Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

# Bericht zum aktuellen Stand der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand 29.07.2016

# Inhalt

**1. Aktuelle Fachkräftesituation ..... 3**

**2. Schwerpunktthemen des zweiten Jahres ..... 6**

2.1 Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ..... 6

2.2 Fachkräftegewinnung in der Pflege ..... 15

**3. Aktueller Stand in den Handlungsfeldern ..... 22**

3.1 Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ..... 22

3.2 Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen ..... 25

3.3 Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen ..... 26

3.4 Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen ..... 28

3.5 Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben ..... 33

3.6 Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen ..... 35

3.7 Bündnis Duale Berufsausbildung ..... 36

3.8 Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen ..... 42

3.9 Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten ..... 44

3.10 Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen ..... 45

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

3.12 Fachkräftegewinnung in der Pflege ..... 51

3.13 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen ..... 51

**Anhang: Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen**

# 1. Aktuelle Fachkräftesituation

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs bleibt eine der großen beschäftigungspolitischen Herausforderungen. Vor dem Hintergrund der weiter zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt im Zuge von Industrie 4.0 wird die Verfügbarkeit gut qualifizierter Fachkräfte für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Niedersachsen noch wichtiger.

Die kontinuierlich gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, sowie die hohe Nettozuwanderung der letzten Jahre konnten den demografisch bedingten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwar abfedern. Aktuelle Studien bestätigen aber, dass die Alterung nur vorübergehend gedämpft werden kann. Um das Erwerbspersonenpotenzial der 20 bis 66-Jährigen in Deutschland langfristig stabil zu halten, wäre dauerhaft ein Wanderungsgewinn bei dieser Alterskohorte von etwa 470 000 Menschen pro Jahr bis 2040 erforderlich. Im historischen Schnitt sind seit Gründung der Bundesrepublik jährlich etwa 200 000 Menschen netto zugewandert – mit starken Schwankungen. Die aktuelle Zuwanderungswelle ist durch drei Trends geprägt:

- durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die seit dem 1. Januar 2014 auch für Bulgaren und Rumänen gilt,
- durch die europäische Finanz- und Schuldenkrise, die die Migration aus dem südeuropäischen Raum befördert und
- durch die im letzten Jahr stark gestiegenen Zugänge an Asyl suchenden Menschen.

Nach wie vor liegt in Niedersachsen aktuell kein flächendeckender Fachkräftemangel vor. Aber der Anteil der Betriebe, die Probleme haben, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, hat sich nach dem IAB-Betriebspanel seit 2009 stetig erhöht und lag 2014 bei 26 Prozent. Der Frage, ob Probleme bei anstehenden Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren erwartet werden, stimmten sogar 78 Prozent der Betriebe zu. Zudem hat sich nach der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit die durchschnittliche Vakanzzeit insbesondere bei Fachkräften und Spezialisten in bestimmten technischen Berufen, also bei Personen mit einer abgeschlossenen dualen Berufs- oder Meisterausbildung, mit einem Plus von 10 Tagen gegenüber dem Vorjahreszeitraum (Mai 2015 bis April 2016) deutlich erhöht. Bei dieser Personengruppe zeigt sich zudem ein überproportionaler Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Die am 8. Juli 2014 von allen Arbeitsmarktpartnern gemeinsam ins Leben gerufene Fachkräfteinitiative Niedersachsen hat verabredet, einmal jährlich zu einem Spitzentreffen zusammenzukommen, um Fortschritte der Fachkräftesicherung anhand von verabredeten Indikatoren zu bewerten und weitere nötige Schritte zu beraten. Nach Ablauf des zweiten Jahres der Fachkräfteinitiative wird mit vorliegendem Bericht eine erneute Bewertung der Entwicklung der vereinbarten Indikatoren vorgenommen.

Sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben im zurückliegenden Jahr neue Rekordwerte erreicht. Im Jahresdurchschnitt 2015 waren rund 3,963 Millionen Menschen in Niedersachen erwerbstätig, 2,791 Millionen von ihnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen in Niedersachsen in den letzten zehn Jahren um 5 Prozentpunkte angestiegen. Die Beschäftigungsperspektiven für das laufende Jahr sind weiterhin positiv. Das IAB geht in

der regionalen Prognose für Niedersachsen von einem weiteren Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um 2,4 Prozent in 2016 aus.

Parallel zur positiven Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung ist die Arbeitslosigkeit in Niedersachsen weiterhin gesunken und hat im Jahr 2015 den niedrigsten Stand seit 1992 erreicht. Auch im ersten Halbjahr 2016 zeigt sich der Arbeitsmarkt weiterhin sehr robust. Im weiteren Jahresverlauf wird sich der verstärkte Eintritt von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt voraussichtlich bemerkbar machen. Im Jahresdurchschnitt 2016 geht das IAB dennoch von einem leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit um 0,9 Prozent aus.

Die Beschäftigtenquote von Frauen steigt seit Jahren kontinuierlich – in den letzten 10 Jahren um gut 10 Prozentpunkte -, liegt aber mit aktuell 52,1 Prozent weiterhin deutlich unter der Quote der Männer von 61,1 Prozent. Die auf den ersten Blick positiven Beschäftigungszuwächse bei den Frauen relativieren sich, da sie fast ausschließlich auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sind.

Die Beschäftigungsquote der Älteren ist in den letzten Jahren ebenfalls deutlich gestiegen. So konnte der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen in der letzten Dekade mehr als verdoppelt werden. Dennoch liegt ihre Beschäftigung am aktuellen Rand weiterhin deutlich (22,0 Prozentpunkte) unter der allgemeinen Beschäftigungsquote von 56,6 Prozent. Während es in den zurückliegenden Jahren bei der Beschäftigung Älterer Zuwächse von über 2 Prozentpunkten pro Jahr gab, ist diese im vergangenen Jahr nur noch um 0,7 Prozentpunkte angestiegen.

Die Beschäftigungsquote der Männer zwischen 60 und 65 Jahren ist im zurückliegenden Jahr sogar erstmals wieder gesunken (- 0,4 Prozentpunkte), was auf die „Rente mit 63“ zurückzuführen sein könnte, da diese hauptsächlich von Männern in Anspruch genommen wird. Eine genaue Quantifizierung der Effekte der „Rente mit 63“ auf die Beschäftigung Älterer fällt schwer, weil unbekannt ist, ob die Beschäftigten ausschließlich aufgrund der Abschlagsfreiheit vor Erreichen der regulären Regelaltersgrenze in den Ruhestand gegangen sind.

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis unter 65-Jährigen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2014 bei 64,5 Prozent, eine Steigerung von rund 10-Prozentpunkten seit 2006. Dennoch ist ihre Erwerbsbeteiligung weiterhin unterdurchschnittlich im Vergleich zur allgemeinen Erwerbstätigenquote von 73,4 Prozent.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat über die letzten Jahre kontinuierlich abgenommen und ist gegenüber dem vorangegangenen Ausbildungsjahr erneut um 2,2 Prozent zurückgegangen. Fachkräfteengpässe machen sich vermehrt dort bemerkbar, wo eine abgeschlossene duale Berufsausbildung vorausgesetzt wird.

Das System der dualen Berufsausbildung bekommt an zwei Stellschrauben erhebliche Probleme. Zum einen nimmt die Zahl der potenziellen Auszubildenden angesichts der demografischen Entwicklung ab. So ist die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger seit 2006 - mit Ausnahme des doppelten Abiturjahrganges im Jahr 2011 – tendenziell gesunken. Im Sommer 2014 haben rund 2.100 Schülerinnen und Schüler weniger die allgemeinbildenden Schulen verlassen als noch 2006.

Zum anderen macht sich auch in Niedersachsen der deutschlandweite Trend zu akademischen Ausbildungen bemerkbar. Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten an allgemeinbildenden Schulen hat sich in Niedersachsen im 10-Jahresvergleich fast verdoppelt. Zeitgleich ist die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in Niedersachsen um fast 60 Prozent auf 39.200 im Jahr 2015 angewachsen. Insgesamt wurde im Wintersemester 2015/2016 mit über 200.000 Studierenden in Niedersachsen ein neuer Rekordwert erreicht.

Insofern kann man sagen, dass der an vielen Stellen prognostizierte Akademikermangel durch diese Entwicklung wenn nicht verhindert so doch erheblich reduziert werden wird, in Folge dieser Entwicklungen das System der dualen Berufsausbildung aber weiter unter Druck gerät.

Erfreulich ist, dass in Niedersachsen die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die die allgemein bildende Schule ohne Abschluss verlassen, im 10- Jahresvergleich um mehr als ein Drittel verringert werden konnte. Im Jahr 2014 verließen nur noch rund 4.200 Schülerinnen oder Schüler in Niedersachsen die allgemeinbildende Schule ohne Hauptschulabschluss (4,9 Prozent).

Am aktuellen Rand zeigt sich also ein positiver Grundtenor. Die Indikatoren, die die Rahmenbedingungen der Fachkräfteentwicklung abbilden, zeigen in Niedersachsen weiterhin überwiegend eine positive Entwicklung auf. Hält man sich vor Augen, dass das Erwerbspotenzial - trotz aktuell hoher Nettozuwanderung - nur mit enormen Anstrengungen aufrecht zu halten ist, bleibt die Fachkräftesicherung auch in den kommenden Jahren eine der großen Herausforderungen, um das Wachstumspotenzial der deutschen und niedersächsischen Wirtschaft nicht zu gefährden. Insbesondere bei Frauen, älteren Beschäftigten und Migrantinnen und Migranten sind noch Beschäftigungsreserven vorhanden. Gleichzeitig gilt es die vorhandene Bevölkerung bestmöglich zu qualifizieren.

# 2. Schwerpunktthemen des zweiten Jahres

Die Landesregierung und die mit ihr in der Fachkräfteinitiative zusammengeschlossenen Partner haben ihren konstruktiven Austausch über konkrete Lösungsansätze und Maßnahmen fortgesetzt und damit zur Weiterentwicklung des Handlungsrahmens beigetragen. Im Rahmen des jährlichen Spitzengespräches wurden am 15. September 2015 für das zweite Jahr der Fachkräfteinitiative gemeinsam folgende Schwerpunktthemen festgelegt:

- Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen,
- Fachkräftegewinnung in der Pflege,
- Duale Berufsausbildung sowie
- Qualifizierung junger Erwachsener ohne Ausbildung.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Erkenntnisse und die Entwicklungen, die sich für die Landesregierung aus der schwerpunktmäßigen Bearbeitung der Themen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen und Fachkräftegewinnung in der Pflege ergeben haben. Die Themen „Duale Berufsausbildung“ sowie „Qualifizierung junger Erwachsener ohne Ausbildung“ werden in den jeweiligen Kapiteln zum aktuellen Stand in den Handlungsfeldern („Bündnis Duale Berufsausbildung“ und „Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen“) behandelt.

## 2.1 Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Von Januar 2015 bis Mai 2016 wurden in Niedersachsen rd. 122.600 Personen als Asylbegehrende zur Erstverteilung (EASY) registriert, davon gut 100.000 Personen im Jahr 2015. Seit Inkrafttreten des EU-Türkei-Abkommens am 20.03.2016 ist die Zahl der in Deutschland und Niedersachsen ankommenden Flüchtlinge deutlich zurückgegangen. Während im vergangenen Jahr die Erstaufnahme der Flüchtlinge in den meisten niedersächsischen Kommunen gut bewältigt wurde, steht Niedersachsen nun vor der großen Integrationsaufgabe von Menschen, die für längere Zeit oder dauerhaft bleiben werden.

Wie bereits 2015 hat die Lenkungsgruppe der Fachkräfteinitiative auch für 2016 eine Arbeitsgruppe (AG) zur „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ eingesetzt. Neben den in der Fachkräfteinitiative vertretenen Arbeitsmarktpartnern wurden weitere Organisationen aus der landesweiten Flüchtlingsarbeit und Partner des Bündnisses „Niedersachsen packt an“ berufen. Angesichts des im Herbst 2015 stark angewachsenen Fluchtgeschehens hat die AG in der Folge von 3 Sitzungen im 1. Halbjahr 2016 (11.03., 08.04., 19.05.) weitere Handlungsbedarfe zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen priorisiert. Besonders befürwortet wurden Unterstützungsmaßnahmen in folgenden Bereichen:

- Maßnahmen zur Verbesserung des „Matchings“ zwischen Flüchtlingen und Unternehmen;
- Umsetzung von Förderansätzen für Frauen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern;

- Verbesserung der Begleitprozesse für Flüchtlinge beim Übergang der Betreuung zwischen Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kommunen bzw. in der Abstimmung von aufeinander aufbauenden Maßnahmen, insbesondere zwischen Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen;
- Verstetigung und weiterer Ausbau von Maßnahmen zur Berufsorientierung und Eignungsfeststellung für jüngere Flüchtlinge mit dem Ziel einer Ausbildungsaufnahme.

