Zusammenarbeit beider Institutionen ergeben sich zahlreiche Vorteile. Beispielsweise gehen beim Übergang von den Leistungen des SGB III zu denen des SGB II keine wichtigen Daten und Erkenntnisse verloren. Dies bedeutet, dass Betroffene nicht von vorne anfangen müssen, sondern bereits vorhandene Informationen über vermittelte Unterstützungsmaßnahmen, Förderungen und Schulungen nahtlos weiter genutzt werden können. Zudem wird ein gemeinsamer Arbeitgeberservice eingerichtet, wodurch Stellenangebote direkt allen Suchenden zugänglich gemacht werden.

Ein zentrales Anliegen des „HrudE“ ist es, die bisherige Fragmentierung der Behörden zu überwinden. Bisher mussten Bürgerinnen und Bürger oft zwischen verschiedenen Ämtern wechseln, ohne dass diese miteinander kommunizierten. Dies führte zu unnötigem Aufwand und Unsicherheiten. Durch die **Bündelung der Dienstleistungen an einem Ort** wird dieser Prozess erheblich vereinfacht.

Darüber hinaus stärken wir die kommunale Sozialpolitik, indem wir neue Bereiche in das HrudE integrieren. So wird unser **Stadtsozialamt**, das klassische Sozialhilfeleistungen nach dem SGB XII bearbeitet, ebenfalls in diesem Gebäude angesiedelt. Menschen in besonderen Lebenslagen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten hier direkte Unterstützung. Auch die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz werden hier verortet, was für die Integration in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung ist. Zudem wird im Versicherungsamt eine Rentenberatung angeboten. Bürgerinnen und Bürger erhalten hier Unterstützung in Fragen zur gesetzlichen Rente sowie zur Unfallversicherung. Die Anträge werden auf Vollständigkeit geprüft und zur weiteren Bearbeitung an die zuständigen Stellen/Träger weitergeleitet.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des HrudE wird unser **Amt für Wohnhilfen** sein. Hier werden Themen wie Wohnberatung sowie die Vermittlung von sozialem Wohnraum und die Vermeidung von Obdachlosigkeit bearbeitet. Diese Aspekte sind eng mit der sozialen Integration und der Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe verbunden.

Ein zusätzlicher Baustein wird die **Volkshochschule Hanau** sein. Hier finden nicht nur Berufsberatungen

und Übergangsmaßnahmen für Jugendliche von der Schule in den Beruf statt, sondern auch zahlreiche Kurse der beruflichen Bildung und Sprachkurse. Diese Angebote richten sich an Arbeitssuchende, Jugendliche und geflüchtete Menschen und tragen zur Arbeitsmarktintegration bei.

Insgesamt wird das HrudE zu einem Ort des Miteinanders, an dem verschiedene soziale und arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen gebündelt werden. Durch diese integrativen Ansätze schaffen wir eine transparente und effektive Unterstützung für alle, die in der heutigen Arbeitswelt Orientierung und Hilfe benötigen.



Es liegt nicht in unserer kommunalen Kompetenz, die Sozialgesetze zu reformieren, das obliegt dem Gesetzgeber. Wir können aber Rahmenbedingungen schaffen, um kurze Wege für alle Beteiligten, eine zentrale Anlaufstelle für die Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen und eine enge Zusammenarbeit zwischen den Ämtern zu ermöglichen.

Dr. Maximilian Bieri, Bürgermeister der Stadt Hanau

3.4 Die Vorteile für Hanauer Unternehmen

Die verstärkte Zusammenarbeit mit unseren Unternehmen ist von großer Bedeutung. Der zukünftig **gemeinsame Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit sowie der gemeinsamen Einrichtung** bietet ein umfassendes Dienstleistungsangebot, das speziell auf die Bedürfnisse der Hanauer Unternehmen zugeschnitten sein wird.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden von professioneller **Beratung und Unterstützung** für ihre Anliegen **aus einer Hand** profitieren, bereits ab dem ersten Kontakt. Bei der Suche nach Arbeitskräften wird ein schneller, kompetenter und zuverlässiger Service, von zeitnaher Auftragsbestätigung, über eine überregionale Suche bis hin zu einer qualifizierten Auswahl und Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem gesamten Pool arbeitssuchender Menschen angestrebt. Zudem können sich Unternehmen bei ihrer langfristigen Personalplanung beraten lassen, basierend auf fundierten Kenntnissen des Arbeitsmarktes und dem Abgleich von Angebot und Nachfrage in der jeweiligen Branche. Auch neugegründete Unternehmen erhalten Unterstützung und Beratung bei der Personalakquisition sowie Informationen zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten. Die Beratung kann auch direkt vor Ort in den Unternehmen erfolgen.

3.5 Synergien durch die enge Zusammenarbeit von AA, gE und Stadtverwaltung

Die enge Zusammenarbeit zwischen der bundesweit vernetzten Agentur für Arbeit, der gemeinsamen Einrichtung und der Stadt Hanau schafft wertvolle Synergien. So können beispielsweise durch **gemeinsame Ausschreibungen** von Weiterbildungsmaßnahmen qualitativ hochwertige Angebote zu attraktiven Konditionen entwickelt werden, die gezielt auf die Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitssuchenden in Hanau eingehen. Zusätzlich profitieren die Partner von einem **gemeinsamen Einkauf von Sach- und Dienstleistungen**, der Kosten reduziert und die Verhandlungsposition gegenüber Anbietern stärkt.

Eine **gemeinsame Datenbasis** ermöglicht fundierte Entscheidungen und fördert Transparenz. Die Nutzung **gemeinsamer Prozesse** sorgt dafür, dass **Abläufe optimiert und Doppelarbeiten vermieden** werden. Durch die Nutzung einheitlicher Prozesse können die Partner effizienter zusammenarbeiten und schneller auf Veränderungen im Arbeitsmarkt reagieren. Dies ist besonders wichtig in einer dynamischen Umgebung, in der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit entscheidend sind.

Wichtig ist zudem die auf gemeinsamen Prinzipien basierende **Digitalstrategie**. Sie umfasst eine Viel-

zahl ausgewählter Elemente, die darauf abzielen, die Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen zu optimieren. Ein zentraler Bestandteil ist die **Jobcenter App**, die eine digitale Antragstellung ermöglicht und ein Hilfesystem integriert. Diese App fördert eine gezielte, datensichere Online-Kommunikation zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der gemeinsamen Einrichtung. Zudem wird durch die gemeinsame Einrichtung aktiv Unterstützung angeboten, um die Kundinnen und Kunden in der Nutzung der digitalen Angebote zu unterstützen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Einführung der **elektronischen Akte**, die als Voraussetzung für alle Online-Angebote dient. Diese digitale Basisdienstleistung ermöglicht eine schnellere Auskunfts-fähigkeit und verkürzt die Bearbeitungszeiten für alle fachlichen Aufgabenstellungen. Das gemeinsame Vermittlungs- und Beratungsinformationssystem stellt eine wichtige Datenbasis für eine gelingende Zusammenarbeit dar, beispielsweise im Rahmen des gemeinsamen Arbeitgeber-Service oder der Jugendberufsagentur. Unternehmen profitieren ebenfalls von den **eServices**, die es ihnen erleichtern, Arbeitskräfte zu finden und finanzielle Unterstützung zu beantragen.

Darüber hinaus haben Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, **online Termine** zu vereinbaren, was den Zugang zu Dienstleistungen erleichtert. Neben der persönlichen Beratung in Präsenz wird auch eine **Videoberatung** angeboten, die es den Nutzern ermöglicht, digitale Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Diese umfassenden digitalen Angebote tragen dazu bei, die Effizienz und Benutzerfreundlichkeit der Dienstleistungen des Jobcenters erheblich zu steigern.

4. MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTE-SICHERUNG UND -QUALIFIKATION

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -qualifikation sind wie beschrieben von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandorts und die nachhaltige Entwicklung der Hanauer Stadtgesellschaft. Zudem ist es ein erfolgskritischer Faktor, diese Maßnahmen strategisch und frühzeitig anzugehen. Oft entfalten sie ihre volle Wirkung erst langfristig, weshalb eine vorausschauende Planung und proaktive Umsetzung notwendig ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass Hanau nicht nur heute, sondern auch in Zukunft über die benötigten Kompetenzen verfügt, um Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen.

4.1 Bildung und lebenslanges Lernen

Wie beschrieben führen neue, sich schnell ändernde Anforderungen zu einem erhöhten Qualifikationsbedarf. Dabei sind **Kitas und Schulen** das Fundament des Hanauer Bildungsangebotes, das konsequent weiter ausgebaut werden wird. So sind für die 25 Schulen, die sich aktuell in Trägerschaft der Stadt Hanau befinden in den Jahren 2024 und 2025 insgesamt 50 Mio. € für Ausstattung, Bau, Umbau und für die laufende Sanierung vorgesehen. Bis 2028 ist darüber hinaus die Eröffnung einer neuen kooperativen Gesamtschule mit gymnasialen Zweig auf dem Gelände der Hessen-Homburg-Schule geplant eine Erweiterung der integrierten Gesamtschule Lindenu von 6 auf 8 Jahrgangszüge in der Mittelstufe (Klassen 5 bis 10) und der Neubau einer Dependence am Schlossplatz für die Karl-Rehbein-Schule vorgesehen, Hessens größtem Gymnasium.

Mit dem Ziel, den steigenden Anforderungen an der Vermittlung digitaler Kompetenzen zu entsprechen, wurden im Rahmen des Digitalpakts in den vergangenen fünf Jahren 12 Mio. € (davon 9,7 Mio. € Fördermittel) in die Schulen investiert und alle Schulen Hanaus ans Glasfasernetz angebunden.

Durch den Innenstadtumbau wurde mit dem **Kulturforum Hanau** ein moderner und nutzerfreundlicher

Ort für **lebenslanges Lernen** geschaffen. Die jährlich rund 400.000 Besucherinnen und Besucher aller Altersstufen belegen deutlich die Attraktivität dieses Bildungsangebotes. Mit dem „**Bildungspunkt Hanau**“ wurde eine neue Anlaufstelle zu Bildungsthemen installiert, an der weiterbildungsinteressierte Menschen jeden Alters und aller Lebenslagen durch Ansprechpartner der VHS, des Hessencampus, der Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft und der Agentur für Arbeit Informationen erhalten. Es werden Kurzberatungen zu Themen wie Weiterbildung, Ausbildung, Deutschkurse, Aufstiegsfortbildungen oder Eignungsfeststellung niederschwellig ohne vorherige Anmeldung angeboten. Mit dem Bildungspunkt wird das Angebot des Hessencampus im Kulturforum erweitert.

Die **Volkshochschule Hanau (VHS)** ist zudem ein zentraler Träger von Grundbildung und beruflicher Qualifizierung in Hanau. Für weitere Bedarfe, z.B. Aufbau und Verbesserung beruflicher Kenntnisse wird die VHS im Haus rund um das Erwerbsleben Qualifizierung in eigenen Räumen anbieten

Auch für die **Industrie- und Handelskammer Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern** und die **Kreishandwerkerschaft Hanau** sind die Aus- und Weiterbildung in über 100 modernen und zukunftsfähigen Berufen wesentliche Bestandteile ihrer Tätigkeit, die es mit den kommunalen Angeboten – wo sinnvoll und möglich – zu vernetzen gilt.

Unser Ziel ist es zudem, das Angebot an **arbeitsplatznaher Weiterbildung** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit zielgerichtet zu nutzen. Insbesondere die Instrumente und Erfahrungen im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung wie beispielsweise die Qualifizierung vom Werkstatthelfer zum KFZ-Mechatroniker oder von der Hauswirtschaftskraft zur Pflegefachkraft werden wir gemeinsam nutzen.



Wir freuen uns, als IHK die Expertise aus unseren Gesprächen mit den Unternehmen einzubringen.

Dr. Gunther Quidde, Hauptgeschäftsführer der IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern

4.2 Ausbau der Betreuung von Kindern

Ein Schlüssel zur Erhöhung der Erwerbsquote und zur Attraktivitätssteigerung als Arbeitsstandort ist das Angebot an guter und verlässlicher Betreuung von Kindern. Um dies zu gewährleisten, ist der **Kindertagesstättenentwicklungsplan (KEP)** für den Zeitraum von 2020 bis 2025 ein zentrales Instrument. Der KEP wird derzeit fortgeschrieben.

Bei der Planung und Entwicklung neuer Betreuungsangebote werden verschiedene Faktoren berücksichtigt, darunter die Entwicklung geplanter Wohneinheiten, der damit verbundene Zuzug von Familien sowie die Geburtenrate. Die Stadt analysiert die gesamtheitliche Versorgungssituation und betrachtet dabei auch hier die **spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Stadtteile**. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Situation der Fachkräfte, die eine entscheidende Rolle beim Ausbau der Betreuungsplätze spielen.

Die Maßnahmen, die im Rahmen des KEP für den Zeitraum 2020 bis 2025 geplant wurden, sind größtenteils bereits umgesetzt worden. Dennoch gibt es weiterhin einen Bedarf an zusätzlichen Betreuungsplätzen. In der Fortschreibung des KEP, die Anfang 2026 abgeschlossen sein wird, wird dieser zusätzliche Bedarf aufgezeigt. Ziel ist es, ein flächendeckendes und verlässliches Betreuungsangebot für Kinder in Hanau zu gewährleisten.

Die Suche nach ausreichend qualifiziertem Personal für die Betreuung von Kindern stellt dabei eine große Herausforderung dar. In den letzten Jahren ist der Bedarf an Fachkräften in der frühkindlichen Bildung

und Betreuung stetig gestiegen, während gleichzeitig die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte nicht im gleichen Maße gewachsen ist. Dies führt zu einer angespannten Personalsituation in unseren Kitas, Horten und anderen Betreuungseinrichtungen.

Um die **Herausforderung des Personalmangels in der Kinderbetreuung** zu bewältigen, sind innovative Ansätze und langfristige Strategien erforderlich, die frühzeitig und transparent mit der Elternvertretung besprochen werden. Dazu gehören unter anderem die Förderung von Ausbildungsplätzen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung der frühkindlichen Bildung. Nur durch gemeinsame Anstrengungen von Politik, Bildungseinrichtungen, Eltern und Gesellschaft sowie den Interessenvertretungen der Beschäftigten kann es gelingen, ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen und somit eine hochwertige Betreuung für Kinder sicherzustellen.

Mit der Zielsetzung 120 zusätzliche Betreuungsplätze zu schaffen, wurden daher bereits seit August 2024 die Betreuungszeiten angepasst. Die Einschränkung der Betreuungszeiten von 50 auf 40 Stunden in der Woche trifft nur einen geringen Anteil der Familien und schafft Kapazitäten für zusätzliche Betreuungsplätze. In diesem Kontext wurden die Öffnungszeiten von Montag bis Freitag auf 7:00 bis 16:00 Uhr gelegt und über individuell wählbare Betreuungspakete die Flexibilität und die Anpassbarkeit an die spezifischen Bedarfe für die Familien erhöht.

