



Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für  
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

# Bericht zum aktuellen Stand der Fachkräfteinitiative Niedersachsen



Stand: 14.08.2015

# Inhalt

<b>1. Aktuelle Fachkräftesituation.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Schwerpunktthemen des ersten Jahres .....</b>	<b>7</b>
2.1    Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen..	7
2.2    Bündnis Duale Berufsausbildung.....	12
2.3    Junge Erwachsene ohne Ausbildung .....	18
2.4    Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen .....	23
<b>3. Aktueller Stand in den Handlungsfeldern.....</b>	<b>25</b>
3.1    Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen .....	25
3.2    Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen .....	28
3.3    Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen .....	30
3.4    Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen .....	31
3.5    Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben .....	36
3.6    Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen .....	37
3.7    Bündnis Duale Berufsausbildung.....	39
3.8    Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen .....	39
3.9    Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten .....	41
3.10   Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen .....	43
3.11   Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen .....	43
3.12   Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern .....	45
3.13   Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen .....	46

## Anhang: Indikatoren der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

## 1. Aktuelle Fachkräftesituation

Der demografische Wandel ist einer der zentralen Einflussfaktoren, die den deutschen und niedersächsischen Arbeitsmarkt in Zukunft nachhaltig verändern werden. Die 13. Bevölkerungsvorausschätzung für Deutschland zeigt auf, dass bei Annahme eines positiven Wanderungssaldo von 200.000 die Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen von heute rund 49,2 Millionen auf 42,2 Millionen in 2040 deutschlandweit sinken wird. Die Bevölkerung im Erwerbsalter wird also in den nächsten 25 Jahren – trotz kontinuierlicher Zuwanderung - dramatisch zurückgehen. Niedersachsen als „10-Prozent-Land“ könnte mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter von rund 700.000 in diesem Zeitraum rechnen.

Vor diesem Hintergrund drohen Deutschland und auch Niedersachsen empfindliche Wohlfahrtsverluste, falls es in den kommenden Jahren nicht gelingt, diesem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials durch geeignete Maßnahmen entgegen zu wirken. Aktuelle Studien bestätigen, dass eine Abschwächung des negativen Trends beim Erwerbspersonenpotenzial möglich ist. Allerdings bedarf es hierzu deutlicher Anstrengungen, die alle Zielgruppen des Arbeitsmarktes umfassen. So muss die Ausbildung junger Menschen genauso im Blick behalten werden wie die Intensivierung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen für alle Altersgruppen. Insbesondere die Potenziale von Frauen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund sind für den Arbeitsmarkt besser als bisher zu erschließen.

Zwar gibt es aktuell weder in Deutschland noch in Niedersachsen einen akuten und flächendeckenden Fachkräftemangel. Es fehlen jedoch schon heute in einzelnen Berufen, Branchen oder Regionen gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von Fachkräfteengpässen sind in Niedersachsen derzeit insbesondere technische Berufsfelder wie Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Automatisierungstechnik, Energie- und Elektrotechnik, Klempnerei, Sanitär und Klimatechnik sowie Informatik und Softwareentwicklung betroffen. Daneben besteht in Gesundheits- und Pflegeberufen (Gesundheits- und Krankenpflege, Humanmedizin sowie Altenpflege) aktuell bereits ein deutlicher Fachkräftemangel in Niedersachsen aber auch deutschlandweit.

Die Engpässe in den genannten Berufsfeldern erstrecken sich dabei nicht nur auf hoch komplexe Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern (Expertinnen und Experten), sondern treten verstärkt auch bei komplexen Spezialistentätigkeiten wie bei Meisterinnen und Meistern oder Fachwirtinnen und Fachwirten (Spezialistinnen und Spezialisten) sowie bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (Fachkräfte), auf. Die neusten Analysen zeigen, dass die Anzeichen für einen Fachkräfteengpass bzw. –mangel insbesondere bei Spezialistinnen und Spezialisten und Fachkräften zunehmen. Diese Engpässe werden sich aufgrund der Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials ohne gezielte Gegenmaßnahmen in den nächsten Jahren ausweiten.

Die am 8. Juli 2014 von allen Arbeitsmarktpartnern gemeinsam ins Leben gerufene Fachkräfteinitiative Niedersachsen steckt den Rahmen für zahlreiche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den identifizierten Handlungsfeldern ab. Gleichzeitig beobachtet sie die Entwicklung der Fachkräftesituation anhand von Indikatoren, um fest-

zustellen, welche Trends sich abzeichnen. Nach Ablauf des ersten Jahres der Fachkräfteinitiative wird mit vorliegendem Bericht jetzt erstmals eine Bewertung der Entwicklung der vereinbarten Indikatoren vorgenommen.

Die Indikatoren, die die Rahmenbedingungen der Fachkräfteentwicklung abbilden, zeigen in Niedersachsen ganz überwiegend eine positive Entwicklung auf und gehen in die richtige Richtung. Sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Niedersachsen in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich gestiegen und hat mittlerweile Rekordwerte erreicht. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren rund 3,930 Millionen Menschen in Niedersachsen erwerbstätig, 2,846 Millionen davon sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsperspektiven für das Jahr 2015 sind weiterhin positiv.

Die Rekordbeschäftigung ging mit einem kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigungsquoten (Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Wohnbevölkerung) in Niedersachsen einher. Die Verläufe zeigen, dass auch bislang unterrepräsentierte Personengruppen - wie Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund - vom Beschäftigungsaufbau profitiert haben.

So ist die Beschäftigungsquote der Frauen in den letzten 10 Jahren um 10 %-Punkte gestiegen, liegt dabei aber mit aktuell 50,6 % weiterhin deutlich unter der Quote der Männer von 60,4 %. Damit fand lediglich eine geringfügige Annäherung an die Beschäftigungsquote der Männer statt. Die gestiegene Beschäftigungsquote der Frauen und das damit gestiegene Beschäftigungsvolumen haben maßgeblich zu Rekordbeschäftigung und Wirtschaftswachstum beigetragen. Trotz dieser Fortschritte besteht aber weiterhin noch viel Potenzial, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für die Ausweitung von Arbeitszeiten, da rund jede zweite der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Niedersachsen in Teilzeit arbeitet.

Die Beschäftigungsquote der Älteren ist bis jetzt ebenfalls deutlich gestiegen. So konnte der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt werden. Dennoch liegt ihre Beschäftigung weiterhin deutlich (21,5 %-Punkte) unter der allgemeinen Beschäftigungsquote. Auch hier fällt der Anstieg der Beschäftigungsquote bei den Frauen am Größten aus. So hat sich diese in dieser Altersgruppe seit 2006 nahezu verdreifacht. Der positive Trend könnte jedoch durch die Erleichterung des vorzeitigen Renteneintritts ab dem 01.07.2014 („Rente mit 63“) gestoppt werden. Seit 2009 bis 2014 ist insbesondere die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 63 Jahren kontinuierlich gestiegen. Nach dem Inkrafttreten des erleichterten Renteneintritts hat sich ihre Beschäftigtenzahl in Deutschland verringert, und zwar von Juni 2014 bis Mai 2015 um 31.300 oder 7 % auf 439.400. Im Vorjahr hatte die Beschäftigung in dieser Altersgruppe von Juni 2013 bis Mai 2014 noch um 13 % zugenommen.

Auch die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Migrationshintergrund hat in den vergangenen Jahren durch eine verbesserte Arbeitsmarktintegration, einen Beitrag zur Fachkräfteversorgung der Wirtschaft geleistet. So hat sich ihre Erwerbstätigenquote ebenfalls deutlich gesteigert und der Abstand zur Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Migrationshintergrund reduziert. Dennoch liegt die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin unterhalb der durchschnittlichen

Erwerbsbeteiligung, so dass hier – wie bei den Frauen - noch Potenzial für die künftige Fachkräfteversorgung der Unternehmen besteht.

Insgesamt gehen die Entwicklung der Beschäftigungsquoten und damit die Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials in die richtige Richtung. Die Analyse zeigt aber auch, dass in einer (weiteren) Angleichung zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, Älteren und Jüngeren sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund noch viel Potenzial für die Fachkräftesicherung steckt.

Parallel zur positiven Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung ist die Anzahl der Arbeitslosen in den vergangenen Jahren spürbar gesunken. So hat die Arbeitslosigkeit in Niedersachsen aktuell einen historischen Tiefstand erreicht. Die Zahlen für das erste Halbjahr 2015 deuten darauf hin, dass sich dieser Trend in diesem Jahr fortsetzen wird. Allerdings fällt der Rückgang der Arbeitslosigkeit geringer aus, als der Anstieg der Beschäftigung vermuten lassen würde.

Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Beschäftigungsaufbau vorwiegend aus der stillen Reserve, durch eine gestiegene Erwerbsneigung und der gestiegenen Zuwanderung gespeist wurde. Insbesondere das schwerer zu erschließende Fachkräftepotenzial der Langzeitarbeitslosen und der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist bislang nur unzureichend nachgefragt worden.

Zwar ist auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen in den letzten Jahren gesunken, jedoch bei weitem nicht in dem Umfang wie die Zahl der Arbeitslosen insgesamt. Langzeitarbeitslose haben damit bisher nur unterdurchschnittlich von der Belegung am Arbeitsmarkt profitiert. Für die Fachkräftesicherung ist dieser Personenkreis – und darunter insbesondere die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss - ein bisher noch nicht ausreichend genutztes Potenzial.

Im dualen Ausbildungssystem zeichnet sich ein Nachwuchsproblem ab. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat über die Jahre leicht abgenommen. Hier lässt sich bereits das Einsetzen des demografischen Wandels erkennen. Zum einen ist die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger seit 2006 - mit Ausnahme des doppelten Abiturjahrganges im Jahr 2011 - kontinuierlich gesunken. Im Sommer 2013 haben knapp 3.200 Schüler weniger die allgemein bildende Schule verlassen als noch 2006. Zum anderen ist ein eindeutiger Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen zu verzeichnen, der entsprechend der Vorhersagen der Kultusministerkonferenz auch für die Zukunft Bestand haben wird. So ist die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemein bildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife im Vergleich zu 2006 um 6.900 angestiegen und gleichzeitig die Zahl der Studienanfänger in Niedersachsen in den Jahren seit 2006 um rund 50 % angewachsen. Erfreulich ist, dass in Niedersachsen die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die die allgemein bildende Schule ohne Abschluss verlassen, in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen hat.

Ein positiver Effekt ist, dass bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern der Trend zur Abwanderung aus Niedersachsen gestoppt werden konnte. So konnte der Studienanfängersaldo in den beiden letzten Jahren deutlich reduziert werden. Es haben also wieder mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Niedersachsen in Niedersachsen ihr Studium aufgenommen.

Mit Blick auf die gestiegenen Anforderungen der Wirtschaft an die berufliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch die Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen erfreulich. Nahm 2006 nur etwa jeder fünfte Beschäftigte im Laufe eines Jahres an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil, ist es zwischenzeitlich mehr als jeder Dritte. Die Unternehmen nutzen nach eigenen Angaben die betriebliche Weiterbildung zunehmend aber nicht nur zur fachlichen Anpassung der Kenntnisse und Kompetenzen sondern auch mit dem Ziel der Sicherung ihrer Fachkräfte durch langfristige Bindung an das Unternehmen und für eine höhere Motivation der Beschäftigten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Entwicklungen in den verschiedenen Feldern der Fachkräftesicherung weitüberwiegend in die richtige Richtung zeigen. Der Fachkräftebedarf der niedersächsischen Wirtschaft konnte dadurch bislang im Wesentlichen gedeckt werden.

## 2. Schwerpunktthemen des ersten Jahres

Die Landesregierung und die mit ihr in der Fachkräfteinitiative zusammengeschlossenen Partner haben im ersten Jahr ihren konstruktiven Austausch über konkrete Lösungsansätze und Maßnahmen fortgesetzt und auch gemeinsame Schwerpunktthemen für ihre Arbeit festgesetzt. Als Schwerpunkte haben sie sich im ersten Jahr auf die Themen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen, Duale Berufsausbildung, Junge Erwachsene ohne Ausbildung sowie Unterstützung von Regionalen Fachkräfteinitiativen verständigt. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Erkenntnisse und die Entwicklungen, die sich für die Landesregierung aus der schwerpunktmäßigen Bearbeitung dieser Themen ergeben haben.

### 2.1 Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen

Die Landesregierung sieht eine humanitäre Verantwortung, für die Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge eine neue Lebensperspektive zu entwickeln und ihnen dafür Teilhabechancen am deutschen Arbeitsmarkt und die Unabhängigkeit von Transferleistungen zu eröffnen. Zugleich stellen Zuwanderinnen und Zuwanderer ein wichtiges Erwerbspersonenpotenzial dar, dessen Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt auch künftig weiter wachsen wird.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative hat die Landesregierung daher auch bei der Sitzung der Lenkungsgruppe am 20.02.2015 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu dem Thema „Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen“ initiiert. Als Ziel der Arbeitsgruppe wurde verabredet, die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarfe zu analysieren und geeignete Unterstützungsmaßnahmen für die Zielgruppe zu entwickeln. Neben Vertreterinnen und Vertretern der Partner der Fachkräfteinitiative nahmen auch Vertreterinnen und Vertreter der drei niedersächsischen Bleiberechtsnetzwerke teil, um weitere Erfahrungen aus der Praxis in die Arbeit einzubeziehen.

#### **Aktueller Handlungsbedarf**

Im Rahmen der Arbeitsgruppe konnte festgestellt werden, dass die Landesregierung und ihre Partner in der Fachkräfteinitiative das Verständnis teilen, dass der Eintritt in Erwerbstätigkeit für Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge in der Regel durch das erfolgreiche Durchlaufen mehrerer nacheinander oder ggf. auch parallel vollzogener Schritte der Arbeitsmarktintegration erreicht wird.

Entsprechend wird ein Bedarf zur Förderung für Maßnahmen entlang der gesamten Arbeitsmarktintegrations-Kette gesehen. Dazu gehören insbesondere:

- Maßnahmen zum Erwerb grundlegender sowie berufsbezogener Deutschkenntnisse,
- die Durchführung von Interessen- und Kompetenzfeststellungsverfahren,
- die Durchführung von Prüfverfahren zur Anerkennung von Auslandsqualifikationen,

- Maßnahmen zur Berufsorientierung,
- Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung,
- Maßnahmen zur Vermittlung in Praktika, Ausbildung und Arbeit,
- Beratungs- und Schulungsangebote für Arbeitgeber zu den rechtlichen und praktischen Voraussetzungen der Ausbildung und Beschäftigung von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen.

### **Aktuelle Handlungsansätze auf Bundesebene**

Eine Mehrzahl der Maßnahmen, für die ein Bedarf zur Förderung gesehen wird, fällt in den Zuständigkeitsbereich des Bundes. Die Landesregierung ist daher gegenüber dem Bund für eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende und Flüchtlinge eingetreten.

- Rechtssicherheit für jugendliche Asylsuchende und Flüchtlinge in Ausbildung  
Jugendliche und heranwachsende Geduldete, die eine qualifizierte Berufsausbildung aufnehmen wollen, müssen für die Dauer der Ausbildung ein Bleiberecht erhalten. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für Rechts- und Planungssicherheit der ausbildenden Betriebe. Im Hinblick auf das Ausbildungsjahr 2015/2016 hat das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport daher bereits am 15.06.2015 die kommunalen Ausländerbehörden per Erlass dazu verpflichtet, jungen geduldeten Flüchtlingen für die Dauer ihrer Berufsausbildung ein Bleiberecht einzuräumen. Dieses Bleiberecht sollte zunächst für die Dauer des ersten Ausbildungsjahres gelten und – sofern dieses erfolgreich absolviert wurde - für die weiteren Ausbildungsjahre als sogenannte Ermessensduldung erteilt werden. Zum 1. August ist nun auch die entsprechende Gesetzesänderung des Bundes in Kraft getreten, durch die ein grundsätzliches Bleiberecht bei einer qualifizierten Berufsausbildung eingeräumt wird. Allerdings fehlt noch immer ein Aufenthaltstitel für diejenigen, die nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung nicht unmittelbar vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden (können) und einen Arbeitsplatz suchen müssen. Ferner wird kritisch gesehen, dass die Gesetzesänderung des Bundes daran anknüpft, dass die qualifizierte Ausbildung bis spätestens mit der Vollendung des 21. Lebensjahres aufgenommen wird. Insbesondere könnten dadurch Flüchtlinge benachteiligt werden, die zum Beispiel infolge von Bürgerkriegen in ihren Herkunftsländern bereits ein höheres Alter erreicht haben, ohne dort eine Berufsausbildung abschließen zu können.
- Erwerb von Deutschkenntnissen  
Eine entscheidende Voraussetzung für den Arbeitsmarktzugang ist der Spracherwerb für Asylsuchende und Flüchtlinge. Dem Erwerb allgemeiner Sprachkompetenz dienen insbesondere die Integrationskurse des Bundes nach § 44 AufenthG, die bislang für Asylsuchende und Flüchtlinge bis zu einer positiven Entscheidung über ihren Antrag verschlossen waren. Daher hat der Bundesrat mit Unterstützung der niedersächsischen Landesregierung bereits im Dezember 2013 einen Gesetzentwurf zur Öffnung der Integrationskurse für Ausländerinnen und Ausländer mit humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Aufenthaltserlaubnissen sowie für Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und Geduldete vorgelegt (vgl. BR-Drs. 756/13 (Beschluss)). Diese Position hat die Landesregierung im Bundesrat auch im Rahmen des „Bleiberechtpaketes“ (BR-Drs. 642/14) gegenüber



der Bundesregierung erneut geltend gemacht und für eine Öffnung der Integrationskurse für Asylsuchende und Flüchtlinge plädiert. Nunmehr hat der Bund im Rahmen des Gipfeltreffens der Regierungschefs der Länder mit der Bundeskanzlerin am 18.06.2015 angekündigt, dass Asylsuchende und Geduldete mit einer guten Bleibeperspektive Zugang zu den Sprachmodulen des Integrationskurses im Umfang von 300 Stunden erhalten sollen.

Berufsbezogene Deutschkurse werden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen eines vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programms angeboten. Allerdings besteht für Asylsuchende, Flüchtlinge und Geduldete bisher die Hürde, dass ihre Teilnahme an den Maßnahmen bereits ein bestimmtes Sprachniveau voraussetzt. Zudem ist angesichts der weiterhin starken Zuwanderung nach einer aktuellen Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit unklar, ob die bisher zur Verfügung stehenden Mittel des Bundes und des ESF auskömmlich sind. Daher sind die Bundesländer im Rahmen des o. g. Gipfeltreffens am 18.06.2015 gegenüber dem Bund auch für eine Öffnung der berufsbezogenen Sprachförderung für Asylsuchende und Geduldete und für deren auskömmliche Finanzierung eingetreten. Im Ergebnis konnte erreicht werden, dass der Bund die finanzielle Ausstattung der ESF-BAMF-Sprachkurse prüft und das Erfordernis von Anpassungen des Förderinstruments aufgrund der aktuellen Herausforderungen prüft.

- Beratungs- und Vermittlungsleistungen

Eine zentrale Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen haben auch die gesetzlichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter in Niedersachsen als zentrale regionale Arbeitsmarktakteure.

So haben Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete

- von Beginn ihres Aufenthalts an einen Anspruch auf Beratung (§§ 29 ff. SGB III),
- nach drei Monaten Aufenthalt auch Anspruch auf Vermittlung (§§ 35 ff. SGB III),
- und die Vermittlung unterstützende Maßnahmen (§§ 44, 45 SGB III) sowie
- auf weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach den Voraussetzungen im Einzelfall.

Anerkannte Asylbewerberinnen und Asylbewerber haben einen Anspruch auf Unterstützungsleistungen nach dem SGB II zur Eingliederung in Arbeit wie Inländer.

Bei den Fördermöglichkeiten nach dem SGB II und dem SGB III gibt es dringenden Handlungsbedarf des Bundes, um den finanziellen Mehrbedarf insbesondere in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sicher zu stellen, da mit steigender Zahl an Flüchtlingen und Verkürzung der Asylverfahren mehr Kunden auf die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter zukommen und vermehrte Rechtskreiswechsel stattfinden.