Die von der Landesregierung und den übrigen Partnern bislang initiierten bzw. vorbereiteten Maßnahmen knüpfen an diese Empfehlungen an und reichen vom Erwerb erster Deutschkenntnisse über Maßnahmen der Berufsvorbereitung und beruflichen Qualifizierung sowie der Förderung flankierender Maßnahmen bis hin zur Begleitung bereits erfolgter Eintritte in Ausbildung bzw. Arbeit. Sie ergänzen damit in vielfältiger Weise die bundesweiten Integrationsangebote des BAMF sowie die von den Arbeitsagenturen und Jobcentern ausgeführten gesetzlichen Arbeitsmarkt-Förderinstrumente.

Die Landesregierung hat am 06.06.2016 im Rahmen des Bündnisses „Niedersachsen packt an!“ eine zweite Integrationskonferenz zum Motto „Werkstatt Arbeit“ veranstaltet. Über 600 Besucherinnen und Besucher haben sich über Fragen und Maßnahmen zur Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Arbeit informiert. Die Umsetzung der Ergebnisse dieser Konferenz wird in der o.g. AG zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen weiter verfolgt.

## Aktuelle Handlungsansätze auf Bundesebene

- Unterstützung des allgemeinen Deutsch-Spracherwerbs: Integrationskurse

Seit 2005 gibt es in Deutschland ein einheitliches Konzept für die sogenannten Integrationskurse. Sie werden vom BAMF koordiniert und umfassen 660 Unterrichtsstunden, davon 600 Stunden Sprachunterricht. Das Angebot wurde vom Bund erst auf Forderung Niedersachsens und anderer Bundesländer mit Inkrafttreten des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes zum 24.10.2015 für Asylbewerber/innen mit guter Bleibeperspektive und Geduldete geöffnet – allerdings nur nachrangig im Fall freier Kursplätze. Damit besteht weiterhin kein regulärer Kurszugang für alle Flüchtlingsgruppen. Zudem ist festzustellen, dass trotz bundesseitiger Verstärkung des Budgets bis heute nicht in allen Regionen *kurzfristig* Kursplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung gestellt werden können. Vor diesem Hintergrund wird sich die Landesregierung gegenüber dem Bund weiterhin dafür einsetzen, die Integrationskurse bedarfsgerecht zu budgetieren und künftig auch für weitere Gruppen von Asylsuchenden und Geduldeten zugänglich zu machen.

- Berufsbezogenen Spracherwerb: ESF-BAMF-Kurse

Das zentrale Förderinstrument des Bundes im Bereich des berufsbezogenen Spracherwerbs sind die vom BAMF koordinierten und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten ESF-BAMF-Kurse. Wie für die Integrationskurse hat die

Bundesregierung auch für die ESF-BAMF-Kurse im 2. Halbjahr 2015 Kapazitätsausweitungen beschlossen, so dass die Zahl der verfügbaren Teilnahmeplätze für 2016 bundesweit erhöht werden konnte. Eine weitere Kapazitätsausweitung erfolgt seit dem 01.07.2016, da die mit dem Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz vom 24.10.2015 eingeführte Berufsbezogene Deutschförderung nach dem neuen § 45a des Aufenthaltsgesetztes (AufenthG) angelaufen ist.

- KompAS – Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb

Um den gleichzeitigen Erwerb von Sprachkenntnissen und die Heranführung an den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, hat die BA ein neues bundesweites Standardprodukt KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb) entwickelt. Durch dieses neue Produkt wird die allgemeine Sprachförderung der BAMF-Integrationskurse zeitlich parallel mit einer Kompetenzfeststellung und frühzeitigen Aktivierung durchgeführt.

- „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) bzw. „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)“

Im 2. Halbjahr 2015 hat die BA mit „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) bzw. „Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)“ ein speziell auf Flüchtlinge ausgerichtetes Förderangebot entwickelt. Im Rahmen von PerF wird eine Kompetenzfeststellung im sogenannten „Echtbetrieb“ in Betrieben durchgeführt. Ferner erhalten Flüchtlinge berufsbezogene Deutschkenntnisse, Beratung zur ersten Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, zu den Möglichkeiten der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse sowie Unterstützung zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Analog zu PerF wurde für den Personenkreis der jungen Flüchtlinge, bei denen die Schulpflicht erfüllt ist, PerjuF eingerichtet. Ziel von PerjuF ist es, jungen Flüchtlingen ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen für eine Berufsorientierung zu vermitteln. Mit Stand Juli 2016 stehen im Bereich der Arbeitsagenturen und der als gemeinsame Einrichtungen geführten Jobcenter in Niedersachsen insgesamt rund 2700 Teilnehmerplätze für erwachsene Flüchtlinge und mehr als 600 Plätze für jüngere Flüchtlinge in den PerF bzw. PerJuF-Maßnahmen zur Verfügung.

- Integrationsgesetz

Mit dem verabschiedeten Integrationsgesetz werden weitere Hürden beseitigt, die einer Integration von Asylbewerbern/innen mit einer guten Bleibeperspektive und Geduldeten in Beschäftigung und Ausbildung entgegenstehen.

  - Rechtssicherheit für Geduldete in Ausbildung

Die Niedersächsische Landesregierung hat die Forderung nach einer Duldung für Flüchtlinge in Ausbildung schon frühzeitig unterstützt und sich für die sogenannte „3 plus 2-Regelung“ eingesetzt. Mit der Verabschiedung des Integrationsgesetzes sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine gelingende Integration in Ausbildung nun deutlich verbessert worden. Während der Zeit einer qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erhalten

Auszubildende, unabhängig von ihrem Alter – auch das war eine Forderung der Landesregierung - für die Gesamtdauer der Ausbildung eine Duldung. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird eine Aufenthaltserlaubnis für zwei weitere Jahre erteilt. Auch wenn nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, für die die Duldung erteilt wurde, eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb nicht erfolgt, gibt es für eine Dauer von sechs Monaten eine Duldung zur Arbeitsplatzsuche. Zudem wird mit dem Integrationsgesetz die einmalige Möglichkeit geschaffen, bei einem Ausbildungsabbruch für sechs Monate eine neue Ausbildungsstelle zu suchen.

- Frühere Öffnung berufsvorbereitender Maßnahmen der BA

Mit den Leistungen der Ausbildungsförderung nach dem SGB III bietet die BA wichtige Förderinstrumente an, um insbesondere auch jungen Flüchtlingen den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern. Mit dem Integrationsgesetz steht für Gestattete mit einer guten Bleibeperspektive, für Geduldete sowie für Inhaberinnen und Inhaber bestimmter humanitärer Aufenthaltstitel der Zugang zu Leistungen der **Ausbildungsförderung** je nach Zielgruppe früher als bisher zur Verfügung. Die Berufsausbildungsbeihilfe und das Ausbildungsgeld werden z.T. erstmalig geöffnet werden.

- Flächendeckender Verzicht auf die Vorrangprüfung in Niedersachsen

Die Niedersächsische Landesregierung unterstützt die Forderung nach einer generellen deutschlandweiten Aussetzung der Vorrangprüfung. Die am 25. Mai 2016 vom Bundeskabinett beschlossene Verordnung zum Integrationsgesetz sieht vor, dass bei Ausländerinnen und Ausländern mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung in bestimmten Agenturbezirken für einen Zeitraum von drei Jahren auf die Vorrangprüfung verzichtet wird. Die Festlegung der Agenturbezirke erfolgte unter Beteiligung der Bundesländer. Niedersachsen hat sich gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür ausgesprochen, dass alle niedersächsischen Agenturbezirke von der Vorrangprüfung ausgenommen werden sollen. Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes verzichtet Niedersachsen damit landesweit auf die Vorrangprüfung und ermöglicht damit auch die Tätigkeit als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer.

## Aktuelle Handlungsansätze auf Landesebene

Neben den von der Bundesregierung und der BA ergriffenen Maßnahmen hat auch die Landesregierung seit Sommer 2015 weitere Projekte umgesetzt.

- Projekt „Kompetenzen erkennen. Gut ankommen in Niedersachsen“

Seit dem 01.06.2015 unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit rd. 1 Mio. Euro aus Landesmitteln das gemeinsam mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Kooperationsprojekt Projekt „Kompetenzen erkennen. Gut ankommen in Niedersachsen“. In diesem Rahmen werden noch bis zum 31.08.2016 an den fünf zentralen Standorten der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen berufsrelevante Kompetenzen von Asylsuchenden und Flüchtlingen mit bestehenden Qualifikationen und Bleibeperspektive erhoben und anschließend Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kommunen für den Vermittlungsprozess am späteren Aufnahmeort zur Verfügung gestellt. Bis Ende Mai 2016 konnten mehr als 1.600 Kompetenzprofile erstellt werden. Derzeit ist

der Projektabschluss zum 31.08.2016 geplant. Die Ersterfassung beruflicher Kompetenzen von Flüchtlingen mit *sehr guter* Bleibeperspektive wird ab dem 01.09.2016 regulär durch die BA im Rahmen so genannter „Ankunftszentren“ des BAMF – in Niedersachsen in Bad Fallingbostel und Bramsche - erfolgen. Mit einer Vorsprache von mehr als 50 % der im Rahmen des Projektes „Kompetenzen erkennen. Gut ankommen in Niedersachen“ bisher befragten Personen bei regionalen Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern am späteren Zuweisungsort hat das Projekt so mehr als ein Jahr vor Start einer bundesweit systematisierten Kompetenzersterfassung durch die BA erfolgreich ein Zeichen der „Willkommenskultur“ auf dem Arbeitsmarkt gesetzt.

- Förderung von Maßnahmen der Erwachsenbildung zum Spracherwerb

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur bietet seit Oktober 2015 mit dem Landesprogramm „Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb“ durch die Einrichtungen der niedersächsischen Erwachsenenbildung Basissprachkurse im Umfang von 200 Stunden für Geflüchtete – ohne Zugangsvoraussetzungen - in den Kommunen an. In der seit April 2016 laufenden 2. Projektrunde findet in den Kursen zusätzlich ein Bildungsclearing statt, mit dem der bisherige schulische und berufliche Bildungsweg, erworbene Schulabschlüsse, begonnene bzw. abgeschlossene Berufsausbildungen, Berufserfahrungen und Sprachkenntnisse abgefragt und erfasst werden. Zudem wird das erreichte Sprachniveau der Teilnehmenden zertifiziert, um die Anschlussfähigkeit der Sprachfördermaßnahmen sicher zu stellen. Mit dieser Maßnahme werden bis Ende des Jahres 2016 insgesamt rund 33.000 Flüchtlinge in Niedersachsen erreicht.

- Förderung von höherqualifizierten Geflüchteten

Das seitens des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur entwickelte Programm für höherqualifizierte Geflüchtete, das die Studienaufnahme durch Teilnahme an Intensivsprachkurse erleichtert, startete bereits Mitte 2015 im Rahmen von fünf Pilotprojekten in den Regionen Hannover, Göttingen, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück. Seit Anfang Juni 2016 wird dieses Programm flächendeckend auf ganz Niedersachsen ausgeweitet. Die kostenfreien Kurse stehen allen Geflüchteten ab dem 18. Lebensjahr offen, die studieren möchten, aber noch nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen oder noch keine Hochschulzugangsberechtigung haben. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur fördert dieses Programm, das auch Beratung und Orientierung zu Bildungsangeboten beinhaltet, 2016 mit 4,7 Mio. Euro. Damit können bis zu 1.000 geflüchtete Menschen erreicht werden.