Alternative Angebote Dritter wie ortsansässiger Vereine für Angebote nach 16.00 Uhr in den Räumen der Kita werden unterstützt.

Zudem baut Hanau die **Ganztagsbetreuung** im Rahmen der hessischen Initiative „Pakt für den Ganztag“ **an Hanauer Grundschulen** seit 2023 kontinuierlich aus. Von den 16 Grundschulen in Trägerschaft der Stadt Hanau werden ab dem Schuljahr 2025/26 13 Schulen an fünf Tagen in der Woche von 7:30 Uhr bis 17:00 Uhr über ein verlässliches und freiwilliges Bildungs- und Betreuungsangebot verfügen. Neben der geregelten Betreuungszeit gehören dazu auch ein Mittagessensangebot sowie die Betreuung während eines Teils der Schulferien.

In den Sommerferien werden in Regie der Stadt Hanau zudem Ferienspiele organisiert. In vier Wochen haben 2024 insgesamt 540 Kinder in zwei Phasen an fünf verschiedenen Standorten an dem Angebot teilgenommen. Darunter 14 Kinder mit einer körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigung. Neben viel Spaß und Miteinander boten die Ferienspiele unter dem Motto „Zurück in die Zukunft“ ein vielfäl-

tiges Angebot von Aktionen und Ausflügen mit einer täglichen Betreuungszeit von 9:00 bis 16:00 Uhr.



Zuverlässige Kinderbetreuung zu gewährleisten ist ein wichtiger Baustein, um insbesondere die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

**Boris Bogojev, Gewerkschaftssekretär
Ver.di Main Kinzig-Osthessen**

4.3 Integration und Anwerbung passend ausgebildeter Fachkräfte

Ziel ist es, den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften, der das Potenzial in unserer Region übersteigt, durch Arbeitskräfte aus dem Ausland zu decken. Der bestehende Arbeits- und Fachkräftemangel sowie die demografische Entwicklung in Deutschland unterstreichen den steigenden Bedarf an **Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland**. Zusätzliche Arbeitskräfte werden dringend benötigt, um trotz sinkender Zahlen in der Erwerbsbevölkerung grundlegende Dienstleistungen und die Tätigkeit vieler Unternehmen auch in Hanau aufrechterhalten zu können.

Die **schnelle Integration von geflüchteten Menschen und Migranten in den Arbeitsmarkt** ist in diesem Kontext - wie auch in Kapitel 5.5. beschrieben - ein



Gutes Beispiel: Kita-Kräfte aus Kolumbien

Ende 2022 wurden sechs motivierte Frauen mit pädagogischer Ausbildung aus Kolumbien eingestellt, um dem Fachkräftemangel in Kitas entgegenzuwirken. Nach einem erfolgreichen einjährigen Anpassungslehrgang in einer Hanauer Kita konnten alle in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden, was zu weiteren Rekrutierungen führte. Die Stadt mietete Einzimmerwohnungen an, um den neuen Kräften den Start in Deutschland zu erleichtern. Zudem wurde eine intensive Betreuung sowie maßgeschneiderte Sprachkurse geboten als wichtiger Baustein für die Integration.



Gutes Beispiel: Ausländische Pflegefachkräfte am Hanauer Klinikum

Am Klinikum werden ausländische Pflegekräfte durch einen Anpassungslehrgang auf die hiesigen Abläufe und Standards vorbereitet. Pflegepädagogen unterstützen sie beim Lernen von medizinischen Fachbegriffen und in der Notfallkommunikation. Eine Integrationsmanagerin, die selbst vor 20 Jahren aus den Philippinen kam, hilft bei Behördengängen und der gesellschaftlichen Eingliederung. Die Pflegekräfte wohnen in komplett eingerichteten 3-Zimmer-Wohnungen mit Gemeinschaftsküchen. Seit 2018 wurden so über hundert Pflegekräfte, hauptsächlich aus den Philippinen, Thailand und Tunesien, rekrutiert, mit einer stabilen und hohen Bleibequote. Für 2025 erwartet das Klinikum 25 weitere internationale Pflegekräfte.

wichtiger Baustein. Hierdurch können nicht nur individuelle Lebensperspektiven verbessert, sondern auch die wirtschaftliche Leistung der gesamten Gesellschaft gesteigert werden. Migranten bringen diverse Fähigkeiten, Perspektiven und Erfahrungen mit, die die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit fördern und den Arbeitskräftemangel in einzelnen Branchen lindern können.

Gleichzeitig ist der **internationale Wettbewerb um ausgebildete Fachkräfte** hoch. Daher gilt es, Hanau als attraktiven Arbeits- und Lebensraum für zukünftige Fachkräfte aus dem Ausland zu positionieren. Der Arbeitgeberservice der Bundesagentur

für Arbeit und ihr Kooperationsnetzwerk unterstützen Hanauer Unternehmen bei der Suche und Beschäftigung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte. Dabei reicht die Beratung von der Beantragung einer Arbeitsmarktzulassung für ausländische Arbeitskräfte bis hin zu möglichen finanziellen Förderinstrumenten.

Die **Hanauer Angebote zum Spracherwerb** und zur gesellschaftlichen Teilhabe sollen die Zugehörigkeit und Bindung an unsere Stadt stärken. Adäquate Wohnungsangebote verbessern darüber hinaus grundsätzlich die Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandorts.

4.4 Steigerung der Attraktivität des Wirtschafts- und Arbeitsstandortes

Ein **höherer Bekanntheitsgrad** und ein **positives Image des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Hanau** sind in einer Zeit, in der Menschen zunehmend Wert auf sinngebende Arbeitsinhalte, Lebensqualität und persönliche Zufriedenheit legen, von entscheidender Bedeutung, um Fachkräfte anzuziehen und sie langfristig in der Stadt zu halten.

Daher gilt es, das besondere Profil des starken Wirtschaftsstandortes Hanau und das klare Bekenntnis von Politik und Stadtgesellschaft zum Produktionsstandort noch stärker in den Fokus zu rücken und bekannter zu machen. Denn die Produkte und Dienstleistungen der Hanauer Materialtechnikunternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der weltweiten Defossilisierung. Gleichzeitig bauen die Unternehmen ihre Produktion nachhaltig und zirkulär um, mit dem Ziel, eine langfristig positive Entwicklung von Industrie- und produktionsnahen Dienstleistungsunternehmen sicherzustellen. Diese beiden Säulen – Nachhaltigkeit und Innovation – sind es, die Fachkräfte in immer höheren Maße von ihren Arbeitgebern erwarten.



Es ist wichtig, auch langfristig produzierende Unternehmen in Hanau zu haben und die Fachkräfte für morgen zu halten sowie aus- und weiterzubilden.

Matthias Krebs, Vorsitzender Europabetriebsrat Evonik Industries AG und Betriebsratsvorsitzender Evonik Gemeinschaftsbetrieb Hanau

fältigen Einkaufsmöglichkeiten, Restaurants und sozialen Treffpunkten trägt dazu bei, dass sich Menschen in der Stadt wohlfühlen und gerne dort leben. Und auch Unternehmen berücksichtigen bei ihren Standortentscheidungen zunehmend die Attraktivität des Umfelds als entscheidenden Faktor für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften.

Ebenfalls entscheidend ist eine **gute Infrastruktur**, einschließlich öffentlicher Verkehrsanbindungen, Bildungseinrichtungen und Gesundheitsversorgung. Sie erleichtert nicht nur den Alltag der Bewohnerinnen und Bewohner, sondern zeigt auch, dass Hanau zukunftsorientiert denkt und investiert.