Die Bundesagentur für Arbeit sieht ihre Aufgabe auch darin, Arbeitgeber zu sensibilisieren und zu ermutigen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch dann einzustellen, wenn z. B. die Sprachkenntnisse noch nicht optimal sind. Auch werden Arbeitsmöglichkeiten erschlossen, die den individuellen Möglichkeiten und

Kompetenzen entgegenkommen. Ferner plant die Bundesagentur für Arbeit, zeitnah gemeinsam mit dem Bundesverband der deutschen Arbeitgeber und in Abstimmung mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen Flyer für Arbeitgeber vorzulegen, mit dem relevante Informationen für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Asylsuchenden und Flüchtlingen bereitgestellt werden.

Ab 01.07.2015 werden in den Agenturen für Arbeit im Bereich der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit aufgrund des weiterhin starken Zustroms an Asylsuchenden und Flüchtlingen 17 weitere spezialisierte Fachkräfte im Bereich der Vermittlung und Beratung für die Zielgruppe eingesetzt. Modellhaft wurde bereits im März 2015 das Projekt „Early Intervention“ bei der Agentur für Arbeit Hannover gestartet: Im Rahmen des Projekts werden Asylbewerberinnen und Asylbewerber gezielt in Hinblick auf eine Berufstätigkeit angesprochen und früh gefördert, um ihnen eine möglichst schnelle Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### **Aktuelle Handlungsansätze auf Landesebene**

Die Landesregierung hat im Rahmen der Fachkräfteinitiative bereits wesentliche Beiträge zur Arbeitsmarktintegration umgesetzt bzw. adressiert.

- **Projekt „Kompetenzen erkennen. Gut ankommen in Niedersachsen“**

Das Projekt ist ein Kooperationsvorhaben des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit der Regionaldirektion.

Im Rahmen des Projektes erfolgt an den Standorten Bramsche, Braunschweig, Friedland und Osnabrück der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen auf freiwilliger Basis eine personenspezifische Ersterfassung der beruflichen Qualifikationen und Potenziale von Asylsuchenden und Flüchtlingen in sogenannten „Sozialbögen“. Bei volljährigen Personen mit relevanten Qualifikationen erfolgt, vorrangig bei einer hohen Bleibeperspektive („Prioritätenfilter“), eine vertiefte Dokumentation der Qualifikationen unter Ergänzung der Ergebnisse vertiefter Arbeitsmarktgespräche mit Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit in sogenannten „Perspektivenbögen“.

Die darin personenspezifisch erhobenen Daten werden in die EDV der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen und stehen damit den regionalen Agenturen für Arbeit und den Jobcentern für die Arbeit vor Ort zur Verfügung. Die Information der Kommunen über die Ergebnisse der Kompetenzerhebungsgespräche ist ebenfalls sichergestellt – eine entsprechende Dokumentation wird der Zuweisungsakte des Asylsuchenden bzw. Flüchtlings an die Kommunen beigelegt. Ferner wird ein Exemplar auch jedem befragten Asylsuchenden bzw. Flüchtling selbst ausgehändigt. Damit können die erhobenen Informationen bei jeder vor Ort in der Arbeitsmarktintegration tätigen Einrichtung oder bei potenziellen Arbeitgebern vorgelegt und genutzt werden.

Das Innenministerium unterstützt über die Landesaufnahmebehörde Niedersachsen das Projekt und leistet durch organisatorische Hilfen (Büros) und durch Beteiligung an der operativen Umsetzung (Erstellung der Sozial- und Perspektivenbögen, Vorauswahl der Teilnehmenden für die vertieften Arbeitsmarktgespräche) wichtige Beiträge zum Gelingen des Vorhabens.

Das Projekt wird im Zeitraum 01.06.2015 – 31.05.2017 durchgeführt. Geplant wird außerdem eine Begleitevaluation, deren Erkenntnisse in die Konzeption künftiger Fördermaßnahmen einfließen können.

Das Projekt soll einen Beitrag dazu leisten, die vor Ort von Arbeitsverwaltung, Kommunen und weiteren Organisationen erbrachte Arbeit zur Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen zu erleichtern. Die Kommunen wurden mittels eines Projektleitfadens über das Projekt informiert und um aktive Nutzung der ihnen zur Verfügung gestellten Kompetenzprofile – sowohl zum Nutzen der Asylsuchenden und Flüchtlinge als auch als Beitrag zur Absicherung des Fachkräftebedarfs in den Regionen – gebeten.

- Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse von Asylsuchenden und Flüchtlingen im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ Niedersachsen

Nach Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit hat jeder fünfte Asylsuchende bzw. Flüchtling einen Hochschulabschluss, hinzu kommen noch weitere 30 bis 35 Prozent, die über eine Ausbildung verfügen, die der einer deutschen Facharbeiterin oder eines deutschen Facharbeiters entspricht. Vor diesem Hintergrund kommt auch der formalen Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, eine besondere Bedeutung für den Arbeitsmarkteintritt von Asylsuchenden und Flüchtlingen zu.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Niedersachsen bietet seit seiner Einrichtung im Jahr 2011 für Zuwanderinnen und Zuwanderer aus allen Berufsgruppen eine kostenfreie Erstberatung zu Fragen der beruflichen Anerkennung von Auslandsqualifikationen an. Dazu hat das IQ-Netzwerk Niedersachsen ein flächendeckendes Angebot von Beratungsstellen für Personen aufgebaut, die die Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses anstreben.

Ab 2015 wird das IQ-Netzwerk Niedersachsen gemeinsam aus Mitteln des Bundes, des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes finanziert. Dazu beteiligt sich das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung mit jährlich bis zu 480.000 Euro an der Kofinanzierung des IQ-Netzwerks Niedersachsen. Durch diese Aufstockung der EU- und Bundesmittel können die niedersächsischen Beratungsstrukturen ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Zudem kann das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Personen, die zunächst keine volle Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen erhalten haben, erweitert werden. Über das IQ-Netzwerk Niedersachsen wird auch berufsbezogene Sprachförderung angeboten.

### **Entwicklung weiterer Handlungsansätze**

Die Arbeitsgruppe hat einen wichtigen Diskussionsprozess darüber angestoßen, welche weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen bei der Umsetzung durch die Landesregierung und die Partner prioritär verfolgt werden sollten. Hierzu hat das Wirtschaftsministerium seit der ersten Sitzung der Arbeitsgruppe eine Mehrzahl bilateraler Gespräche mit Expertinnen und Experten der Ressorts und Partner geführt. Im Ergebnis dieser Gespräche prüft das Wirtschaftsministerium derzeit eine Förderung folgender Maßnahmevorschläge, für die von der Arbeitsgruppe eine besondere Priorität geäußert wurde:

- Angebote zur arbeitsmarktbezogenen Beratung sowohl für Asylsuchende und Flüchtlinge als auch für Arbeitgeber,
- Maßnahmen zur Kompetenz- und Eignungsfeststellung,
- Maßnahmen zur Vermittlung in Praktika oder Hospitationen in Betrieben,
- Unterstützung bei der Vermittlung von Deutschkenntnissen.

Die Landesregierung will sich zudem weiterhin gegenüber dem Bund dafür einsetzen, die Voraussetzungen der Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen weiter zu verbessern.

## **2.2 Bündnis Duale Berufsausbildung**

Das Bündnis Duale Berufsausbildung hat zum Ziel, das schulische Einstiegssystem zu fokussieren und die Attraktivität sowie Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung zu stärken. Im Ergebnis trägt es dazu bei, das Recht auf eine Berufsausbildung umzusetzen.

Das Bündnis ist über die gesamte Legislatur angelegt. Neben einzelnen konkreten Maßnahmen handelt es sich um einen Prozess, der bei allen Akteuren und in der Öffentlichkeit das Bewusstsein für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung generell und für die individuelle Lebensplanung schärfen soll. Dabei soll deutlich werden, dass die duale Berufsausbildung auch für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler neben einem Studium eine gleichwertige Option ist. Duale Berufsausbildung soll den Vorrang vor schulischen und außerschulischen Bildungsangeboten zur Berufsausbildung haben.

In der ersten Phase des Bündnisses tagten fünf Arbeitsgruppen zu den Themen „Stärkung der Berufsorientierung an allen Schulformen“, „Entwicklung eines Konzeptes für eine koordinierte Beratungsstruktur“, „Einstiegssystem berufsbildende Schulen“, „Integration von unversorgten Jugendlichen in duale Berufsausbildung“ und „Wohnortnahe Beschulung und Qualitätssicherung“. Mit der Übergabe der Handlungsempfehlungen in der 3. Sitzung des Steuerkreises am 17.03.2015 wurde diese erste Phase des Bündnisses beendet. Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 07.07.2015 die Auswertung des Niedersächsischen Kultusministeriums zustimmend zur Kenntnis genommen und das Ressort beauftragt, die auf Grundlage der Handlungsempfehlungen entwickelten Projekte und Maßnahmen zu realisieren.

### **Aktuelle Situation**

Der Berufsbildungsbericht 2015 zeigt zwar, dass das duale System der beruflichen Bildung nach wie vor die wesentliche Säule für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft ist und in Niedersachsen für 55.812 junge Menschen (Bund: Ausbildungsjahr 2013/2014: ca. 522.200) den Einstieg in eine qualifizierte berufliche Ausbildung darstellt.

Dennoch steht die duale Berufsausbildung vor großen Herausforderungen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht bundesweit zurück, wenngleich diese Entwicklung nach dem aktuellen Berufsbildungsbericht mit -1,4 % gegenüber

-3,7 % im Vorjahr verringert werden konnte. In Niedersachsen beträgt der Rückgang erfreulicherweise nur etwa 1 %. Die Gründe liegen in der demografischen Entwicklung, der Fokussierung der Jugendlichen auf wenige Ausbildungsberufe und dem in der Gesellschaft breit unterstützten und akzeptierten Trend zum Erwerb formal höherer Schulabschlüsse und zu hochschulischen Ausbildungen. Daneben zeigt die mit 37.100 bundesweit hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen bei mehr als 20.900 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern, dass es nicht optimal gelingt, die Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen mit dem Angebot zusammenzuführen. Offensichtlich spielen auch Erwartungen und Anforderungen seitens der Betriebe eine Rolle, wobei das Thema „Ausbildungsreife“ ein vielschichtiges ist.

Die folgenden Tabellen stellen die aktuelle Entwicklung in Niedersachsen dar:

<b>Jahr Sektor</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014<sup>1)</sup></b>
<b>Berufsausbildung (dual u. schulisch)</b>	79.265	81.332	79.039	76.825	76.695
<b>darunter duale Berufsausbildung (Neuverträge) – Indikator Nr. 7.1</b>	<b>58.318</b>	<b>60.847</b>	<b>58.236</b>	<b>56.382</b>	<b>55.812</b>
<b>Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)</b>	48.609	43.354	40.696	39.032	38.692
<b>darunter schulischer Übergangsbereich</b>	<b>39.590</b>	<b>36.012</b>	<b>34.183</b>	<b>33.256</b>	<b>33.256<sup>1)</sup></b>
<b>Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule</b>	30.529	47.906	33.008	31.831	<sup>2)</sup>
<b>Studium</b>	30.983	37.404	35.304	36.331	37.906
<b>Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemeinbildenden Schule – Indikator Nr. 7.2</b>	83.147	98.373	83.026	81.954	<sup>2)</sup>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung (jährlich) Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern.

Quelle für die Neuverträge: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (jährlich).

Quelle für die Schulabgängerinnen und Schulabgänger: Kultusministerium "Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen" (jährlich).

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Fachschule</b>	9.486	9.623	9.887	10.205	10.445
<b>Fachoberschule</b>	17.293	17.587	17.988	18.304	18.877
<b>Berufliches Gymnasium</b>	23.717	23.989	23.530	23.753	24.366

<sup>1</sup> Für das Berichtsjahr 2014 teilweise Vorjahresdaten.

<sup>2</sup> Daten für das Berichtsjahr 2014 liegen noch nicht vor.

Quelle: Schulstatistik des Kultusministeriums (Stand: jeweils 15.11.).

Zu den schulischen Berufsausbildungen zählen die sozialen Berufe und Gesundheitsfachberufe, die entweder durch Landes- oder Bundesrecht zumindest formal vollschulisch geregelt sind und steigende Schülerzahlen aufweisen. Das Berufsbildungsgesetz oder die Handwerksordnung sind nicht einschlägig.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterteilt die Bildungsgänge des Übergangssystems in folgende vier Kategorien:

- die berufsvorbereitenden Bildungsgänge, hierzu zählen die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB) sowie das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ),
- die teilqualifizierenden Bildungsgänge in Berufsfachschulen (BFS),
- die betrieblichen Praktika bzw. die betriebliche Einstiegsqualifizierung (Praktikum/EQ).

Zunächst ist festzustellen, dass neben den Neuverträgen in der dualen Ausbildung auch die Zahl junger Menschen im sogenannten Übergangssystem deutlich rückläufig ist. Parallel dazu nimmt der Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung ebenso wie die Zahl der Studierenden zu. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger.

Daneben ist zu bemerken, dass Bildungsgänge, die zu einem formal höherwertigen allgemein bildenden Abschluss führen, sich zunehmender Beliebtheit erfreuen. Auch diese Schülerinnen und Schüler stehen zunächst für eine duale Berufsausbildung nicht zur Verfügung.

### **Sachstand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen**

- Berufsorientierung
  - Alle allgemein bildenden Schulen werden stärker als bisher für Konzepte der Berufs- und Studienorientierung geöffnet. Ziel ist es, Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigten die notwendigen Informationen für eine begründete Berufs- und Studienorientierung zu vermitteln. Bereits eingeführte Projekte wie „Region des Lernens“ an den berufsbildenden Schulen, „Bildungsregionen“ bei den Schulträgern oder die „Koordinierungsstelle Berufsorientierung“, die mit Unterstützung der Regionaldirektion im Kultusministerium betrieben wird, und Projekte der Partner im Bündnis werden einbezogen. Die Berufsorientierung ist durch den Erlass zur Arbeit in den Schuljahrgängen 5 - 10 des Gymnasiums vom 23.06.2015 (SVBl. S. 301) als Bildungsauftrag (Organisation von Lernprozessen) beschrieben.
  - Ein Muster-Konzept zur Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen soll im I. Quartal 2016 erarbeitet sein. Eine Kommission nimmt zum 01.09.2015 ihre Arbeit auf und wird dazu mit 20 Anrechnungstunden unterstützt. Es sind parallel 21 „Leuchtturmprojekte“ an Gymnasien und Integrierten Gesamtschulen identifiziert, um Schulen entsprechende Projekte anbieten zu können. Mit diesen Schulen wird im September ein Abstimmungsgespräch durchgeführt.

- Die Kompetenzfeststellungsverfahren werden ab dem Schuljahr 2016/2017 untersucht und evaluiert. Verschiedene Verfahren sollen genutzt werden können, wobei Mindeststandards definiert werden.
  - In der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte werden im nächsten Jahr erste Maßnahmen zur Berufsorientierung angeboten. Die Inhalte werden derzeit erarbeitet.
  - Mit der Initiative „Bildungsketten“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung werden junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben unterstützt. Jeder ausbildungsreife und ausbildungswillige Jugendliche soll möglichst bis zum Ausbildungsabschluss geführt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen alle Maßnahmen (z. B. Potenzialanalyse, Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung, ehrenamtliches Coaching [VerA] und Maßnahmen im Übergangsbereich) im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ gebündelt werden. Hierzu schließen Bund und Land eine Vereinbarung ab, aus der finanzielle Mittel für Niedersachsen erwachsen werden. Derzeit wird die Skizze des Landkonzeptes erstellt, um mit dem Bund im Oktober in erste Gespräche treten zu können. Ein Abschluss ist für das Frühjahr 2016 vorgesehen.
- Koordinierte Beratungsstruktur/Jugendberufsagentur

In den Kommunen werden „Jugendberufsagenturen“ zur Beratung und Unterstützung aus einer Hand (Sozialhilfeträger, Bundesagentur für Arbeit, Jugendhilfe, Schule, Kammern usw.) aufgebaut, um Jugendliche in eine Berufsausbildung zu bringen und niederschwellig Unterstützung anzubieten.

Der Begriff „Jugendberufsagentur“ wird als bundesweit eingeführter Arbeitstitel genutzt, um die Idee transportieren zu können. Bei Einführung derartiger Beratungsstrukturen in Niedersachsen soll die strukturelle Vielfalt im Land erhalten bleiben. Für alle vorhandenen und eventuell als „Modellvorhaben“ einzurichtenden Jugendberufsagenturen gelten die in den Handlungsempfehlungen verabredeten Kriterien. Die Schulen und Schulträger sowie Wirtschafts- und Sozialpartner werden in das System einbezogen. In der Umsetzung wird es Gesetzgebungsbedarf geben (z. B. Schulgesetz), um Schullaufbahnen verfolgen und die vorhandenen Daten für die Beratung nutzen zu können.

Das Land (Kultusministerium) wird die Einführung von Jugendberufsagenturen, die primär in der Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit und den Kommunen sowie Jobcentern liegt, begleiten. Hierzu wird eine Lehrkraft mit 12 Anrechnungstunden an das Kultusministerium abgeordnet. Für Modellregionen, die sich nach einer bereits erfolgten Ausschreibung an dem Projekt beteiligen, werden an berufsbildenden Schulen Anrechnungstunden für einzelne Lehrkräfte bereitgestellt, um die Zusammenarbeit mit den Betrieben und Kammern zu unterstützen. Die Begleitung erstreckt sich über zwei Jahre. Das erste Abstimmungsgespräch mit interessierten Kommunen und Agenturen für Arbeit hat am 24.07.2015 mit 19 Kommunen und Agenturen für Arbeit unter Beteiligung der kommunalen Spitzen und dem Wirtschaftsministerium sowie dem Sozialministerium stattgefunden. Hier wurde vereinbart, dass interessierte Kommunen bis zum 30.09.2015 ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in diesem Projekt erklären. Die Mitarbeit im Projekt setzt voraus, dass Kommune, Job-Center und Agentur für Arbeit zusammenarbeiten oder zumindest eine Zusammenarbeit verbindlich anstreben.

- Einstiegssystem Berufsbildende Schulen

Bestehende Schulformen im Einstiegsbereich werden schrittweise und unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten in dualer Struktur (Lernorte Schule und Betrieb) erprobt. Ziel sind „Klebeffekte“ und der direkte Übergang in eine duale Berufsausbildung.

Zum Schuljahr 2015/2016 werden erste Schulprojekte im Bereich der Berufseinstiegschule (Berufsvorbereitungsjahr [BVJ] und Berufseinstiegsklasse [BEK]), die eine Abbildung der betrieblichen Realität akzentuieren, an 9 berufsbildenden Schulen begonnen. Die Modelle sehen folgende Kriterien vor:

- Schülerinnen und Schüler werden individuell beraten und begleitet,
- vor der Aufnahme in diese Schulformen wird ein Verfahren vorangestellt, dessen Ziel in einem (weiteren) Vermittlungsversuch in duale Berufsausbildung besteht,
- eine enge Abstimmung mit dem Schulträger und der lokalen Wirtschaft sowie
- eine kontinuierliche Dokumentation der Übergänge in Ausbildung.

Trotz der in den Handlungsempfehlungen konsentierten Empfehlungen besteht zum Einstiegssystem Berufsbildende Schulen weiterer Erörterungsbedarf. Das Kultusministerium wird nach der Sommerpause eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Partner im Bündnis Duale Berufsausbildung einschließlich von Vertreterinnen und Vertretern der Niedersächsischen Landesschulbehörde und Schulleitungen zur Beratung des Themenkomplexes einberufen.

- Integration von unversorgten Jugendlichen

Das Bündnis trägt dazu bei, den Kreis der unversorgten Jugendlichen zu reduzieren und das in der Koalitionsvereinbarung definierte „Recht auf berufliche Ausbildung“ umzusetzen. Grundsätzlich sollen die bereits vorhandenen Instrumente und Maßnahmen - meist der Bundesagentur für Arbeit (z. B. Einstiegsqualifizierung, assistierte Begleitung) - konsequent genutzt werden. Zudem wird die Beratung und Begleitung der Jugendlichen im Übergang zur Berufsausbildung durch die Zusammenarbeit aller Akteure optimiert. Die Implementierung der Jugendberufsagenturen wird den Prozess unterstützen.