- Modellprojekt für audiovisuelles Deutschlernen per Smartphone und Tablet

Als Erweiterung des Angebots von Präsenzlernkursen unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 mit rd. 400.000 Euro aus Landesmitteln das „Modellprojekt „Virtuelle Sprachqualifizierung für Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen (MOVIS)“ der RKW Nord GmbH. Im Rahmen von MOVIS erhalten bis zu 2.000 Migrantinnen und Migranten, insbesondere Flüchtlinge, im Rahmen eines modellhaften Tests für ein audiovisuelles Online-Sprachlernprogramm Gelegenheit zum Erwerb von Deutschkenntnissen. Der Zugang erfolgt über regionale Kooperationspartner in allen Regionen des Landes, d. h. insbesondere auch an dezentralen Projektstandorten, wo kein ausgebautes Angebot von Regelkursen erreichbar ist. Bis Ende Juni 2016 sind landesweit

12 regionale Kooperationen zur Verteilung von rd. 1.300 Online-Zugängen an Teilnehmende gestartet, weitere Kooperationen befinden sich z. Zt. in Anbahnung.

- Informations- und Sprachlernportal

Ab September 2016 werden auf dem landesweiten Online-Portal www.refugees.niedersachsen.de, das das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur gemeinsam mit dem ELAN e.V. konzipiert hat, die verschiedenen Sprachlernangebote zentral zusammengefasst. Ergänzt wird dies um weitere Informationen und Fiktionalitäten, die eine individuelle Orientierung ermöglichen. Das offene und kostenfreie Angebot wird online über jeden Webbrowser und mobil per Smartphone zugänglich sein. Es ist vorgesehen, dass Geflüchtete die vielfältigen Kursangebote und Informationen leicht finden und sich anhand der eigenen Bedürfnisse und des individuellen Vorwissens anzeigen lassen können. Die Sprachlern- und Beratungsangebote der Bildungseinrichtungen und -träger werden auf dem Online-Portal transparent dargestellt.

- Sprach- und Integrationsprojekt „SPRINT“ /„SPRINT Dual“

Im November 2015 startete das Niedersächsische Kultusministerium das Sprach- und Integrationsprojekt „SPRINT“, in dessen Rahmen Sprachlernangebote für Flüchtlinge im Alter von 16 bis 21 Jahren im berufsbildenden Bereich mit Modulen zur Einführung in die regionale Kultur und Lebensweise sowie zur Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben (Betriebspraktika) verbunden werden. Im Anschluss können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von SPRINT in eine reguläre Ausbildung oder ein Regelangebot der berufsbildenden Schulen, wie zum Beispiel die Berufseinstiegsklasse oder das schulische Berufsvorbereitungsjahr, wechseln. Bis Ende Mai 2016 konnten rd. 2.600 Jugendliche und junge Erwachsene Flüchtlinge von landesweit 163 SPRINT-Klassen profitieren. Hinzu kommen rd. 1.800 Jugendliche, die im BVJ-A (Sprachlernklassen) qualifiziert werden. Im Jahr 2016 stellt das Kultusministerium für SPRINT Mittel im Umfang von etwa 200 Lehrerstellen (ca.12 Mio. Euro) zur Verfügung. Derzeit wird das Konzept „SPRINT Dual“ entwickelt, das sich an die jungen Menschen richtet, die nach Abschluss der „SPRINT“-Maßnahme, dem Besuch des BVJ-A oder einer außerschulischen Integrationsmaßnahme der BA, z. B. PerjuF, noch nicht direkt in eine berufliche Ausbildung vermittelt werden konnten. Das Projekt hat eine Laufzeit vom 17.10.2016 bis zum 31.07.2017. Hierbei werden die Berufsschule und die Einstiegsqualifizierung der BA zusammengeführt. In diesem Rahmen erfolgt auch eine Kompetenzfeststellung für jugendliche Flüchtlinge, die durch den Bund mit bis zu 1,8 Mio. Euro gefördert wird.

- Modellprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge

Im Zeitraum vom 01.11.2015 bis zum 31.01.2017 fördert das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit rund 1,1 Mio. Euro aus Landesmitteln das „Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (I-HAFA)“ zur Nachwuchssicherung im Handwerk, das von allen sechs regionalen Handwerkskammern in Niedersachsen gemeinsam durchgeführt wird. Ziel ist die Gewinnung und Vorbereitung von interessierten jüngeren Flüchtlingen für Handwerksausbildungen. Das Projekt umfasst Bestandteile zu Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung, Vermittlung in Praktika und Ausbildung sowie auch Beratung für interessierte Handwerksunternehmen. Die BA unterstützt das Projekt durch die Zusteuerung von

Flüchtlingen und die Finanzierung der Kompetenzfeststellung im Rahmen des § 45 SGB III. Bis Ende Mai 2016 wurden landesweit mehr als 1.000 Beratungen für Flüchtlinge durchgeführt, davon wurden rd. 340 Personen als Projektteilnehmende gewonnen. Rd. 1.000 Betriebe äußerten Bereitschaft für Ausbildungen und Praktika, mehr als 400 davon wurden konkret beraten. Für eine Mehrzahl der bisher beratenen Flüchtlinge erscheint ein Ausbildungsbeginn im Ausbildungsjahr 2016/2017 allerdings – häufig infolge noch nicht hinreichender Deutschkenntnisse – derzeit noch verfrüht. Daher haben sich die Projektpartner darauf verständigt, IHAFA auch über das Jahr 2017 hinaus zu verlängern.

- Angebote des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Niedersachsen

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Niedersachsen bietet seit seiner Einrichtung im Jahr 2011 landesweit für Zuwanderinnen und Zuwanderer aus allen Berufsgruppen eine kostenfreie und unabhängige Beratung zu Fragen der beruflichen Anerkennung von Auslandsqualifikationen an. Seit 2015 ist dieses Beratungsangebot ausgeweitet worden, um Anerkennungsinteressierte, die noch keine volle Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikationen erhalten konnten, über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Im Jahr 2015 hat sich das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung mit rd. 480.000 Euro an der Finanzierung des IQ Netzwerks beteiligt. Um die Beratungskapazitäten sowie das Qualifizierungsangebot des IQ Netzwerkes in Niedersachsen aufgrund der gestiegenen Flüchtlingszahlen zu erweitern, erfolgt für die Jahre 2016 bis 2018 eine Verdoppelung der jährlichen Kofinanzierung des Landes auf bis zu 960.000 Euro.

- Berufliche Qualifizierung – Förderprogramm „Qualifizierung und Arbeit (QuA)“

Vor dem Hintergrund des besonderen beruflichen Qualifizierungsbedarfs von Asylsuchenden und Flüchtlingen und in Hinblick auf einen möglichst frühzeitigen Eintritt in Erwerbstätigkeit hat das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im August 2015 sowie im Dezember 2015 Förderaufrufe für Bildungsträger veröffentlicht, in deren Rahmen insbesondere Qualifizierungsprojekte für arbeitslose Asylsuchende und Flüchtlinge unterstützt werden sollen. Auch in dem aktuellen im Juni 2016 veröffentlichten Förderaufruf mit Antragsstichtag zum 31. August 2016 können weiterhin Stabilisierungs- und Qualifizierungsprojekte für Asylsuchende und Flüchtlinge beantragt werden. Die Maßnahmen enthalten grundsätzlich Bausteine zur Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung, beruflichen Qualifizierung und zur Vermittlung in Praktika, Ausbildung oder Beschäftigung. Im Rahmen des ersten und des zweiten Förderaufrufes sind insgesamt über 1,5 Mio. aus Landes- und ESF-Mitteln für Projekte zur Stabilisierung und Qualifizierung von Asylsuchenden und Flüchtlingen bewilligt worden.

- Zentrale Arbeitgeber-Informationsstelle zur Beschäftigung von Flüchtlingen

Im Zeitraum 16.11.2015 bis zum 15.11.2017 unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit rd. 100.000 Euro aus Landesmitteln die „Zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarkt und Flüchtlinge (ZBS AuF)“ beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V als Anlaufstelle für Arbeitgeber für aktuelle Aus-

künfte zu rechtlichen und praktischen Fragen rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Asylsuchenden/Flüchtlingen. Bis Ende Mai 2016 wurden mehr als 120 Beratungen für Unternehmen und Multiplikatoren aus Verbänden, Kommunen und die Arbeitsverwaltung erbracht, es erfolgte eine Beteiligung an Informationsveranstaltungen mit ca. 380 Teilnehmenden, und für die Projektwebsite www.zbs-auf.de, auf der laufend aktuelle Informationsdokumente zur Verfügung gestellt werden, wurden mehr als 3.000 Website-Zugriffe verzeichnet.

- Beratungsangebote im Rahmen Regionaler Fachkräftebündnisse

Mit Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sind auf Ebene der Regionalen Fachkräftebündnisse zwischenzeitlich zwei Projekte gestartet worden.

  - Welcome Center-Projekt des Regionalen Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen

    Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017: Förderung des Welcome Center-Projekts des Regionalen Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen. Das Welcome Center hat zum Ziel, in der Region Südostniedersachen die Willkommenskultur zu verbessern und internationale Fachkräfte, darunter auch Flüchtlinge für die Region zu gewinnen. Unternehmen und internationale Fachkräfte werden von der Erstanlaufstelle (Welcome Center) zu den Themen Leben und Arbeiten in Deutschland beraten. Zunächst sind zwei Standorte in Wolfsburg und Braunschweig geplant. Die Förderung beläuft sich auf rd. 200.000 Euro.

  - Projekt zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen des Regionalen Fachkräftebündnisses Nordwest

    Zeitraum 01.06.2016 bis 31.05.2018: Förderung eines Projekts zur Entwicklung und Erprobung verschiedener Instrumente für eine gelingende Integration von Flüchtlingen in den regionalen Arbeitsmarkt. Zu den Instrumenten gehören unter anderem Potentialanalyse, Praktikumskonzept, Schulungen und ein Leitfaden für den Ergebnistransfer. Ein weiteres Ziel ist es, mindestens 50 Unternehmen und ebenso viele Flüchtlinge zusammenzubringen und zu betreuen. Das Projekt wird zunächst im Ammerland und in der Stadt Oldenburg durchgeführt, ist aber auf weitere Landkreise übertragbar. Der Projektträger ist „pro:connect“ – Integration durch Bildung und Arbeit e.V. Die Förderung beläuft sich auf ca. 150.000 Euro.

- Verbesserung des „Matchings“ von Flüchtlingen und Unternehmen durch „Überbetriebliche Integrationsmoderatoren“

Nach Einschätzung der Arbeitsmarktpartner aus der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und dem Bündnis „Niedersachsen packt an“ benötigen viele Unternehmen praktische Unterstützung sowohl bei der Ansprache von Flüchtlingen zur Nachwuchsgewinnung als auch bei der Integration und weiteren Begleitung im Betrieb. Vor diesem Hintergrund bereitet das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr derzeit einen Förderaufruf zur Durchführung von Modellprojekten zum Einsatz „über-

betrieblicher Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“ vor. Diese sollen das „Matching“ der Betriebe mit interessierten und geeigneten Flüchtlingen unterstützen und nach deren Eintritt in den Betrieb (für Praktika, Ausbildung oder Beschäftigung) die Unternehmen dabei begleiten, etwaige mit der Integration von Flüchtlingen in die Betriebsabläufe und Belegschaften verbundenen Unsicherheiten abzubauen, unterschiedliche Erwartungen und ggf. Krisensituationen zu moderieren, bei Behördenvorgängen sowie der Inanspruchnahme besonderer Beratungs- und Förderangebote helfen und im Bedarfsfall auch örtliche Arbeitsmarktakteure, Sprachmittler sowie kompetente ehrenamtliche Helferinnen und Helfer hinzuziehen. Insbesondere erwünscht sind regional ausgerichtete Projektträger aus wirtschaftsnahen Einrichtungen und Organisationen der Flüchtlingssozialarbeit, da diese auf örtlicher Ebene oft bereits über Erfahrung in der Arbeitsmarktberatung sowohl für Unternehmen als auch für Migrantinnen und Migranten verfügen. Für den Förderaufruf werden bis zu 3 Mio. Euro aus Landdesmitteln eingeplant.

