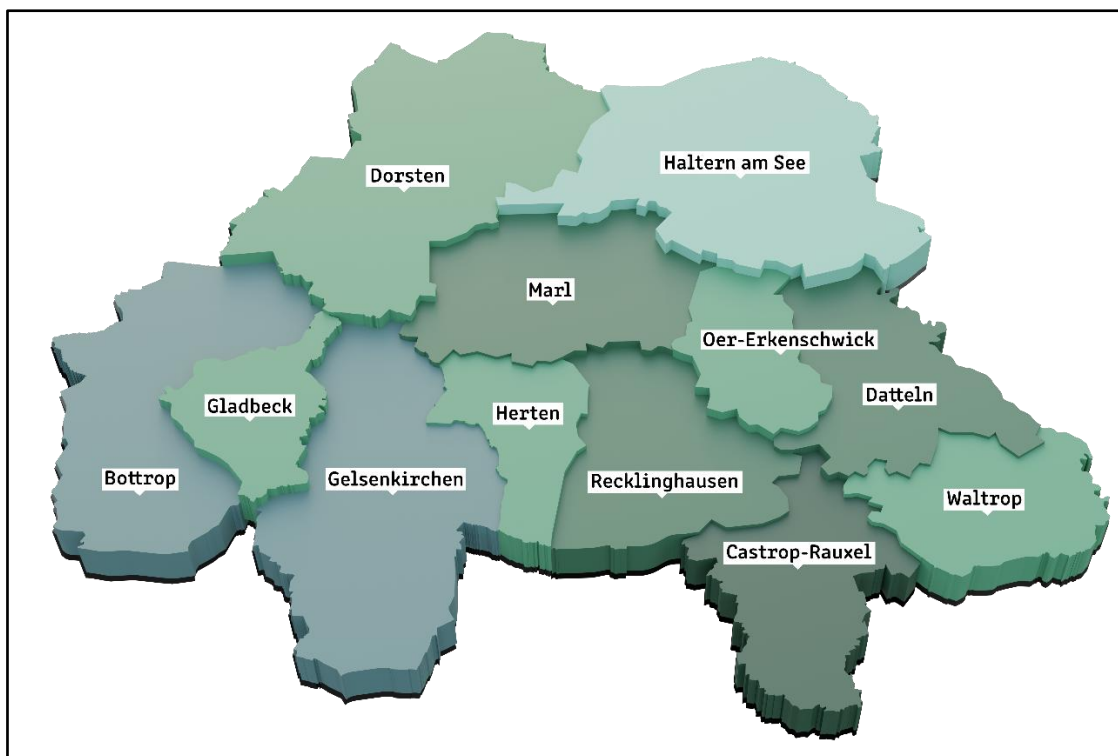




# Regionales Handlungskonzept der Emscher-Lippe-Region

Zeitraum: 04.11.2025 bis 31.12.2027



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Regionale Ausgangslage .....	4
Regionale Prioritäten.....	6
Handlungsfeld 1: Der demografische Wandel: Von der Jugend bis zum Alter - Berufliche Aus- und Weiterbildung.....	7
Handlungsfeld 2: Die grüne und digitale Transformation .....	14
Handlungsfeld 3: Inländische Potentiale und gleichberechtigte Teilhabe.....	17
Handlungsfeld 4: Potentiale aus dem Ausland - Anwerbung und Anerkennung.....	23
Anlagen.....	25

## Einleitung

Ziel des vorliegenden Handlungskonzeptes ist es, die Maßnahmen der regionalen Arbeitsmarktpolitik zu bündeln und darzustellen. Dabei ist es wichtig, dass die Regionen ihre besonderen Herausforderungen und Stärken herausstellen. Es geht nicht darum, jede Einzelmaßnahme detailliert darzustellen, sondern die regionalen Besonderheiten und spezifischen Ansätze aller örtlichen Arbeitsmarktpartner zu fokussieren. Grundlegende Elemente der Fachkräfteoffensive sollen berücksichtigt werden, um ein kohärentes und übersichtliches Konzept zu gewährleisten.

## Regionale Ausgangslage

### Demografie

Die Emscher-Lippe-Region umfasst die Städte Bottrop, Gelsenkirchen und den Kreis Recklinghausen mit seinen zehn Städten und beherbergt ca. 1 Mio. Einwohner:innen. Die Region ist zum einen durch das Ruhrgebiet und zum anderen im Norden durch das Münsterland geprägt.

Die Arbeitsmigration aus der Zeit des Steinkohlebergbaus, die EU-Erweiterungen und die Fluchtereignisse der letzten Jahre zeigen sich in der Bevölkerung der Region. Der Anteil von Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist in Gelsenkirchen mit 24,9% der Höchstwert in NRW. Für die Region beträgt der Anteil 16,9% (Bottrop: 12,5%; Kreis Recklinghausen: 14,3%) und liegt damit über dem Landeswert (15,8%).

### Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote der Region liegt mit 10,4% (Bottrop: 8,5%, Gelsenkirchen: 15,3%; Kreis Recklinghausen: 8,8%) deutlich über der des Landes (8,0%). Die SGB-II-Quote von 16,1% (NRW: 10,8%) ist ebenfalls hoch. Besonders prekär ist die Situation in Gelsenkirchen. Hier sind 50.068 Menschen vom Bürgergeld abhängig. Das entspricht einer Quote von 23,7%. Für Bottrop beträgt die Quote 11,6%. Im Kreis Recklinghausen liegt sie bei 16,1%.

Ein Großteil der Bürgergeldbeziehenden sind Langzeitleistungsbeziehende. Die LZB-Quote der Region liegt mit 72,9% ebenfalls deutlich über dem Landeswert 67,9%.

Im Gegensatz zum negativen Landestrend wurden in der Region im Vergleich zum Vorjahr mehr Arbeitsstellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet (+4,8%). Der Arbeitsmarkt der Region ist geprägt vom Gesundheitssektor, dem Einzelhandel und dem Sozialwesen.

Im Landesvergleich ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten minimal geringer. Der Teilzeitanteil liegt sowohl im Agenturbezirk Gelsenkirchen - inklusive Bottrop - (31%) als auch im Agenturbezirk Recklinghausen (33%) über dem Landeswert (30%).

### Übergang: Schule & Beruf

Mit Blick auf die Ausbildungsstellen gab es in Nordrhein-Westfalen im Vorjahresvergleich einen Rückgang der gemeldeten Ausbildungsstellen um -4,2%. In der Region konnte das Niveau der gemeldeten Ausbildungsstellen nahezu gehalten werden (-0,5%). Der positive Schein trägt jedoch. In Gelsenkirchen (+26,8%) und Bottrop (+15,5%) sind zwar deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Im Kreis Recklinghausen hat es jedoch einen massiven Einbruch (-10,4%) gegeben.