Kurzfristig wird die Beschulung in Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Einstieg in diese Maßnahmen trotz der Schulpflicht ermöglicht. Hierzu werden die notwendigen rechtlichen Klärungen erfolgen und ggf. Modellvorhaben geprüft.

Für trotz aller Bemühungen noch unversorgte Jugendliche könnten geförderte Ausbildungsangebote erforderlich werden, wobei ein Kriterienkatalog für die Aufnahme in eine solche Maßnahme noch zu erarbeiten ist. Dazu wird das Kultusministerium mit den Partnern im Bündnis im Herbst 2015 eine Arbeitsgruppe „Geförderte Ausbildung“ einsetzen.

- Wohnortnahe Beschulung

- Die optionale gemeinsame Beschulung von Schülerinnen und Schülern der Berufsschule und der Berufsfachschule wird zum Schuljahr 2015/2016 durch Erlass vom 22.07.2015 zugelassen. Dies wird Angebote in der Region stabilisieren.



- Grundsätzlich ist der Bedarf an Lehrkräften durch eine grundständige Ausbildung zu sichern. Aufgrund des bundesweit hohen Lehrkräftebedarfs kommt es insbesondere in technischen Fachrichtungen zu Engpässen. Deshalb wurde u. a. ein Sonderprogramm zur berufsbegleitenden Erlangung der Lehrbefähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen auf den Weg gebracht. Den berufsbildenden Schulen wird die Möglichkeit eröffnet, Absolventinnen und Absolventen technischer Bachelor-Studiengänge und auch Diplom-Ingenieurinnen (FH) und Diplom-Ingenieure (FH) direkt in den Schuldienst einzustellen. Verbunden ist die Einstellung mit der Auflage, neben der Erteilung von Unterricht in der studierten Fachrichtung, Studienleistungen zu erbringen, die im Wesentlichen den Anforderungen des regulären Lehramtsstudiums entsprechen. Dafür hält das Land Fernstudienangebote an Universitäten sowie spezielle Qualifizierungsmaßnahmen an Studienseminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen vor. Für das Programm wird derzeit an den niedersächsischen Fachhochschulen erfolgreich geworben.
- Eine überregionale Abstimmung zwischen den Schulträgern wird im Bündnis als notwendig erachtet. Unter Beachtung der kommunalen Selbstverwaltung werden moderierte Verfahren angestrebt. Mit den kommunalen Spitzenverbänden werden dazu im Sommer auf Ebene der Abteilungsleitung erste Gespräche geführt.
- Ein Projekt zum E-Learning im Weserbergland an der Berufsbildenden Schule Handel Hameln startet zum Schuljahr 2015/2016.
- Noch zu definierende Berufe werden in der Grundstufe gemeinsam beschult. Hierzu wird eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Partner im Bündnis nicht vor Ende des Jahres ihre Arbeit aufnehmen. Die Einrichtung von Landesfachklassen wird in einzelnen Berufen erforderlich.

### **Weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen**

- Eine Fachtagung zum Bündnis Duale Berufsausbildung ist für den 25.11.2015 in Hannover (Multi-Media Berufsbildende Schulen) terminiert. Die Tagung ist für 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konzipiert. Kultusministerin Frauke Heiligenstadt wird die Tagung eröffnen. Der Leiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Prof. Dr. Esser, referiert zu den „Herausforderungen für die berufliche Bildung“. In Fachforen (Berufsorientierung, Stärkung der wohnortnahen Beschulung, Jugendberufsagenturen und Einstiegssystem Berufsbildende Schule) werden Beispiele guter Praxis vorgestellt und die aktuellen Herausforderungen erörtert. Die Einbindung der Partner im Bündnis ist vorgesehen.
- Eine Infobroschüre zu den Perspektiven und Möglichkeiten der beruflichen Bildung, die sich vorrangig an die Eltern von Grundschülerinnen und Grundschulern richtet, soll zum Schuljahr 2016/2017 vorliegen.
- Mit den Partnern ist vereinbart, die vielfältigen Aktivitäten auf einer Internetseite gebündelt zu publizieren.
- Die Medienarbeit sieht öffentlichkeitswirksame Besuche von Projekten, Pressearbeit und Informationsmaterial vor. Ein neues Logo ist erstellt und Werbematerial geordert worden.

## 2.3 Junge Erwachsene ohne Ausbildung

Die Landesregierung hat sich gemeinsam mit den Partnern in der Fachkräfteinitiative zum Ziel gesetzt, jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen, die möglichst zu einem Berufsabschluss führen. Ziel ist es, die Zahl und den Anteil von jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss zu reduzieren. Zu Beginn der Fachkräfteinitiative waren in Niedersachsen ca. 30.000 Personen aus dieser Gruppe arbeitslos gemeldet.

Im Rahmen der Sitzung der Lenkungsgruppe zur Fachkräfteinitiative am 20.02.2015 hat die Landesregierung die Einrichtung einer Arbeitsgruppe initiiert, um die aktuelle Lage in dem Handlungsfeld „Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen“ zu analysieren, den Sachstand der Umsetzung zu bilanzieren sowie weitere Handlungsansätze in diesem Feld zu entwickeln.

### Analyse der aktuellen Situation

Die statistische Zahl der Zielgruppe hat sich trotz Umsetzung zahlreicher vereinbarter Maßnahmen im ersten Jahr der Fachkräfteinitiative nicht verringert, sondern erhöht. Auch der Indikator Nr. 10 „Anteil arbeitsloser jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen“, mit dem das Handlungsfeld beobachtet wird, ist von 49,6 % (2013) auf 50,9 % (2014) gestiegen.

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren in Niedersachsen gut 32.000 junge Erwachsene im Alter von 25 bis 35 Jahren ohne Berufsabschluss arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl trotz intensiver Bemühungen im Rahmen der Fachkräfteinitiative um 3,2 % gestiegen.

Zu den Ursachen: Die jungen Erwachsenen ohne Abschluss sind keine feststehende Gruppe im Arbeitslosenbestand. Stattdessen gibt es große Bewegungen bei den Zu- und Abgängen. Dem durchschnittlichen Jahresbestand von 32.000 Arbeitslosen stehen fast 80.000 Zugänge in die Arbeitslosigkeit gegenüber, in 25 % der Fälle aus einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt.

Von den Beschäftigten im Alter von 25 bis 35 Jahren haben rd. 44.000 keinen Berufsabschluss und damit ein erhöhtes Risiko, in Zukunft arbeitslos zu werden. Aus dieser Gruppe, aber auch aus der Kohorte der jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren, kommen immer wieder zusätzliche Personen zu den ursprünglich 30.000 erfassten Arbeitslosen hinzu. Außerdem gab es statistische Nacherfassungen in den Jobcentern, die diesen Effekt verstärkt haben.

Zudem melden sich vermutlich aus der Gruppe der Flüchtlinge und Asylsuchenden auch jüngere Menschen ohne Berufsabschluss bzw. ohne Anerkennung des vorhandenen Berufsabschlusses arbeitslos. Statistisch wird diese Personengruppe nicht gesondert erfasst, der erhöhte Bestand an arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländern lässt jedoch diesen Rückschluss zu.

Diese Analyse deutet bereits daraufhin, dass die Ziele der Fachkräfteinitiative für diesen Personenkreis dauerhaft zu verfolgen sind und eine Reduzierung der Personengruppe und insbesondere ihres Anteils an der Zahl der Arbeitslosen auch bei guter

Konjunktur nur langfristig zu erreichen ist. Zudem scheinen zusätzliche Maßnahmen sinnvoll. Dafür gibt auch die inzwischen differenzierter aufgeschlüsselte Struktur der Zielgruppe weitere Hinweise.

Von den 32.000 arbeitslosen Menschen sind rd. 18.000 (56 %) Männer und rd. 14.000 (44 %) Frauen. Mit fast 5.000 (35 %) ist der Anteil der Alleinerziehenden an den arbeitslosen Frauen sehr hoch.

Rd. 8.000 (25 %) sind Ausländerinnen und Ausländer und ca. ein Drittel hat einen Migrationshintergrund (Schätzung). Die Zahl der arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer innerhalb der Zielgruppe ist in 2014 um fast 10 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Durch die stark steigende Zahl der Flüchtlinge und Asylsuchende wird der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer weiter ansteigen.

Über 7.700 (24 %) der jungen Erwachsenen haben keinen Schulabschluss erreicht. Hier besteht mit Blick auf eine Berufsausbildung besonderer Handlungsbedarf. Der überwiegende Teil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss (86 %) wird in den Jobcentern betreut.

Es zeigt sich, dass die Zielgruppe sehr heterogen ist. Zudem weisen die Personen häufig weitere Vermittlungshemmnisse auf. Beratung und Maßnahmen müssen daher noch stärker auf die individuellen Problemlagen abgestimmt werden. Beratung und vorbereitende Maßnahmen erlangen größere Bedeutung. Eine reguläre Umschulung oder Ausbildung ist aufgrund der individuellen Voraussetzungen oft nur schwer umsetzbar. Sowohl ergänzend als auch alternativ sollten Teilqualifizierungen, Teilzeitausbildungen und Teilzeitumschulungen sowie berufsorientierte Sprachförderung verstärkt angeboten werden.

### **Sachstand der Umsetzung**

- **„AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“**

Mit der Initiative „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“ verfolgen die Landesregierung und die Bundesagentur für Arbeit bereits seit 2013 das Ziel, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss ab einem Alter von 25 Jahren für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Bis heute konnten seit dem Start der Initiative bereits rd. 6.200 junge Erwachsene für eine abschlussorientierte Qualifizierung und über 1.300 für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Die Eintritte in Maßnahmen der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung haben sich im Jahr 2013 (gegenüber 2011) auf 3.076 und damit um 45 % erhöht. In 2014 sind die Eintritte auf 2.765 zurückgegangen. Dies war zu erwarten, weil die Teilnehmerrekrutierung im Jahr 2013 aus dem Bestand und den Zugängen der Kundengruppe erfolgt; im Jahr 2014 die Teilnehmer fast ausschließlich aus dem Zugang der Kundengruppe gewonnen worden sind. Gleichwohl ist die Gesamtzahl der arbeitslosen jungen Erwachsenen ohne Ausbildung aufgrund der hohen Dynamik nicht zurückgegangen.

Deutlich wurde, dass Motivation und Durchhaltevermögen eine Grundvoraussetzung für den Erfolg einer Umschulung oder Ausbildung sind. Dabei ist viel Überzeugungsarbeit zu leisten, gerade auch weil eine Umschulung im Vergleich zu einer Helfertätigkeit auf kurze Sicht finanziell wenig attraktiv ist. Im SGB II gilt das

aufgrund der strengeren Anrechnungsvorschriften sogar im Vergleich zum Leistungsbezug.

Nicht alle Teilnehmenden beenden daher die Maßnahme erfolgreich. In 2014 haben 27,6 % in der Altersgruppe eine abschlussorientierte Qualifizierung abgebrochen. Die Gründe für den Abbruch sind vielfältig. Finanzielle Probleme, falsche Vorstellungen von dem Beruf, eine geänderte familiäre Situation, Schwierigkeiten in der Berufsschule und im Betrieb oder Eignungsaspekte spielen dabei neben der Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine wesentliche Rolle.

- Zweite Chance/Erfolgsprämie

Das Wirtschaftsministerium flankiert mit der Initiative „Zweite Chance/Erfolgsprämie“ die Arbeit der Jobcenter und Agenturen für Arbeit durch eine Erfolgs- und Motivationsprämie, die seit 2013 beantragt werden kann. Bislang wollen fast 2.500 junge Menschen die Prämie in Höhe von 1.000 Euro in Anspruch nehmen, die nach Bestehen der Abschlussprüfung ausgezahlt wird. Nach Aussage der Vermittlungsfachkräfte leistet die Prämie damit einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Bereitschaft auf eine Umschulung oder Ausbildung und fördert gleichzeitig den Durchhaltewillen.

Darüber hinaus hat die Landesregierung im Rahmen ihrer Förderprogramme zusätzliche Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung junger Erwachsener unterstützt.

- Weitere Maßnahmen

Die weiteren Maßnahmen, die im Handlungsrahmen zur Fachkräfteinitiative für das Handlungsfeld festgelegt worden sind, sind ebenfalls weitestgehend umgesetzt bzw. werden in den nachfolgenden Handlungsvorschlägen aufgegriffen. Die Maßnahme „Erleichterung des Ausbildungsplatzwechsels“ wird im Bündnis Duale Berufsausbildung behandelt.

## **Entwicklung weiterer Handlungsansätze**

Auf Grundlage der Analyse und vor dem Hintergrund des aktuellen Umsetzungsstandes des Handlungsfeldes lassen sich für die weitere Arbeit folgende Handlungsansätze für die Qualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ableiten:

- Teilzeitausbildung und -umschulung ausweiten

- Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung wird bisher zu selten genutzt. Angesichts der hohen Anzahl von Alleinerziehenden und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen ohne Berufsabschluss sollten Teilzeitausbildungen betriebliche Normalität werden und gleichzeitig die Umsetzung vereinfacht werden.
- Auch die Umschulung in Teilzeit ist eine gut geeignete Alternative, um u. a. Alleinerziehenden eine Qualifizierungsmöglichkeit zu bieten.
- In einem ersten Schritt sollten die vorhandenen Daten zur schulischen und betrieblichen Teilzeitausbildung zusammengeführt und ausgewertet werden. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob weitere Daten benötigt werden.
- Bei einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wird die Landesregierung sich dafür einsetzen, die Teilzeitausbildung attraktiver auszugestalten.

- Durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit kann Betrieben und den jungen Erwachsenen deutlich gemacht werden, dass die Teilzeitausbildung eine zusätzliche Möglichkeit darstellt.
- Schulische Berufsausbildungen werden in Teilzeit angeboten.
- Es sollten neue Unterrichtsformen im Berufsschulunterricht der betrieblichen/außerbetrieblichen Berufsausbildung wie auch in schulischen Ausbildungsgängen erprobt werden, z. B. virtuelle Klassenzimmer, E-Learning, Unterrichtsformen mit Kinderbetreuungsangebot o.ä. Firmen müssen gezielt auf eine Eignung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit angesprochen werden, um zu erkennen, dass sie dadurch neue Potenziale gewinnen.
- Auch gilt es, den Lebensunterhalt während der Ausbildung durch gesetzliche Anpassungen sicherzustellen.
- Abschlussorientierte Teilqualifizierung voranbringen
  - Die Möglichkeiten, mit Ausbildungsbausteinen zu einem Berufsabschluss zu kommen, werden bisher ebenfalls nur wenig genutzt. Sie müssen als zusätzliches Angebot für Geringqualifizierte, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen (noch) nicht in der Lage sind, eine vollumfängliche Ausbildung oder Umschulung zu machen, unterstützt werden.
  - Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit werden angesprochen, die abschlussorientierte Teilqualifizierung für nachgefragte Berufe in ihrem Gebiet voranzutreiben. Dabei soll eine Jobcenter- und Agenturübergreifende Zusammenarbeit geprüft werden.
  - Vorbereitungsmaßnahmen und ergänzende Einstiegsmodule zu spezifischen Berufsfelder können die Teilnehmenden besser vorbereiten und dadurch Abbrüche vermeiden. Die Landesregierung wird die Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Rahmen seiner Förderprogramme unterstützen. Teilqualifizierungen sollen anschlussfähig sein. Dies sollte schon bei der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt werden. Den Teilnehmenden soll bereits bei Ende der einzelnen Qualifizierungsmodule eine Anschlussperspektive aufgezeigt werden.
  - Die Teilnehmenden sollen in der Qualifizierungsphase die Möglichkeit eines Coaching erhalten.
  - Alle Arbeitsmarktpartner sind angehalten sich auf regionaler Ebene hinsichtlich der Ziele, Möglichkeiten und Angebote abzustimmen.
- Beratung intensivieren
  - Um die jungen Erwachsenen für eine Umschulung oder Ausbildung zu motivieren und sie während der Maßnahmen zu stabilisieren, sollen die Jobcenter und Agenturen für Arbeit eine enge und stete Betreuung sicherstellen.
  - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter und Arbeitsagenturen werden gezielt im Umgang mit komplexen Kundenanliegen geschult. Die Betreuung soll auch nach Beginn der Umschulung und Ausbildung fortgeführt werden, um Probleme möglichst frühzeitig zu erkennen.
  - Die Bundesagentur für Arbeit pilotiert zudem die Weiterbildungsberatung in vier Agenturen für Arbeit in Niedersachsen. Ziel der Weiterbildungsberatung ist es, Kunden mit komplexen Beratungsanliegen in den verschiedenen Phasen ihres Berufslebens umfassend zu unterstützen.

- Mit gezielten Vorbereitungsmaßnahmen durch zertifizierte Bildungsträger kann der Einstieg in eine Umschulung besser gelingen. Darüber hinaus können Praktika im Vorfeld einer betrieblichen Umschulung Interessen- und Eignungsfragen klären. Hierbei wird das Land die Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Rahmen seiner Förderprogramme unterstützen.
- Abbrüche vermeiden – Begleitung / Coaching ausbauen

Um Umschulungs- und Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen, sollen die Jobcenter und Agenturen für Arbeit verstärkt - und soweit möglich berufsbezogen - ausbildungs- und umschulungsbegleitende Hilfen (abH/ubH) anbieten. Die umschulungsbegleitenden Hilfen (ubH) sind seit vielen Jahren bewährt und wurden um das Angebot der Lernprozessbetreuung erweitert. Neben der umfassenden Unterstützung ermöglicht das Coaching, Probleme frühzeitig zu erkennen und ihnen zu begegnen. So kann in vielen Fällen ein Abbruch vermieden werden.
- Freie Ausbildungsplätze gezielt mit jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss besetzen

Der demografische Wandel führt zu einem sinkenden Angebot an Schulabsolventinnen und Schulabsolventen. Ausbildungsbetriebe können zunehmend nicht mehr alle freien Ausbildungsstellen besetzen. Diese Situation ist auch eine Chance für die jungen Erwachsenen. Daher sollten die Betriebe freie Ausbildungsplätze gezielt mit jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss und Umschülerinnen und Umschülern besetzen und die Jobcenter und Agenturen für Arbeit die Betriebe dabei durch aktive Beratung zu den besonderen Rahmenbedingungen einer betrieblichen Umschulung unterstützen.
- Sprachförderung und berufliche Orientierung verbessern
  - Eine Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere Flüchtlingen und Asylsuchenden setzt in jedem Fall die notwendigen Kenntnisse der deutschen Sprache voraus. Hier bedarf es zusätzlicher und ausreichender Sprachkurseangebote durch den Bund. Die Landesregierung prüft ergänzend im Rahmen ihrer Förderprogramme berufliche Orientierung in Verbindung mit Spracherwerb zur Vorbereitung auf Umschulungen und Ausbildung zu fördern, um Asylsuchenden und Flüchtlingen die Teilnahme an solchen Maßnahmen zu ermöglichen.
  - Außerdem bedarf es einer frühzeitigen Feststellung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen.
- Attraktivität von Umschulung und Ausbildung erhöhen

Die Bereitschaft zur Aufnahme und der Erfolg einer Umschulung oder Ausbildung sind eng mit Motivation, Durchhaltevermögen und den finanziellen Rahmenbedingungen verbunden. Dafür ist der Bund in der Pflicht. Das Land Niedersachsen und die anderen Bundesländer haben bereits entsprechende Forderungen erhoben. Es gilt, die gesetzlichen Grundlagen für eine Umschulung und Ausbildung attraktiver auszugestalten: Durch

  - die Einführung einer monatlichen Anreizleistung im SGB II zum Ausgleich finanzieller Nachteile, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld II gezahlt wird,
  - die Schaffung einer Erfolgs- und Durchhalteprämie, die für den erfolgreichen Abschluss von Zwischen- und Abschlussprüfungen gezahlt wird und

- das Ermöglichen von Umschulungen mit regulärer Dauer (Ausnahmetatbestand für die gesetzlich vorgeschriebene Verkürzung auf 2/3) für Personen, die nicht in der Lage sind, die Berufsausbildung in der verkürzten Zeit zu bewältigen.

Die Vorschläge erfordern Änderungen von bundesgesetzlichen Vorschriften. Die Landesregierung wird sich in den zuständigen Gremien dafür einsetzen.