- Regionale Unterstützungsangebote für geflüchtete Frauen

Einen besonderen Handlungsbedarf sehen die Arbeitsmarktpartner in der Vernetzung regionaler Angebote und Akteure zur Verstärkung der Unterstützung geflüchteter Frauen, insbesondere in den Bereichen Sprachbildung, Kinderbetreuung und Qualifizierung. Daher plant das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, bereits bestehende regionale Netzwerkstrukturen im Sinne einer umfassenden und aufeinander abgestimmten Beratungsstruktur für geflüchtete Frauen mit Hilfe der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft (ESF-Förderprogramm) auszubauen. Ab 2017 ist dazu im Rahmen einer erweiterten Ausschreibung vorgesehen, für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen ein spezifisches Beratungs- und Koordinierungsangebot für Koordinierungsstellen mit besonderem regionalem Bedarf zusätzlich zu fördern. Dafür stehen im Rahmen der Frauenförderprogramme zusätzliche Landesmittel i. H. v. 400.000 Euro jährlich zur Verfügung.

## 2.2 Fachkräftegewinnung in der Pflege

**Aktuelle Situation**

Die Fachkräftesicherung im Pflegebereich ist eine der größten Herausforderungen für eine zukunftsfeste Gestaltung der Pflege.

Die Entwicklung und der Bedarf von Fachkräften im Pflegebereich werden von verschiedenen gesellschaftlichen Veränderungen sowohl auf der Nachfrageseite als auch auf der Anbieterseite beeinflusst. Folge des demographischen Wandels ist u. a. ein abnehmendes Erwerbspersonenpotenzial einerseits bei einer gleichzeitig steigenden Nachfrage nach pflegerischer Versorgung andererseits.

Voraussetzung für eine menschliche, soziale und qualitativ hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung sind ausreichende, gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte in den Gesundheitsberufen. Gerade der Kernbereich der Gesundheitswirtschaft ist durch seine hohe Personalintensität geprägt. Die Sicherstellung der Versorgung ist demnach von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte abhängig. Vor diesem Hintergrund sind die Fachkräftesicherung und die Forderung nach guten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen ein wesentliches Aufgabenfeld.

Waren im Jahr 2007 89.002 Personen in den niedersächsischen Pflegeeinrichtungen tätig, beläuft sich diese Anzahl im Jahr 2013 – aktuellere Daten stehen nicht zur Verfügung – auf insgesamt 112.399 Personen. Die Anzahl der Pflegefachkräfte beträgt dabei 38.110 (33,9 %) und die Anzahl der Beschäftigten in Pflegehelferberufen 10.072 Personen (9 %).
Ende des Jahres 2013 arbeiteten insgesamt 32.144 Personen in den ambulanten Pflegediensten Niedersachsens. Im Jahr 2007 belief sich diese Anzahl auf 24.003 Personen. Der Anteil der Pflegefachberufe liegt bei 54,3 % und hat sich gegenüber dem Jahr 2007 geringfügig reduziert. Die größte Untergruppe bilden Angehörige des Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegeberufs mit 25,8 %, gefolgt von Altenpflegerinnen und Altenpflegern mit 19 %. Die Pflegehelferberufe haben einen Anteil von 9,4 %.
In den stationären Pflegeeinrichtungen Niedersachsens arbeiteten Ende des Jahres 2013 80.255 Personen. Im Jahr 2007 belief sich diese Zahl auf 64.969 Personen. Das Profil der Berufsabschlüsse der in den stationären Einrichtungen Beschäftigten unterscheidet sich maßgeblich von dem Profil im ambulanten Bereich. Kennzeichnend für den stationären Bereich sind insbesondere der geringere Anteil an Pflegefachkräften und der höhere Anteil an un- und angelernten Kräften. Unter den Pflegefachkräften, die 38,3 % aller Beschäftigten im stationären Sektor ausmachen, nehmen Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit 22,1 % den größten Anteil ein.

Die Schulstatistik weist für das Jahr 2015 6.949 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (2014: 6.817), 6.340 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege (2014: 6.292) sowie 683 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (2014: 669) aus.

Im Jahr 2015 wurden in Niedersachsen insgesamt gut 4.900 Berufsurkunden in Pflegeberufen erteilt. Damit zeigt der Indikator gegenüber dem Vorjahr einen deutlichen Anstieg um 7,1 % - vgl. Anhang, Indikator Nr. 12. Die Anzahl der erstellten Berufsurkunden in Pflegeberufen konnte in den letzten Jahren damit erheblich gesteigert werden. So wurden im letzten Jahr rund 900 Urkunden mehr erstellt als noch im Jahr 2011.

Dies stellt im Sinne der Fachkräfteengpässe in den Pflegeberufen eine positive Entwicklung dar.

## Bisherige Umsetzung

Das Land setzt sich umfassend dafür ein, dem Fachkräftemangel im Pflegebereich entgegenzuwirken. Es ist vordringliches Ziel der Landesregierung, mehr junge Menschen für die Ausbildung in einem Pflegeberuf zu gewinnen.

- **Schulgeldfreiheit**
  In Niedersachsen besuchen aktuell zwei Drittel der Altenpflegeschülerinnen und -schüler Altenpflegeschulen in freier Trägerschaft, die im Gegensatz zu öffentlichen Schulen ein Schulgeld erheben. Die Notwendigkeit, ein Schulgeld entrichten zu müssen, steht der Wahl dieses Berufes entgegen.
  Um diesem negativen Faktor entgegenzuwirken, hat sich die Landesregierung in der Koalitionsvereinbarung zur gesetzlichen Absicherung der Schulgeldfreiheit in der Altenpflege bekannt. Die bisherige Förderrichtlinie lief am 31.01.2015 aus. Durch eine Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes wurde zum 01.02.2015 die gesetzliche Grundlage geschaffen, die wiederum mit einer zum 01.08.2015 in Kraft getretenen Verordnung (Verordnung zur Förderung der Altenpflegeschulen in freier Trägerschaft vom 24.07.2015) ausgestaltet wurde. Die Höhe der Förderung bemisst sich im Einzelfall nach der jeweiligen Klassengröße. Im Gegensatz zu der Richtlinie, die sich an dem Schulgeldvertrag orientierte, erfolgt die Förderung nach der Verordnung nunmehr nach Pauschalen, die nach Schülerzahl der Klassen gestaffelt sind (1.-8. Schülerin/Schüler 200 Euro, 9.-12. Schülerin/Schüler 170 Euro, 13.-16. Schülerin/Schüler 140 Euro, ab 17. Schülerin/Schüler 110 Euro).
  Für das Jahr 2015 hat das Land hierzu Fördergelder in Höhe von rund 6,2 Mio. Euro eingesetzt; für das Haushaltsjahr 2016 beträgt der Ansatz 7,5 Mio. Euro.
- **Drittes Umschulungsjahr**
  Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive haben sich die Bundesagentur für Arbeit und die zuständigen Bundesministerien zur Wiederaufnahme der dreijährigen Finanzierung von Umschulungsmaßnahmen in der Altenpflege verpflichtet. Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde der § 131b SGB III aufgenommen, der es den Arbeitsagenturen und Jobcentern ermöglicht, berufliche Weiterbildungen in der Altenpflege für die volle Dauer von drei Jahren zu fördern, wenn diese zwischen dem 01.04.2013 und dem 31.03.2016 beginnen und keine Verkürzung möglich ist.
  Die Sonderregelung des § 131 b SGB III wurde zwischenzeitlich bis zum 31.12.2017 verlängert. Das Land Niedersachsen setzt sich dafür ein, dass es zu einer Entfristung dieser Sonderregelung kommt.
- **Altenpflegeumlage**
  Die Finanzierung der praktischen Altenpflegeausbildung, insbesondere der Ausbildungsvergütungen, ist eine Angelegenheit der ausbildenden Pflegeeinrichtungen. Sie können die Kosten der Ausbildungsvergütungen gemäß § 82a Abs. 2 SGB XI über die stationären Pflegesätze bzw. ambulanten Pflegevergütungen refinanzieren. Da die Leistungen der Pflegeversicherung gedeckelt sind, werden in diesem Fall die von den ausbildenden Einrichtungen versorgten Pflegebedürftigen bzw. die gesetzlichen Kostenträger (Sozialhilfe) belastet, die „Kundinnen und Kunden“ der nicht ausbildenden Pflegeeinrichtungen hingegen nicht.

Mit einer solidarischen Umlagefinanzierung, die die Kosten der Ausbildung gleichmäßig auf alle Pflegeeinrichtungen verteilt, würden Wettbewerbsnachteile für ausbildende Einrichtungen ausgeglichen. Für die Pflegeeinrichtungen würde so ein Anreiz gesetzt, (mehr) Ausbildungsplätze bereitzustellen. Ein solches Umlageverfahren darf gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2 AltPflG nur eingeführt werden, wenn es erforderlich ist, um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen.
Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat das CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH deshalb ein Gutachten zur Frage erstellt, ob diese rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Es kommt zum Ergebnis, dass ohne Einführung eines Umlageverfahrens das in Niedersachsen bestehende Angebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege dauerhaft hinter dem Bedarf zurückbleiben wird. Es besteht somit die Gefahr, dass alle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in der Pflege ins Leere laufen, da die Anzahl der bislang angebotenen Ausbildungsplätze angesichts der demografischen Herausforderungen in der Pflege nicht ausreichend ist. Mit einer solidarischen Umlagefinanzierung könnte dagegen das Angebot an Ausbildungsstellen jährlich um etwa 50 % gesteigert werden. Dies ist laut Gutachten die Voraussetzung dafür, ab dem Jahr 2018 den laufenden Neubedarf an Fachkräften zu decken und die bis dahin bereits angewachsene Fachkräftelücke bis zum Jahr 2023 dauerhaft zu schließen. Die Landesregierung hat deshalb eine Verordnung zur Einführung eines Umlageverfahrens auf Landesebene nach § 25 AltPflG erlassen, die am 23.12.2015 in Kraft getreten und mit deren Vollzug im kommenden Jahr begonnen wird.
Im Rahmen des Pflegeberufereformgesetzes (s. u. „Generalistik“) plant der Bund seinerseits eine Umlagefinanzierung. Insoweit muss das Gesetzgebungsverfahren des Bundes weiterhin beobachtet und begleitet werden. Gegebenenfalls wird das niedersächsische Umlageverfahren bzgl. Zeitpunkt und Inhalt daran angepasst werden.

- **Gemeinsame Erklärung zum Einkommen**
  Eine im Auftrag des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung im Januar 2015 durchgeführte Studie hat gezeigt, dass Niedersachsen im bundesweiten Vergleich der Durchschnittslöhne für Pflegekräfte zu den Schlusslichtern unter den westdeutschen Bundesländern zählt. Besonders auffällig ist dies in der Altenpflege.
  Die Höhe der Gehälter, die eine Pflegeeinrichtung den Pflegefachkräften zahlen kann, ist von der Höhe der Pflegesätze abhängig. Niedersachsen hat im Vergleich zu anderen westdeutschen Flächenländern ein niedrigeres Pflegesatzniveau. Dies ist ein maßgeblicher Grund dafür, dass die Gehälter der Pflegekräfte mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung nicht Schritt halten können. Der Wettbewerb im Pflegebereich wird derzeit über den Preis geführt und damit auf dem Rücken der Pflegekräfte ausgetragen. Wenn Pflegeeinrichtungen gute Arbeit in der Pflege über eine leistungsgerechte Bezahlung anerkennen wollen, gefährdet dies häufig ihre wirtschaftliche Existenz. Diese Lohndumpingspirale kann letztendlich nur mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales beendet werden, für den sich die Landesregierung einsetzt.
  Zu einem attraktiven Berufsbild gehört selbstverständlich auch ein angemessenes Einkommensniveau. Die Niedersächsische Sozialministerin, der Vorstandsvorsitzende der AOK Niedersachsen und der Leiter der vdek-Landesvertretung Niedersachsen haben deshalb am 17.12.2015 eine Gemeinsame Erklärung zum Einkommen der Altenpflegekräfte in Niedersachsen unterzeichnet. Darin heißt es:

„Die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege erfordert vielfältige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes der Altenpflege. Ein angemessenes Einkommensniveau kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, in diesem Sinne attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege zu schaffen. Die AOK Niedersachsen und die vdek-Landesvertretung unterstützen dies durch die Berücksichtigung von tarifvertraglichen Bindungen bei den Vergütungsverhandlungen für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. AOK Niedersachsen, vdek-Landesvertretung Niedersachsen und das Land Niedersachsen setzen darauf, dass diese Zusage einen Impuls gibt, die Bezahlung von Beschäftigten in der Altenpflege nach Tarifverträgen auszuweiten. Sie stimmen darin überein, dass mit der Berücksichtigung von Tarifzahlungen auch eine Weiterleitung von Vergütungserhöhungen seitens der Arbeitgeber an die Pflegekräfte sichergestellt und überprüfbar sein muss."