Mit Beendigung des Schuljahres 2023/24 haben in der Region 9.820 Schülerinnen und Schüler die Schule verlassen. Davon haben 1.025 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne einen Abschluss verlassen. Dies entspricht einer Quote von 10,4%. Die Stadt Gelsenkirchen (14,5%)

und der Kreis Recklinghausen (9,3%) liegen über dem Landesdurchschnitt von 7,3% der Schulabgänger:innen ohne Abschluss. Lediglich die Stadt Bottrop konnte mit 5,3% ein besseres Ergebnis erzielen.

Die Anzahl der Ausbildungsbewerbenden hat sich in der Region leicht gesteigert. Insgesamt stehen statistisch jedem Bewerbendem nur 0,71 Ausbildungsstellen zur Verfügung. Damit liegt die Region deutlich unter dem Landesschnitt (0,96). Das beste Verhältnis ist in Bottrop zu finden mit 0,89. Gelsenkirchen mit 0,69 und der Kreis Recklinghausen mit 0,7 fallen deutlich ab.

### **Wirtschaft**

Die Städte der Region befinden sich beim Pro-Kopf-Einkommen im Landesvergleich im letzten Viertel (Bottrop: Platz 40 – 23.555€; Kreis Recklinghausen: Platz 43 – 23.341€). Gelsenkirchen belegt mit 18.522€ den letzten Platz (53.).

Die aktuelle Wirtschaftsstruktur ist geprägt durch KMU und Kleinstunternehmen (Anteil an KMU beträgt 85%) sowie einigen Großunternehmen der chemischen Industrie. Von diesem Industriezweig leben viele Zuliefererbetriebe in der Region.

Insbesondere in der Wasserstoffwirtschaft hat die Region Emscher-Lippe bedeutsame Potenziale in der Forschung, Entwicklung und Anwendung sowie im Unternehmenssektor vorzuweisen (z.B. zahlreiche energieintensive Unternehmen).

Die Gründungsrate betrug 2022 in NRW 8,5. Der Kreis Recklinghausen (8,5) und die Stadt Bottrop (8,9) befinden sich somit im bzw. leicht über dem Landeswert. Gelsenkirchen stach jedoch mit einer Rate von 10,2 deutlich heraus (Platz 3 in NRW).

### **Gesellschaft**

Die Frauenerwerbstätigkeitsquote ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Für die Emscher-Lippe Region beträgt sie 56,5%. Dennoch liegt sie damit weiterhin deutlich unter dem Landeswert von 61%. Negativer Ausreißer ist erneut Gelsenkirchen mit nur 50,1% (letzter Platz landesweit). Auch Bottrop (58,1%) und der Kreis Recklinghausen (59%) schaffen es nicht über den Landesschnitt.

Unter den 16 Arbeitsmarktregionen weist die Emscher-Lippe Region mit 5% den geringsten unbereinigten Lohnabstand zwischen Männern und Frauen auf.

Die Kinderbetreuungsquoten liegen im U3-Bereich in der gesamten Region unter dem Landeswert (NRW: 23,2%, Bottrop: 26,8%, Gelsenkirchen: 19,7%, Kreis Recklinghausen: 28,6%). Im Ü3-Bereich ist die Situation in Bottrop (91%) und im Kreis Recklinghausen (86,7%) deutlich besser. Gelsenkirchen liegt jedoch mit 79,4% auch hier deutlich unter dem Landeswert von 90%.

## Regionale Prioritäten

Die Emscher-Lippe-Region steht vor vielfältigen Herausforderungen, die teilweise immer noch durch den tiefgreifenden Strukturwandel des Steinkohlebergbaus geprägt sind. Vor diesem Hintergrund lassen sich drei zentrale Prioritäten ableiten, die für die zukünftige Entwicklung der Region von besonderer Bedeutung sind:

### **Inländische Potenziale aktivieren**

Das zentrale Tätigkeitsfeld der Region liegt in der Aktivierung und Entwicklung inländischer Arbeits- und Fachkräftepotenziale. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen, prekär Beschäftigten und Menschen mit geringer Qualifikation. Durch die (Weiter-)Entwicklung lokaler Fachkräfteentwicklungskonzepte und Netzwerke sowie den Ausbau beruflicher Bildung und Weiterbildung sollen insbesondere junge Menschen und Erwachsene, die bislang vom Bildungssystem abgehängt wurden, gezielt gefördert werden.

Jugendliche und junge Erwachsene stehen im Fokus des Regionalen Handlungsplans des Ausbildungskonsenses. Ein koordiniertes Umsetzungskonzept der Regionalagentur und der Kommunalen Koordinierungsstellen zielt auf eine bessere Verzahnung von Angeboten im Übergang Schule-Beruf ab. Dabei soll auch die Verweildauer im Übergangssystem verkürzt und durch präventive Fördermaßnahmen langfristig Bildungsdefiziten entgegengewirkt werden.

Weitere wichtige Zielgruppen sind Frauen, deren Erwerbsquote gesteigert und die Teilzeitfalle überwunden werden soll, sowie Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte, die stärker in den Arbeitsmarkt und damit auch die Gesellschaft integriert werden sollen.

### **Ausländische Potenziale gezielt nutzen**

Ergänzend zur Aktivierung der inländischen Arbeitskräfte kommt der Fachkräfteeinwanderung eine wachsende Bedeutung zu. Die Region setzt auf eine verstärkte Nutzung der Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FKEG). Durch enge Kooperation mit dem Welcome Center und der Fachkräfteagentur International (NRW FAI) sollen internationale Fachkräfte effektiv gewonnen und nachhaltig integriert werden.

### **Transformation aktiv gestalten**

Als ehemalige Kohleregion spielt die Transformation – insbesondere im Zuge der grünen und digitalen Wende – eine zentrale Rolle. Die Regionalagentur arbeitet eng mit dem Koordinationsbüro im nördlichen Ruhrgebiet zusammen, das im Rahmen des Just Transition Fund (JTF) Unternehmen und Beschäftigte bei der Umstellung auf eine nachhaltige und innovative Wirtschaftsweise unterstützt. Ziel ist es, zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen, die mit den Anforderungen des Strukturwandels Schritt halten.

### **Fazit**

Die Emscher-Lippe-Region setzt auf einen integrativen Ansatz, der lokale Potenziale aktiviert, internationale Fachkräfte einbindet und gleichzeitig den Strukturwandel aktiv gestaltet. Diese drei Prioritäten bilden das Fundament für eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Region.