## **2.4 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen**

Im ersten Jahr der Fachkräfteinitiative sind die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, Regionale Fachkräftebündnisse wirksam zu unterstützen und die Fachkräfteinitiative Niedersachsen mit ihrer Hilfe auf die regionale Ebene zu tragen. Die Regionen im Flächenland Niedersachsen unterscheiden sich hinsichtlich prägender Strukturmerkmale stark voneinander und sind vom demografischen und wirtschaftlichen Wandel unterschiedlich betroffen. Fachkräftesicherung ist jenseits zentraler Konzepte und Analysen deshalb eine Aufgabe, die maßgeblich in den Regionen von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern organisiert werden muss.

### **Anerkennung Regionaler Fachkräftebündnisse**

Am 02.03.2015 hat der Wirtschaftsminister Olaf Lies die regionalen Arbeitsmarktakteure - insbesondere die Landkreise und kreisfreien Städte, die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, die Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter - dazu aufgerufen, sich zu Regionalen Fachkräftebündnissen zusammenzuschließen und einen Antrag auf Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis einzureichen.

Das Wirtschaftsministerium hat darüber hinaus gemeinsam mit den Landesbeauftragten für regionale Landesentwicklung im März 2015 vier regionale Informationsveranstaltungen in den Bezirken der Landesbeauftragten durchgeführt, um die regionalen Arbeitsmarktakteure über das Auswahlverfahren zu informieren.

Anträge auf Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis konnten bis zum 24.07.2015 gestellt werden.

In dem Auswahlverfahren hatten sich acht Fachkräftebündnisse mit einer Regionalen Fachkräftestrategie beworben. Alle Bewerbungen erfüllten die Voraussetzungen für die Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis und waren erfolgreich. Am 27.08.2015 erkennt das Wirtschaftsministerium mit Unterstützung der Ämter für regionale Landesentwicklung acht Regionale Fachkräftebündnisse für Niedersachsen an. Das Ziel einer in Niedersachsen flächendeckenden Auswahl und Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse wird erreicht werden können. Die Anerkennungen werden zunächst bis zum 31.08.2018 ausgesprochen.

Die Regionalen Fachkräftebündnisse sind landkreisübergreifende Zusammenschlüsse zentraler Arbeitsmarktakteure, die die Aufgabe übernommen haben, ihre Regionale Fachkräftestrategie umzusetzen und die Fachkräftesituation vor Ort zu verbessern. Sie können mit dem Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ selbst oder über ihre Mitglieder Förderungen für Fachkräfteprojekte

beantragen. Außerdem haben sie die Aufgabe zu Fachkräfteprojekten, die aus ihrer Region von Dritten oder von einzelnen Mitgliedern des Bündnisses beantragt werden, eine fachliche Stellungnahme über den regionalen Bedarf und den Beitrag zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie abzugeben. Auf diese Weise können sie in den nächsten Jahren Maßnahmen der regionalen Fachkräftesicherung maßgeblich mit steuern.

### **Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“**

Das Wirtschaftsministerium hat am 22.07.2015 das Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ veröffentlicht.

Für das Programm stehen 26 Mio. Euro ESF-Mittel in der Förderperiode 2014 - 2020 zur Verfügung. Die Fördermittel werden in erster Linie anhand des anteiligen Erwerbspersonenpotenzials eines Fachkräftebündnisses an den EU-Programmgebieten „Stärker entwickelten Region“ (SER) bzw. „Übergangsregion“ (ÜR) sowie des Bedarfs an Förderung auf die Regionen der Fachkräftebündnisse aufgeteilt.

Alle förderfähigen Fachkräfteprojekte müssen einen starken Regionalbezug aufweisen und einen Beitrag zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategien der Fachkräftebündnisse leisten. Projektanträge von Dritten oder von einzelnen Mitgliedern des Bündnisses werden mit einer fachlichen Stellungnahme des zuständigen Regionalen Fachkräftebündnisses über den regionalen Bedarf und den Beitrag zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie vorgelegt.

Gefördert werden können Fachkräfteprojekte in drei Bereichen:

1. Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung
2. Qualifizierung von Arbeitslosen zur Deckung des Fachkräftebedarfs
3. Weiterbildung von Beschäftigten an vom Land anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen der Fachkräftesicherung

Förderanträge können mit Veröffentlichung des Förderprogramms laufend gestellt werden.

### **Weitere Unterstützung**

Zur Unterstützung der Arbeit der Regionalen Fachkräftebündnisse und zum Austausch von Best Practice Beispielen sowie für eine enge Verzahnung mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen ist ein regelmäßiger Austausch unter den Fachkräftebündnissen und mit dem Wirtschaftsministerium sowie mit den Ämtern für regionale Landesentwicklung geplant. Die Auftaktveranstaltung mit den Regionalen Fachkräftebündnissen wird im November 2015 stattfinden.



### 3. Aktueller Stand in den Handlungsfeldern

Die Landesregierung und die mit ihr in der Fachkräfteinitiative zusammengeschlossenen Partner arbeiten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich auf Grundlage des gemeinsam erarbeiteten Handlungsrahmens an der Fachkräftesicherung in Niedersachsen. Dieses Kapitel beschreibt die Entwicklung bei der Fachkräftesicherung entlang der 13 Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative. Es wird auch anhand der Indikatoren, die im Anhang abgebildet werden, ein Überblick über die Situation und die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern gegeben. Zugleich werden die Maßnahmen vorgestellt, welche die Landesregierung umsetzt oder plant, um auch zukünftig die Fachkräftebasis für die niedersächsische Wirtschaft erfolgreich zu sichern. Die Landesregierung versteht die Fachkräftesicherung als eine übergreifende und langfristige Aufgabe.

#### 3.1 Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

##### Aktuelle Situation

Nach wie vor ist es für die Fachkräftegewinnung von besonderer Bedeutung, die Erwerbsbeteiligung von Frauen quantitativ und qualitativ zu steigern. Bereits eine deutliche Verringerung des Abstandes zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern möglichst einhergehend mit mehr vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung würde nach allen Prognosen zu einer maßgeblichen Verringerung von Fachkräftengruppen führen.

Erfreulicherweise hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahren beständig zugenommen. Der Abstand zur Beschäftigungsquote der Männer verringert sich allerdings im Wesentlichen nicht. Er beträgt seit Jahren rund 10 Prozent (s. Indikator Nr. 1.1 – Beschäftigungsquoten von 15 bis unter 65 Jahren in 2014: 50,6 % Frauen, 60,4 % Männer). Darüber hinaus korrespondiert der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit der Zunahme von Teilzeitbeschäftigung (s. Indikator Nr. 1.2 – Teilzeitbeschäftigungsquote von 26,2 % in 2013 auf 26,7 % in 2014), so dass sich ihr Anteil am Arbeitsvolumen nicht im gleichen Maße erhöht hat wie die Beschäftigungsquote. In Niedersachsen waren 605,1 Tsd. Frauen zum Stichtag 30.06.2014 sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug 83,2 Prozent. Analog zum Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ist der Arbeitsmarkt davon geprägt, dass mehr Frauen als Männer einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Der Frauenanteil lag 2014 bei 62,9 Prozent.

Besondere Problemlagen ergeben sich für Alleinerziehende auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitslose Alleinerziehende sind zu 91,5 Prozent Frauen. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren 27 Tsd. Alleinerziehende arbeitslos gemeldet. Ihre Arbeitsmarktintegration benötigt in besonderem Maße Angebote, die über die klassischen Instrumente hinausgehen. Dabei sind die persönlichen Lebensumstände in den Blick zu nehmen und gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln und vorzuhalten, die über passgenaue Angebote für die Kinderbetreuung hinausgehen wie z. B. Ausbildungen in Teilzeit, Coaching, Begleitung.

Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und sie dort zu halten, erfordert auch, ein betriebliches Umfeld zu bieten, in dem Frauen wie Männer mit und ohne Familie Karriere machen können und allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. Nach wie vor haben Frauen einen zu geringen Anteil an Führungspositionen wie an Unternehmensgründungen und Unternehmensübernahmen.

### **Bisherige Umsetzung**

Die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist Bestandteil zahlreicher spezifischer Maßnahmen und darüber hinaus als Querschnitt Gegenstand der Betrachtung in sämtlichen Handlungsfeldern. Besonders hervorzuheben sind zwei auf die Situation von Frauen zugeschnittene Förderprogramme, die das Ziel verfolgen, die Gleichstellung im Arbeitsleben voranzubringen und die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Programme werden von verschiedenen Initiativen und Aktivitäten begleitet.

- Die Förderung von Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft wird fortgeführt. Grundlage hierfür ist die Richtlinie vom 17.07.2015 (Nds. MBl. vom 31.07.2015, S. 963). In der Förderperiode 2014 – 2020 stehen rd. 13 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Es erfolgt eine Kofinanzierung aus Landesmitteln in Höhe von bis zu 35 %. Die Förderung auf der Basis der neuen Richtlinie ist für die Zeit ab 01.10.2015 vorgesehen. Bis zu diesem Zeitpunkt werden die Koordinierungsstellen noch aus EFRE-Mitteln der alten Förderperiode gefördert. Die derzeit 23 Koordinierungsstellen unterstützen somit auch weiterhin die berufliche Entwicklung von Frauen durch lebensphasenorientierte Beratung. Sie führen Orientierungs- und Informationsveranstaltungen durch und stimmen Weiterbildungsangebote in der Region ab. Ferner obliegen den Koordinierungsstellen der Aufbau und die Pflege der regionalen Unternehmensverbände, mit denen sie gemeinsam z. B. an betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Betreuungsaufgaben arbeiten oder auch eine familienfreundlichere Arbeitsorganisation/Unternehmenskultur entwickeln.
- Die Richtlinie zur Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA) für die neue ESF-Förderperiode 2014 – 2020 befindet sich in Abstimmung. Die Förderung von neuen Projekten soll Anfang 2016 starten. Für die FIFA-Förderung stehen in der Förderperiode rd. 13 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Eine Kofinanzierung kann bei Bedarf aus Landesmitteln erfolgen. Anlässlich eines Fachtages am 17.07.2015 wurden den potenziellen Projektträgern die Inhalte der Richtlinie vorgestellt und das Antragsverfahren erläutert. Schwerpunkte der Förderung sind die berufliche Qualifizierung von nicht erwerbstätigen Frauen, die Qualifizierung zum beruflichen Aufstieg einschließlich Mentoring für beschäftigte Frauen, die Unterstützung der Existenzgründung von Frauen und Modellprojekte. 10 Projekte für erwerbslose Frauen mit einer max. Laufzeit bis 31.03.2016 werden aktuell noch aus Landesmitteln (rd. 1,45 Mio. Euro) gefördert. Besondere Zielgruppen dieser Projekte sind Frauen in technischen Berufen, Migrantinnen, Alleinerziehende und Frauen im Alter über 50 Jahren. Ebenso erfolgt noch eine Förderung von fünf Projekten für die Existenzgründungsberatung von Frauen mit einer Laufzeit bis 30.06.2016 aus Landesmitteln (rd. 840.000 Euro) zur Sicherung des Übergangs in die neue Förderperiode.

- Die aus den beiden genannten Richtlinien geförderten Beratungsstellen zur Förderung der Existenzgründung von Frauen haben ein Netzwerk zur Qualitätssicherung in der Gründungsberatung gebildet (Niedersächsisches Netzwerk „Gründerinnen kompetent beraten“). Die Beteiligten stehen als kompetente Ansprechpartnerinnen für alle die zur Verfügung, die in der Gründungsberatung tätig sind. Gemeinsam mit dem Sozialministerium veranstaltet das Netzwerk jährliche Fachtagungen und Workshops. Im Februar 2015 sind junge Unternehmerinnen eingeladen gewesen, um deren Wünsche an eine Beratung mit Qualität zu erfahren. Die Ergebnisse finden Eingang in die Arbeit der Beratungsstellen.
- „Mehr Frauen ins Handwerk“ war das Ziel eines Forschungsprojektes, das das Sozialministerium in Zusammenarbeit mit der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (LHN) beim Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh) an der Universität Göttingen in Auftrag gegeben hat und mit rund 50.000 Euro fördert. Unter dem Titel „Frauen im Handwerk - Status quo und Herausforderungen“ ist eine umfassende Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk entstanden, sind Ursachen für die geringe Repräsentanz von Frauen im Handwerk aufgedeckt und Empfehlungen für mögliche Maßnahmen für eine bessere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Handwerk gegeben worden. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden im Rahmen einer Pressekonferenz am 08.06.2015 vorgestellt. Die Studie ist in der Schriftenreihe des ifh in Lang- und Kurzfassung erschienen und auf bundesweites Interesse gestoßen. Der das Forschungsprojekt bereits während seiner gesamten Laufzeit begleitende Arbeitskreis wird die Handlungsempfehlungen bewerten und Umsetzungsstrategien für Niedersachsen entwickeln. Der Arbeitskreis hat dazu auf Einladung des Sozialministeriums erstmals am 23.07.2015 getagt. Vertreten sind u. a. alle wesentlichen Handwerksorganisationen und – verbände, die Regionaldirektion, das Sozialministerium, das Wirtschaftsministerium und das Kultusministerium.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Aktivitäten und Maßnahmen werden fortgesetzt und beständig fortentwickelt. Handlungsleitend ist die Entwicklung der Erwerbssituation von Frauen am Arbeitsmarkt.

- Im Rahmen des FIFA-Programms ist eine Schwerpunktausschreibung voraussichtlich zum 15.10.2015 für Projekte zur besseren Arbeitsmarktintegration für erwerbslose alleinerziehende Frauen sowie für Projekte für beschäftigte Frauen zum beruflichen Aufstieg mit Projektstart Anfang 2016 in Vorbereitung. Eingesetzt werden sollen hierfür rund 3,0 Mio. Euro ESF-Mittel. Landesmitteleinsatz ist bei Bedarf möglich.
- Am 14.10.2015 wird auf Einladung des Sozialministeriums gemeinsam mit dem o. g. Netzwerk „Gründerinnen kompetent beraten“ ein Workshop mit Unternehmerinnen in Handwerksberufen durchgeführt, in dem ein Austausch u. a. darüber stattfinden soll, was begünstigende Kriterien für diese Berufswahl waren, wo die Stolpersteine lagen/liegen. Eingeladen werden auch Vertreterinnen und Vertreter der sechs niedersächsischen Handwerkskammern.
- Am 28.11.2015 findet in Zusammenarbeit des Sozialministeriums, des Wirtschaftsministeriums, der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover der branchenspezifische Unternehmerinnentag in Hannover statt, der sich in diesem Jahr an die Zielgruppe Frauen als Unternehmerinnen im Handwerk richtet.

Die Veranstaltung steht unter dem Titel „Starke Frauen im Handwerk“ und wird von Gründerinnen Consult organisiert. Gründerinnen Consult ist eine Beratungseinrichtung für Frauen, die Existenzen gründen wollen, und wird aus dem Programm FIFA gefördert.

### **3.2 Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen**

#### **Aktuelle Situation**

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Entsprechend positiv hat sich der Indikator „Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren“ für das Handlungsfeld entwickelt. So waren in Niedersachsen in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 2006 nur ca. 61.600 Menschen zu verzeichnen gewesen (Beschäftigungsquote: 15,2 %), während nach einem kontinuierlichem Anstieg 2014 bereits ca. 157.800 Menschen dieser Altersgruppe beschäftigt waren, was einer Beschäftigungsquote von 34 % entspricht. Auch bei den über 65-jährigen ist in diesem Zeitraum ein Anstieg von ca. 8.700 auf ca. 18.100 festzustellen. Allerdings arbeiten Ältere – auch wegen der Nutzung von Altersteilzeitmodellen – häufig weniger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit. Auch wenn die Beschäftigungsquote der Älteren in den vergangenen Jahren deutlich angewachsen ist und sich mehr als verdoppelt hat, liegt sie weiterhin deutlich unter der allgemeinen Beschäftigungsquote in der Altersgruppe von 15 bis unter 65 Jahren in Niedersachsen in Höhe von 55 %. Zudem könnte der positive Trend bei der Beschäftigungsquote der Älteren durch die Erleichterung des vorzeitigen Renteneintritts ab dem 01.07.2014 („Rente mit 63“) gebremst werden.

Nach aktuellen Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen in Deutschland - und damit auch in Niedersachsen - in den nächsten Jahren deutlich zurückgehen. Allein die stetig abnehmende Größe der nachfolgenden Alterskohorten verdeutlicht die Bedeutung der Altersgruppe der 55- bis unter 65-jährigen, die noch zu den Jahrgängen der Babyboomer zählen.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind statistisch betrachtet größeren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, da längerfristige Gesundheitsbeeinträchtigungen und chronische Krankheiten mit dem Alter zunehmen. Nach dem Gesundheitsreport 2015 der Techniker Krankenkasse waren im Jahr 2014 bei 30- bis 34 jährigen durchschnittlich 10,0 Arbeitsunfähigkeitstage zu verzeichnen, während es in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen 25,8 Arbeitsunfähigkeitstage waren.

Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter zu erhöhen ist ein wichtiger Baustein, um den zunehmenden Fachkräftebedarf der Unternehmen abzumildern. Damit kommt der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften eine besondere Bedeutung zu.

## **Bisherige Umsetzung**

- Das Wirtschaftsministerium fördert von April 2015 bis April 2016 im Rahmen des Förderprogramms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Betriebliche Fachkräftesicherung - gesundes und produktives Arbeiten und Altern“ mit rund 1,4 Mio. Euro, die für 12 Weiterbildungsprojekte bereitgestellt werden. Diese Projekte richten sich an Personalverantwortliche, Betriebsräte sowie Beschäftigte von niedersächsischen Unternehmen und können als Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel für ein Jahr gefördert werden.
- Hinzu kommen verschiedene Veranstaltungen und Informationsformate der Landesregierung, die auf die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für die Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen und noch bestehende Informationsdefizite abzubauen helfen. Einen wichtigen Beitrag leistet hierbei auch die Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft, in deren Beratungs- und Informationsangebot das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Kernhandlungsfeld darstellt.
- Das Förderprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)“, das individuelle Weiterbildungsmaßnahmen finanziell unterstützt, nimmt die Zielgruppe der erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen in den Focus, da deren Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen laut der Studie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ von TNS Infratest Sozialforschung mit 31 % am niedrigsten ist. Daher ist die Weiterbildung von über 54-Jährigen im Operationellen Programm 2014-2020 verankert worden und soll über ein jährliches Monitoring überwacht werden. Es ist das Ziel des Wirtschaftsministeriums mit diesem Förderprogramm über 15 % Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Altersgruppe der über 54-Jährigen zu erreichen.
- Auch in diesem Bereich sind sozialpartnerschaftliche Ansätze von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen besonderes zu begrüßen, da sie die größten Erfolgsaussichten bieten. So sind verstärkt Tarifabschlüsse zu verzeichnen, die den demografischen Wandel berücksichtigen und arbeitnehmerfreundliche Altersregelungen sowie Regelungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements enthalten.

## **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Die Informationstätigkeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird über verschiedene Formate gegenüber Unternehmen und den Beschäftigten fortgesetzt und ausgebaut.
- Es wird angestrebt bei den Förderprogrammen des Landes mit Bezug zu Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin einen besonderen Fokus auf die Altersgruppe der älteren Beschäftigten zu legen, um deren Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen und Aktualisierung ihres Fachwissens zu erhalten.

### **3.3 Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen**

#### **Aktuelle Situation**

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren rd. 267.600 Menschen arbeitslos, davon rd. 99.400 Menschen langzeitarbeitslos. Während die Zahl der Arbeitslosen insgesamt gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % gesunken ist, hat sich der Indikator für das Handlungsfeld ungünstig entwickelt und die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ist um 2,5 % gestiegen. Eine wesentliche Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit sind fehlende Berufsabschlüsse. Im Jahresdurchschnitt 2014 hatten fast 130.000 Arbeitslose keinen Berufsabschluss, überwiegend im SGB II. Auch dieser Indikator hat sich mit einem Plus von 1,7 % im Jahresverlauf anders als gewünscht entwickelt. Gerade bei diesem Personenkreis, der neben einer fehlenden Qualifikation oftmals noch weitere Vermittlungshemmnisse aufweist, zeigt sich eine deutliche Verfestigung der Arbeitslosigkeit.