Die bundesweit beachteten Anstrengungen, die Hanau beispielsweise mit dem Ankauf des ehemaligen Kaufhofs, Unterstützungen des Hanauer Einzelhandels, der Schaffung neuer Wohngebiete und der digitalen Transformation vieler bürgernaher Prozesse unternimmt, sind wesentliche Beiträge dazu, die Attraktivität Hanaus als Arbeitsstandort zu erhöhen.



Ein positives Image steigert Hanaus Attraktivität als Wirtschafts- und Arbeitsstandort, zieht Unternehmen an und unterstützt die Fachkräftegewinnung.

Andreas Kunz, Geschäftsführer Hanau Wirtschaftsförderung GmbH

Eine **hohe Lebensqualität**, die sich in einem breiten Freizeitangebot, kulturellen Veranstaltungen und einer lebendigen Gemeinschaft widerspiegelt, ist für potenzielle Fachkräfte ein weiteres wichtiges Kriterium. Eine **ansprechende Innenstadt** mit viel-

5. INNOVATIVE ANSÄTZE ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Innovative, Hanau-spezifische Ansätze sind erforderlich, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Dies insbesondere angesichts der Tatsache, dass je länger Arbeitslosigkeit dauert, der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger wird.

5.1 Passgenau in den Stadtteilen

Eine Großstadt wie Hanau hat eine gewachsene, heterogene Struktur. Zukünftig werden alle Teams der Stadt und der gemeinsamen Einrichtung regional **nach Stadtteilen in vier Verwaltungsbezirken** (Abbildung 6) arbeiten, angepasst an die Strukturen der städtischen Einheiten Jugendamt und Sozialamt. Ziel ist es, auf die spezifischen Bedarfe in den Stadtteilen einzugehen. Familien werden als Ganzes unterstützt, mit allen Beteiligten gemeinsam gesprochen und

Vereinbarungen getroffen. Damit wird der Reibungsverlust in den Schnittstellen zwischen den Rechtskreisen minimiert und die **Gesamtsituation in den Lebensgemeinschaften in den Blick genommen**.

Aktuell wird im Rahmen eines Pilotprojektes eine systematische Sozial- und Jugendhilfeplanung für den Stadtteil Lamboy-Tümpelgarten vorbereitet mit dem Ziel der Entwicklung eines Planungscontrollings für die Gesamtstadt.

5.2 Allen Jugendlichen eine Chance geben

Unser Ziel ist es, jungen Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben Orientierung zu geben, sie zu begleiten und bei Herausforderungen zu stärken. Es gilt, berufliche Perspektiven schon zu einem mög-



Gutes Beispiel: Quartierswerkstätten

Menschen soll durch ein praxisorientiertes Bildungsangebot im Wohnungsumfeld und sozialpädagogische Unterstützung eine berufliche Chance eröffnet werden. In den ersten drei Hanauer Werkstätten gefördert durch das EU-Programm BIWAQ (Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier) gibt es praktische und theoretische Einblicke und damit Zugang in die Berufsfelder Gastronomie, Elektrik und Elektronik sowie Garten- und Landschaftsbau. Im Freigerichtviertel eröffnet im Frühjahr 2025 die vierte Werkstatt und bietet Einblicke in pflegende und erziehende Berufe.

lichst frühen Zeitpunkt in den Vorabgangsklassen aufzuzeigen, diese zu individualisieren und Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen.

Schon heute gibt es durch unterschiedliche Akteure vielfältige Unterstützungsangebote, die für Jugendliche und junge Erwachsene jedoch häufig nicht leicht zu durchschauen oder identifizierbar sind. Diese Institutionen sollen enger verzahnt werden, sodass junge Menschen „aus einer Hand“ Rat und Hilfe erhalten können.

Die Gründung einer **Jugendberufsagentur** gemeinsam mit dem Jugendamt, der Jugendberufshilfe sowie der Berufsberatung der Agentur für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtung Hanau ist in Vorbereitung. Diese Verantwortungsgemeinschaft wird zudem eng mit weiteren Partnern, insbesondere den Schulen zusammenarbeiten. Das bundesweit erprobte Modell bringt so die verschiedenen Akteure in Hanau zusammen, um junge Menschen gut zu begleiten und die Integration in Ausbildung oder Arbeit zu verbessern.

Innovative, Hanau-spezifische Ansätze wie unter anderem aufsuchende Beratung, losgelöst von Behördenstrukturen beispielsweise in Jugendzentren in den Stadtteilen werden eingeführt.

Wichtig ist uns dabei auch der verbindliche Einbezug der Eltern, die häufig über Bildungswege in Deutschland aufgeklärt werden müssen, wenn

möglich in ihrer Muttersprache. Schwerpunkte unserer gemeinsamen Arbeit werden sein, den Erwerb einer Ausbildung für junge Menschen mit besonderem sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf, z.B. Schul- oder Ausbildungsabbrechende oder so genannte „NEETs“ („Not in Education, Employment or Training“), im Alter von 12 bis 26 Jahren, zu verbessern.



Der Fachkräftebedarf im Handwerk ist nur zu decken, wenn wir bereit sind, unkonventionelle Wege zu gehen und junge Menschen dort anzusprechen, wo sie sich gern aufhalten.“

Nicole Laopus, Geschäftsführerin Kreis-handwerkerschaft Hanau



Gutes Beispiel: Handwerksbetriebe stellen sich im k-town vor

Mit der Aktion „grillen, chillen, Job“ haben Jugendliche direkt im Jugendzentrum die Möglichkeit, sich über Handwerksberufe zu informieren. Handwerker aus den unterschiedlichsten Handwerksberufen stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Dies hilft bei der Frage „Passt ein Beruf zu mir?“ und ermöglicht kurzfristige Bewerbungen auf Ausbildungs- und Praktikumsplätze.