## Handlungsfeld 1: Der demografische Wandel: Von der Jugend bis zum Alter - Berufliche Aus- und Weiterbildung

Nordrhein-Westfalen strebt an, durch die Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zum Berufsbildungsland Nr. 1 zu werden.

**Kurzzusammenfassung:**

*Die Aktivitäten aller Akteure im Bereich Ausbildung zielen darauf ab, jungen Menschen den Einstieg in Ausbildung und Beruf zu erleichtern, Unternehmen und auch Eltern mitzunehmen und die Übergangszeiten beim Übergang Schule-Beruf zu reduzieren.*

*Die Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung soll auch mit Blick auf den zukünftigen Ausbau der Wasserstoffwirtschaft in der Region verbessert werden. Der Zugang zu Beratung und Weiterbildung wurde bereits für unterschiedlichste Zielgruppen (Fachkräfte, An- und Ungelernte, KMU etc.) erleichtert. Dieser erfolgreiche Weg soll fortgesetzt werden.*

Themen u.a. Übergang von Schule und Beruf, Berufliche Orientierung, Berufliche Ausbildung, Akademische Bildung, Weiterbildung.

<b>Ziel</b>	<b>Unterstützung beim Übergang-Schule-Beruf; insbes. beim Übergang in betriebliche Ausbildung, Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung, Orientierungshilfen geben</b>
<b>Zeitraum</b>	bis 31.12.2027
<b>Maßnahmen/Umsetzungsschritte/Prozesse</b>	<p>Unterstützung bei der Umsetzung des Landesprogramms „<b>Ausbildungswege NRW</b>“ durch Stärkung der Vernetzung und Schaffung von Transparenz über Angebotsstruktur (bspw. regionaler Programmauftakt) gemeinsam mit: AAen, JC, HWK, IHK, KHS, KoKos, WiFös, Bildungsträgern, Schulen, BKs und Unternehmen</p> <p>Koordination: <u>RA und KoKos</u></p> <p><b>#deine_ausbildung_emscher_lippe</b>, der gemeinsam mit den AAen, Jobcentern, den KoKos, der IHK und der HWK betriebene Instagram-Kanal wird von allen mit Content zu Informationen, Aktivitäten, Terminen und guten Beispielen rund um das Thema Ausbildung befüllt. Der Kanal dient als digitale Anlaufstelle für Beratungsanfragen</p>

	<p>über regionale Fördermöglichkeiten. Koordination: <u>RA</u></p> <p><b>Kooperationsbüro für Zukunftscampus Berufliche Bildung:</b> Beratung und Begleitung bei der IB bzw. Antragstellung im Rahmen des Aufrufs „Kooperationsbüros für Zukunftscampus Berufliche Bildung“ Koordination: <u>RA</u></p> <p>Beratung und Begleitung der Einzelprojektidee (aus dem JTF) <b>Ausbildung im Quartier</b> unter Einbeziehung relevanter Akteur:innen (Schulen, BKs, Unternehmen, WiFö, KoKo, etc.) vor Ort. Koordination: <u>RA</u></p> <p>Informationsveranstaltung zu <b>Beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)</b>. Beratung und Begleitung von ersten Projektskizzen zur Einreichung im Rahmen der ESF/JTF Einzelprojektförderung. Koordination: <u>RA</u></p> <p>Veröffentlichungen auf der Homepage der Regionalagentur; Postings auf LinkedIn und Instagram, Pressearbeit in Online- und Printmedien zu Programminformationen und guten Beispielen</p>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<p>Die Konsenspartner:innen führen kreisweise <b>Vermittlungsangebote</b> vor den Sommerferien und zu Schuljahresbeginn durch, spätestens jedoch nach den Herbstferien (in Einklang mit Verantwortungsketten). <u>Moderation: IHK und HWK</u></p> <p>siehe auch <b>Passgenaue Besetzung</b> im Handlungsfeld 4 (<u>HWK und IHK</u>)</p>
<b>Beiträge der regionalen Akteure (Bitte die Federführung unterstreichen)</b>	<p><b>Chance2Go – Last Minute Jobticket</b> Aktionstag zur Vermittlung von Ausbildungssuchenden und offenen Ausbildungsplätzen vor Beginn der Sommerferien im Kreis Recklinghausen. <u>Veranstaltung durch: Regionales Bildungsbüro, KoKo, AA, Jobcenter, Bildungsträger</u></p>

**Schulabsentismus-Modellprojekt** der Bezirksregierung Münster und der Stadt Bottrop. Das Modellprojekt steht auf drei Säulen:

Fachstelle Schulabsentismus: Beratung von Lehrkräften, Eltern, Familienfachdiensten, Schülerinnen und Schüler sowie Erarbeitung von konstruktiven Strategien zur Bewältigung von Schulabsentismus.

Die Beratende und Bedarfsklärende Instanz (BBI) ist ein multifachliches Team, welches im Einzelfall Ursachen klärt, Handlungsansätze formuliert und in der Verantwortungsgemeinschaft kooperativ wirkt. Die BBI setzt sich zusammen aus: Kinder- und Jugendärztin des Gesundheitsamtes, Schulpsychologische Beratung, Jugendhilfe, Schulaufsicht, Fachstelle Schulabsentismus und der koordinierenden Sozialpädagogin. Im Einzelfall werden weitere Fachdienste einbezogen.

Die Flexi-Phase bietet Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I über den Zeitraum von 12 Wochen ein individuelles tagesstrukturierendes und unterstützendes Angebot, um Lernrückstände aufzuarbeiten, eine soziale Anbindung zu ermöglichen, Ursachen aufzulösen und die Rückführung in Schule zu gestalten.

Zielgruppen:

Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe. Nicht alle Beratungsfälle der BBI finden den Weg in die Flexi-Phase.

Ziele:

Stabilisierung der Schulmotivation, Rückführung an die Schule, Klärung von Ursachen des Schulabsentismus und Aufbau von Unterstützungsangeboten.

Zeitraum: jeweiliges Schuljahr

**Berufswahlmesse**

Das Berufskolleg Bottrop veranstaltet in Kooperation mit der Stadt Bottrop eine Messe zum Matching von ausbildungsbereiten Jugendlichen mit Ausbildungsbetrieben.

### **Bottroper Tour der Ausbildung**

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2026/2027 wird ein neues Matchingformat für ausbildungsinteressierte und -bereite Jugendliche mit Ausbildungsbetrieben als Kooperationsprojekt der Stadt Bottrop mit der Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern und Verbänden unter Einbeziehung von Regionalagentur und Competentia vorbereitet. Das Format ersetzt die bis 2024 gelaufene Ausbildungs- und Fachkräftekonferenz der Stadt Bottrop.