Eine inhaltlich gleiche Erklärung wurde am 12.04.2016 auch von den drei Kommunalen Spitzenverbänden in Niedersachsen (Städtetag, Landkreistag und Städte- und Gemeindebund) abgegeben.

Die „kleinen Pflegekassen" (BKK, IKK, Knappschaft, SVLFG) haben leider mit Schreiben vom 13.04.2016 mitgeteilt, dass sie von der Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung absehen. Sie stimmen den inhaltlichen Punkten zu und geben gleichzeitig an, dass die zum Ausdruck gebrachten Gedanken bei allen Verbänden der gesetzlichen Pflegekassen bereits vor der Erklärung berücksichtigt worden seien.

- **Projekt „Eine Stunde für die Altenpflege"**
  Im Jahr 2015 wurde das Projekt „Eine Stunde für die Altenpflege" vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung ins Leben gerufen. Altenpflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung, die im Rahmen von einstündigen Informationsveranstaltungen für das Berufsfeld der Altenpflege an allgemeinbildenden Schulen vor Schülerinnen und Schülern in der Berufsfindungsphase oder ihren Eltern für den Altenpflegeberuf werben, werden prämiert. Das Projekt setzt damit nahe an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufsentscheidung an und folgt in seiner Struktur einem „peer-to-peer"-Ansatz, da erfahrungsgemäß junge Menschen bei der Berufswahlentscheidung am besten durch die direkte Ansprache von Gleichaltrigen erreicht werden. Studien zeigen auch, dass die Eltern einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben und dass dies in Familien mit Zuwanderungsgeschichte besonders stark der Fall ist. Das Projekt ist auf das Schuljahr 2015/2016 begrenzt und endet am 31.07.2016. Bis zum 07.07.2016 wurden insgesamt 111 Informationsveranstaltungen durchgeführt.
- **Projekt „Zeig Deine Pflegestärken"**
  Das unter anderem vom Land Niedersachsen finanzierte Norddeutsche Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ) hat sich zum Ziel gesetzt, die Versorgungsqualität und den Wissenstransfer im Bereich Pflege länderübergreifend zu fördern. Ein Schwerpunkt der Tätigkeit sind Maßnahmen, die zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbilds Pflege beitragen. Hierzu gehört unter anderem die Kampagne „Zeig deine Pflegestärken", mit der Jugendliche für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf gewonnen werden. Hierfür wurden gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern zielgruppengerechte Materialien wie Poster, Flyer, ein Internetauftritt und ein Computerspiel entwickelt (www.zeig-deine-pflegestaerken.de).
- **Projekt zur Sprachförderung Auszubildender**
  Das Projekt „Sprachförderung für Auszubildende mit Migrationshintergrund in der Pflege" des Fachschulzentrums für Gesundheitsberufe am Diakoniekrankenhaus

Annastift in Hannover fördert ausbildungsbegleitend die Sprach- und Kommunikationskompetenz von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, deren mangelnde Sprachkenntnisse den Ausbildungserfolg gefährden. Der Neuerwerb von Sprach- und Kommunikationskompetenz wird in zwei zusätzlichen Doppelstunden pro Woche mit der Nacharbeit und Vertiefung aktueller Unterrichtsinhalte kombiniert. Dies erfolgt im Teamteaching durch eine Lehrkraft mit dem Schwerpunkt Deutsch als Zweitsprache und eine Fachlehrkraft. Das Projekt wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung vom 01.02.2016 bis 30.09.2019 mit insgesamt 78.275 Euro gefördert. Anschließend soll das Projekt evaluiert und ggf. ein flächendeckendes Angebot implementiert werden.

- **Pflegedokumentation**
  Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Pflege ist die Entbürokratisierung. Insbesondere die überbordenden Dokumentationspflichten haben zu einer Arbeitsverdichtung in der Pflege geführt.
  Das im Jahr 2015 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit begonnene Projekt zur Entwicklung eines neuen Dokumentationssystems für die ambulante und stationäre Langzeitpflege wird noch bis zum Jahr 2017 fortgeführt werden. Bis zum 31.03.2016 haben sich 40,71 % der stationären und 43,84 % der ambulanten Pflegeeinrichtungen beim Projektbüro Ein-STEP angemeldet. Auf Landesebene konnten bis dahin 175 Schulungsveranstaltungen mit 2.245 Teilnehmern durchgeführt werden.
  In Niedersachsen wird die Implementierung des neuen Systems vom Landesarbeitskreis Pflegedokumentation begleitet. Leistungserbringer, Kostenträger, Prüfinstanzen, pflegerische Berufsverbände und Bildungsträger identifizieren gemeinsam Umsetzungshindernisse und entwickeln fachliche und organisatorische Lösungsansätze.
  Derzeit arbeitet das Projektbüro daran, ein neues Dokumentationssystem auch für die Tages- und die Kurzzeitpflege einzuführen.

## Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- **Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum**
  Zur Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum wird vom Land Niedersachsen ab 2016 – zunächst für drei Jahre – ein Förderprogramm aufgelegt, wofür jährlich rd. 6 Mio. Euro Landesmittel eingesetzt werden. Ziel der Förderung ist eine nachhaltige und über den Förderzeitraum hinaus wirksame strukturelle Verbesserung der Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege im ländlichen Raum. Förderfähig werden insbesondere Maßnahmen und Projekte von ambulanten Pflegediensten im ländlichen Raum in den Schwerpunktbereichen „Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen“, „Kooperation und Vernetzung“, „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Pflegekräfte“ sowie „Einführung von technischen und EDV-basierten Systemen“ sein. Im Einzelfall sind Zuwendungen in Höhe von bis zu 45.000 Euro möglich.
  Eine Zuwendung ist nur möglich für Maßnahmen von ambulanten Pflegeeinrichtungen (Pflegediensten),

  - die die allgemeinen Fördervoraussetzungen nach § 7 Abs. 1 des Niedersächsischen Pflegegesetzes (NPflegeG) erfüllen,
  - bei denen die Mehrheit der Pflegestandorte außerhalb der Landeshauptstadt Hannover sowie der Städte Braunschweig, Oldenburg (Oldenburg),

Osnabrück, Wolfsburg, Göttingen, Hildesheim, Salzgitter, Wilhelmshaven, Delmenhorst, Lüneburg, Celle liegt,
- die tarifgebunden sind oder eine tarifgerechte Entlohnung für alle Beschäftigten sicherstellen bzw. nachweisen, dass eine entsprechende Anlehnung an Tarifverträge oder diesen ähnliche Verträge bzw. Vereinbarungen erfolgt.

Die Umsetzung des Förderprogramms erfolgt im Rahmen einer Förderrichtlinie, die seit dem 01.07.2016 in Kraft ist. Das Förderprogramm wird das Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung im August den Trägerorganisatoren, Pflegeverbänden und anderen Akteurinnen und Akteuren auf Landesebene im Rahmen einer zentralen Auftaktveranstaltung vorstellen. Hieran schließen sich mehrere Regionalveranstaltungen an, die sich vor allem an die Vertreterinnen und Vertreter der ambulanten Pflegedienste vor Ort richten.

- **Förderprogramm „Wohnen und Pflege“**
  Die meisten Menschen wünschen sich, so lange wie möglich zu Hause zu leben – auch wenn sie älter oder pflegebedürftig werden. Vor diesem Hintergrund hat das Land ein besonderes Interesse daran, für das Leben im Alter Rahmenbedingungen zu schaffen, die es älteren Menschen – gerade und besonders auch beim Eintritt von Pflegebedürftigkeit – ermöglichen, so lange wie möglich in ihrer häuslichen Umgebung zu verbleiben. Dies betrifft die bedarfsgerechte Gestaltung der vor- wie auch der pflegerischen Versorgungssituation und auch des übergreifenden Wohn- und Lebensumfeldes des Betroffenen insgesamt. Daher gewährt das Land mit dem Förderprogramm „Wohnen und Pflege im Alter“ Zuwendungen zur Schaffung alters- und pflegerechter Wohnumfeldbedingungen sowie zur Förderung von Handlungsstrategien zum Aufbau von Netzen vor Ort im Quartier, die der Herstellung von Wahlfreiheit beim Wohnen und der Pflege im Alter als Alternative zu einer vollstationären Betreuung und Pflege dienen. Ziel der Förderung ist die Umsetzung modellhafter „best practice“-Projekte, insbesondere auch im ländlichen Raum. Ab 2016 erfolgt die Förderung auf Grundlage einer Förderrichtlinie. Das Land stellt hierfür jährlich eine Mio. Euro bis 2020 zur Verfügung.
  Aktuell liegen dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 34 Förderanträge für das Jahr 2016 zur Prüfung vor.
- **Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland**
  Die Gewinnung ausländischer Fachkräfte nimmt bei der Deckung des wachsenden Personalbedarfs im Pflegebereich in Niedersachsen einen immer höheren Stellenwert ein. Personen, die im Ausland einen Ausbildungsabschluss in der Pflege erworben haben, können in Niedersachsen ohne (berufsbezogene) Einschränkungen als Pflegehilfskraft arbeiten. Wenn sie jedoch als Pflegefachkraft tätig werden wollen, müssen sie die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpfleger(in)“ oder „Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger(in)“ beim LS beantragen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) für bundesrechtlich geregelte Heilberufe und andere Berufe vom 18.04.2012 (BGBl. I S. 886 ff.), mit dem u. a. das Krankenpflegegesetz und das Altenpflegegesetz an europarechtliche Vorgaben (z. B. Europäischer Berufsausweis, Vorwarnmechanismus) angepasst werden.
  Das u. a. vom Land Niedersachsen geförderte IQ Netzwerk unterstützt sowohl interessierte Fachkräfte aus dem Ausland als auch Arbeitgeber in Niedersachsen

durch umfangreiche Beratungs- und Schulungsangebote beim Anerkennungsverfahren und beim Erwerb der erforderlichen fachlichen und sprachlichen Kompetenzen. Die Zusammenarbeit im Pflegebereich soll in Zukunft intensiviert werden; u. a. fand zu diesem Zweck am 15.02.2016 eine Veranstaltung zur Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte für Altenpflegeeinrichtungen statt. Beispielhafte Triple Win-Projekte sind unter http://www.migrationsportal.de/projekte-partner/qualifizierungsmassnahmen/qualifizierung-pflegekraefte zu finden.

Der Gesichtspunkt der Sprachkompetenz wurde dabei anlässlich einer Besprechung auf Fachebene am 31.05.2016 thematisiert. Das Pflegeschulzentrum Goslar präsentierte zusammen mit dem IQ Netzwerk den Entwurf eines Modells für eine Fachsprachprüfung im Pflegebereich. Zwar genügt zum Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse derzeit die Vorlage eines allgemeinen B2-Zertifikats nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen; alternativ kann seit 2012 die pflegefachsprachliche Kompetenz allerdings auch durch qualifizierte Pflegeschulen und Weiterbildungsstätten überprüft werden, so dass das Modell eine zusätzliche Möglichkeit bieten könnte. Ferner ist es denkbar, dass zukünftig – ähnlich wie im Bereich der akademischen Heilberufe – eine obligatorische fachspezifische Sprachprüfung eingeführt werden könnte.

- **Generalistik**

  Mit dem Pflegeberufereformgesetz setzt der Gesetzgeber in Deutschland ein Ausbildungsmodell um, das in den meisten europäischen Staaten bereits erfolgreich praktiziert wird. Die in Deutschland bislang getrennt erfolgenden Ausbildungen in den Bereichen der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege werden zu einer generalisierten Ausbildung zusammengefasst.

  Ziel ist, die Pflegeberufe zukunftsgerecht weiterzuentwickeln, attraktiver zu machen und inhaltliche Qualitätsverbesserungen vorzunehmen. Es soll ein modernes, gestuftes und durchlässiges Ausbildungssystem geschaffen werden, das die Ausbildung der zukünftigen Pflegefachkräfte derart ausgestaltet, dass sie den Anforderungen an die sich wandelnden Versorgungsstrukturen und zukünftigen Pflegebedarfe gerecht wird und zugleich die notwendige Basis für die im Sinne lebenslangen Lernens erforderlichen Fort- und Weiterbildungsprozesse bildet.