Organisation der Hanauer Fachabteilungen in Verwaltungsbezirken

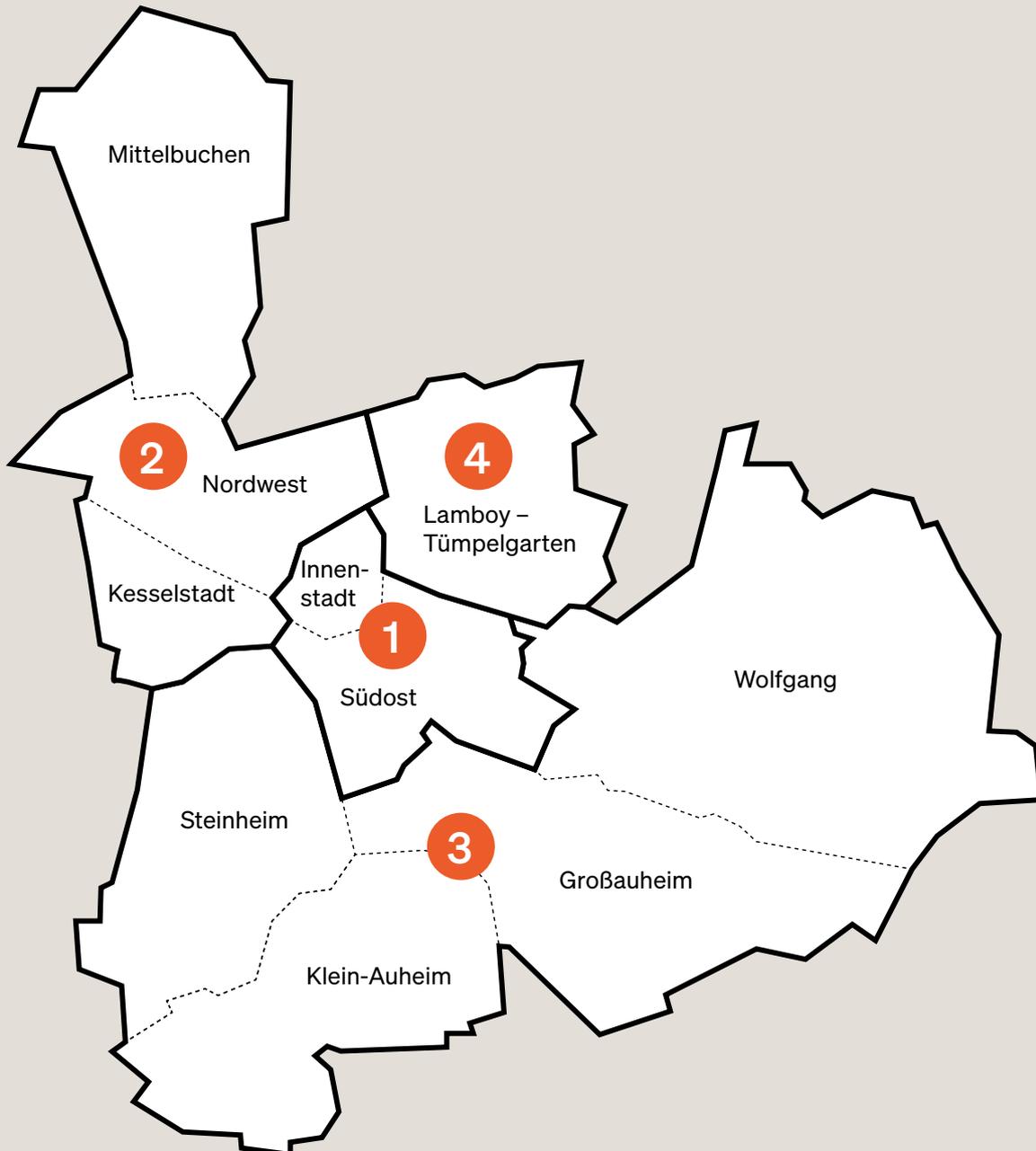


Abbildung 6: Organisation der Hanauer Fachabteilungen in Verwaltungsbezirken

5.3 Unterstützung Langzeitleistungs- beziehender

Die Zahl der Menschen, die schon länger als ein Jahr erfolglos einen Arbeitsplatz suchen, hat sich in den letzten Jahren in Hanau dem Bundestrend folgend (siehe Kapitel 2.1) überproportional erhöht. Empirisch erwiesen ist, dass der Wiedereinstieg umso schwieriger wird, je länger die individuelle Arbeitslosigkeit dauert. Daher werden wir einen Schwerpunkt unserer Arbeit auf Langzeitleistungsbeziehende legen. Zunächst werden wir durch den **zukünftig gemeinsamen Arbeitgeberservice** einen bewerberorientierten Vermittlungsansatz einführen, den wir durch intensive Betreuung und Begleitung jeder einzelnen Person unterstützen.

Die Übergabe der Daten vom SGB III/Arbeitslosengeld zum SGB II/Bürgergeld, also von der Agentur für Arbeit zum Jobcenter, war bisher aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Zukünftig wird dieser Übergang elektronisch und weitgehend automatisiert durchgeführt. Darüber hinaus soll ein **persönlicher Austausch zwischen den Mitarbeitenden** erfolgen, damit keine Details im Kundenkontext verloren gehen. Auch gemeinsame Beratungstermine zusammen mit dem Bürger sollen im Bedarfsfall stattfinden, um die begonnene Integrationsarbeit gut abgestimmt fortzusetzen. Dadurch sollen die häufigsten Vermittlungshemmnisse, zum Beispiel fehlende Ausbildungs- oder Schulabschlüsse oder mangelnde Deutschkenntnisse vermindert werden. Diesem Ziel dient die **individuelle Qualifizierung**.

Zukünftig können Qualifizierungsmaßnahmen zudem rechtskreisübergreifend angeboten werden, sofern dies inhaltlich möglich und sinnvoll ist. Diese integrative Herangehensweise fördert nicht nur die individuelle Qualifikation, sondern wirkt auch einer sozialen Ausgrenzung entgegen. So schaffen wir ein unterstützendes Umfeld, das Menschen motiviert, neue Perspektiven zu entdecken und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Alleinerziehende Elternteile stehen oft vor der Herausforderung, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, die sich mit den Betreuungszeiten ihrer Kinder vereinbaren lässt. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist für viele ein zentrales Anliegen, das jedoch häufig durch unzureichende Betreuungsangebote und starre Arbeitszeiten erschwert wird. Um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken, soll in enger Zusammenarbeit mit dem Eigenbetrieb KiTa ein klarer Schwerpunkt gesetzt werden. Ziel ist es, flexible Betreuungszeiten zu schaffen,

die es alleinerziehenden Eltern ermöglichen, einer Beschäftigung nachzugehen, ohne dass die Versorgung ihrer Kinder leidet. Darüber hinaus sollen **gemeinsame Unterstützungsangebote** entwickelt werden, die sowohl die berufliche Integration als auch die familiäre Situation der Alleinerziehenden berücksichtigen. Durch diese Maßnahmen möchten wir nicht nur die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für alleinerziehende Elternteile verbessern, sondern auch eine nachhaltige Lösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. So können wir dazu beitragen, dass diese Familien eine stabile und positive Zukunftsperspektive entwickeln.

Auch für den Rechtskreiswechsel aus dem SGB II/ Bürgergeld in das SGB XII/-Grundsicherung streben wir eine unbürokratische Übergabe an, die ebenfalls über einen engen fachlichen Austausch zwischen den Mitarbeitenden für die Rechtskreise erreicht werden soll. Und auch hier wollen wir zukünftig verstärkt klar **zugeordnetes Betreuungspersonal** einsetzen, das sich gezielt und individuell um die Unterstützung dieses Personenkreises kümmert. Die neue, regionale Organisation wird dies unterstützen.

Ein weiterer Fokus liegt auf Menschen im Rentenalter, die ihr Einkommen ergänzen möchten. Viele Seniorinnen und Senioren bringen wertvolle Erfahrungen und Fähigkeiten mit, die sie in verschiedenen Tätigkeiten einbringen können. Daher setzen wir uns dafür ein, passende Möglichkeiten für eine Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung zu schaffen.

Zur Vermeidung und Beendigung von Wohnungslosigkeit wird die Schnittstelle mit dem Amt für Wohnhilfen pragmatisch gestaltet werden.

Bei sehr langer Arbeitslosigkeit, ist das Heranführen an eine Beschäftigung oft langwierig und nur stufenweise möglich. Häufig bestehen multiple Vermittlungshemmnisse, die eine Arbeitsaufnahme verhindern. Hier ist eine enge Zusammenarbeit mit Sucht-, Schuldner- und psychosozialen Beratungsstellen erforderlich. Daher werden auch die Beratungsdienste der karitativen Träger Räume im Sozialforum und später im Haus rund um das Erwerbsleben nutzen können. **Das Ziel ist, einen kurzen Weg zu den richtigen Ansprechpersonen anzubieten.**



Gemeinsam niederschwellige Beratungsangebote für Menschen in besonderen Lebenssituationen anzubieten ist wichtig. Es ist eine grundsätzliche Haltung, alle Menschen als Ressource und nicht als Problem zu begreifen!

Ute Engel, Geschäftsführerin Diakonisches Werk Hanau-Main-Kinzig, Diakoniefarramt des Kirchenkreises Hanau

5.4 Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen

Menschen mit Beeinträchtigungen stehen oft vor besonderen Herausforderungen, wenn es darum geht, eine Ausbildung zu absolvieren und sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um ihnen die gleichen Chancen wie anderen Bewerbern zu bieten, ist es entscheidend, zielgerichtete Unterstützung und individuelle Fördermaßnahmen bereitzustellen.