Im Rahmen des **landesfinanzierten Projektes „Emscherland“** werden 15 BaE Plätze mit dem Zielberuf Gärtner/in – Garten- und Landschaftsbau durch das Jobcenter Kreis Recklinghausen eingekauft. Die Ausbildung wird in Kooperation mit dem Kreisgartenbaulehrbetrieb durchgeführt. Ziel ist dem Fachkräftemangel in der Region mit gut ausgebildeten jungen Menschen entgegenzuwirken.

Um (allein)erziehenden Müttern und Vätern eine Perspektive zu einem selbstbestimmten Leben zu bieten, führt das Jobcenter Kreis Recklinghausen in Kooperation mit der Kreisverwaltung und den 10 angehörigen Städten zusätzlich eine **Ausbildung in Teilzeit zur/m Verwaltungsfachangestellten** im Rahmen einer BaE durch. Ein weiteres Ziel dieser Ausbildung ist, dem drohenden Fachkräftemangel in den Kommunen vorzubeugen.

### **Ausbau und Stabilisierung der JBA-Strukturen im Kreis Recklinghausen**

Eine Jugendberufsagentur existiert im Kreis seit vielen Jahren erfolgreich auf virtueller Ebene. Einen zusätzlichen Mehrwert sehen die beteiligten Partner aufgrund der Größe des Kreises Recklinghausen im Aufbau von regionalen Angeboten vor Ort.

Ziel ist es, ein niedrighwelliges, einfach zugängliches Angebot für Jugendliche zu schaffen. Regelmäßig beteiligte Partner sind die Jugendhilfe, das Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit. Im ersten Schritt

	<p>lernen die Akteure das Dienstleistungsportfolio der anderen Partner kennen und stimmen sich ab, z.B. bei Förderungen. Zudem soll - ganz gleich an wen sich Jugendliche wenden - das Anliegen intern an die richtige Stelle weitergeleitet werden.</p> <p>Besonderes Augenmerk soll auf die Personengruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training) gerichtet werden. Personen, die aktuell nicht von den Übergangssystemen erfasst sind und dadurch regelmäßig die strukturierte Betreuung erschwert ist.</p> <p><b>Zukunftsbande Emscher-Lippe der Zukunftsstiftung Bildung bei der GLS Treuhand:</b> Jährliches Peer-Learning Programm für Schüler:innen im Übergang von Schule zu Beruf. Mindestens 30 Coaches (Azubis im 2. Lehrjahr oder Studierende im 3. Semester) betreuen ein Schuljahr lang je 2-3 Schüler:innen und beraten diese bzgl. Berufswahl, anstehenden Abschlussarbeiten oder geben grundsätzliche organisatorische Hilfestellungen.</p> <p>Im Rahmen der Wertschätzungskampagne startet die Emscher-Lippe-Region die <b>Zukunftswoche Ausbildung im Handwerk</b>. Gemeinsam mit den Kommunen und Handwerksbetrieben macht die <u>HWK</u> sichtbar, wie vielfältig, modern und zukunftssicher eine handwerkliche Ausbildung ist. Mit Betriebsbesuchen, Mitmachaktionen, Social-Media-Kampagnen und Infoveranstaltungen rücken junge Talente und engagierte Auszubildende ins Rampenlicht – und zeigen: Das Handwerk bietet Perspektiven, die bleiben.</p>
--	--

<b>Ziel</b>	<b>Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Bürger:innen und KMU – Etablierung der Vernetzten Bildungsräume</b>
<b>Zeitraum</b>	bis 31.12.2027

<p><b>Maßnahmen/Umsetzungsschritte/Prozesse</b></p>	<p>Implementierung zu Jahresbeginn 2025 des <b>Internetportals (www.qualiguide.de)</b> mit Beratungs- und Förderangeboten für mehr Transparenz und leichteren Zugang zu Weiterbildung im Rahmen der Vernetzten Bildungsräume.</p> <p>Pflege des Internetportals durch Einbindung neuer Akteure, Organisation von Runden Tischen des Netzwerks „Vernetzte Bildungsräume“, Mitarbeit in der Steuerungsgruppe für die Internetplattform Qualiguide.de, Begleitung der Öffentlichkeits- und Pressearbeit gemeinsam mit AA, JC und Bildungsträgern; Koordination: <u>RA</u> Federführung: <u>AA GE und AA RE</u></p> <p><b>Stärkung der Netzwerkarbeit mit Bildungsakteuren und -strukturen</b> in unterschiedlichen Bereichen (z.B. Teilqualifizierung, Frauenförderung, H<sub>2</sub>-Qualifizierungsinitiative, WB-Verbände etc.) gemeinsam mit <u>RA</u> und <u>Weiterbildungsakteur:innen</u>: AAen, JC, IHK, HWK, Berufskollegs, VHSen, Bildungsträger, KH, Wirtschaftsförderungen</p> <p>Im Rahmen der <b>H<sub>2</sub>-Qualifizierungsoffensive</b> ist im Bereich Ausbildung, Qualifizierung bis hin zur Entwicklung eines neuen Studiengangs (Wasserstoffenergiesysteme und erneuerbare Energien) von verschiedenen Akteur:innen viel umgesetzt worden und befindet sich noch im Prozess. Die <u>RA</u> ist an der Offensive beteiligt. Die Federführung liegt je nach Schwerpunkt bei einem der relevanten Akteur:innen (Kammern, Hochschulen, Berufskollegs)</p> <p>Über das Projekt <b>H2!Academy</b> wird eine Zusatzqualifikation Wasserstoff für Auszubildende in verschiedenen industriell-technischen Berufen erarbeitet, die im Jahr 2024 über den Berufsbildungsausschuss der <u>IHK Nord Westfalen</u> verabschiedet wurde.</p>
<p><b>Öffentlichkeitsarbeit</b></p>	<p>Onlineschaltung der Internetplattform <u>www.qualiguide.de</u>, Einbindung und Veröffentlichungen auf der Homepage der RA sowie in Signaturen; Beiträge in Sozialen Medien wie LinkedIn; Testimonial auf dem Portal Weiterbildung NRW, Erwähnungen in</p>