#### **Bisherige Umsetzung**

Die für das Handlungsfeld vereinbarten Maßnahmen wurden zu einem großen Teil bereits umgesetzt. Insbesondere folgende Punkte sind hervorzuheben:

- Das Land und die Regionaldirektion haben die gemeinsame „Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“ fortgesetzt und weiterentwickelt. Im Rahmen der Initiative hat das Wirtschaftsministerium gemeinsam mit den Partnern innovative Projekte wie Förderzentren und Werkakademien initiiert und etabliert.
- Die neue Förderrichtlinie „Qualifizierung und Arbeit“ wurde am 01.07.2015 veröffentlicht. Im Vordergrund steht die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen. Insgesamt sind in der Förderperiode rd. 38 Mio. Euro eingeplant.
- Der Bund hat zwei neue Bundesprogramme für Langzeitarbeitslose und zur sozialen Teilhabe gestartet. Das Land und die Regionaldirektion werben für die beiden Programme und unterstützen die Jobcenter bei der Umsetzung. Damit können in Niedersachsen bis zu 3.500 Langzeitarbeitslose zusätzlich integriert werden.
- Häufig erschweren auch gesundheitliche Probleme die Integration in Arbeit. Das Land hat daher eine Fachtagung „Gesundheitsförderung bei dauerhafter Arbeitslosigkeit“ durchgeführt und ein entsprechendes Modellprojekt beim Landkreis Leer gefördert. Ebenso soll die Arbeit der Werkakademien 2016 weiterentwickelt und zusätzlich stärker auf langzeitarbeitslose Bestandskunden und das Thema „Gesundheit“ ausgerichtet werden.
- Niedersachsen fordert vom Bund die Weiterentwicklung der Förderinstrumente für Langzeitarbeitslose sowie die Bereitstellung ausreichender Ressourcen insbesondere für mehr öffentliche geförderte Beschäftigung und arbeitet auf Bundesebene aktiv in der Arbeitsgruppe Eingliederung an der Neuausrichtung der Instrumente. Unter der Federführung Niedersachsens haben die Länder ein Eckpunktepapier zur Reform der Eingliederungsinstrumente im SGB II erarbeitet.

## **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt und um neue Handlungsansätze ergänzt:

- Die Bereitschaft der Betriebe, Langzeitarbeitslose einzustellen, ist nach wie vor gering. Das zeigt sich in den letzten beiden Jahren an steigender oder stagnierender Arbeitslosigkeit bei deutlich steigender Beschäftigung. Auch das ESF-Bundesprogramm kann nur erfolgreich sein, wenn die Betriebe bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Das Gleiche gilt für die Vermittlung und Integration im Anschluss an Fördermaßnahmen. Hier sind in der Fachkräfteinitiative insbesondere die Sozialpartner gefordert, für Langzeitarbeitslose mehr Arbeitsplätze anzubieten. Zur Unterstützung kann den Arbeitgebern Coaching und Betreuung nach Beschäftigungsaufnahme angeboten werden.
- Die Möglichkeiten, mit Ausbildungsbausteinen zu einem Berufsabschluss zu kommen, werden bisher nur wenig genutzt. Sie müssen als zusätzliches Angebot für Geringqualifizierte, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen (noch) nicht in der Lage sind, eine vollumfängliche Ausbildung oder Umschulung zu machen, ausgebaut werden.
- Die Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung der beiden Bundesprogramme wird fortgesetzt, damit Niedersachsen angemessen an der Förderung partizipieren kann.
- Niedersachsen wird sich weiterhin intensiv für eine Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme einsetzen. Dabei geht es insbesondere darum, die gesetzlichen Grundlagen für eine Umschulung und Ausbildung attraktiver auszugestalten und die öffentlich geförderte Beschäftigung neu auszurichten.

## **3.4 Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen**

### **Aktuelle Situation**

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bilden ein großes Potenzial an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dem niedersächsischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Trotz häufig vorhandener guter Qualifikation, gelingt ihnen nicht immer der berufliche Einstieg, der ihren Kompetenzen entspricht. Der weiterhin deutliche Abstand zwischen gemeldeten Arbeitslosen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte sowie eine niedrigere Erwerbsquote von Migrantinnen und Migranten zeigen dies an. Wesentliche Ursachen können in fehlenden formalen Anerkennungen ausländischer Berufsabschlüsse, unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen aber auch an strukturellen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt liegen.

Festzustellen ist in den letzten Jahren ein klarer Trend zur Angleichung der Erwerbstätigkeit von Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte im Erwerbsalter von 15 bis 65 Jahren: Betrag der Erwerbslosenanteil 2005 bei Migrantinnen und Migranten noch 12,3 %, so sank er bis 2012 auf 6,3 % ab. Gleichzeitig halbierte sich auch die Erwerbslosigkeit unter den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte auf 3,3 %

in 2012. In der Folge verringerte sich der Abstand zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte von 2005 bis 2012 von 5,6 %-Punkten auf 3,0 %-Punkte. Eine vergleichbare positive Entwicklung zeigt ebenfalls die Erwerbstätigenquote an. Waren Migrantinnen und Migranten im Erwerbsalter 2006 erst zu 54,1 % erwerbstätig (s. Nr. 4 der Indikatoren), so erhöhte sich ihr Anteil bis 2013 auf 64,5 % gegenüber 75,0 % bei Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Der Abstand verringerte sich in diesem Zeitraum um -3,4 %-Punkte (2006 = 13,9 %-Punkte / 2013 = 10,5 %-Punkte). Deutlich wird, dass Migrantinnen und Migranten an den generellen Trends des Arbeitsmarktes stärker partizipieren, wodurch sich die vorhandenen Abweichungen verringern.

### **Bisherige Umsetzung**

Viele Maßnahmen des Handlungsfeldes sind umgesetzt worden bzw. werden derzeit umgesetzt:

- Die vom Sozialministerium geförderten Koordinierungsstellen „Migration und Teilhabe“ unterstützen Maßnahmen zur stärkeren gesellschaftlichen Einbindung von Migrantinnen und Migranten und die örtliche Netzwerkbildung. Sie übernehmen hierzu das lokale Migrations- und Teilhabemanagement. In dieser Funktion stehen sie Einrichtungen und Engagierten in der Teilhabearbeit zur Seite. Landesweit wurden bisher 47 Stellen bei den niedersächsischen Landkreisen, kreisfreien Städten, der Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover und Stadt Göttingen eingerichtet.
- Über die „Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache im Elementarbereich“ des Kultusministeriums werden die Förderung der systematischen Integration von Sprachbildung und Sprachförderung in den pädagogischen Alltag sowie die individuelle Sprachförderung am Bedarf des Kindes von Eintritt in die Kindertageseinrichtung bis zur Einschulung gefördert.
- Im Rahmen einer Qualifizierungsinitiative „Sprachbildung im Übergang Kita und GS“ bietet das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) e. V. im Auftrag des Niedersächsischen Kultusministeriums und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur von 2013 bis 2015 für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und Grundschullehrkräfte zur Weiterentwicklung einer gemeinsamen Sprachbildung und Sprachförderung entsprechende Qualifizierungen an.
- Im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms des Niedersächsischen Landesjugendamtes werden für sozialpädagogische Fachkräfte und Kita-Fachberatungen u. a. Fortbildungen angeboten zu den Themen „Interkulturelle Bildung und Erziehung“, „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“, „Umgang mit traumatisierten Kindern aus Flüchtlingsfamilien“ sowie „Lebenswelt und Teilhabe von Flüchtlingsfamilien in Kitas.
- Auf der Grundlage des Runderlasses des Kultusministeriums „Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunftssprache“ werden additive Sprachfördermaßnahmen angeboten, die die durchgängige Sprachbildung spezifisch ergänzen. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Entwicklung der Flüchtlingszahlen wurde das Angebot an additiven Sprachförderangeboten erheblich ausgeweitet. Die Zahl der Sprachlernklassen als intensivste Form der Sprachförderung wurde seit 2013 mehr als vervierfacht.



Parallel dazu wurde das Qualifizierungsangebot für Lehrkräfte in Sprachlernklassen ausgeweitet.

- Das Projekt „DaZNet Netzwerk für Deutsch als Zweit- und Bildungssprache, Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Kompetenz“ wird in der Zeit von 2010 bis 2015 an 15 Standorten durchgeführt. Mit Hilfe der gegründeten Netzwerke wurden Grundlagen für eine durchgängige Sprachbildung und eine Systematisierung der Sprachförderung erarbeitet.
- Das seitens des Kultusministeriums und des Innenministeriums entwickelte Beschulungskonzept „Interkulturelle Lernwerkstatt“ wird im Standort Friedland der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen umgesetzt. Dieses auf die jeweilige individuelle Situation abgestimmte schulische Angebot, das auf einen ersten Spracherwerb ausgerichtet ist, soll zu einer optimalen Vorbereitung der Aufnahme in die Regelschule führen.
- Für neu eingerichtete Sprachförderklassen im Berufsvorbereitungsjahr wurden im jetzt abgeschlossenen Schuljahr fast zwei Mio. Euro durch Umschichtung für weiteres Personal zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurden Lehrerfortbildungen kurzfristig ermöglicht, um die Lehrkräfte auf ihre neue Aufgabe vorzubereiten, denn während der Ausbildung zur Berufsschullehrerin oder zum Berufsschullehrer ist der Unterricht in Sprachförderklassen nicht thematisiert.
- Derzeit werden im Kultusministerium verschiedene Informationsmaterialien für Eltern mit Zuwanderungsgeschichte entwickelt, die insbesondere neu zugewanderten Familien Hilfestellung geben sollen, sich mit dem Thema Schule auseinanderzusetzen. Hierzu gehören die Elternbroschüre „Mein Kind kommt in die Schule“ sowie großzügig bebilderte Plakate und zugehörige Flyer zu ausgewählten Teilaspekten.
- Im „Netzwerk niedersächsischer Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ (Migranetz), das vom Kultusministerium und Sozialministerium gefördert wird, sind mittlerweile ca. 300 Mitglieder organisiert. Ziele des Netzwerkes sind u. a. die Unterstützung der interkulturellen Öffnung der Schulen, die Gewinnung und Stärkung des Lehramtsnachwuchses und die Verbesserung der Bildungschancen von Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte.
- Im Schuljahr 2015/2016 werden erneut in Kooperation des Kultusministeriums mit dem Wissenschaftsministerium und dem Sozialministerium die zweitägigen regionalen Orientierungstage „Vielfalt im Klassenzimmer = Vielfalt im Lehrerzimmer“ an den Universitäten in Braunschweig, Göttingen, Hannover, Hildesheim, Lüneburg und Oldenburg sowie am Studienseminar Osnabrück für das Lehramt an berufsbildenden Schulen stattfinden. Ziel ist es, mehr Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte für den Lehramtsberuf zu begeistern sowie die interkulturelle und diversitätssensible Öffnung der Schulen zu betreiben mit dem Ziel, Bildungserfolg und Bildungsbeteiligung zu fördern und unabhängiger von der Herkunft zu machen.
- Durch verschiedene im Bereich der interkulturellen Elternarbeit durch das Sozialministerium geförderte Ansätze, wie z. B. das MigrantenElternNetzwerk Niedersachsen, werden die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte weiter verbessert.
- Das Niedersächsische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (NBQFG) und weitere Fachgesetze zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

werden novelliert. So soll das NBQFG die unabhängige Anerkennungsberatung sichern sowie um einen Qualifizierungsanspruch erweitert werden. Der Gesetzesentwurf befindet sich im Abstimmungsverfahren und soll im Herbst in den Landtag eingebracht werden.

- Die Umsetzung der sogenannten Anerkennungsgesetze des Bundes und des Landes unterstützt das Sozialministerium seit Beginn des Jahres 2015 durch den Einstieg in die Kofinanzierung des IQ Netzwerkes Niedersachsen mit jährlich bis zu 480.000 Euro. Durch diese Aufstockung der EU- und Bundesmittel können die niedersächsischen Beratungsstrukturen ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Zudem kann das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Personen, die zunächst keine volle Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen erhalten haben, erweitert werden. Über das IQ Netzwerk wird auch berufsbezogene Sprachförderung angeboten.
- Flüchtlingen, die ihre Zeugnisse aufgrund der Umstände während der Flucht nicht vorlegen können, wird künftig ein schneller Zugang zum Studium in zulassungsfreien Studiengängen ermöglicht. Voraussetzung ist, dass sie ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen und einen Aufnahmetest am Studienkolleg überdurchschnittlich gut bestehen.
- Zusätzlich starten ab dem 01.07.2015 fünf Pilotprojekte zur Sprachvermittlung in Hannover, Göttingen, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück. Diese kostenfreien Kurse stehen allen Flüchtlingen ab dem 18. Lebensjahr offen, die studieren möchten, aber noch nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und noch keine Hochschulzulassung haben. Das Wissenschaftsministerium fördert diese Projekte, die auch Beratung und Orientierung zu Bildungsangeboten beinhalten, mit 350.000 Euro.
- Im Hochschulentwicklungsvertrag zwischen dem Land und den niedersächsischen Hochschulen wurde explizit vereinbart, dass die niedersächsischen Hochschulen den erfolgreichen Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, durch spezielle Beratungsangebote und aktuelle Arbeitsmarktinformationen sowie durch Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern unterstützen. Dies gilt gleichermaßen für ausländische und inländische Absolventinnen und Absolventen.
- Zur Verstetigung und Intensivierung der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung soll eine Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) geschlossen werden. Der Vereinbarungstext befindet sich im Abstimmungsverfahren.
- Im Prozess der interkulturellen Öffnung sind Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes von hoher Bedeutung. Insbesondere kommt der Qualifizierung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen eine entscheidende Rolle zu. Das Sozialministerium stellt daher ab 2015 jährlich 50.000 Euro für zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen aller Ressorts einschließlich des nachgeordneten Bereichs zur Verfügung. Neben ressortbezogenen Schulungen bietet das Studieninstitut Niedersachsen in diesem Rahmen übergreifende Fortbildungen an. Eine Auftaktveranstaltung, gerichtet an die Verantwortlichen der Ressorts für die Organisations- und Personalentwicklung, erfolgt im Herbst 2015.
- Mit dem Pilotprojekt des Sozialministeriums in Kooperation mit dem Innenministerium zur stärkeren Verankerung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur

in Ausländerbehörden werden von Januar 2014 bis Oktober 2015 insgesamt 9 ausgewählte Ausländerbehörden unterstützt, um die interkulturelle Öffnung in ihrem speziellen Aufgabenfeld auszubauen. Die Ausländerbehörden sind für Zuwanderinnen und Zuwanderer eine der ersten und wichtigsten Anlaufstellen. Im Sinne einer gelebten Willkommenskultur sollen diese bewusst serviceorientiert arbeiten und einen wertschätzenden Umgang vermitteln.

- Mit einem Interessenauftrag im Juli 2015 wurde das ESF-Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit (QuA)“ durch das Wirtschaftsministerium gestartet. Gefördert werden u. a. Migrantinnen und Migranten, insbesondere Asylsuchende und Flüchtlinge, um ihren Zugang zum Arbeitsmarkt durch soziale Stabilisierung und Qualifizierung zu verbessern.
- Weitere Umsetzungsschritte finden sich unter 2.1. Als ein Teilaspekt des Handlungsfeldes ist die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen als Schwerpunktthema im ersten Jahr bearbeitet worden.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die beschriebenen Maßnahmen werden auch künftig die Themenschwerpunkte der Landesregierung in dem Handlungsfeld bestimmen.

- Bei gleichbleibender oder auch steigender Entwicklung der Flüchtlingszahlen wird ein weiterer Ausbau der additiven Sprachfördermaßnahmen unumgänglich sein. Dabei wird auch die Qualifizierung der Lehrkräfte weiterhin von hoher Bedeutung sein.
- Das Projekt DaZNet soll schrittweise in die Verstetigung überführt werden. Dazu werden mit Beginn des Schuljahres 2015/2016 niedersachsenweit 15 Sprachbildungszentren eingerichtet. Mit Hilfe der Sprachbildungszentren sollen Schulen aller Schulformen bedarfsgerecht unterstützt werden in Hinsicht auf die Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunftssprache sowie aus sozial benachteiligten Familien.
- Da die Eltern noch immer maßgeblich die Berufs- und Studienwahlorientierung ihrer Kinder beeinflussen, soll in Zukunft ein besonderes Augenmaß auf die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte an dieser Stelle gerichtet werden und die Eltern aktiv in den Prozess der Berufs- und Studienwahlorientierung eingebunden werden.
- Das Thema „Migration“ wird in alle Bereiche der Weiterentwicklung der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen einbezogen. Dieser Aspekt erhält bei der Entwicklung einer Bund-Land-Vereinbarung zu den Bildungsketten noch einmal ein besonderes Gewicht.
- Im Zusammenhang mit der Aufstellung von Projekten im Rahmen des ESF-Förderprogramms „Inklusion durch Enkulturation“, das 2016 an den Start gehen wird, ist die Elternarbeit und hierbei auch der Aspekt der Interkulturalität ein besonderes Schwerpunktthema, mit dem sich alle Projektträger auseinandersetzen müssen.
- Im 1. Halbjahr 2016 ist die Gründung des Beratungsnetzwerkes „Internationale Fachkräfte für Niedersachsen“ durch das IQ Netzwerk Niedersachsen vorgesehen. Dem Netzwerk sollen Organisationen, die Unternehmen bei der aktiven Fachkräfteanwerbung unterstützen, angehören.

- Geplant sind verschiedene Veranstaltungen gemeinsam mit dem IQ Netzwerk Niedersachsen in 2016. Die Novellierung des NBQFG und die damit verbundenen rechtlichen Neuerungen sollen den im Themenfeld tätigen Akteuren vorgestellt werden. Im Bereich der Fachkräftesicherung ist zudem eine Veranstaltung zur Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte geplant.

### **3.5 Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben**

#### **Aktuelle Situation**

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stellt sich für das Jahr 2013 in Niedersachsen wie folgt dar: Bezogen auf alle Arbeitgeber betrug sie 4,1 % (Bundesdurchschnitt 4,7 %); der Anteil bei privaten Arbeitgebern betrug 3,8 % (Bundesdurchschnitt 4,1 %), der Anteil bei öffentlichen Arbeitgebern betrug 5,1 % (Bundesdurchschnitt 6,6 %). Der Indikator zu dem Handlungsfeld zeigt, dass der Anteil der Arbeitsplätze, die bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind, in den vergangenen Jahren - mit Ausnahme geringfügiger Schwankungen - nahezu konstant war. Es besteht auch im Jahr 2013 noch eine Lücke von einem knappen Prozentpunkt bis zur Beschäftigungspflichtquote von 5 %. Die Daten für 2014 werden erst im April 2016 veröffentlicht.

Das Ziel, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszubilden und zu beschäftigen, besteht unverändert fort.

#### **Bisherige Umsetzung**

Beispielhaft werden folgende Maßnahmen benannt, die im Handlungsfeld inzwischen umgesetzt bzw. angelaufen oder derzeit vorbereitet werden:

- Das Sozialministerium unterstützt die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Das sog. „11. Förderprogramm“ und das Arbeitsmarktprogramm „Job 2015“ (in der Nachfolge des Programms „Job 4000“) werden auch in 2015 fortgeführt. Seit dem Beginn der Programme wurden bereits ca. 4.500 Bewilligungen ausgesprochen. Darüber hinaus beteiligt sich das Land Niedersachsen an der „Initiative Inklusion“ des Bundes mit den Handlungsfeldern „Berufsorientierung“, „Neue Ausbildungsplätze für junge schwerbehinderte Menschen“ und „Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen“.
- Das „Budget für Arbeit“ soll die Chancen von Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, auf eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verbessern. Zum Ausbau dieses Instrumentes hat das Sozialministerium am 17.11.2014 einen Erfahrungsaustausch mit den örtlichen Sozialhilfeträgern durchgeführt, steht im Dialog mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen zur Weiterentwicklung des Instruments und setzt sich auf der Bundesebene im Rahmen der Diskussionen zur Schaffung eines Bundes-teilhabe-gesetzes für die gesetzliche Implementierung des Budgets für Arbeit ein.