Diese Unterstützung kann in verschiedenen Formen erfolgen, wie zum Beispiel durch spezielle **Ausbildungsprogramme, die modular aufgebaut werden** und auf die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen zugeschnitten sind. Dazu gehören barrierefreie Lernumgebungen, angepasste Lehrpläne und die Bereitstellung von Hilfsmitteln, die den Lernprozess erleichtern. Zudem ist es wichtig, dass Auszubildende und Unternehmen sensibilisiert werden, um ein besseres Verständnis für die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Beeinträchtigungen zu



Gutes Beispiel: Die Hanau Service Academy

Die „Hanau Service Academy“ ist ein gemeinsames Pilotprojekt der Hanau Marketing GmbH, der BAU-projekt Hanau GmbH, des Kommunalen Centers für Arbeit und der Agentur für Arbeit. Es zielt darauf ab, den Einstieg in die Arbeitswelt mit niedrigschwelligen Angeboten zu erleichtern und richtet sich an alle, die Interesse an einer Karriere in den Bereichen Service, Einzelhandel und Gastronomie haben. Auch Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete, die einen Einstieg in den hiesigen Arbeitsmarkt suchen, werden gezielt angesprochen. Ziel ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Branchen zu verbessern und gleichzeitig den Mangel an Fachkräften zu beheben. Die Akademie legt einen besonderen Fokus auf die Vermittlung von praktischen Fähigkeiten, die sofort im Arbeitsalltag angewendet werden können.

entwickeln. Auch die Information von Unternehmen zu Fördermöglichkeiten ist zu intensivieren.

Darüber hinaus streben wir an, **Praktika** anzubieten, die es den Betroffenen ermöglichen, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Fähigkeiten in einem geschützten Rahmen zu erproben. Gleichzeitig kann so eine **niederschwellige Kontaktaufnahme von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** organisiert werden, um Menschen kennen und einschätzen zu lernen. Und auch nach der Einstellung eines Menschen mit Beeinträchtigung sollte dem Unternehmen eine Ansprechperson zur Verfügung stehen, die dabei unterstützt, die Herausforderungen zu meistern. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und sozialen Organisationen sowie der Agentur für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtung soll dazu beitragen, Brücken zu bauen und den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Insgesamt ist es von großer Bedeutung, dass wir als Gesellschaft die Vielfalt anerkennen und Menschen mit Beeinträchtigungen die Unterstützung bieten, die sie benötigen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Nur so können wir eine inklusive Arbeits-

welt schaffen, in der jeder die Möglichkeit hat, sein Potenzial voll auszuschöpfen.



Wir können uns die Vielzahl junger Menschen, die die Schule ohne Abschluss verlassen und keine Ausbildung durchlaufen als Gesellschaft und als Arbeitgeber nicht leisten!

Martin Berg, Geschäftsführer
BWMK gGmbH



Gutes Beispiel: Bewohner von Sportsfield leisten gemeinnützige Arbeit

In unserer Gemeinschaftsunterkunft engagieren sich bereits 14 Bewohnerinnen und Bewohner aktiv in gemeinnütziger Arbeit, indem sie bei der Reinigung und Pflege der Anlage unterstützen. Dieser Einsatz fördert nicht nur ein sauberes und angenehmes Wohnumfeld, sondern bereitet die Teilnehmenden auch auf eine spätere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Durch die gemeinsame Arbeit entsteht ein starkes Gemeinschaftsgefühl, das den Zusammenhalt unter den Bewohnern stärkt. Das Interesse weiterer Bewohnerinnen und Bewohner an dieser Initiative ist groß, was zeigt, dass viele bereit sind, sich aktiv einzubringen und ihre Fähigkeiten zu entwickeln.

5.5 Integration von Migranten und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

Die **schnelle Integration** geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt ist von entscheidender Bedeutung, sowohl für die Betroffenen selbst als auch für die Gesellschaft insgesamt. Eine **zügige Arbeitsaufnahme** ermöglicht es geflüchteten Personen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, ihre Fähigkeiten und Talente einzubringen und aktiv zur Gemeinschaft beizutragen. Um diesen Prozess zu unterstützen, finden geflüchtete Menschen im „Haus rund um das Erwerbsleben“ eine **zentrale Anlaufstelle**, die ihnen umfassende Hilfestellungen bietet.

Hier arbeiten verschiedene Institutionen Hand in Hand: der Bereich Asyl im Sozialamt, das Jobcenter für das Bürgergeld und die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Volkshochschule zur Förderung von Sprachkompetenzen. Diese enge Zusammenarbeit soll sicherstellen, dass geflüchtete Menschen schnell die notwendigen Ressourcen und Informationen erhalten, um ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern.

Sprachkenntnisse sind dabei ein entscheidender Faktor, um sich im Arbeitsumfeld zurechtzufinden und erfolgreich zu kommunizieren.

Eine höhere Beschäftigungsquote unter Asylbewerberinnen wollen wir darüber hinaus durch den Einsatz von **Integrationsfallmanagern** erreichen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen, die im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) hier leben. Zu den aktuellen Aufgaben gehören die beschleunigte Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch **frühzeitige Sprachförderung**, die Reduzierung der Abhängigkeit von Sozialleistungen sowie die Erstellung individualisierter Integrationspläne. Darüber hinaus werden die Betroffenen durch Arbeitsgelegenheiten aktiviert und es wird ein effizientes Übergangsmangement zwischen dem AsylbLG und dem SGB II sichergestellt.

Die Stadt Hanau plant zudem, als ergänzendes kommunales Angebot im Bereich des SGB II eine Stabstelle zur Betreuung von geflüchteten Menschen einzurichten. Diese Stabstelle wird eine wichtige Rolle dabei spielen, individuelle Beratungen anzubieten, passende Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten zu vermitteln und die Integration in den Arbeitsmarkt weiter zu fördern.

Durch diese Maßnahmen wird nicht nur die Lebensqualität der geflüchteten Menschen verbessert, sondern auch der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist ein Gewinn für alle Beteiligten und trägt dazu bei, die Vielfalt und das Potenzial unserer Gesellschaft zu bereichern.



Gutes Beispiel: Integrationslotsen

Sprachhindernisse, fehlendes Wissen über bürokratische Strukturen und Gesetze sowie über Hilfsstrukturen prägen häufig den Alltag Zugewanderter. Mittels persönlicher Begleitung ermöglichen die ehrenamtlichen Lotsinnen und Lotsen auch den direkten Zugang zu Behörden und Ämtern sowie zu anderen Institutionen und Hilfsangeboten sozialer Einrichtungen und Fachdienste. Durch Informationsvermittlung zu wichtigen Alltagsfragen leisten sie einen wesentlichen kulturvermittelnden Beitrag. Für ihr gesellschaftliches Engagement werden die Integrationslotsinnen und -lotsen von Trägerorganisationen fachlich qualifiziert, unterstützt und auf ihre Einsätze vorbereitet.

6. EVALUIERUNG UND ERFOLGSKONTROLLE

Evaluierung und Erfolgskontrolle sind entscheidend, um den Fortschritt der Umsetzung von Strategien zu überprüfen und sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden. So können Anpassungen vorgenommen werden, um die Effektivität der Umsetzung zu maximieren und auf Veränderungen im Umfeld zu reagieren.