	verschiedenen Print- und Online-Medien zur Bewerbung der Internetplattform:
<b>Beiträge der regionalen Akteure (Bitte die Federführung unterstreichen)</b>	Moderation ( <u>IHK</u> ) der Arbeitsgruppe bzw. <b>Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe</b>
	Bei " <b>JOBLINGE connect 2.0</b> " engagieren sich Wirtschaft, <u>Jobcenter Gelsenkirchen</u> und Privatpersonen gemeinsam, um junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen zu unterstützen und die Lücke zwischen Herkunft und Zukunft zu schließen. Ziel: echte Jobchancen und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.
	Implementierung eines virtuellen Zugangs ( <b>B.box</b> ) zu Beratungs- und Förderangeboten der beruflichen Weiterbildung für mehr Transparenz und leichteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten auf der Homepage des <u>Jobcenters Gelsenkirchen</u> .
	<b>Arbeitskreis Pflege</b> <u>Sozialamt und Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop</u> werden ab November 2025 einen gemeinsamen AK Pflege für die Gebietskulisse der Stadt Bottrop veranstalten, in dem die Themen der Fachkräftegewinnung, -sicherung und -entwicklung in der Gesundheits- und Pflegebranche eine herausragende Stellung einnimmt. RA und Competentia werden thematisch mit einbezogen.
	<b>Kooperationsbüro für Zukunftscampus Berufliche Bildung (JTF-Einzelprojekt)</b> Erstellung einer Machbarkeitsstudie für einen Neubau am Berufskolleg in BOT hinsichtlich neuer Lern- und Lehrmethoden für die Zukunftsberufe. Projektträger ist die <u>Stadt Bottrop</u> .
Jährlicher <b>Praxistag „Wasserstoff“</b> für Schülerinnen, Schüler und junge Erwachsene im Rahmen des Projekts <u>H2EL Wasserstoffkoordination</u>	

## Handlungsfeld 2: Die grüne und digitale Transformation

NRW fördert die grüne und digitale Transformation durch gezielte Investitionen in die Aus- und Weiterbildung sowie in digitale Kompetenzen und Bildungszentren. Unternehmen werden bei der Digitalisierung unterstützt, während gleichzeitig Maßnahmen zur Sicherung der sozialen Marktwirtschaft und zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials für eine klimaneutrale Wirtschaft ergriffen werden.

Themen u.a. Digitalisierung als Chance nutzen, Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials für die Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft, Ausbildung und Lehre in den Grünen Berufen sichern.

*Kurzzusammenfassung:*

*KMU und Beschäftigte sollen bei der Transformation der Arbeitswelt (insbesondere in JTF-Gebietskörperschaften) und beim Ausbau der Wasserstoffwirtschaft in der Emscher-Lippe-Region unterstützt werden. Darüber hinaus soll die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen und Beschäftigten gestärkt werden (s. HF1).*

<b>Ziel</b>	<b>Stärkung von KMU und Beschäftigten bei der Transformation</b>
<b>Zeitraum</b>	Bis 31.12.2027 (perspektivisch bis März 2029)
<b>Maßnahmen/Umsetzungsschritte/Prozesse</b>	Programmbegleitung <b>„Fit für die Zukunft“</b> : Beratung von Unternehmen, Öffentlichkeitsarbeit, Austausch und Koordinierung der Beratungsstellen in der Region; <u>RA</u> / <u>Koordinationsbüro</u> / JTF-Beratungsstellen
	Programm <b>„Coach2Change“</b> : Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung von KMU bei Antragstellung; <u>RA</u> / <u>Koordinationsbüro</u> / JTF-Beratungsstellen
	Verweisberatung <b>INQA-Coaching</b> : Öffentlichkeitsarbeit, Information für KMU zum Programm und Fördermöglichkeiten für personelle Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation; <u>G.I.B</u> / RA
	Projekt <b>„Trafoagent“</b> : Beratung, Begleitung, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit durch Ansprache der Institutionen (WiFö-Netzwerk); G.I.B / RA / Koordinationsbüro JTF-Beratungsstellen
	Projekt <b>„Green LogTrain“</b> : Beratung, Begleitung, Unterstützung und

	<p>Öffentlichkeitsarbeit durch Ansprache der Institutionen (WiFö-Netzwerk); <u>G.I.B</u> / RA /Koordinationsbüro / JTF-Beratungsstellen</p> <p>Programm <b>„Beschäftigentransfer“</b>: Unterstützung der G.I.B. bei der Organisation und Durchführung von Beratungsgesprächen sowie der fachlichen Begleitung; Teilnahme an der Arbeitsgruppe Beschäftigungsübergänge, <u>G.I.B</u> / RA</p> <p><b>Aufschließen von KMU</b> für berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten (s. HF1)</p> <p>Beratung und Begleitung von <b>ESF-Einzelprojekten und Aufrufen im ESF+</b> und ESF+/JTF durch die Regionalagentur (s. HF 1)  Beratung und Begleitung von <b>Einzelprojekten und Aufrufen im ESF+/JTF</b> seit Juli 2025 unterstützend durch das Koordinationsbüro</p> <p><b>H<sub>2</sub>-Qualifizierungsoffensive</b> (s. HF 1)</p>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<p>Mailings, Veranstaltungen mit Netzwerkpartner:innen, KMU und Beratungsunternehmen, Entwicklung und Erstellung von Öffentlichkeitsmaterial (z.B. Flyer, One-Pager), Postings über Social-Media, Anzeigen, Best-Practice-Beispiele für Presse und G.I.B.</p>
<b>Beiträge der regionalen Akteure (Bitte die Federführung unterstreichen)</b>	<p><b>„H<sub>2</sub>!Academy</b> der <u>IHK Nord Westfalen</u>: Das Projekt „H<sub>2</sub>!Academy – Pilotierung und Aufbau einer H<sub>2</sub>-Aus-, Fort- und Weiterbildungsakademie“ verfolgt das Ziel, für das nördliche Ruhrgebiet ein berufliches Bildungsangebot zu entwickeln, das die Transformation zum Energieträger Wasserstoff unterstützt. Dafür werden die Weiterbildungsbedarfe kleiner und mittlerer Unternehmen ermittelt und auf dieser Grundlage Rahmenlehrpläne konzipiert und erprobt. Die Projektergebnisse sollen für Weiterbildungskonzepte sowie für die Entwicklung bundesweiter Weiterbildungsordnungen genutzt werden.</p> <p>Die <b>H<sub>2</sub>!Academy</b> ist Teil der T!Raum-Initiative „H<sub>2</sub>!Raum Mittelstand Ruhr 2030“ (H<sub>2</sub>Raum). Die Initiative will dafür sorgen, dass die Wasserstoffakteure im nördlichen Ruhrgebiet voneinander lernen, gemeinsam</p>