- Eine Verbesserung der Chancen von Werkstattbeschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt soll auch durch die seit Oktober 2014 bestehende Möglichkeit, Prüfungen zur Fachkraft Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten zu absolvieren, geschaffen werden. Vornehmlich werden Werkstattbeschäftigte zu Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen weitergebildet.
- Geplant sind eine kurzfristige Kooperation und die zukunftsfeste Weiterentwicklung der Angebote der niedersächsischen Berufsförderungswerke. Das Konzept sieht u. a. am Standort Bad Pyrmont den Aufbau von spezifisch auf psychisch Erkrankte zugeschnittene Förderangebote vor. Das Kabinett hat den Planungen mit Beschluss vom 24.02.2015 zugestimmt.
- Mit Beschluss vom 31.03.2015 hat das Kabinett einem im Interministeriellen Arbeitskreis (IMAK) „Inklusion“ erarbeiteten Maßnahmenkatalog zugestimmt, der zum Themenbereich „Arbeit“ 42 Einzelmaßnahmen der Ressorts vorsieht. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe begleitet; Schwerpunkt einer für den 17.11.2015 vorgesehenen Sitzung der Arbeitsgruppe wird die Steigerung der Quote schwerbehinderter Beschäftigter in den Ressorts sein.
- Die Landesregierung hat zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention u. a. eine Fachkommission eingesetzt. In ihr wirken Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache mit. Die Fachkommission hat Anfang Dezember 2014 umfangreiche Vorschläge vorgelegt, die auch das Themenfeld „Arbeit“ ausführlich behandeln. Geplant ist, dass das Sozialministerium Ende des Jahres 2015 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Maßnahmen werden weiter fortgeführt; weitere Maßnahmen werden entwickelt. Schwerpunkte werden sein:

- die Weiterentwicklung und der Ausbau des Instruments „Budget für Arbeit“,
- die Umsetzung des vom IMAK „Inklusion“ erarbeiteten Maßnahmenkatalogs mit dem Schwerpunkt der Steigerung der Beschäftigungsquote Schwerbehinderter in der Landesverwaltung,
- die Erarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention,
- die Schaffung von Arbeitsplätzen als Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen.

## **3.6 Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen**

### **Aktuelle Situation**

Vor dem Hintergrund der schon bereits jetzt bestehenden Fachkräfteengpässe und der demografisch bedingten Abnahme des mittelfristig verfügbaren Erwerbspersonpotenzials ist es für die Unternehmen von steigender Bedeutung, als attraktiver

Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das gilt sowohl für die schon jetzt Beschäftigten als auch und für neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diejenigen ersetzen müssen, die in den kommenden Jahren ausscheiden und in den Ruhestand gehen werden.

Gleichzeitig ist in den letzten Jahren eine stetige Abnahme des Indikators „Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen“, also dem Anteil der Erwerbstätigen, die in Betrieben mit einer Tarifbindung (Branchentarifvertrag oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag) arbeitet, in Niedersachsen von 66 % im Jahr 2006 auf 59 % im Jahr 2013 zu verzeichnen gewesen. Sie hat erst im letzten Jahr wieder leicht zugenommen und ist im Jahr 2014 auf 61 % angestiegen. Gute Arbeitsbedingungen sind das Hauptmerkmal eines attraktiven Arbeitgebers, hier liegt eine besondere Verantwortung bei der gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung. Daher ist die Tarifbindung ein wichtiges Anzeichen für das Vorhandensein guter Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen.

### **Bisherige Umsetzung**

- Das Wirtschaftsministerium hat zur Sensibilisierung der Unternehmen für die Herausforderungen eines abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials und am Arbeitsmarkt verfügbarer Fachkräfte ein Zertifikat entwickelt. Es wird an sozialpartnerschaftlich agierende Unternehmen, die sich in den Kernhandlungsfeldern einer demografiebewussten Unternehmenspolitik prüfen lassen und zu weiteren Maßnahmen verpflichten, vergeben. Dieses Zertifikat „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ ist erstmals am 08.06.2015 an 12 Unternehmen im Rahmen einer Festveranstaltung der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft vergeben worden. Das Land fördert dieses Projekt zunächst bis Ende 2017 mit ca. 336.000 Euro.
- Unter dem Titel „Gehen uns die Fachkräfte aus? Betriebliche Strategien zur Fachkräftesicherung“ hat das Wirtschaftsministerium am 08.07.2015 gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband NiedersachsenMetall einen Fachkräftekongress am Rande der IdeenExpo in Hannover veranstaltet. Auf dem Podium gab es Fachvorträge und eine Diskussion von Experten zur Fachkräftesicherung in den Betrieben.
- Das Wirtschaftsministerium hat „Gute Arbeit“ in den Förderrichtlinien verankert und hat es als Qualitätskriterium in die Arbeitsmarktprogramme aufgenommen. Es wird auf Projektebene im Rahmen des Scorings mit 10 Prozent der Gesamtpunktzahl berücksichtigt.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Die Demografieagentur erwartet für 2016 ein deutlich ansteigendes Interesse an dem Zertifikat und damit eine größere Anzahl an Preisträgern. Es ist beabsichtigt, die Preisträger des Zertifikats jährlich bei einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung auszuzeichnen.
- Die bereits zur Fachkräftesicherung vorgenommenen Maßnahmen der Preisträger werden auf der Homepage der Demografieagentur als Best-Practice-Beispiele sichtbar gemacht. Die Inhalte der bereits vorgenommenen Aktivitäten und

die mit der Demografieagentur für die kommenden 2 Jahre geschlossenen Zielvereinbarungen mit den geplanten Maßnahmen sind damit auch für andere Unternehmen einfach zugänglich und sollen zur Nachahmung anregen.

- Die Sichtbarkeit der bereits eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen von Unternehmen im Bereich der Arbeitgeberattraktivität soll weiter verbessert werden. Daher wird das Wirtschaftsministerium im Januar 2016 gemeinsam mit der Demografieagentur eine Veranstaltung zum Thema „Arbeitgeberattraktivität“ durchführen und in diesem Rahmen gelungene Unternehmensbeispiele präsentieren.
- Zudem wird ab Herbst 2015 das Bundesprogramm „unternehmensWert: Mensch“, das für kleine und mittlere Unternehmen bei der Beratung zur Entwicklung einer zukunftsfähigen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik eine Kostenübernahme von 50 bis 80 Prozent vorsieht, landesweit über die Demografieagentur als Erstberatungsstelle angeboten werden. Hier hatte sich die Landesregierung für die Ausweitung des Programms gegenüber dem Bund eingesetzt.

### **3.7 Bündnis Duale Berufsausbildung**

Das Handlungsfeld ist im ersten Jahr als Schwerpunktthema bearbeitet worden. Ein Überblick über die Erkenntnisse und die Entwicklungen dieser Bearbeitung des Handlungsfeldes findet sich unter Nummer 2.2.

### **3.8 Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen**

#### **Aktuelle Situation**

Die niedersächsischen Fachhochschulen und Universitäten halten entsprechend den Bedarfen und aktuellen Entwicklungen in den Berufsfeldern passgenaue Studienangebote vor, insbesondere im MINT-Bereich und in den Gesundheitsfachberufen. Nach aktuellen Prognosen wird erwartet, dass der Fachkräftebedarf in Deutschland für akademisch ausgebildete Kräfte durch die gestiegenen Studienanfängerzahlen gedeckt werden kann. Die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen ist von 24.524 im Jahr 2006 auf 37.906 im Jahr 2014 gestiegen (s. Nr. 8.1 der Indikatoren). D.h. die Hochschulen leisten erfolgreich einen erheblichen Beitrag zur Deckung des regionalen wie des überregionalen Fachkräftebedarfs. Dennoch gilt es im Engagement nicht nachzulassen. Bei den Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife ist in dem Zeitraum von 2006 bis 2014 ein Anstieg um 6.900 zu verzeichnen (s. Nr. 8.2 der Indikatoren). Damit ist ein eindeutiger Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen zu erkennen. Die Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und Studienanfänger ist in o.g. Zeitraum von 250 auf 618 gestiegen (s. Nr. 8.3 der Indikatoren). Sie soll zukünftig weiter ausgebaut werden und dadurch der Aspekt der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens weiter gestärkt werden.

#### **Bisherige Umsetzung**

- Die Arbeit der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen ist gut angelaufen und wird weiter vom Wissenschaftsministerium unterstützt. Die Servicestelle hat z. B. ein Portal mit Online-Kursen zur Vorbereitung auf ein Hochschulstudium

aufgebaut: <http://www.offene-hochschule-niedersachsen.de/site/ohn-kursportal>. Zudem hat sie zusammen mit der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen, dem Niedersächsischen Industrie- und Handelskammertag und der Niedersächsischen IHK-Arbeitsgemeinschaft Hannover-Braunschweig die Studie „Qualifizierungsbedarf in Zeiten des Fachkräftemangels – Befragung von 524 Unternehmen in Niedersachsen“ veröffentlicht.

- Beim Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung waren auch in der zweiten Förderphase (01.04.2015 bis 30.09.2017) sechs niedersächsische Projekte erfolgreich. Das Wissenschaftsministerium wird auch weiterhin diesen Wettbewerb eng begleiten.
- Das Wissenschaftsministerium hat eine ESF-Richtlinie zur Förderung von berufsbegleitenden Studien- und Bildungsangeboten für berufliche Qualifizierte erarbeitet (u. a. zur Verbesserung des Beratungsangebotes, zur Unterstützung des Übergangs vom Beruf in die Hochschule sowie des Übergangs von der Hochschule zur Berufsqualifikation, bei den Personen, die ihr Studium vorzeitig ohne einen Studienabschluss beenden). Die Förderperiode soll die Jahre 2015 bis 2020 umfassen.
- Die Landesregierung hat ein Fachhochschulentwicklungsprogramm aufgelegt, welches ab 01.01.2015 umgesetzt wird. Damit werden die Kapazitäten der Fachhochschulen ausgebaut und insgesamt ca. 3.400 Studienplätze dauerhaft abgesichert. Neben den dafür vorgesehenen 44 Mio. Euro pro Jahr werden weitere 20 Mio. Euro jährlich für innovative Studiengänge bereitgestellt, beispielsweise im Bereich der Gesundheits- und Erziehungswissenschaften. Weitere 20 Mio. Euro stehen bereit, um u. a. die Betreuung und Beratung von Studierenden zu verbessern. Dadurch unterstützt das Land den Erfolg der Studierenden und trägt dazu bei, Studienabbrüche zu vermeiden.
- Das vom Wissenschaftsministerium entwickelte Programm „Wege ins Studium öffnen – Studierende der ersten Generation gewinnen“ zielt darauf ab, die Zahl der Studierenden, deren Eltern nicht studiert haben, nachhaltig zu erhöhen. Es werden 11 Projekte an niedersächsischen Hochschulen von 2014 bis 2016 mit insgesamt 3 Mio. Euro gefördert. Zusätzlich fördert das Wissenschaftsministerium neue Vorhaben für den Zeitraum von 2016 bis 2018.
- Das Niedersachsen-Technikum bewährt sich als Instrument zur Gewinnung von jungen Frauen für den MINT-Bereich bereits im vierten Jahr und ist mit einer Erfolgsquote von über 90 % sehr erfolgreich. Momentan wird vom Wissenschaftsministerium an einer Erweiterung der Struktur des Niedersachsen-Technikums im Sinne einer stärkeren Kooperation mit Schulen gearbeitet. Am 03.09.2015 findet die Auftaktveranstaltung für den 4. Jahrgang statt.
- Die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZEVA) hat im Auftrag des Wissenschaftsministeriums eine Bestandsaufnahme der bestehenden Maßnahmen zur Förderung des MINT-Studienerfolgs an niedersächsischen Hochschulen durchgeführt. Diese wurden, zusammen mit den Maßnahmen des Kultusministeriums, auf der Fachtagung "MINTdenken - Strategien für erfolgreiche MINT-Studienabschlüsse in Niedersachsen" am 08.10.2014 vorgestellt und mit rund 200 Expertinnen und Experten diskutiert. Die Ergebnisse werden derzeit in einem MINT-Bericht zusammengefasst und demnächst veröffentlicht.



- Unter Leitung vom Wissenschaftsministerium wurde die Arbeitsgruppe „Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus Fachhochschulen, Universitäten und medizinischen Fakultäten unter Einbeziehung vom Sozialministerium und Kultusministerium etabliert und Empfehlungen erarbeitet. Als Transparenzinstrumente werden die "Landkarte Lehre" und die "Landkarte Forschung" vom Wissenschaftsministerium gepflegt und den Mitgliedern der Arbeitsgruppe zugänglich gemacht. Es befindet sich ein Projekt zum Aufbau eines Gesundheitscampus Göttingen in Vorbereitung, das die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) und die Hochschule Hildesheim/Holzmin-den/Göttingen gemeinsam ins Leben gerufen haben. Zielsetzung ist, zukunftsweisende Angebote in Lehre und Forschung zur Gesundheitsversorgung zu entwickeln. Ein weiteres Projekt zur Begründung eines Gesundheitscampus wurde in Osnabrück vorgestellt. Mit der Einbindung der regionalen Partner Stadt, Landkreis und Kirchen in einem Memorandum of Understanding wollen Hochschule und Universität Osnabrück neue Wege der gesundheitlichen Versorgung und Gesundheitsförderung in der Region für die Region entwickeln.
- Für die Landesregierung ist die Fachkräftesicherung ein zentrales Handlungsfeld im Bereich der Hochschulpolitik. Mit dem im März 2015 vom Kabinett verabschiedeten Abschlussbericht des Arbeitskreises zur Analyse der Forschungs- und Hochschullandschaft in Bezug auf regionale ökonomische Bedingungen und Prüfung etwaiger Handlungsfelder ist unter der Überschrift „Talente und Fachkräfte fördern – Regionale Strukturen vernetzen – Kommunikation und Kooperation stärken“ ein umfangreiches Maßnahmenpaket beschlossen worden. Dazu zählt auch die Etablierung regionaler Bildungsallianzen, in denen die relevanten Akteure aus den Hochschulen und den Unternehmen vor Ort mit dem Ziel kooperieren, die branchenspezifischen Anforderungen an die Fachkräfte und die akademische Ausbildung stärker miteinander zu verzahnen.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Die Offene Hochschule Niedersachsen wird fortgeführt und ausgebaut.
- Die Gewinnung Studierender der ersten Generation wird fortgeführt.
- Am 03.09.2015 findet die Auftaktveranstaltung für den 4. Jahrgang des Niedersachsen-Technikums statt.
- Der MINT-Bildungsbericht wird veröffentlicht.
- Leitlinien zur Förderung des MINT-Studienerfolgs in Niedersachsen werden erarbeitet.
- Ein Expertenhearing zur Wirksamkeitsforschung der an den niedersächsischen Hochschulen erhobenen MINT-Maßnahmen wird durchgeführt.
- Die Arbeitsgruppe „Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen“ wird fortgeführt. Die nächste Sitzung ist im Herbst 2015.

## **3.9 Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten**

### **Aktuelle Situation**

Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen ist von 21 % im Jahr 2006 auf

31 % im Jahr 2013 gestiegen. Im Jahr 2014 wurde sogar eine Quote von 38 % erreicht. Dieser deutliche Anstieg des Indikators für das Handlungsfeld ist eine Entwicklung in die richtige Richtung. Allerdings ist dieser zum Teil auf eine Änderung der Erfassungsart von Teilnehmer- auf Personenangaben zurückzuführen. Die Tendenz der kontinuierlichen Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung hält jedoch an. Auch die Anzahl der Betriebe, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert haben, ist gestiegen. Im Zeitraum von 2006 bis 2014 von 45 % auf 55 %. Die Unternehmen verfolgen mit der Qualifizierung ihrer Beschäftigten zunehmend nicht nur die fachliche Anpassung der Kenntnisse und Kompetenzen sondern auch das Ziel der Sicherung ihrer Fachkräfte durch langfristige Bindung an das Unternehmen und eine höhere Motivation der Beschäftigten.

Dies bestätigt auch die „Studie 2015: Qualifizierungsbedarf in Zeiten des Fachkräftemangels“ des Niedersächsischen Industrie- und Handelskammertages, der Niedersächsischen Industrie- und Handelskammer – Arbeitsgemeinschaft Hannover/Braunschweig, der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen und der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen GmbH im Rahmen einer Unternehmensbefragung. Ferner ist festzuhalten, dass 46 % der Unternehmen einen mittleren und weitere 38 % einen hohen bis sehr hohen Bedarf an Qualifizierung der Belegschaft sahen.

### **Bisherige Umsetzung**

Mit den für das Handlungsfeld vereinbarten Maßnahmen wurde zu einem großen Teil bereits begonnen. Insbesondere folgende Punkte sind hervorzuheben:

- Mit dem Sonderschwerpunkt 2015 im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ werden seit dem 01.04.2015 Projekte von Bildungsträgern gefördert, die aus besonderen Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen für Personalverantwortliche, Betriebsräte und Beschäftigte zu den Themen Steigerung der Attraktivität des Betriebs, Förderung der Gesundheit sowie altersgerechte Arbeitsbedingungen bestehen.
- Seit dem 01.07.2015 ist die ESF-Richtlinie „Weiterbildung in Niedersachsen“ in Kraft. Im Rahmen dieser Richtlinie können Unternehmen für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten Fördermittel in Anspruch nehmen. Um die Akzeptanz und Motivation für die Weiterbildung von Beschäftigten gerade innerhalb der Unternehmen zu erhöhen, können auch die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber von kleinen Unternehmen von dieser Förderung partizipieren.
- Das Wissenschaftsministerium stellt die Internetplattform „Das Weiterbildungsportal für Niedersachsen“ zur Verfügung. Dieses Portal hat zum Ziel, den Bürgerinnen und Bürgern des Landes den Zugang zu Weiterbildung leichter zu machen. Es soll es helfen, Bildungsangebote schneller zu finden und anbieterübergreifend zu vergleichen. Hiervon profitieren auch die Beschäftigten in den Betrieben.

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt und um neue Handlungsansätze ergänzt:

- Das Land Niedersachsen setzt sich durch konstruktive Vorschläge in den Vorabstimmungen zur im Jahr 2016 geplanten Novelle zum Ausbildungsförderungsgesetz dafür ein, dass die Leistungen verbessert und die Freibeträge erhöht werden, um die Attraktivität der Förderung zu steigern und einen größeren Personenkreis zu erreichen. Im Rahmen des anstehenden offiziellen Beteiligungsverfahrens wird diese Unterstützung fortgesetzt.
- Das Förderprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen“ wird aktiv beworben, um gerade kleine und mittlere Unternehmen für die Notwendigkeit von Weiterbildung zu sensibilisieren.
- Um auch weiterhin die Situation in den niedersächsischen Betrieben und deren Weiterbildungsbedarf einschätzen zu können, wird das IAB-Betriebspanel 2015 fortgesetzt.

### **3.10 Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen**

Das Handlungsfeld ist im ersten Jahr als Schwerpunktthema bearbeitet worden. Ein Überblick über die Erkenntnisse und die Entwicklungen dieser Bearbeitung des Handlungsfeldes findet sich unter Nummer 2.3.

### **3.11 Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen**

#### **Aktuelle Situation**

Die Veränderung rechtlicher Vorgaben oder Standards im schulischen MINT-Bereich hat bereits zu Erfolgen geführt. So zeigen sich als Ergebnis der Weiterentwicklungen im unterrichtlichen Pflichtbereich messbare Erfolge im mehrjährigen Vergleich der im Abitur angewählten Fächer. Während 2007 lediglich 51 % der Schülerinnen und Schüler das Fach Mathematik, 12 % das Fach Physik, 12 % das Fach Chemie und 45 % das Fach Biologie angewählt haben, konnten diese Anteile bis zum Jahr 2014 bereits auf 66 % (Mathematik), 19 % (Physik), 20 % (Chemie) bzw. 66 % (Biologie) gesteigert werden.

Die MINT-Fächer profitieren überproportional von der zunehmenden Akademisierung in Deutschland und in Niedersachsen. Insbesondere aufgrund der Erfolge bei der Gewinnung von zusätzlichen Studienanfängerinnen und Studienanfängern in den MINT-Fächern dürften die „demografischen Engpässe“ weiter schwinden. Im Wintersemester 2014/2015 gab es an den niedersächsischen Hochschulen rund 77.000 Studierende in den Fächergruppen Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften - eine Steigerung von 53 Prozent gegenüber dem Wintersemester 2006/2007. Damit setzt sich der Trend steigender Studierendenzahlen in den MINT-Fächern, der seit gut zehn Jahren zu beobachten ist, kontinuierlich auch am aktuellen Rand fort.