  Das Land Niedersachsen wird das Verfahren weiterhin begleiten.

  Am 30.05.2016 fand eine umfassende Anhörung der Verbände bei der gemeinsamen Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages statt. Hierbei wurden die unterschiedlichen Auffassungen der einzelnen Akteurinnen und Akteuren deutlich. Die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens, welche das Land Niedersachsen weiterhin begleiten wird, bleibt abzuwarten.

# 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

Für die Fachkräftegewinnung ist es von besonderer Bedeutung, die Erwerbsbeteiligung von Frauen quantitativ und qualitativ zu steigern. Eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen in Kombination mit einem höheren Arbeitszeitvolumen würde maßgeblich dazu beitragen, Fachkräfteengpässe zu verringern.
Die Beschäftigungsquote der Frauen in Niedersachsen hat in den vergangenen Jahren beständig zugenommen. Dennoch liegt sie mit 52,1 % nach wie vor deutlich unter der Quote der Männer (61,1 %) - vgl. Anhang, Indikator Nr. 1.1. Der Anstieg der Beschäftigungsquote der Frauen geht mit einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einher. Inzwischen arbeiten über die Hälfte (50,2 %) der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Frauen ist somit fast sechsmal so hoch wie die der Männer (8,8 %) - vgl. Anhang, Indikator Nr. 1.2. Der Anteil von Frauen an allen Teilzeitarbeitenden in Niedersachsen beträgt rund 83 % (Statistische Monatshefte Niedersachsen 4/2016, S. 212). Entsprechend ist der Anteil von Frauen am Arbeitsvolumen geringer als es die gestiegene Beschäftigungsquote vermuten lässt. Auch im Bereich geringfügiger Beschäftigung sind Frauen deutlich überrepräsentiert – 2015 waren rund 62 % der geringfügig Beschäftigten in Niedersachsen Frauen (Atypische Beschäftigung in Niedersachsen, Hans Böckler-Stiftung, 2016, S. 2 f.). Besondere Problemlagen ergeben sich für Alleinerziehende Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Im Jahr 2013 waren über 90 % der arbeitslosen Alleinerziehenden Frauen (Genderbericht 2015 für Niedersachsen und Bremen, Bundesagentur für Arbeit, RD Niedersachsen-Bremen, S. 18). Ihre Arbeitsmarktintegration benötigt in besonderem Maße Angebote, die über die klassischen Instrumente hinausgehen.
Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und sie dort zu halten, erfordert neben strukturellen Verbesserungen auch, ein betriebliches Umfeld zu bieten, in dem Frauen wie Männer mit und ohne Familie Karriere machen können und allen Beschäftigten auf allen Ebenen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird.

### Bisherige Umsetzung

Die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist Bestandteil zahlreicher spezifischer Maßnahmen und darüber hinaus eine Querschnittsaufgabe in sämtlichen

Handlungsfeldern. Mit den langjährigen Arbeitsmarktprogrammen „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)“ und „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ trägt das Land dazu bei, 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 des Arbeitsmarktprogramms **„Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“** wird seit dem 01.10.2015 auf Grundlage der Richtlinie vom 17.07.2015 (Nds. MBl. vom 31.07.2015, S. 963) fortgeführt. In der Förderperiode 2014 - 2020 stehen rund 13 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Es erfolgt eine Kofinanzierung aus Landesmitteln in Höhe von bis zu 35 %. Die derzeit 24 Koordinierungsstellen (seit 2016 gibt es eine Koordinierungsstelle im Landkreis Diepholz) 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 Unternehmensverbünde, 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 neue Richtlinie zur **„Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)“** für die ESF-Förderperiode 2014 - 2020 wurde im Dezember 2015 veröffentlicht (Nds. MBl. v. 9.12.2015, S. 1496). Sie ermöglicht vor allem unterschiedliche Schwerpunktsetzungen für zum Teil auch mehrjährige Projekte, die im Rahmen von jährlichen Sonderausschreibungen festgelegt und mit Fachtagungen begleitet werden. Die Inhalte orientieren sich an den frauenspezifischen Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes und weiteren gleichstellungspolitischen Zielen. Für die FIFA-Förderung stehen in der Förderperiode rund 13 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Eine Kofinanzierung kann bei Bedarf aus Landesmitteln erfolgen. 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 sowie Modellprojekte. Nach einer ersten Sonderausschreibung Ende 2015 mit den Schwerpunkten Alleinerziehende und Frauen in Führung sind 2016 bereits mehrere Projekte an den Start gegangen. Es folgte eine weitere zur Existenzgründungsförderung von Frauen (Projektbeginn ab Juli 2016). Im Mai erfolgte ein Interessenbekundungsverfahren zur Förderung von Frauen in (technischen) Handwerksberufen (Projektbeginn ab 2017). Die Antragsauswahl findet im Herbst 2016 statt.
- Das Netzwerk „Gründerinnen kompetent beraten“, ein Zusammenschluss aus niedersächsischen EU-geförderten Gründungsberatungsstellen mit dem Ziel, Genderkompetenz in der Gründungsberatung und entsprechende Qualitätsstandards zu implementieren, führt am 08. September 2016 auf Einladung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung eine Fachtagung mit dem Titel „Generation Y – Existenzgründung als Perspektive für junge Frauen“ durch, um auf die spezifischen Bedarfe von jungen Frauen in der Gründungsberatung aufmerksam zu machen.
- Die AG zur Umsetzung der Studie „Frauen im Handwerk – Status Quo und Herausforderungen“ (2015) tagt weiterhin regelmäßig, um die Handlungsempfehlungen der Studie, mit dem das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh Göttingen) vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit

und Gleichstellung beauftragt wurde, fortlaufend umzusetzen und die Erhöhung des Anteils von Frauen im Handwerk sowie die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen weiterhin voranzutreiben. In der AG sind u. a. alle wesentlichen Handwerksorganisationen und - verbände, die Regionaldirektion, das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und das Kultusministerium vertreten.

- Im Mai 2016 hat eine vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gemeinsam organisierte Veranstaltung zum Thema Frauen in Führungspositionen mit Gleichstellungsministerin Cornelia Rundt und Wirtschafts- und Arbeitsminister Olaf Lies stattgefunden, um gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Umsetzung der gesetzlichen (Quoten-) Regelungen und grundsätzlich für mehr Frauen in Führungspositionen aufzuzeigen. Rund 90 Vertreterinnen und Vertreter u.a. der Wirtschaft, Politik, Sozialpartner und Frauenverbände haben an der Veranstaltung teilgenommen.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Neben der Verstetigung der Kernaufgaben der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft, ist im Rahmen einer erweiterten Ausschreibung vorgesehen, für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen ein spezifisches Beratungs- und Koordinierungsangebot für Koordinierungsstellen mit besonderem regionalem Bedarf zusätzlich zu fördern. Projektbeginn ist der 01.01.2017. Bereits bestehende regionale Netzwerkstrukturen sollen genutzt und im Sinne einer umfassenden und aufeinander abgestimmten Beratungsstruktur für geflüchtete Frauen im Hinblick auf Sprachkurse, Kinderbetreuungs- und Qualifizierungsangebote ausgebaut werden.
- Im Rahmen des Programms FIFA ist für 2017 geplant, einen Schwerpunkt auf die Qualifizierung von geflüchteten Frauen zu setzen.
- Der Niedersächsische Unternehmerinnenkongress 2016 knüpft an den Erfolg der vergangenen Jahre an. Die Veranstaltung findet abwechselnd mit dem branchenspezifischen Unternehmerinnentag (2015 Schwerpunkt Handwerk) alle zwei Jahre in Hannover statt. Ziel ist die Vermittlung von Informationen und Best-Practice-Beispielen sowie der Austausch in Netzwerken. 2016 wird das Thema Digitalisierung, insbesondere unter den Aspekten Share Economy und E-Commerce aufgegriffen. Die Veranstaltung wird von der aus FIFA-Mitteln geförderten Gründungsberatungseinrichtung Gründerinnen-Consult organisiert – Veranstalter sind das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Stadt und Region Hannover.
- Im Rahmen der Fachkräfteinitiative findet im Herbst 2016 eine vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und der RD Niedersachsen-Bremen gemeinsam organisierte Veranstaltungsreihe zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit statt. Im Mittelpunkt der einzelnen Veranstaltungen in Osnabrück, Oldenburg, Hameln und Lüneburg stehen die regionsspezifische Arbeitsmarktlage, der Fachkräftebedarf der Unternehmen und die Situation der erwerbssuchenden Frauen.

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

### Aktuelle Situation

Die Beschäftigungsquote Älterer ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. So konnte der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen in der letzten Dekade mehr als verdoppelt werden. Ihre Beschäftigung liegt in 2015 aber weiterhin deutlich (22,0 Prozentpunkte) unter der allgemeinen Beschäftigungsquote von 56,6 Prozent – vgl. Anhang, Indikatoren Nrn. 1.1 und 2.

Die Entwicklung innerhalb der Gruppe der Älteren verläuft deutlich zu Ungunsten der rentennahen Jahrgänge. Je näher die gesetzliche Altersgrenze, desto weniger Ältere sind noch in Beschäftigung. Nur rund 33 Prozent der 62-Jährigen, 22 Prozent der 63-Jährigen und 17 Prozent der 64-Jährigen üben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Zudem ist zu berücksichtigen, dass jeweils etwa 30 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Alterskohorte der 60 bis 64-Jährigen in den Kreis der Teilzeitbeschäftigten fallen. Im Ergebnis finden sich im Alter von 64 Jahren also nur noch rund 12 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einer Vollzeittätigkeit.

Zudem profitieren arbeitslose Ältere (Ü 55) nicht von der positiven Entwicklung am niedersächsischen Arbeitsmarkt. So hat es bei den Arbeitslosen in den vergangenen zehn Jahren einen Rückgang um gute 40 Prozent gegeben, die Zahl älterer Arbeitsloser stieg hingegen um 4 Prozent an. Über 58-Jährige, die in den letzten zwölf Monaten kein Jobangebot erhalten haben, fallen ganz aus der Arbeitslosenstatistik heraus. Dies betrifft Ende 2015 niedersachsenweit rund 14.000 über 58-Jährige.

Diese Fakten machen deutlich: Vor dem Hintergrund, dass sich das Erwerbspotenzial wegen der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre in den nächsten Jahren weiter in Richtung 55 plus, verlagert, müssen noch weitere Anstrengungen unternommen werde, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu befördern. Hierbei dürfen insbesondere ältere Arbeitslose nicht aus dem Blick verloren werden.

### Bisherige Umsetzung

- Der stärker altersgerechte Ansatz bei der Gestaltung der Arbeitswelt mit präventiven Elementen ist in den Jahren 2015/2016 durch die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Betriebliche Fachkräftesicherung – gesundes und produktives Arbeiten und Altern“ mit Landesmitteln gefördert worden (vgl. hierzu auch Kapitel 3.9 – Sonderschwerpunkt im Rahmen des Programms WOM).
- Unter dem Titel „Was ist drin für Ihre Fachkräfte? Sind Sie als Arbeitgeber attraktiv?“ hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gemeinsam mit der Demografieagentur am 16.02.2016 eine Veranstaltung organisiert. In deren Mittelpunkt stand das Thema Arbeitgeberattraktivität mit Schwerpunkt auf die Belange älterer Beschäftigter. Zu Gast war Herr Professor Juhani Ilmarinen, der vor dem Hintergrund alternder Belegschaften über das betriebliche Generationenmanagement referierte.

- 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.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- In diesem Handlungsfeld sind sozialpartnerschaftliche Ansätze von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen von besonderer Bedeutung, da sie die größten Erfolgsaussichten zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften bieten. Insbesondere Tarifabschlüsse, die den demografischen Wandel berücksichtigen und arbeitnehmerfreundliche Altersregelungen sowie Regelungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements enthalten, können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch ältere Beschäftigte leisten.
- Die Informationstätigkeit der Landesregierung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird über verschiedene Formate gegenüber Unternehmen und den Beschäftigten fortgesetzt und ausgebaut.
- Durch das ESF-Förderprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen“ werden individuelle Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten unterstützt, die auch auf die Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen und Aktualisierung des Fachwissens ausgerichtet sind.
- Über die ESF-Richtlinie „Soziale Innovation“ werden u.a. innovative Projekte zur Anpassung von Unternehmen, Unternehmerinnen, Unternehmern und Arbeitskräften an den Wandel gefördert. Um die Entstehung von neuen und innovativen Ideen in diesem Bereich zu unterstützen, wurden Stellen für Soziale Innovation eingerichtet.