	<p>diskutieren und miteinander Projekte entwickeln und durchführen. Initiatoren von H2Raum sind die <u>Westfälische Hochschule</u> und das <u>Fraunhofer IEG</u>. H2Raum erhält finanzielle Unterstützung durch das Förderprogramm „T!Raum – TransferRäume für die Zukunft von Regionen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.</p> <p>Das Programm <b>“KOMPASS”</b> der <u>IHK Nord Westfalen</u> in Gelsenkirchen zielt darauf ab, Solo-Selbstständigen eine sichere Zukunft zu bieten, indem es eine breite Palette von finanziellen Unterstützungen für individuell ausgewählte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bereitstellt.</p> <p>Mit der <b>Wertschätzungskampagne</b> des Handwerks in der Emscher-Lippe Region verfolgt die <u>Handwerkskammer Münster</u> gemeinsam mit Akteur:innen in der Region ein gemeinsames Ziel: Mehr Wertschätzung für das Handwerk schaffen, indem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Handwerk als starke Marke und Lösungsanbieter (gerade auch in Sachen Klimawende) in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt wird,</li> <li>• die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung des Handwerks dargestellt wird,</li> <li>• die Größe, Vielfalt und Modernität des Handwerks verdeutlicht werden und</li> <li>• die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten gerade auch in klimarelevanten Gewerken des Handwerks verdeutlicht und die strukturschwache Region gestärkt wird.</li> </ul>
--	---

## Handlungsfeld 3: Inländische Potentiale und gleichberechtigte Teilhabe

Zur Fachkräfteoffensive des Landes Nordrhein-Westfalen gehört die verstärkte Aktivierung des inländischen Beschäftigungspotentials.

Themen u.a. Stärkung der Erwerbspotentiale von Frauen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Langzeitarbeitslose.

*Kurzzusammenfassung:*

*In den aufgeführten Maßnahmen geht es um die Erhöhung der Beschäftigungsquote für Frauen, Steigerung des Bekanntheitsgrades der flexibilisierten Ausbildung (Teilzeitausbildung) und Steigerung der Quote an flexibilisierter Ausbildung und der Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern mit Migrations- und Fluchthintergrund und Menschen mit Behinderungen.*

<b>Ziel</b>	<b>Erhöhung der Erwerbstätigkeit und Beteiligung von verschiedenen Zielgruppen</b>
<b>Zeitraum</b>	Bis 31.12.2027
<b>Maßnahmen/Umsetzungsschritte/Prozesse</b>	<p>Unterstützung bei der Umsetzung der Programme „<b>TEP – Teilzeitausbildung</b>“ durch Stärkung der Vernetzung und Schaffung von Transparenz über Teilzeitausbildung gemeinsam mit: AAen, JC, HWK, IHK, KHen, WiFös und Bildungsträgern; Koordination: <u>RA</u></p> <p>Das von der <u>RA</u> koordinierte <b>Bündnis für Teilzeitausbildung in der E-L-Region</b> setzt sich für die Erhöhung des Bekanntheitsgrades und Steigerung des Anteils an Ausbildung in Teilzeit durch Aktionen, Veranstaltungen und die Ansprache von Unternehmen ein. Eingebunden sind die AAen, JC, Kammern, KHen, AG-Verbände, Kommunen, DGB, Bildungsträger, Sozialverbände, Competentia</p> <p><u>Beispiel 1:</u> Entwicklung einer Modellmaßnahme <b>Pflegeassistenz in Teilzeit</b> mit Akteur:innen der <b>Pflegebranche</b> im Jahr 2024 und Weiterentwicklung für 2025 ff</p> <p><u>Beispiel 2:</u> Netzwerkaufbau zum Thema <b>„Vereinbarkeit Beruf &amp; Pflege“</b> in Kooperation mit <u>Competentia</u>, dem</p>

	<p>Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf &amp; Pflege“, mit der Ruhrgebietskonferenz Pflege, mit Unternehmen und Unternehmensverbänden, mit den Städten/Kommunen/ WiFös und Kammern.</p> <p>Beispiel 3: Konzeption und Durchführung der Bündnisveranstaltung „<b>Teilzeit als Schlüssel zur Flexibilität</b>“ am 24.06.2025 in Kooperation mit Competentia. Grundlage war die Fachkräftestudie 2024 „Teilzeit Teil der Lösung“ des KOFA-Instituts, die auf der Veranstaltung vor ca. 70 Teilnehmenden von Städten/Kommunen/ Wirtschaftsförderungen und Kammern in der Region vorgestellt wurde.</p> <p>Die <b>InfoBörse für Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte</b> wird von Akteur:innen in Recklinghausen (Bildungsträger, Frauenratskommission der Stadt, Gleichstellungsstelle der Stadt RE, BCAs der AAen und JC, RA) einmal im Jahr (September/Oktober) durchgeführt, um Angebots- und Beratungsvielfalt transparent zu machen. RA ist im Steuerungskreis Mitglied. Im Jahr 2025 findet die 10. Infobörse statt.</p> <p>Die <u>RA</u> unterstützt die <b>Beratungsstellen Arbeit</b> durch Austausch mit relevanten Akteur:innen (Runden Tischen), Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Entwicklung von mehrsprachigen ÖA-Materialien, damit die unabhängigen Beratungsstellen Menschen erreichen, die Fragen zur Arbeitslosigkeit und deren Überwindung und zu schlechten Arbeitsbedingungen haben.</p> <p>Die RA übernimmt die Bratung und Begleitung des ESF+ Aufrufs Beratungsstellen Arbeit in der Emscher-Lippe Region durch bspw. digitale Sprechstunden sowie in enger Kooperation und Absprache mit dem Koordinationsbüro die Beratung und Begleitung des ESF+/JTF Aufrufs „<b>Beratungsstellen Arbeit in der Transformation</b>“.</p>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	Veröffentlichungen auf der Homepage der RA; Postings auf LinkedIn und Instagram,