Nach wie vor ist es dringend erforderlich, die Studienabbruchquoten in den MINT-Fächern zu verringern. An den Universitäten hat sich der Umfang des Studienabbruchs

im Bachelorstudium in den Ingenieurwissenschaften deutschlandweit deutlich verringert. Die Abbruchquote ist in dieser Fächergruppe von 48 % auf 36 % gesunken – aber nach wie vor auf einem deutlich zu hohen Niveau. Ähnlich hoch fällt der Anteil der Studienabbrecher im Bachelorstudium in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften aus. Die Abbruchquote liegt hier bei 39 %. In den Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen fällt die Situation günstiger aus als an den Universitäten. Allerdings liegt in den Ingenieurwissenschaften der Umfang des Studienabbruchs auch hier weiterhin auf einem zu hohen Niveau. Die Quote beträgt 31 % für die Studienanfängerjahrgänge 2008/2009. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften bewegt sich der Studienabbruch auf einem ähnlichen Niveau und liegt derzeit bei 34 %.

Erfreulich ist, dass sich beim Studienanfängersaldo, dem Indikator zu dem Handlungsfeld, in den letzten beiden Jahren eine Trendwende abzeichnet. Der Studienanfängersaldo ergibt sich aus der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen abzüglich der Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland, die die Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, abzüglich der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen, die die Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Während dieses bis zum doppelten Abiturjahrgang im Jahr 2011 stetig angewachsen ist, ist hier zuletzt ein Rückgang von rund 25 % zu verzeichnen. Demnach haben wieder mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Niedersachsen in Niedersachsen ihr Studium aufgenommen.

### **Bisherige Umsetzung**

- Vom 04.07.2015 bis zum 12.07.2015 fand zum fünften Mal die IdeenExpo auf dem Messegelände in Hannover statt. Die IdeenExpo ist Deutschlands größte Mitmach- und Erlebnisveranstaltung für junge Menschen im Bereich Naturwissenschaften und Technik. Unterstützt wurde die IdeenExpo vom Land Niedersachsen sowie zahlreichen Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Medien. Am Rande der IdeenExpo 2015 veranstaltete das Wirtschaftsministerium gemeinsam mit NiedersachsenMetall am 08.07.2015 einen Fachkräftekongress zu dem Thema „Gehen uns die Fachkräfte aus? Betriebliche Strategien zur Fachkräftesicherung“. Auf dem Podium gab es Fachvorträge und eine Diskussion von Experten zur Fachkräftesicherung in den Betrieben, wobei insbesondere die Sicherung von MINT-Fachkräften thematisiert wurde.
- Als weitere Maßnahmen sind das Niedersachsen-Technikum, die im Auftrag des Wissenschaftsministeriums von der Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZEVA) durchgeführte Bestandsaufnahme der bestehenden Maßnahmen zur Förderung des MINT-Studienerfolgs an niedersächsischen Hochschulen, die Fachtagung "MINTdenken - Strategien für erfolgreiche MINT-Studienabschlüsse in Niedersachsen" sowie die Erarbeitung des "MINT-Bildungsberichts" zu nennen. Die Maßnahmen sind unter 3.8 detaillierter ausgeführt.
- Das Wissenschaftsministerium wirkt im Rahmen der Abstimmung zu den Studiengangplanungen der Hochschulen auf eine verstärkte Praxisorientierung u. a. durch Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen hin. Weitere gute Beispiele sind duale Studiengänge sowie Kooperationsnetze, wie der Arbeitskreis

Hochschule-Handwerk, die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG), die Universität und regionale kleine und mittlere Unternehmen vernetzt sowie die ressortübergreifende Arbeitsgruppe "Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen".

### **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Am 03.09.2015 findet die Auftaktveranstaltung für den 4. Jahrgang des Niedersachsen-Technikums statt.
- Der MINT-Bildungsbericht wird veröffentlicht. Grundsätzlich werden die langfristigen Aktivitäten zur Stärkung des MINT-Bereichs – wie sie im MINT-Bildungsbericht dargestellt werden - entlang der gesamten Bildungskette fortgesetzt. Dies betrifft insbesondere auch die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Gymnasiums hin zu „G9“. Ausgehend von den Ergebnissen der MINT-Tagung und den Erkenntnissen aus dem MINT-Bildungsberichts sollen vier Fachtagungen zur Umsetzung der Ergebnisse und Aufgaben aus dem MINT-Bericht auf die regionale Ebene durchgeführt werden.
- Leitlinien zur Förderung des MINT-Studienerfolgs in Niedersachsen werden erarbeitet.
- Ein Expertenhearing zur Wirksamkeitsforschung der an den niedersächsischen Hochschulen erhobenen MINT-Maßnahmen wird durchgeführt.

## **3.12 Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern**

### **Aktuelle Situation**

Die Pflegebranche ist vom demografischen Wandel doppelt betroffen: Einerseits wird die Anzahl pflegebedürftiger Menschen deutlich zunehmen. Gleichzeitig geht die Zahl der jungen Menschen, die die Versorgung übernehmen könnten, zurück. Der „Themenreport Pflege 2030“ der Bertelsmann Stiftung prognostiziert für das Jahr 2030 eine drohende Versorgungslücke von rund 50.000 Pflegefachkräften in Niedersachsen.

Nach der Pflegestatistik waren im Jahr 2013 in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen insgesamt 38.110 Pflegefachkräfte (d. h. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger) beschäftigt (2011: 35.264).

Für das Jahr 2014 weist die Schulstatistik 6.817 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (2013: 6.756), 6.292 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege (2013: 6.324) sowie 669 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (2013: 676) aus. Der Indikator zu dem Handlungsfeld zeigt zudem, dass in Niedersachsen im Jahr 2014 insgesamt rund 4.600 Berufsurkunden in Pflegeberufen herausgegeben wurden. Gegenüber dem Vorjahr ist dies zwar ein leichter Rückgang um 1,3 %, jedoch konnte die Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen im Vergleich zum Jahr 2011 um rund 600 herausgegebene Urkunden gesteigert werden.

## **Bisherige Umsetzung**

Mit den für das Handlungsfeld vereinbarten Maßnahmen wurde zu einem großen Teil bereits begonnen. Insbesondere folgende Punkte sind hervorzuheben:

- Die Umsetzung des von Frau Elisabeth Beikirch im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit entwickelten neuen Dokumentationssystems für die ambulante und stationäre Langzeitpflege hat Anfang 2015 im Rahmen eines zweijährigen, vom Bundesministerium für Gesundheit geförderten Projektes bundesweit begonnen. Zur Begleitung hat der Landespflegeausschuss einen Unterausschuss „Landesarbeitskreis Pflegedokumentation“ eingerichtet, der im ersten Halbjahr 2015 zweimal getagt hat. Mit Stand 10.07.2015 haben sich in Niedersachsen 605 Pflegeeinrichtungen für eine Teilnahme an dem Projekt registrieren lassen; die vom Bundesministerium für Gesundheit angestrebte Teilnahmequote von 25% wurde damit bereits nahezu erreicht.
- Die Schulgeldfreiheit in der Altenpflege wurde mit der Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes (NPflegeG) zum 01.02.2015 gesetzlich abgesichert. Zum 01.08.2015 ist die Verordnung, mit der das Antrags- und Abrechnungsverfahren sowie die Höhe der Förderung geregelt werden, in Kraft getreten. Die bisher auf der Grundlage einer Zuwendungsrichtlinie als freiwillige Leistung gewährte Schulgeldförderung hat somit eine gesetzliche Verstetigung erfahren.

## **Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt und um neue Handlungsansätze ergänzt:







- Das Sozialministerium prämiert unter dem Titel „Eine Stunde für die Altenpflege“ Altenpflegesschulen und Träger der praktischen Ausbildung, die im Rahmen von einstündigen Informationsveranstaltungen für das Berufsfeld Altenpflege an allgemeinbildenden Schulen werben. Das Projekt folgt in seiner Struktur einem „peer-to-peer-Ansatz“, d. h. Auszubildende in der Altenpflege stellen ihren Beruf den Schülerinnen und Schülern, die vor der Berufswahlentscheidung stehen, oder ihren Eltern vor. Das Projekt startet mit dem Schuljahr 2015/2016 und ist vorerst auf das Haushaltsjahr 2015 begrenzt.
- Mit einer solidarischen Umlagefinanzierung, die die Kosten der Altenpflegeausbildung gleichmäßig auf alle Pflegeeinrichtungen verteilt, sollen ab 2016 Wettbewerbsnachteile für ausbildende Einrichtungen ausgeglichen und auf diese Weise die Ausbildungsbereitschaft gesteigert werden. Die Einführung erfolgt auch im Hinblick auf die auf Bundesebene geplante Zusammenführung der drei Fachkraftberufe in einer einheitlichen Pflegeausbildung im neuen Pflegeberufsgesetz.

### **3.13 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen**

Das Handlungsfeld ist im ersten Jahr als Schwerpunktthema bearbeitet worden. Ein Überblick über die Erkenntnisse und die Entwicklungen dieser Bearbeitung des Handlungsfeldes findet sich unter Nummer 2.4.

## Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung

Nr.	Rahmenbedingungen	Quelle	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Sparkline	Veränderung zum Vorjahr	
I	Entwicklung des BIP in % – preisbereinigt, verkettet (Vergleich zum Vorjahr)	<a href="#">VGRdL</a>	+3,7%	+2,9%	+1,9%	-5,1%	+4,9%	+4,3%	+0,4%	+0,4%	+1,3%		+0,9	
II	Bevölkerung (am Wohnort) in Tsd. <sup>1) 2)</sup> (jeweils 31. Dezember des Jahres)	<a href="#">Regional- datenbank</a>	7.982,7	7.971,7	7.947,2	7.928,8	7.918,3	<b>7.774,3</b>	<b>7.779,0</b>	<b>7.790,6</b>	-		+0,1%	
	davon													
	Frauen		4.067,9	4.060,1	4.046,2	4.034,2	4.024,5	3.970,4	3.968,1	3.968,7	-		+0,0%	
	Männer		3.914,8	3.911,5	3.901,1	3.894,6	3.893,8	3.803,8	3.810,9	3.821,8	-		+0,3%	
	darunter													
	Bevölkerung zwischen 15 und unter 65 Jahren		5.174,8	5.167,8	5.149,5	5.139,1	5.155,0	5.063,0	5.078,6	5.089,9	-		+0,2%	
	davon													
	Frauen		2.555,5	2.553,6	2.545,9	2.540,2	2.547,0	2.516,8	2.522,3	2.525,4	-		+0,1%	
Männer	2.619,4	2.614,2	2.603,7	2.598,9	2.608,0	2.546,2	2.556,3	2.564,4	-		+0,3%			
Anteil der Bevölkerung zw. 15 und unter 65 Jahren														
Frauen	64,8%	64,8%	64,8%	64,8%	65,1%	65,1%	65,3%	65,3%	65,3%	-		+0,0		
Männer	62,8%	62,9%	62,9%	63,0%	63,3%	63,4%	63,5%	63,6%	63,6%	-		+0,1		
Männer	66,9%	66,8%	66,7%	66,7%	67,0%	66,9%	67,1%	67,1%	67,1%	-		+0,0		
III	Anzahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort (Inland) in Tsd. <sup>3)</sup> (Jahresdurchschnitt)	<a href="#">VGRdL</a>	3.580,4	3.644,1	3.692,2	3.721,9	3.738,8	3.804,9	3.858,2	3.886,6	3.930,6		+1,1%	
	davon													
	Frauen	1.547	1.597	1.617	1.643	1.678	1.693	1.715	1.753	1.753	-		+2,2%	
Männer	1.926	1.971	1.986	1.994	1.998	1.996	2.018	2.026	2.026	-		+0,4%		
IV	Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in Tsd. (jeweils Juni des Jahres)	<a href="#">Statistik der BA</a>	2.336,4	2.373,9	2.437,5	2.439,3	2.478,6	2.557,4	2.632,7	2.667,0	2.722,3		+2,1%	
	davon													
	Frauen		1.037,1	1.047,0	1.078,1	1.094,1	1.114,1	1.148,1	1.185,3	1.204,3	1.234,4	1.234,4		+2,5%
Männer	1.299,3	1.326,9	1.359,4	1.345,1	1.364,5	1.409,3	1.447,3	1.462,7	1.462,7	1.487,9	1.487,9		+1,7%	

Nr.	Rahmenbedingungen	Quelle	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Sparkline	Veränderung zum Vorjahr
V	<b>Anzahl der Arbeitslosen</b> (Jahresdurchschnitt)	<a href="#">Statistik der BA</a>	417.847	350.932	303.269	307.226	298.652	274.707	264.543	269.207	267.624		-0,6%
	<i>davon</i>												
	Frauen		200.671	175.374	149.865	141.053	137.635	130.468	125.570	125.522	124.617		-0,7%
	Männer	217.163	175.541	153.396	166.173	161.017	144.240	138.973	143.685	143.007		-0,5%	
VI	<b>Arbeitslosenquote</b> (Jahresdurchschnitt)	<a href="#">Statistik der BA</a>	10,5%	8,8%	7,6%	7,7%	7,5%	6,9%	6,6%	6,6%	6,5%		-0,1
	<i>davon</i>												
	Frauen		10,9%	9,5%	8,1%	7,6%	7,4%	7,0%	6,7%	6,6%	6,5%		-0,1
	Männer	10,1%	8,2%	7,2%	7,8%	7,6%	6,8%	6,5%	6,6%	6,5%		-0,1	

Fußnoten

- 1) Ab dem Berichtsjahr 2011 werden die Bevölkerungszahlen nach dem Zensus 2011 ermittelt, so dass die Angaben der Vorjahre nicht direkt miteinander vergleichbar sind.
- 2) Beim Nachweis des Merkmals Geschlecht handelt es sich ab 2011 um vorläufige Ergebnisse.
- 3) In der amtlichen Statistik (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder) wird bei der Anzahl der Erwerbstätigen auf Länderebene nicht nach Frauen und Männern differenziert. Hilfsweise werden daher die Erwerbstätigen nach Geschlecht aus der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes „Bevölkerung nach Beteiligung am Erwerbsleben und Ländern“ (Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2013) entnommen. In der Summe (Frauen und Männer) kann die Anzahl der Erwerbstätigen daher differieren.



## Indikatoren zur Fachkräftesicherung für Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative

Nr.	Indikatoren	Quelle	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Sparkline	Veränderung zum Vorjahr
1.1	Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren <sup>4)</sup> (jeweils Juni des Jahres)	<a href="#">Statistik der BA</a>	47,1%	48,1%	49,4%	49,6%	50,4%	51,8%	54,2%	54,6%	55,5%		+0,9
	Frauen		41,9%	42,6%	43,9%	44,7%	45,6%	46,8%	48,9%	49,5%	50,6%		+1,1
	Männer		52,1%	53,5%	54,8%	54,5%	55,2%	56,7%	59,4%	59,7%	60,4%		+0,7
1.2	Teilzeitbeschäftigungsquote <sup>5)</sup> (jeweils Juni des Jahres)	<a href="#">Statistik der BA</a>	-	-	-	-	-	-	25,8%	26,2%	26,7%	-	+0,5
	Frauen		-	-	-	-	-	-	47,8%	48,4%	49,0%	-	+0,6
	Männer		-	-	-	-	-	-	-	7,6%	7,8%	8,2%	-
2	Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren <sup>4)</sup> (jeweils Juni des Jahres)	<a href="#">Statistik der BA</a>	15,2%	17,7%	19,9%	22,9%	25,1%	26,5%	29,0%	31,5%	34,0%		+2,5
	Frauen		10,6%	13,0%	15,0%	17,7%	19,7%	20,9%	23,4%	26,0%	29,0%		+3,0
	Männer		19,7%	22,6%	24,9%	28,1%	30,5%	32,1%	34,7%	37,0%	39,3%		+2,3
3.1	Anzahl der Langzeitarbeitslosen <sup>6)</sup> (Jahresdurchschnitt) <i>davon</i>	<a href="#">Statistik der BA</a>	144.062	163.489	124.966	105.164	104.550	99.129	95.399	96.975	99.442		+2,5%
	Frauen		71.641	87.711	67.542	55.212	52.216	49.447	47.405	47.358	48.152		+1,7%
	Männer		72.421	75.769	57.421	49.952	52.334	49.682	47.994	49.617	51.290		+3,4%
3.2	Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung <sup>7)</sup> (Jahresdurchschnitt) <i>davon</i>	<a href="#">Statistik der BA</a>	-	-	-	135.405	130.023	126.729	120.607	127.409	129.558		+1,7%
	Frauen		-	-	-	62.889	61.089	60.782	57.523	60.289	61.410		+1,9%
	Männer		-	-	-	72.506	68.934	65.948	63.084	67.119	68.147		+1,5%
4	Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre <sup>8)</sup> <i>davon</i>	<a href="#">Destatis (Sonderauswertung des Mikrozensus)</a>	54,1%	57,4%	57,6%	58,7%	60,1%	62,9%	63,3%	64,5%	-		+1,2
	Frauen		46,6%	49,5%	50,4%	51,5%	53,5%	55,5%	56,0%	58,1%	-		+2,1
	Männer		61,4%	64,9%	64,6%	65,7%	66,6%	70,2%	70,4%	70,7%	-		+0,3
5	Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen (Beschäftigungspflicht-Quote) nach § 80 Abs. 2 SGB IX	<a href="#">Statistik der BA</a>	4,05%	3,98%	3,99%	4,06%	4,07%	4,12%	4,15%	4,11%	-		-0,04

Nr.	Indikatoren	Quelle	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Sparkline	Veränderung zum Vorjahr
6	Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen	<a href="#">IAB-Betriebs-panel</a>	66%	62%	63%	65%	62%	61%	63%	59%	61%		+2,0
7.1	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (jeweils 01.10. bis 30.09.) davon	<a href="#">BiBB</a>	54.277	58.810	59.880	57.395	58.318	60.847	58.236	56.382	55.812		-1,0%
	Frauen		22.260	24.155	24.942	24.282	24.348	24.568	23.085	22.464	22.125		-1,5%
	Männer		32.017	34.655	34.938	33.113	33.970	36.279	35.151	33.918	33.687		-0,7%
7.2	Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden Schule <sup>9) 10)</sup> davon	<a href="#">MK</a>	85.145	86.675	84.894	81.666	83.147	98.373	83.026	81.954	-		-1,3%
	Frauen		41.024	41.203	41.082	39.697	40.146	49.084	39.839	39.801	-		-0,1%
	Männer		42.801	44.133	42.584	40.640	43.001	48.084	41.874	40.858	-		-2,4%
8.1	Anzahl der Studienanfänger/-innen <sup>11)</sup> (jeweils Sommer- und Wintersemester des Jahres) davon	<a href="#">Destatis</a>	24.524	26.689	27.777	29.150	30.983	37.404	35.304	36.331	37.906		+4,3%
	Frauen		12.466	13.798	13.994	14.984	15.396	17.582	17.657	18.341	19.180		+4,6%
	Männer		12.058	12.891	13.783	14.166	15.587	19.822	17.647	17.990	18.726		+4,1%
8.2	Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife <sup>10) 12)</sup> davon	<a href="#">MK</a>	24.925	27.686	25.877	27.976	30.529	47.906	33.008	31.831	-		-3,6%
	Frauen		11.391	12.268	11.881	12.920	14.016	23.752	14.602	14.131	-		-3,2%
	Männer		8.888	9.835	9.059	9.629	10.946	18.345	12.074	11.666	-		-3,4%
8.3	Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung <sup>13)</sup> Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfänger/-innen davon	MWK <sup>14)</sup>	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,3%	1,7%	1,6%	1,6%		-
	Frauen		250	248	246	271	311	486	589	576	618		+7,3%
	Frauen		116	147	131	118	148	238	267	289	292		+1,0%
	Männer		134	101	115	153	163	248	322	287	326		+13,6%
9	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen <sup>15)</sup> Frauen	<a href="#">IAB-Betriebs-panel</a>	21%	21%	25%	23%	23%	28%	31%	31%	38%		+7,0
	Frauen		24%	24%	28%	27%	26%	31%	34%	36%	36%		-