## 3.3 Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen

**Aktuelle Situation**

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren rd. 256.400 Menschen arbeitslos, davon rd. 97.000 Menschen langzeitarbeitslos (vgl. Anhang – Indikator Nr. 3.1). Während die Zahl der Arbeitslosen insgesamt gegenüber dem Vorjahr um 4,2 % gesunken ist, hat sich der Indikator für das Handlungsfeld etwas ungünstiger entwickelt und die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ist „nur“ um 2,4 % gesunken. Eine wesentliche Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit sind fehlende Berufsabschlüsse. Im Jahresdurchschnitt 2015 hatten rund 128.700 Arbeitslose keinen Berufsabschluss (vgl. Anhang, Indikator Nr. 3.2), überwiegend im SGB II. Auch dieser Indikator hat sich mit einem leichten Minus von nur 0,7 % im Jahresverlauf anders als gewünscht entwickelt. Gerade bei diesem Per-

sonenkreis, der neben einer fehlenden Qualifikation oftmals noch weitere Vermittlungshemmnisse aufweist, zeigt sich weiterhin 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 setzen weiterhin die gemeinsame „Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“ fort. Im Rahmen der Initiative hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gemeinsam mit den Partnern innovative Projekte wie Förderzentren und Werkakademien initiiert und etabliert. Insbesondere die Werkakademien haben sich zu einem wichtigen Instrument der Jobcenter entwickelt. Aktuell arbeiten in 43 Landkreisen rd. 70 Werkakademien. Zielgruppe sind bei fast allen Jobcentern sowohl Neu- als auch Bestandskunden. Insgesamt werden über 2.000 Teilnehmerplätze in den Werkakademien angeboten. Damit wurde das Ziel eines flächendeckenden Angebots in Niedersachsen erreicht. Im Laufe des Jahres 2016 soll der Werkakademie-Ansatz auch in Richtung Gesundheitsförderung erprobt werden.
- 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. Im Rahmen des ESF-Förderprogrammes „Qualifizierung und Arbeit“ sind bereits drei Förderaufrufe veröffentlicht worden. Die ersten Projekte für Langzeitarbeitslose haben Anfang März 2016 begonnen. Die Projekte haben einen niedrigschwelligen Ansatz und verfolgen das Ziel, mit grundlegenden Qualifizierungsmaßnahmen in Kombination mit individueller Unterstützung und sozialpädagogischer Begleitung die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe nachhaltig herzustellen.
- Das ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose bietet Arbeitsmöglichkeiten für rd. 2.500 Langzeitarbeitslose in Niedersachsen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Das Programm benötigt weiterhin Unterstützung. Die Praxiserfahrung der Jobcenter zeigt immer wieder, wie schwierig es ist, die Bewerber/-innen bei Arbeitgebern zu platzieren. Es ist eine sehr intensive Vorbereitung und Begleitung der Bewerber/-innen erforderlich. Das Land und die RD NSB unterstützen die Jobcenter und sind optimistisch, dass die Besetzung der noch offenen Plätze durch kürzlich erfolgte Vereinfachungen der Richtlinie schneller erreicht werden kann.
- Das Bundesprogramm "Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt" läuft dagegen sehr gut nach Plan. Insgesamt können die teilnehmenden Jobcenter 654 zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Arbeitsplätze fördern, von denen der Großteil bereits besetzt ist. Darüber hinaus beabsichtigt der Bund eine Ausweitung des Programms. Land und RD unterstützten die Jobcenter bei der Umsetzung.
- Die von den Ländern geforderte Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente konnte im abgeschlossenen Gesetzesverfahren zu den SGB II- und SGB III-Änderungsgesetzen nur teilweise durchgesetzt werden. Immerhin wurde die Erfolgsprämie nach niedersächsischem Vorbild beim Abschluss einer abschlussorientierten Weiterbildung als neues Regelinstrument in den Förderkatalog aufgenommen. Auch die Möglichkeiten einer Unterstützung nach Beschäftigungsaufnahme (Coaching) wurden verbessert. Niedersachsen fordert vom Bund weiterhin 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.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt und um neue Handlungsansätze ergänzt. Die Bereitschaft der Betriebe, Langzeitarbeitslose einzustellen, ist nach wie vor noch nicht ausgeprägt. Das zeigt sich in den letzten beiden Jahren an stagnierender Zahlen bei der Langzeitarbeitslosigkeit bei gleichzeitig 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. Ein Projekt des Jobcenters Region Hannover ist hier ein erster Schritt in die richtige Richtung (siehe auch Handlungsfeld 10, Schwerpunkte der weitere Arbeit).

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 weiterhin darum, die gesetzlichen Grundlagen für eine Umschulung und Ausbildung attraktiver auszugestalten und die öffentlich geförderte Beschäftigung neu auszurichten.

Mit Blick auf die künftige Entwicklung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Niedersachsen muss auch die Situation von anerkannten Flüchtlingen angemessen berücksichtigt werden. Hier gilt es insbesondere durch intensive Betreuung und Qualifizierung die Grundlagen für eine nachhaltige Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

## 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.

Insbesondere Geflüchtete stehen vor der Herausforderung, ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben und sich in die Strukturen und Anforderung des hiesigen Arbeitsmarktes einzufinden (vgl. hierzu auch Kapitel 2.1).

Festzustellen ist in den letzten Jahren eine Annäherung der Erwerbstätigkeit von Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte im Erwerbsalter von 15 bis 65 Jahren: Betrug der Erwerbslosenanteil 2005 bei Migrantinnen und Migranten noch 12,3 %, so sank er bis 2014 auf 5,3 % ab. Gleichzeitig halbierte sich auch die Erwerbslosigkeit unter den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte auf 3,3 %. In der Folge verringerte sich der Abstand zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte von 2005 bis 2014 von 5,6 %-Punkten auf 2,0 %-Punkte. Eine vergleichbare positive Entwicklung zeigt ebenfalls die Erwerbstätigenquote an. Waren Migrantinnen und Migranten im Erwerbsalter 2005 erst zu 53,1 % erwerbstätig, so erhöhte sich ihr Anteil bis 2014 auf 64,5 % (vgl. Anhang, Indikator Nr. 4) gegenüber 75,3 % bei Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Der Abstand verringerte sich in diesem Zeitraum um -2,7 %-Punkte (2005 = 13,5 %-Punkte / 2014 = 10,8 %- Punkte). Deutlich wird, dass Migrantinnen und Migranten an den generellen Trends des Arbeitsmarktes stärker partizipieren, wodurch sich die vorhandenen Abweichungen verringern. Zu erwarten ist, dass der begonnene Prozess der Arbeitsmarkteinbindung Geflüchteter in der Statistik zu Erwerbspersonen sowie in der Arbeitslosenstatistik sichtbar werden wird.

**Bisherige Umsetzung**

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

- Die vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellunggeförderten 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 alle 48 antragsberechtigten Gebietskörperschaften (niedersächsische Landkreise, kreisfreie Städte, Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover und Stadt Göttingen) haben eine Koordinierungsstelle eingerichtet. Damit ist das vom Land angestrebte Ziel der flächendeckenden und landesweiten Einrichtung von Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe erreicht. Nun gilt es, diese in ihrer Arbeit zu begleiten und zu unterstützen, damit auch die fachlich-inhaltlichen Ziele im Sinne einer gelingenden chancengerechten Teilhabe erreicht werden können.
- Über die „Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache im Elementarbereich“ des Niedersächsischen 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. Mit in Kraft treten der Richtlinie zum 01.04.2016 wurden die Sprachfördermittel für den Förderzeitraum 01.08.2016 bis 31.07.2019 verdoppelt.

- Im Rahmen einer Qualifizierungsinitiative „Sprachbildung im Übergang Kita und GS“ hat 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 angeboten. Die Qualifizierungsinitiative „Sprachbildung im Übergang Kita und GS“ wurde bis 2017 verlängert.
- Die Formen der Sprachförderung an den öffentlichen Schulen sind vielfältig. Der im Runderlass des Niedersächsischen Kultusministeriums zur „Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunftssprache“ vom 01.07.2014 (SVBl. S. 330) vorgesehene Katalog an additiven Sprachfördermaßnahmen (Förderkurse Deutsch als Zweitsprache, Sprachlernklassen, Förderunterricht und Förderung gemäß besonderer Sprachförderkonzepte) kann individualisiert und schulspezifisch zur Anwendung kommen. Ein unter Teilhabegesichtspunkten wirksamer Wechsel zwischen integrativen und additiven Formen der Sprachförderung ist hierbei unerlässlich.
- Durch verschiedene im Bereich der interkulturellen Elternarbeit durch Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung geförderte Ansätze, wie z. B. das MigrantenElternNetzwerk Niedersachsen, werden die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte weiter verbessert.
- Die Zahl der eingerichteten Sprachlernklassen für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen liegt zum Stand Juni 2016 bei weit über 700. Allerdings wird dem Sprachförderbedarf mehrheitlich nicht im Rahmen von Sprachlernklassen begegnet, sondern im flexiblen Einsatz alternativer Formen schulischer Sprachförderung (Förderkurse „Deutsch als Zweitsprache“, Förderunterricht und Förderung gemäß besonderer Sprachförderkonzepte) sowie in anderen schulischen und außerschulischen Aktivitäten und Lerneinheiten. Die Schulen reagieren auf die vorhandene Fluktuation in der Schülerschaft und den regionalen Disparitäten kreativ und flexibel.
- Zum 01.09.2015 haben die 15 Sprachbildungszentren der Niedersächsischen Landesschulbehörde an den Standorten Braunschweig, Celle, Delmenhorst, Göttingen, Hannover-Stadt und -Region, Hildesheim, Lüneburg, Meppen, Oldenburg-Stadt und -Landkreis, Osnabrück, Salzgitter, Stade und Wolfsburg ihre Arbeit aufgenommen. Sie beraten die Schulleitungen und die Lehrkräfte in den Bereichen Sprachbildung und (vor)schulische Sprachförderung insbesondere mit Blick auf die neu zugewanderten und jetzt zu beschulenden Kinder und Jugendlichen, stellen Materialien zur Verfügung, stellen Vernetzungen zu kommunalen Partnern her und unterstützen u. a. auch bei der Erstellung eines schuleigenen Sprachförderkonzeptes. Die Inanspruchnahme der Sprachbildungszentren durch die Schulen erfolgt über das Onlineportal Beratung & Unterstützung der Niedersächsischen Landesschulbehörde.
- 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.
- Flüchtlingen mit einer Hochschulzugangsberechtigung, die ihre Zeugnisse aufgrund der Umstände während der Flucht nicht vorlegen können, wird ein schneller

Zugang zum Studium in zulassungsfreien Studiengängen ermöglicht. Voraussetzung ist, dass sie ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen, ihre Bildungsbiographie plausibel darlegen und einen Aufnahmetest am Studienkolleg überdurchschnittlich gut bestehen. Neben dem beschleunigten Verfahren stehen Flüchtlingen auch die allgemeinen Zugangsmöglichkeiten für ausländische Studierende offen. Der angestrebte Ausbau der Kapazitäten des Studienkolleges um 200 Plätze (Beschäftigung zusätzlicher Lehrkräfte) hat begonnen, ist aber noch nicht abgeschlossen.