	<p>Pressearbeit zu Programminformationen und guten Beispielen, Mitentwicklung von Flyern, Beachflags u.a. ÖA-Materialien.</p>
<p><b>Beiträge der regionalen Akteure (Bitte die Federführung unterstreichen)</b></p>	<p><b>Willkommenslotsen, (Bundesprogramm BMWK).</b>  Beratung der Unternehmen durch <u>HWK Münster</u> und <u>IHK Nord Westfalen</u> zur Aufnahme bzw. nach der Aufnahme von Geflüchteten oder Personen aus Drittstaaten in die Ausbildung oder Beschäftigung.</p> <p>Schwerpunkt "<b>Jobs für Eltern</b>" im Rahmen der Veranstaltungsreihe Thementag "Bildung trifft Beruf" wird jährlich im <u>Jobcenter Gelsenkirchen</u> (BCA, Team Bildung, mobiler Job Point) unter Beteiligung lokaler Akteur:innen (Unternehmen, Bildungsträgern, GeKita) für Erziehende - vorrangig Frauen - durchgeführt. Neue berufliche Perspektiven für Erziehende, die nach der Familienphase einen beruflichen (Wieder-) Einstieg suchen.</p> <p>Modellprojekt "<b>MOKKA</b>" und "<b>Mein Weg</b>" für Frauen mit Zuwanderer-geschichte/Migrationshintergrund und geringen Deutschkenntnissen, die bisher mit Aktivierungsmaßnahmen nach dem SGB II / III nicht erreicht werden konnten.  Ziele der Projekte sind die Aktivierung, Orientierung und Qualifizierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Heranführung an eine generelle Kommunikationsbereitschaft mit dem <u>Jobcenter Gelsenkirchen</u>, die Verbesserung der Sprachkompetenz und ggf. die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-) Beschäftigung oder Minijobs.</p> <p><b>Willkommensveranstaltungen</b>  Anlassbezogen werden durch das <u>Jobcenter Kreis Recklinghausen</u> zielgruppenorientierte Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Neuzugewanderte bereitgestellt. Innerhalb dieser Angebote erfolgt auch eine fremdsprachliche Betreuung der Kundinnen und Kunden. In Abstimmung mit den Trägern von Integrations- und Sprachkursen werden ergänzend frühzeitig Informationen sowie</p>

	<p>vermittlungsorientierte Unterstützungsangebote entwickelt bzw. angeboten, die sich gezielt an den individuellen Bedarfen von Personen mit noch bestehenden sprachlichen Einschränkungen ausrichten.“</p>
	<p>Zur Verbesserung der Perspektive von Kundinnen und Kunden des Jobcenters in Integrationskursen, möchten wir, wie in einem Pilotversuch vor allem durch den Vermittlungsservice, eine <b>aufsuchende Beratung in den Integrationskursen</b> vornehmen. So können besonders motivierte und (sprachlich) talentierte frühzeitig auf ihren beruflichen Weg gebracht werden. Aber auch Teilnehmende, die sich aktuell keinen weiteren Sprachkurs vorstellen können, erhalten durch Hinweise auf und Vermittlungen in niedrigschwellige Tätigkeiten mit weniger hohen sprachlichen Anforderungen Perspektiven. Der Vermittlungsservice des <u>Jobcenters Kreis RE</u> akquiriert speziell dafür Stellen. Um die Verbesserung der Sprachkenntnisse während der Tätigkeiten zu ermöglichen, werden Kundinnen und Kunden, aber vor allem auch Arbeitgebende auf das Angebot der Job-BSK hingewiesen.</p>
	<p><b>Frauen Café des Jobcenters Bottrop</b>  Zielgruppe: Frauen mit/ohne Migrationshintergrund Zielrichtung: Orientierung für individuelle Wege in den Arbeitsmarkt  Inhalte: gezielte Informationen zu individuellen Aktivierungs- und Fördermöglichkeiten, einschl. eines Überblickes zum aktuellen Arbeitsmarkt</p>
	<p><b><u>Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit und Entwicklung von Personalgewinnungsstrategien mit langfristiger und nachhaltiger Wirkung</u></b>  Ansprache von Frauen vor und im Erwerbsleben, Rekrutierung, Karriereentwicklung und -förderung, Unterstützung des Unternehmerintums und Mentoring, unter Berücksichtigung der Schwerpunkte „familien- und lebensphasenorientierte</p>

Unternehmensführung“ & „Diversity Management“; Competentia

Beispiel 1: Zielgruppenbefragung Befragung von Unternehmen durch die Wirtschaftsförderungen und zukünftigen Fachkräften durch die Hochschulen

Beispiel 2: Mentoring

Nachdem 2024 zehn Paare an einem Mentoring-Programm für Gründerinnen teilgenommen haben, startete das Programm 2025 erneut – diesmal mit fünf Paaren.

Zusätzlich ist für 2025 der Start eines Mentoring-Programms für Frauen in Führung geplant (FemPower). Des Weiteren ist ein Mentoring-Programm für Studierende in Planung (FemStudy).

Beispiel 3: Netzwerkaufbau

Eine Netzwerkmaßnahme von Competentia ist die regelmäßige Durchführung von Netzwerktreffen für selbstständige Frauen.

Beispiel 4: Auszeichnungsverfahren

Das Auszeichnungsverfahren prämiert Unternehmen, die migrierte Frauen erfolgreich im Unternehmen integriert haben.

Beispiel 5: Videoprojekt „Frauen im Handwerk – Baue Dir Deine Zukunft“

Das Projekt „Frauen im Handwerk – Baue Dir Deine Zukunft“ verfolgt das Ziel, mehr Frauen für handwerkliche Berufe zu begeistern und ihnen Mut zu machen, ihre beruflichen Träume aktiv zu verfolgen. Die Videos zeigen inspirierende Geschichten der Auszubildenden, die bereits erfolgreich im Handwerk tätig sind.

Beispiel 6: Diversity Management

Im Themenfeld Chancengleichheit ist die Entwicklung eines Online-Formats „Frauen und Finanzen“ vorgesehen. Ziel ist es, unterschiedliche Startbedingungen und Lebensphasen von Frauen zu adressieren.

	<p>Die <u>Stadt Gelsenkirchen</u> hat in einem beteiligungsorientierten Prozesse das Gelsenkirchener <b>Zukunftsprogramm Arbeit</b> aufgesetzt. Die Regionalagentur beteiligt sich durch die Teilnahme an Workshops und Informationsveranstaltungen. Regionale Zusammenhänge werden verdeutlicht und Schwerpunkte des kommunalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes im Handlungsfeld - Fachkräftesicherung evaluiert.</p>
	<p>Die <u>Agentur für Arbeit Gelsenkirchen</u> hat gemeinsam mit der <u>Stadt Gelsenkirchen</u> das Pilotprojekt Beratungsbüro „<b>Europacenter</b>“ eröffnet. Das Projekt ist angelegt auf sechs Monate und verknüpft die Einwanderung von zugewanderten Menschen aus der Europäischen Union mit Angeboten und Möglichkeiten zur direkten Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Region.</p>
	<p><b>Beratung im Quartier durch das <u>Jobcenter Bottrop</u></b>  Zielrichtung: Etablierung fester Beratungsangebote in zwei Quartieren/Stadtteilbüros (bürgerfreundlicher aufsuchender Beratungs- /Dienstleistungsansatz)  Zielgruppe: alle Leistungsbeziehenden mit individuellen Beratungsanliegen  Inhalte: Gemeinsame Integrationsplanung, individuelle Aktivierungs- und Förderangebote, Qualifizierungs- und Leistungsberatung, Unterstützung bei der Anliegensklärung</p>
	<p>Die <u>Handwerkskammer Münster</u> vermittelt gebührenfrei Arbeitskräfte für das Handwerk, die sich beruflich verändern bzw. nach einer Qualifizierung oder Arbeitslosigkeit neu orientieren wollen. Das Angebot richtet sich an Handwerksbetriebe, die Mitarbeitende suchen und an Arbeitssuchende.</p>

## Handlungsfeld 4: Potentiale aus dem Ausland - Anwerbung und Anerkennung

NRW möchte gezielt Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland anwerben, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, wobei die Rekrutierung hauptsächlich in der Verantwortung der Arbeitgebenden liegt.