Nr.	Indikatoren	Quelle	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Sparkline	Veränderung zum Vorjahr
10	<b>Anteil arbeitslosen jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen <sup>7)</sup></b>		-	-	-	43,5%	44,6%	48,2%	48,0%	49,6%	50,9%		+1,3%
	Anzahl der arbeitslosen jüngeren Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne Berufsabschluss (Jahresdurchschnitt)	Statistik der BA <sup>16)</sup>	-	-	-	32.142	31.692	30.595	29.327	31.299	32.289		+3,2%
	davon		-	-	-	13.682	13.735	13.714	13.008	13.801	14.282		+3,5%
	Frauen		-	-	-	18.460	17.957	16.881	16.319	17.498	18.007		+2,9%
Männer													
11	<b>Studienanfängersaldo</b>	<a href="#">Destatis</a>	-	-3.914	-4.646	-5.507	-8.077	-10.629	-9.132	-6.856	-		-24,9%
12	<b>Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen (Alten-, Kranken-, Kinderkranken-, Heilerziehungspflege)</b>	MS/LS <sup>17)</sup>	4.005	4.020	3.864	3.873	4.042	4.025	4.298	4.672	4.611		-1,3%

Fußnoten

- 4) Vorläufige Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011, Zensusdaten mit Stand vom 10.04.2014. Diese Bevölkerungsdaten, die jeweils für den 31.12. der Jahre 2011 bis 2013 vorliegen und für die Berechnung der Beschäftigungsquoten zugrunde gelegt wurden, fallen im Allgemeinen niedriger aus als die Ergebnisse auf Basis früherer Zählungen. Dadurch fallen die jeweiligen Beschäftigungsquoten höher aus.
- 5) Für das Berichtsjahr 2012 bezieht sich die Teilzeitbeschäftigungsquote abweichend auf den Berichtsmonat „Dezember 2012“, da die Beschäftigungsstatistik neu aufgesetzt wurde. Für die vorherigen Zeiträume liegen keine vergleichbaren Daten vor. Bei der Arbeitszeit sind Vergleiche mit dem Vorjahresmonat derzeit nicht sinnvoll. Ursache dafür sind die Beschäftigten, für die keine Angaben hierzu vorliegen. Aufgrund von Änderungen im Meldeverfahren ist deren Anzahl am aktuellen Rand deutlich gesunken, so dass sich die Quoten allein aufgrund der verbesserten statistischen Abbildung steigen.
- 6) Zeitreihenvergleiche sind für das Jahr 2006 und teilweise auch für 2007 nur eingeschränkt sinnvoll, da die Zahlen aufgrund unplausibler Daten der zugelassenen kommunalen Träger zum Teil geschätzt wurden.
- 7) Vor 2009 liegen keine vergleichbaren Angaben zu den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vor.
- 8) Ab 2011 hochgerechnete Ergebnisse aufgrund der laufenden Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.
- 9) Für die Schulabgänger aus der Förderschule liegen keine Angaben nach Geschlecht vor, so dass die Summe von Frauen und Männern nicht den Gesamtwert ergibt.
- 10) Die Zahlen des Jahres 2011 werden durch den "Doppelten Abiturjahrgang" beeinflusst und weichen von der Anzahl daher deutlich nach oben ab.
- 11) Bei den Werten für das Jahr 2014 handelt es sich um vorläufige Ergebnisse, da für das Wintersemester 2014/2015 noch keine endgültigen Werte vorliegen.
- 12) Angaben zum Geschlecht liegen in der Schulstatistik lediglich für die Abgänger aus der allgemeinbildenden Schule vor. Daher ergibt die Summe von Frauen und Männern nicht den Gesamtwert.
- 13) Angaben nur fürs Wintersemester 2010/2011, d. h. ohne Sommersemester 2010.
- 14) Auswertung aus der ICE-Datenbank des MWK Niedersachsen (ICE = Information, Controlling Entscheidung). Ein System des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, <http://www.dzhw.eu>
- 15) Im Jahr 2014 sich die Art der Erfassung der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, geändert hat. Bis 2013 bestand für die Betriebe die Möglichkeit, den Umfang an Weiterbildung in Personen oder Teilnehmerfällen anzugeben. Da Personen mehrfach an Maßnahmen teilnehmen können, sind Teilnehmerangaben tendenziell höher als Personenangaben. Teilnehmerfälle wurden dann bei der Auswertung unter Berücksichtigung von branchen- und größenklassenspezifischen Durchschnittswerten in Personen umgerechnet. Aktuell wurden die Betriebe gebeten, diese Umrechnung selbst vorzunehmen und nur noch Personenangaben zu machen. Dadurch hat die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesteigert. Auch nach der alten Erfassungsmethode wäre es zu einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung, die allerdings deutlich geringer ausgefallen wäre.
- 16) Die Zahlen basieren auf einer Sonderauswertung des Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit und sind daher nicht veröffentlicht.
- 17) Die Zahlen beruhen auf Erhebungen des Landessozialamtes und stellen – mit Ausnahme des enthaltenen Teilbereichs „Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse“ – keine amtliche Statistik dar.

## Legende - Erläuterung und Interpretationshilfen zu den Rahmenbedingungen und den Indikatoren

Die vorstehenden Rahmenbedingungen und Indikatoren für die Fachkräfteinitiative geben lediglich einen groben Überblick über die Fachkräftesituation und deren Entwicklung in Niedersachsen sowie die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern. Daher handelt es sich hierbei nicht um eine wissenschaftliche Evaluation der Wirkung der Fachkräfteinitiative. Ebenso wenig soll hiermit eine Wirkungskontrolle einzelner Handlungsfelder oder Maßnahmen verbunden sein. Vielmehr soll durch die ausgewählten Indikatoren die generelle Entwicklung in den Handlungsfeldern verfolgt werden.

**Für eine vertiefte Analyse und Interpretation der Entwicklung der Fachkräftesituation und die Fortschritte in den einzelnen Handlungsfeldern ist die Heranziehung weiterer Daten und Kennzahlen – insbesondere auch bezüglich der regionalen Entwicklung und der regionalen Fachkräftesituation – erforderlich. Darüber hinaus können für die Bewertung zusätzlich auch wissenschaftliche Ausarbeitungen und Beiträge herangezogen werden.**

Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen und Indikatoren kurz beschrieben und erste Hinweise zur Interpretation der Daten gegeben.

Nr.	Beschreibung der Rahmenbedingungen
I	<p><b>Entwicklung des Bruttoinlandsprodukt</b></p> <p>Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gibt den Gesamtwert aller Güter, d. h. Waren und Dienstleistungen, an, die innerhalb eines Jahres innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft hergestellt wurden nach Abzug aller Vorleistungen. Das BIP ist ein Maß für die wirtschaftliche Leistung einer Volkswirtschaft in einem bestimmten Zeitraum. Die Veränderungsrate des realen BIP dient als Messgröße für das Wirtschaftswachstum der Volkswirtschaften und ist damit die wichtigste Größe der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung.</p> <p>Die Entwicklung der BIP stellt eine wichtige Größe zur Interpretation der Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit und somit auch für die Fachkräftesituation dar. Darüber hinaus ist die Entwicklung der BIP aber auch von der Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen abhängig.</p>
II	<p><b>Bevölkerung (am Wohnort) nach Altersgruppen</b></p> <p>Zur Bevölkerung zählen alle Einwohner, die mit ihrer Hauptwohnung in Niedersachsen gemeldet sind, also auch alle hier gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer. Bevölkerungsdaten werden von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder zur Verfügung gestellt.</p> <p>Der Bestand und die Entwicklung der Bevölkerungszahlen – insbesondere in der Altersklasse zwischen 15 und unter 65 Jahren – geben Auskunft über das Erwerbspersonenpotenzial und sind damit wichtige Größen zur Interpretation der Fachkräftesituation und deren Entwicklung. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Anteil der Älteren in den kommenden Jahren zunehmen und damit das Erwerbspersonenpotenzial sinken.</p> <p>Ab 2011 werden die Bevölkerungsdaten auf der Grundlage des Zensus 2011 ermittelt. Dadurch kommt es im Vergleich zu vorangegangenen Bevölkerungszahlen zu deutlichen Abweichungen.</p>

Nr.	Beschreibung der Rahmenbedingungen
III	<p><b>Anzahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort (Inland)</b></p> <p>Erwerbstätige sind nach dem Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen alle zivilen Erwerbspersonen, also Personen, die als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder Selbständige beziehungsweise mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben.</p> <p>Nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zählen zu den Erwerbstätigen alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmer) oder selbständig ein Gewerbe oder Landwirtschaft betreiben (Selbständige, Unternehmer) oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten. Personen, die lediglich eine geringfügige Tätigkeit (Mini-Job) ausüben oder als Aushilfe nur vorübergehend beschäftigt sind, zählen ebenso als Erwerbstätige wie auch Personen, die einem Ein-Euro-Job nachgehen. Die Zuordnung zu den Erwerbstätigen ist unabhängig von der tatsächlich geleisteten oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Der internationalen Praxis folgend gelten auch Personen, die zwar nicht arbeiten, bei denen aber Bindungen zu einem Arbeitgeber bestehen (z. B. Personen in Mutterschutz oder Elternzeit, die diesen Urlaub aus einer bestehenden Erwerbstätigkeit angetreten haben), als erwerbstätig.</p>
IV	<p><b>Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort</b></p> <p>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind; dazu gehören auch insbesondere Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden.</p> <p>Nicht einbezogen sind dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme).</p>

Nr.	Beschreibung der Rahmenbedingungen
V	<p><b>Anzahl der Arbeitslosen</b></p> <p>In einer ersten Annäherung an den Wortlaut ist arbeitslos, wer keine bezahlte Arbeit hat. Allerdings gelten nicht alle erwachsenen Menschen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen, als arbeitslos. So werden z. B. Schüler und Studenten, Frauen und Männer, die sich der Erziehung ihrer Kinder widmen sowie Rentner und Pensionäre nicht als Arbeitslose angesehen. Von Arbeitslosigkeit spricht man umgangssprachlich erst dann, wenn sie unfreiwillig ist und die betroffenen Personen entsprechend bereit sind, Arbeit aufzunehmen bzw. ihre Arbeitskraft anbieten. In den Resolutionen der Internationalen Arbeitsorganisation, den Verordnungen der Europäischen Union und dem Sozialgesetzbuch (SGB) in Deutschland werden drei Kriterien genannt, die Arbeitslose erfüllen müssen: sie müssen ohne Arbeit sein, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Arbeit suchen. Die Arbeitslosigkeit ist im Sozialgesetzbuch (SGB) definiert. Dort heißt es im § 16 Abs. 1 SGB III: Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,</li> <li>o eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und</li> <li>o sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.</li> </ul> <p>Im Abs. 2 heißt es dann außerdem: Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten als nicht arbeitslos.</p>
VI	<p><b>Arbeitslosenquote</b></p> <p>Arbeitslosenquoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (EP = Erwerbstätige + Arbeitslose) in Beziehung setzen.</p> <p>Der Kreis der Erwerbspersonen bzw. der Erwerbstätigen kann unterschiedlich abgegrenzt werden. Vorliegend wird die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen dargestellt. Alle zivilen Erwerbstätigen (alle ziv. ET) sind die Summe aus den abhängigen zivilen Erwerbstätigen sowie Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen. Die Quote errechnet sich entsprechend als</p> $\text{Arbeitslosenquote (auf der Basis aller ziv. EP)} = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{alle ziv. ET} + \text{Arbeitslose}} \times 100$

Nr.	Beschreibung der Indikatoren
1.1	<p><b>Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren</b></p> <p>Die Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren gibt an, wie hoch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter ist. Beamte, Selbständige und andere nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige sind – anders als bei der Erwerbstätigenquote – in der Beschäftigungsquote nicht berücksichtigt.</p> <p>Gut die Hälfte (55,5 %) der Bevölkerung in Niedersachsen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsquote (50,6 %) der Frauen liegt deutlich unter der Quote der Männer (60,4 %).</p>
1.2	<p><b>Teilzeitbeschäftigungsquote</b></p> <p>Die Teilzeitbeschäftigungsquote gibt an, wie hoch der Anteil der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist.</p> <p>Die Unterscheidung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach den von den Arbeitgebern in den Meldebelegen erteilten Angaben. Je nachdem, welche arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit einem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt, wird zwischen vollzeitbeschäftigt und teilzeitbeschäftigt unterschieden. Dabei gilt als teilzeitbeschäftigt, wessen Arbeitszeit unter der betrieblichen Arbeitszeit (= Vollzeit) liegt.</p> <p>Ein gutes Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,7 %) sind in Teilzeit beschäftigt. Bei den Frauen ist knapp die Hälfte (49,0 %) in Teilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Teilzeitquote der Frauen ist damit sechsmal so hoch wie die der Männer (8,2 %). Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen ist vor dem Hintergrund der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung zu interpretieren.</p>
2	<p><b>Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren</b></p> <p>Die Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren gibt an, wie hoch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter ist. Beamte, Selbständige und andere nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige sind – anders als bei der Erwerbstätigenquote – in der Beschäftigungsquote nicht berücksichtigt.</p> <p>In der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren sind nur noch gut ein Drittel der Bevölkerung im entsprechenden Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es bestehen zudem deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsquote von Frauen (29,0 %) und Männern (39,3 %).</p>

Nr.	Beschreibung der Indikatoren
3.1	<p><b>Anzahl der Langzeitarbeitslosen</b>            Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr (hier: 364 Tage) und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren 99.400 Personen oder 37,2 % aller Arbeitslosen (vgl. Nr. V) über ein Jahr arbeitslos gemeldet.</p>
3.2	<p><b>Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung</b>            Im Jahresdurchschnitt 2014 verfügten 129.600 Personen oder 48,4 % aller Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit hat fast jeder zweite Arbeitslose keinen Berufsabschluss, was die Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschwert.</p>
4	<p><b>Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre</b>            Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund drückt den Anteil (%) der tatsächlich erwerbstätigen Menschen (vgl. Nr. III) mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre aus und damit den Grad, zu dem es gelingt, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren.</p> <p>Nach den aktuellsten Daten sind in Niedersachsen rund 674.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, d.h. 64,5 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre (1,045 Mio.) erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund liegt damit 10,5 Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote der Menschen ohne Migrationshintergrund (75,0 %).</p>
5	<p><b>Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen</b>            Die Beschäftigungsstatistik der schwerbehinderten Menschen basiert auf dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX. Hiernach sind Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mehr als 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX dazu verpflichtet, auf mindestens 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Arbeitgeber, die dieser Vorgabe nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe dieser Abgabe ist abhängig von der Beschäftigungsquote.</p> <p>Zur Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen ihre Beschäftigungsdaten einmal jährlich der für Ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Aus dieser Anzeige wird von der Bundesagentur für Arbeit einmal jährlich eine Statistik über die anzeigepflichtigen Arbeitgeber und die schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung erstellt.</p> <p>Im Berichtsjahr 2013 sind 4,11 % der Arbeitsplätze bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich mehr als 20 Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit wird die Quote von 5 % nicht erreicht.</p>



Nr.	Beschreibung der Indikatoren
6	<p><b>Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen</b></p> <p>Die Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen drückt den Anteil der Erwerbstätigen aus, die in Betrieben mit einer Tarifbindung (Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag) arbeiten. Die Tarifbindungsquote wird hier als ein Indikator für attraktive Arbeitsbedingungen gewertet.</p> <p>Nach den aktuellsten Daten des Jahres 2014 arbeiten 61 % der Erwerbstätigen in einen Betrieb mit einem Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag.</p>
7.1	<p><b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge</b></p> <p>Die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchgeführt. Dabei werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berücksichtigt, die in der Zeit vom 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Erhebungsjahres neu abgeschlossen wurden und die am 30.09. auch noch bestanden haben. In der Zeit vom 01.10.2013 bis zum 30.09.2014 wurden in Niedersachsen 55.800 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.</p>
7.2	<p><b>Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden Schule</b></p> <p>Ergänzend werden die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemeinbildenden Schule den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenübergestellt, um die Auswirkungen des demografischen Wandels (sinkende Schülerzahlen) auf die Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverträge kenntlich zu machen. Die Angaben zu den Schulabgängerinnen und Schulabgängern werden aus der Broschüre „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen“ (Tabelle 9.2) des Kultusministeriums entnommen. Am Ende des Schuljahres 2012/2013 haben 82.000 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildende Schule verlassen.</p>

Nr.	Beschreibung der Indikatoren
8.1	<p><b>Anzahl der Studienanfänger/-innen</b>  Als Studienanfängerinnen und Studienanfänger zählen alle Studierenden im 1. Hochschulsemester, die im Kalenderjahr (Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester) erstmals an einer niedersächsischen Hochschule eingeschrieben sind.</p> <p>Nach den noch vorläufigen Ergebnissen konnten danach im Kalenderjahr 2014 37.900 Studienanfängerinnen und Studienanfänger verzeichnet werden.</p>
8.2	<p><b>Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife</b>  Ergänzend werden die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife den Studienanfängerinnen und Studienanfängern gegenübergestellt, um die Auswirkungen des demografischen Wandels (sinkende Schülerzahlen) auf die Entwicklung der Studienanfängerinnen und Studienanfänger kenntlich zu machen. Die Angaben zu den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife werden aus der Broschüre „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen“ (Tabelle 9.2) des Kultusministeriums entnommen.</p> <p>Am Ende des Schuljahres 2012/2013 haben 31.800 Schülerinnen und Schüler die allgemein bildende und berufsbildende Schule mit Hochschulreife verlassen.</p>
8.3	<p><b>Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung</b>  Die Quote gibt an, wie hoch der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen mit einer Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung an allen Studienanfängern in Niedersachsen ist.</p> <p>Im Kalenderjahr 2014 verfügten 1,6 % (618) der Studienanfängerinnen und Studienanfänger über eine Hochschulschulzugangsberechtigung aufgrund einer beruflichen Vorbildung.</p>
9	<p><b>Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen</b>  Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Für die Weiterbildungsbeteiligung wird die Anzahl der Erwerbstätigen mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen ins Verhältnis gesetzt. Grundlage für die Weiterbildungsbeteiligung bildet die Betriebsbefragung des IAB-Betriebspanels.</p> <p>Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, liegt im Jahr 2014 bei 38 Prozent.</p>
10	<p><b>Anteil arbeitsloser jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen</b>  Die Quote drückt den Anteil (%) der arbeitslosen jungen Erwachsenen zwischen 25 und unter 35 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen jüngeren Arbeitslosen zwischen 25 und unter 35 Jahren aus.</p> <p>Aus der Quote wird ersichtlich, dass gut die Hälfte (50,9 %) der arbeitslosen jungen Erwachsenen 2014 über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.</p>

Nr.	Beschreibung der Indikatoren
11	<p><b>Studienanfängersaldo</b></p> <p>Der Studienanfängersaldo ergibt sich aus der Zahl der Studienanfänger/-innen in Niedersachsen abzüglich der Anzahl der Studienanfänger/-innen in Deutschland, die die Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, abzüglich der Studienanfänger/-innen in Niedersachsen, die die Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.</p> <p>Im Jahr 2013 beträgt der Studienanfängersaldo rund -6.900, d.h. den 38.300 Studienanfängern/-innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, stehen lediglich 31.400 Studienanfänger/-innen in Niedersachsen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben (Studienanfänger/innen in Niedersachsen insgesamt (36.300) abzgl. Studienanfänger/-innen in Niedersachsen mit Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung im Ausland (4.900)) gegenüber.</p>
12	<p><b>Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen</b></p> <p>Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Pflegeberufen kann am ehesten über die Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden bestimmt werden, da es über die Ausbildungsabsolventen keine amtliche Statistik gibt. Das Niedersächsische Landessozialamt hat daher die (neu) herausgegebenen Berufsurkunden für die Bereiche „Alten-, Kranken-, Kinderkranken- und Heilerziehungspflege“ zusammengestellt. Die Zahlen beinhalten neben der Ausstellung der Berufsurkunde aufgrund einer absolvierten Ausbildung auch die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.</p> <p>Im Jahr 2014 wurden in Niedersachsen insgesamt gut 4.600 Berufsurkunden in Pflegeberufen herausgegeben.</p>