6.1 Indikatoren und Kennzahlen zur Erfolgskontrolle

Die Einführung eines Kennzahlensystems auf Basis **standardisiert vorliegender Daten** zur Erfolgskontrolle der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Stadt Hanau ist für uns ein zentrales Element, um die Wirksamkeit unserer Initiativen zu überwachen und gegebenenfalls anzupassen. Dieses System wird speziell darauf ausgelegt, die auf kommunaler Ebene beeinflussbaren Faktoren zu berücksichtigen.

Das Kennzahlensystem wird verschiedene Indikatoren umfassen, die sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen abbilden. Dazu gehören beispielsweise die Vermittlungsquote von Arbeitsuchenden insgesamt sowie nach Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen. Diese Kennzahlen werden regelmäßig erfasst und ausgewertet, um Trends und Entwicklungen im Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen.

Auch wenn viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erst langfristig Wirkung zeigen können, ermöglicht das Kennzahlensystem eine **kontinuierliche Überprüfung der Fortschritte**. Bei Bedarf können Anpassungen an den Maßnahmen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen und Herausforderungen gerecht werden und gegebenenfalls flexibel auf neue Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Darüber hinaus wird das System auch externe Faktoren einbeziehen, die den Arbeitsmarkt beeinflus-

sen, wie beispielsweise demografische Entwicklungen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und regionale Besonderheiten. Durch diese umfassende Betrachtung kann die Stadt Hanau gezielt auf die Bedürfnisse ihrer Bürgerinnen und Bürger eingehen und die Effektivität ihrer arbeitsmarktpolitischen Strategien nachhaltig steigern.

Im Besonderen ist es unser Bestreben, die uns vorliegenden **Daten über ein Geoinformationssystem (GIS)**, das in der Stadt Hanau bereits im Einsatz ist, zugänglich zu machen. So werden grafische Karten mit Fachdaten verknüpft und visualisiert. Vorteile sind eine einfache Zugänglichkeit und die Nutzung interaktiver Werkzeuge, die Integration von Echtzeitdaten und eine systematische Aktualisierung. Die Zugriffssicherheit wird über die Benutzerverwaltung gesteuert. Durch die Verknüpfung von Daten aus unterschiedlichen Quellen können Zusammenhänge effizient sichtbar gemacht und insbesondere unsere verwaltungsbezirksspezifische Herangehensweise und Planungen unterstützt werden.

Insgesamt wird dieses GIS-basiert Kennzahlensystem dazu beitragen, die **Transparenz und Nachvollziehbarkeit** der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu erhöhen und eine datengestützte Planung und Entscheidungsfindung zu fördern (Abbildung 7). So kann Hanau nicht nur die aktuellen Herausforderungen im Arbeitsmarkt bewältigen, sondern auch zukunftsorientierte Lösungen entwickeln, die den Bedürfnissen der Stadt und ihrer Bevölkerung gerecht werden.

Mit dem Ziel, Vergleichbarkeit auch zu anderen Kommunen herzustellen, werden wir u.a. die Kennzahlen nutzen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales monatlich veröffentlicht, beispielsweise:

- Integrationsquote der Langzeitleistungsbeziehenden
- Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
- Abgangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
-

6.2 Regelmäßige Evaluierungen und Anpassungen der Strategie

Der **Arbeitsmarktpolitische Beirat** der Stadt Hanau spielt eine zentrale Rolle bei der Überwachung und Evaluierung der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Strategie. Regelmäßig trifft sich der Beirat, um die Fortschritte und Ergebnisse der umgesetzten Maßnahmen auf Basis der erfassten Kennzahlen und Berichte zu analysieren. Diese **systematische Überprüfung** ermöglicht es, die Wirksamkeit der aus der Strategie abgeleiteten Maßnahmen zu bewerten und sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden.

Durch die **Auswertung der Kennzahlen** erhält der Beirat wertvolle Einblicke in die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und kann gezielt identifizieren, wo Handlungsbedarf besteht und Anpassungen erforderlich sind. Die Mitglieder des Beirats bringen ihre Expertise und Erfahrungen ein, um fundierte Empfehlungen auszusprechen, die auf den aktuellen Herausforderungen und Bedürfnissen unserer Stadt basieren.

Darüber hinaus fördert der Beirat den **Austausch zwischen verschiedenen Akteuren**, wie beispielsweise den Hanauer Unternehmen, Bildungseinrichtungen, sozialen Trägern und den politisch Verantwortlichen. Dieser interdisziplinäre Ansatz trägt dazu bei, ein

umfassendes Bild der Situation zu erhalten und innovative Lösungen zu entwickeln. Zur Unterstützung des Austauschs wird angestrebt, sich zu den Beiratsitzungen an wechselnden Orten wie beispielweise in Unternehmen zu treffen, um sich aus erster Hand über einzelne Aspekte zu informieren.

Die regelmäßige Evaluierung und die Anregung von Anpassungen durch den Arbeitsmarktpolitischen Beirat sind entscheidend, um die **Strategie dynamisch zu gestalten und auf Veränderungen im Arbeitsmarkt flexibel reagieren zu können**. So trägt der Beirat dazu bei, dass die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Stadt Hanau stets effektiv und zielgerichtet bleiben, um die Beschäftigungschancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu verbessern und den Fachkräftebedarf auch langfristig sicher zu stellen.

Die **Hanauer Bürgerinnen und Bürger** werden zudem regelmäßig über die arbeitsmarktpolitische Strategie sowie die dazugehörigen Projekte informiert. Dies geschieht zum einen über die **Informationsplattform „Zukunft Hanau“**, die als zentrale Anlaufstelle dient und aktuelle Entwicklungen transparent darstellt. Zum anderen werden zukünftig **Informationsformate** angeboten, in denen sich die Verantwortlichen direkt den Fragen der Bevölkerung stellen. Diese Formate bieten eine wertvolle Gelegenheit für Austausch und Diskussion, sodass alle interessierten Bürgerinnen und Bürger aktiv in den Prozess eingebunden werden und ihre Anliegen und Ideen einbringen können.