Themen u.a. Anwerbung, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Willkommenskultur und allgemeine Standortbedingungen.

*Kurzzusammenfassung:*

*Das Handlungsfeld 4 hat in den bisherigen Aktivitäten der Akteure in der Region eine untergeordnete Rolle gespielt. Primär ist dies mit den bereits sehr großen Herausforderungen bei der Integration geflüchteter und migrierter Personen in die Region zu erklären.*

*Dennoch steigen die Fachkräftebedarfe, weshalb insbesondere die Landesaktivitäten (NRW FAI, Welcome Center) positiv aufgenommen und als Chance für eine Stärkung der Region wahrgenommen werden.*

<b>Ziel</b>	<b>Verbesserung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation</b>
<b>Zeitraum</b>	bis 31.12.2027
<b>Maßnahmen/Umsetzungsschritte/Prozesse</b>	Verweisberatung zu Fragen der <b>beruflichen Anerkennung</b>
	Beratung und Begleitung des ESF+/JTF Aufrufs „ <b>Welcome Center</b> “ durch digitale Sprechstunden in der Region sowie Bekanntmachung des Aufrufs durch Veröffentlichungen in regionalen Netzwerken der RA.
	Vorstellung und Etablierung der neuen Strukturen der <b>NRW FAI</b> und des <b>Welcome Centers</b> in der Emscher-Lippe Region in den Gremien der Regionalagentur (Lenkungskreissitzung April 2025) sowie in den Netzwerken der regionalen Arbeitsmarktakteure/WiFös und Kommunen. Vorbereitung einer Kooperationsvereinbarung zwischen der Region, der NRW FAI und dem MAGS NRW.

	<p><b>Begleitung des Aufbaus eines Welcome Centers im nördl. Ruhrgebiet</b> durch Unterstützung bei der Vernetzung der relevanten regionalen Akteure wie AA, JC, KIM und WiFös sowie Begleitung des Aufbaus entsprechender Strukturen in Zusammenarbeit mit dem Koordinationsbüro.</p>
	<p><b>Analyse der regionalen Bedarfe und Netzwerke</b> Austausch mit KIM, Agentur für Arbeit und DAA zur Vernetzung und Planung einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung im November 2025. Ziel ist es, alle relevanten Akteur:innen frühzeitig zu informieren, mitzunehmen und Synergien zu nutzen.</p>
<p><b>Öffentlichkeitsarbeit</b></p>	<p>Homepage, Print- und Pressearbeit</p>
<p><b>Beiträge der regionalen Akteure (Bitte die Federführung unterstreichen)</b></p>	<p><b>Erstberatung</b> für die Anerkennung einer Beruflichen Qualifikation (Vorlage IHK FOSA, Nürnberg) durch die zuständigen Kammern (<u>IHK</u>).</p> <p>Durchführung von <b>Infoveranstaltungen</b> zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG); (<u>IHK und HWK</u> mit und Arbeitsagenturen).</p> <p>Beratung und Unterstützung bei der beruflichen Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Arbeit durch die <b>Passgenaue Besetzung / Willkommenslotsen</b>, um Fachkräfteengpässe abzubauen; <u>HWK und IHK</u></p>

## Anlagen

### Übersicht Mitglieder des Lenkungskreis Emscher-Lippe

<b>Regionaler Lenkungskreis für die Arbeitspolitik in der Emscher-Lippe-Region</b>				
		Sitze	stimm- berechtigt	
<b>Kommunen</b>	Stadt Bottrop	<b>3</b>	<b>3</b>	Herr Buschfeld
	Stadt Gelsenkirchen			Frau Henze
	Kreis Recklinghausen			Herr Klimpel
<b>Frauen und Wirtschaft</b>	FAGEL - Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe	<b>1</b>	<b>1</b>	Frau Temmler / Frau Habelt
<b>Arbeitsagentur / Jobcenter</b>	Agentur für Arbeit Gelsenkirchen	<b>5</b>	<b>5</b>	Frau Höltermann
	Agentur für Arbeit Recklinghausen			Herr Benölken
	Jobcenter Arbeit für Bottrop			Frau Jesenek-Förster
	Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen			Frau Schürmann-Rupp
	Jobcenter Kreis Recklinghausen			Frau Heier
<b>Gewerkschaften</b>	DGB-Region Emscher-Lippe	<b>1</b>	<b>1</b>	Herr Rosendahl
<b>Arbeitgeber</b>	Arbeitgeberverbände Emscher-Lippe	<b>4</b>	<b>4</b>	Herr Grütering
	Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West   Kreishandwerkerschaft Recklinghausen			Herr Streich / Herr Blickmann
	Einzelhandelsverband Ruhr-Lippe e.V.			Frau Runge
	Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen			Herr Lütkehaus/ Frau Borghorst
<b>Kammerorganisationen</b>	IHK Nord Westfalen	<b>2</b>	<b>2</b>	Herr Dr. Grütters (ab 01.01.2026 Herr Wolf)
	HWK Münster			Herr Dr. Felske / Herr Banasiewicz
<b>Hochschulen</b>	Westfälische Hochschule	<b>1</b>	<b>1</b>	Herr Prof. Kriegesmann
	Hochschule Ruhr West	<b>1</b>	<b>1</b>	Frau Prof. Dr. Staude
<b>Berufskollegs</b>	Berufskolleg Ostvest   Berufskolleg am Goldberg   Berufskolleg der Stadt Bottrop	<b>1</b>	<b>1</b>	Herr Niebisch, Herr Tewes (im Wechsel)
<b>Regionale Wirtschaftsförderung</b>	WiN Emscher-Lippe GmbH	<b>1</b>	<b>1</b>	Frau Dr. Nieder
<b>Bezirksregierung</b>	Bezirksregierung Münster	<b>1</b>		Herr Bothe
<b>Geschäftsstelle</b>	Regionalagentur Emscher-Lippe	<b>1</b>		Herr Lücke
<b>Summe</b>		<b>22</b>	<b>20</b>	

Stand: 04.11.2025