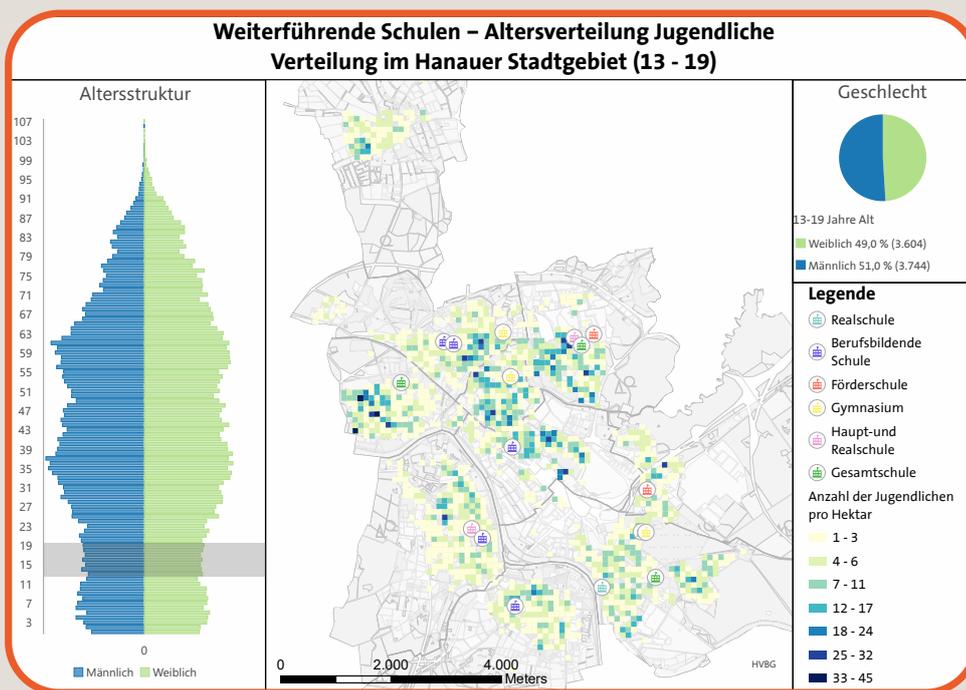


Abbildung 7: Beispiel für eine GIS-basierte Darstellung

7. AUSBLICK UND PERSPEKTIVEN

7.1 Die Rolle von Hanau im regionalen und überregionalen Kontext

Hanau ist Teil der Metropolregion FrankfurtRhein-Main, die mit rund 5,9 Millionen Einwohnern zu den wirtschaftlich stärksten Regionen Deutschlands und Europas gehört. Sie erstreckt sich über Teile Hessens, Rheinland-Pfalz und Bayern. Hanaus Nähe zu Frankfurt mit seinem internationalen Flughafen und dem Finanzplatz, mit den Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, den Großkanzleien und der Industrie, auch mit seinen herausragenden Behörden wie der EZB und der Bundesbank, macht unseren Wirtschafts- und Arbeitsstandort zusätzlich attraktiv.

In der Region wird **Hanau durch die Kreisfreiheit sichtbar** und kann sich als Industriestadt mit dem besonderen Schwerpunkt Materialtechnik und als Rechenzentrumsstandort noch stärker profilieren und mit erfolgreicher Ansiedlungspolitik zur Stärkung der gesamten Region beitragen. Auch für die Unternehmen ist das von Bedeutung, da sie als Arbeitgeber in einer prosperierenden Region erkennbarer werden. Gleichzeitig ist **die Region Markt für Arbeitnehmer** – die Pendlerbeziehungen in und aus der Region verdeutlichen dies. Wichtig ist und bleibt dabei der Ausbau einer engen Vernetzung durch gute Infrastruktur, beispielsweise den ÖPNV, zur guten Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen und die Versorgung mit ausreichend bezahlbarem Wohnraum. Hanau geht hier beispielsweise mit der Entwicklung des Quartiers rund um den Hauptbahnhof entschlossen voran.

Im internationalen Wettbewerb der Metropolregionen um Ansiedlungen, aber insbesondere auch um die benötigten Fachkräfte, ist und bleibt eine enge Zusammenarbeit in der Region entscheidend.

7.2 Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik in Hanau

Der Arbeitsmarkt in Hanau steht, wie bereits beschrieben, vor zahlreichen bedeutenden Herausforderungen. Aktuell befinden wir uns in einer Phase, in der die Zahl der Arbeitsplatzangebote stagniert oder in einigen Bereichen sogar rückläufig ist bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel in anderen Branchen. Diese Situation ist uns sehr bewusst, doch wir sind auch fest davon überzeugt, dass wir durch die beschriebene arbeitsmarktpolitische Strategie in die Position des **proaktiven Handelns** gelangen können.

Dabei ist es wichtig, mutig voranzugehen und zu erkennen, dass auch diese Phase schwieriger Rahmenbedingungen nicht von Dauer sein wird. Wir sind überzeugt, dass sich der Arbeitsmarkt wieder erholen wird und beispielsweise Produktionsunternehmen in Deutschland an Bedeutung gewinnen können. Daher ist es entscheidend, dass wir uns bereits jetzt vorbereiten, um direkt an dieser Aufwärtsbewegung teilhaben zu können.

Gemeinsam haben wir die Möglichkeit, den Arbeitsmarkt der Zukunft im wachsenden Hanau mit dieser ganzheitlichen Strategie aktiv zu gestalten. Durch innovative Ansätze und eine enge Zusammenarbeit von Politik, Stadtverwaltung, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und sozialen Organisationen können wir die Weichen für eine positive Entwicklung stellen und dafür sorgen, dass unsere Stadt auch in Zukunft ein attraktiver Standort für Arbeit und Produktion bleibt. Lassen Sie uns diese Herausforderung gemeinsam annehmen und die Chancen nutzen, die uns die Kreisfreiheit bietet!

8. ANHANG

8.1 Glossar

AsylbLG: das Asylbewerberleistungsgesetz regelt die Leistungen, die Asylbewerber in Deutschland erhalten können

gE: die „Gemeinsame Einrichtung“ der Stadt Hanau und der Agentur für Arbeit ist zukünftig das Jobcenter der Stadt Hanau und kümmert sich um die Leistungen nach dem SGB II

HrudE: im zukünftigen „Haus rund um das Erwerbsleben“ werden alle Dienstleistungen der Stadt, der Agentur für Arbeit und der gemeinsamen Einrichtung unter einem Dach gebündelt angeboten

KiTa: Kindertageseinrichtung - ist eine Einrichtung zur institutionellen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern durch pädagogische Fachkräfte

SGB: Abkürzung für „Sozialgesetzbuch“, es gibt 14 „Bände“ in denen das Sozialrecht geregelt ist

Rechtskreise: Die Rechtskreise des Sozialgesetzbuches (SGB) beziehen sich auf die verschiedenen Bereiche des Sozialrechts in Deutschland, die im SGB geregelt sind. Das SGB ist in mehrere Bücher unterteilt, die jeweils unterschiedliche soziale Leistungen und Regelungen behandeln

SGB II: enthält die Förderung von erwerbsfähigen Personen über 15 Jahren bis zur Regelaltersgrenze von 65 bzw. 67 Jahren sowie deren Angehöriger, soweit diese über kein ausreichendes Einkommen verfügen – allgemein „Bürgergeld“ genannt

SGB III: betrifft die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsvermittlung und Leistungen bei Arbeitslosigkeit (Arbeitslosengeld)

SGB XII: Sozialhilfe; die Sozialhilfe erbringt Leistungen für diejenigen Personen und Haushalte, die ihren Bedarf nicht aus eigener Kraft decken können und auch keine (ausreichenden) Ansprüche aus vorgelagerten Versicherungs- und Versorgungssystemen haben

8.2 Impressum

Herausgeber: Magistrat der Stadt Hanau; Dezernat 2

Koordination und Redaktion: Erika Schulte

Redaktionsbeirat:

- Carina Blom-Martin, Amtsleiterin Sozialamt
- Petra Dinger, Amtsleitung Amt für Soziale Prävention
- Heike Hengster, Vorsitzende der Geschäftsführung Agentur für Arbeit Hanau
- Dr. Amin Jebabli, Persönlicher Referent des Bürgermeisters
- Eva Kerlen, Amtsleiterin Wohnhilfen und Rentenangelegenheiten
- Martina Kischel, Persönliche Referentin des Oberbürgermeisters
- Petra Lindemann, Jugendhilfeplanung
- Tanja Seiler, Stabsmitarbeiterin Sozialdezernat
- Michaela Stock, Soziales und Migration
- Astrid Weiermann, Leiterin Eigenbetrieb Hanau Kindertagesbetreuung
- Monika Wendt, designierte Geschäftsführerin der gemeinsamen Einrichtung Hanau

Gestaltung: Urban Media Project GmbH & Co. KG

Druck: Kümmel KG Druckerei
Klimaneutral gedruckt auf FSC®-zertifiziertem Papier

Bildnachweise: Seite 19 Eigenbetrieb Hanau Kindertagesbetreuung | Seite 20 Klinikum Hanau GmbH | Seite 22 VHS – Quartierswerkstätten Hanau | Seite 23 Kreishandwerkerschaft Hanau | Seite 1, 26, 27 und 28 Stadt Hanau, Moritz Göbel

Stand: Mai 2025