- Mit der ESF-Richtlinie „Öffnung von Hochschulen“ soll die Zahl von beruflich qualifizierten Studierenden an den niedersächsischen Hochschulen gesteigert werden. Mit diesem neuen Förderprogramm sollen Projekte gefördert werden, die zur Öffnung von Hochschulen für neue Zielgruppen beitragen und sich an Berufsqualifizierte mit und ohne schulische Hochschulberechtigung, Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Studienabbrecherinnen und -abbrecher bzw. Studienaussteigerinnen und -aussteiger sowie Personen mit im Ausland erworbenen (Berufs-) Bildungsabschlüssen richten. Gefördert werden z.B. Projekte zur Entwicklung von berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten an Hochschulen, zur Konzeptualisierung unterstützender Berufsangebote in der Erwachsenenbildung sowie zur Beratung beruflich Qualifizierter.
- Im Hochschulentwicklungsvertrag zwischen dem Land und den niedersächsischen Hochschulen wurde explizit vereinbart, dass die niedersächsischen Hochschulen den erfolgreichen Berufseinstieg von Absolventinnen und Absolventen durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, durch spezielle Beratungsangebote und aktuelle Arbeitsmarktinformationen sowie durch Kontakte zu potenziellen Arbeitsgebern unterstützen. Das gilt gleichermaßen für ausländische und inländische Absolventinnen und Absolventen.
- Das Niedersächsische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (NBQFG) und weitere Fachgesetze bzw. Rechtsvorschriften zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen sind im Juni 2016 novelliert worden. Das NBQFG wurde erweitert um einen Anspruch auf unabhängige Beratung und die Möglichkeit auch bei nicht-reglementierten Berufen fehlende Qualifikationen durch Qualifizierungsmaßnahmen ausgleichen zu können. Gleichzeitig wurden neue europarechtliche Instrumente wie der Europäische Berufsausweis und der Partielle Zugang sowie die elektronische Antragstellung über den Einheitlichen Ansprechpartner in niedersächsisches Recht übernommen. Die Neuerungen bedeuten Verbesserungen und Vereinfachungen für die Antragstellerinnen und Antragsteller.
- Die Umsetzung der Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze des Bundes und des Landes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen unterstützt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung seit Beginn des Jahres 2015 durch die Kofinanzierung der Bundes- und ESF-Mittel für das IQ Netzwerk Niedersachsen. Gegenüber 2015 wird die Landesförderung in den Jahren 2016 bis 2018 auf bis zu 960.000 € verdoppelt. Durch diese Aufstockung 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 berufsspezifische Sprachförderung angeboten.
- Der interkulturelle Öffnungsprozess der Landesverwaltung wurde durch den Abschluss einer Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) nachhaltiger und verbindlicher gestaltet. Die Vereinbarung benennt

Zielsetzungen sowie konkrete Maßnahmen, zu denen sich die Landesregierung verpflichtet hat, insbesondere zur Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Mit dem Pilotprojekt des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in Kooperation mit dem Innenministerium zur stärkeren Verankerung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur in Ausländerbehörden wurden 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. Ein im Rahmen des Projektes entwickeltes Praxishandbuch wurde allen Ausländerbehörden in Niedersachsen zur Verfügung gestellt.
- In die ESF-und EFRE-Richtlinien wurde unter den Querschnittszielen die „Nichtdiskriminierung“ von Migranten und Flüchtlingen als ein zu erfüllendes Kriterium für die Evaluation aufgenommen. Mit dem Ziel, die Antragssteller dazu anzuhalten, in alle Projekte und Maßnahmen Migranten/innen und Flüchtlinge aktiv einzubeziehen.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

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

- Geplant sind verschiedene Veranstaltungen gemeinsam mit dem IQ Netzwerk Niedersachsen. Die Novellierung des NBQFG und die damit verbundenen rechtlichen Neuerungen sollen den im Themenfeld tätigen Akteuren vorgestellt werden. Die bisherige Umsetzung der Anerkennungsgesetze sowie künftige Anforderungen sollen diskutiert werden.
- 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.
- Die beschriebenen Sprachfördermaßnahmen seitens des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur werden auch in den Jahren 2017 und 2018 fortgeführt. Dabei hat auch die Qualifizierung von geeigneten Lehrkräften eine hohe Bedeutung. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur stellt für die Qualifizierung von Lehrkräften im DaZ/DaF-Bereich für die Jahre 2017/18 finanzielle Mittel bereit, um ausreichend Lehrkräfte zu gewinnen, die die pädagogischen und fachdidaktischen Anforderungen erfüllen.

## 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 2014 in Niedersachsen wie folgt dar: Bezogen auf alle Arbeitgeber betrug sie 4,2 % - vgl. Anhang, Indikator Nr. 5 (Bundesdurchschnitt 4,7 %); der Anteil bei privaten Arbeitgebern betrug 3,9 % (Bundesdurchschnitt 4,1 %), der Anteil bei öffentlichen Arbeitgebern betrug 5,3 % (Bundesdurchschnitt 6,6 %). Die Lücke von knapp einem Prozentpunkt bis zur Beschäftigungspflichtquote von 5 % besteht nach wie vor auch wenn bei allen Quoten für Niedersachsen leichte Steigerungen zu verzeichnen sind. Aktuellere statistische Angaben stehen erst im Laufe des Jahres zur Verfügung.

### Bisherige Umsetzung

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung unterstützt die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt u. a. durch folgende Programme und Maßnahmen:

- **11. Sonderprogramm**
  Es handelt sich um ein regionales Arbeitsmarktprogramm für den Rechtskreis SGB II und SGB III, das mit einer Vereinbarung zwischen dem Land Niedersachsen und der Bundesagentur für Arbeit ins Leben gerufen wurde (im Jahr 2010 bzw. 2011). Auch die Optionskommunen sind in das Programm eingebunden. Ziel des 11. Sonderprogramms ist es, mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt das Einstellungsverhalten von Arbeitgebern positiv zu beeinflussen und Vorbehalte gegen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen abzubauen.
- **Förderprogramm Arbeit ohne Hindernisse** („Job 2016“, Nachfolge des Programms „Job 4000“ bzw. „Job 2015“)
  Arbeitgeber, die in Niedersachsen neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen schaffen, können eine arbeitsplatzbezogene Förderung erhalten. Diese Förderung erfolgt als Lohnkostenzuschuss (insgesamt max. 25.000,- €) für die Dauer von max. 3 Jahren. Zusätzlich wird die Schaffung neuer Ausbildungsplätze mit max. 10.000,- € gefördert. Der Förderzeitraum beträgt hier max. 24 Monate.
- **Bundesprogramm „Initiative Inklusion“**
  Dieses wird in drei Handlungsfeldern umgesetzt, 1. Förderung des Übergangs Schule – Beruf, 2. Schaffung neuer Ausbildungsplätze für behinderte junge Menschen und 3. Förderung der Beschäftigung älterer, arbeitsuchender schwerbehinderter Menschen über 50 (bei den beiden letztgenannten Handlungsfeldern sind sämtliche Bundesmittel bereits gebunden). Im Handlungsfeld 1 (Berufsorientierung) erproben Förderschulen mit den Schwerpunkten körperlich/motorische und geistige Entwicklung und Tagesbildungsstätten mit ihren Schülerinnen und Schülern gemeinsam mit beauftragten Bildungsträgern und den Agenturen für Arbeit den Übergang in das berufliche Ausbildungsgeschehen. Dieses Programm wird auch im Schuljahr 2016/2017 fortgesetzt werden.
- **Bundesprogramm Inklusionsinitiative II - „AlleImBetrieb“**
  Mit Hilfe des Programms sollen zusätzliche neue Arbeits- und Ausbildungsplätze in Integrationsprojekten für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 132 Abs.

2 SGB IX geschaffen werden. Neben langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen und Beschäftigten in einer Werkstadt für behinderte Menschen (WfbM), die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, sollen auch chronisch psychisch kranke Menschen berücksichtigt werden. Bei der Förderhöhe können verstärkte bzw. innovative Aktivitäten der Integrationsprojekte zum Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung oder zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung berücksichtigt werden. Die Richtlinie des Bundes ist am 21.04.2016 in Kraft getreten. Derzeit wird die Umsetzung des Programms vorbereitet.

- **Budget für Arbeit**
  Das Budget für Arbeit soll die Chancen von Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern. Der Nds. Landtag verfolgt mit seiner Entschließung (LT-Drs. 17/5902) vom 08.06.2016 das Ziel, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln. Die Weiterentwicklung des Budgets für Arbeit ist dabei ein zentrales Anliegen der von allen Fraktionen getragenen Entschließung. Auch der Bund sieht im Budget für Arbeit ein wichtiges Instrument für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt und hat im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes erstmals eine gesetzliche Verankerung für das Budget für Arbeit vorgesehen.

- **Berufsförderungswerke**
  Geplant sind eine kurzfristige Kooperation und die zukunftsfeste Weiterentwicklung der Angebote der niedersächsischen Berufsförderungswerke. Das Konzeptsieht 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.
- **Interministerieller Arbeitskreis „Inklusion“**
  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.
- **Fachkommission zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention**
  Die Landesregierung hat zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) eine Fachkommission Inklusion eingesetzt. In ihr wirken Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache mit. Die Fachkommission hat mit Beschluss vom 23.11.2015 umfangreiche Vorschläge vorgelegt, wie die UN-BRK in Niedersachsen umgesetzt werden sollte – unter anderem zum Themenfeld „Arbeit“. Am 20.06.2016 hat das Kabinett die Vorschläge der Fachkommission Inklusion zur Umsetzung der UN-BRK zur Kenntnis genommen und das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung beauftragt, daraus und aus dem zuvor beschlossenen Maßnahmenkatalog des IMAK Inklusion (s.o.) einen Aktionsplan für die Jahre 2017/18 zu entwickeln.

## 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 Bundesprogramms Inklusionsinitiative II – „AlleImBetrieb“,

- die Erarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans für die Jahre 2017/18 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention,
- die Schaffung von Arbeitsplätzen als Alternative zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

## 3.6 Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen

### Aktuelle Situation

Für die niedersächsischen Unternehmen ist es beim Wettstreit um qualifizierte Beschäftigte von zunehmender Bedeutung, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Dies gilt sowohl für die schon jetzt Beschäftigten als auch und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diejenigen ersetzen müssen, die in den kommenden Jahren ausscheiden und in den Ruhestand gehen werden. Die Tarifbindung ist ein wichtiger Indikator für das Vorhandensein guter Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen. Hier ist in den letzten Jahren in Niedersachsen ein Rückgang von 66 Prozent im Jahr 2006 auf 59 Prozent im Jahr 2015 zu verzeichnen – vgl. Anhang, Indikator Nr. 6.
Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt hat die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen, Arbeit räumlich und zeitlich flexibler zu gestalten. Eine digital vernetzte Arbeitswelt ist damit einerseits häufig mit erweiterten Freiräumen für Beschäftigte verbunden, geht andererseits aber mit Belastungen einher, die aufgrund steigender Arbeitsintensität und Verantwortung vor allem im psychischen Bereich zugenommen haben. Dies spiegelt sich auch in einer Zunahme der Arbeitsunfähigkeitszeiten wieder. Seit einem historischen Tiefstand im Jahr 2006 ist es bis 2015 nach dem Gesundheitsreport 2016 der Techniker Krankenkasse zu einer Zunahme der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitszeiten um 34,9 Prozent gekommen. Der Anstieg der Fehlzeiten ist maßgeblich auf die Zunahme psychischer Erkrankungen zurückzuführen. Von 2006 bis 2015 sind Fehlzeiten unter diesen Diagnosen bei Erwerbspersonen (Berufstätigen und Bezieher von Arbeitslosengeld) um insgesamt 88 Prozent gestiegen.

### Bisherige Umsetzung

- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat das Zertifikat „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ entwickelt und im August 2016 zum zweiten Mal nach 2015 an 11 Unternehmen, die sozialpartnerschaftlich agieren und sich in den Kernhandlungsfeldern einer demografiebewussten Unternehmenspolitik prüfen lassen, gemeinsam mit der Demografieagentur verliehen. Das Land fördert dieses Projekt bis Ende 2017 mit ca. 336.000 Euro.
- 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 sind damit auch für andere Unternehmen einfach zugänglich und sollen zur Nachahmung anregen.
- Unter dem Titel „Was ist drin für Ihre Fachkräfte? Sind Sie als Arbeitgeber attraktiv?“ hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gemeinsam mit der

Demografieagentur am 16.02.2016 eine Veranstaltung organisiert. In deren Mittelpunkt stand das Thema Arbeitgeberattraktivität (siehe hierzu 3.2).

- Unter dem Titel „Frauen gehen in Führung! Die Karten werden neu gemischt!“ haben das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu einer gemeinsamen Veranstaltung am 17.05.2016 eingeladen. Im Rahmen der Veranstaltung wurde rund um das Thema „Frauen in Führungspositionen“ diskutiert.
- Die Demografieagentur ist auch in der aktuellen ESF-Förderperiode 2014-2020 alleiniger Projektträger des Bundesprogramms „unternehmensWert:Mensch“ in Niedersachsen und knüpft damit an die Beratungen in der Modellphase an. Neben den bereits etablierten Erstberatungsstellen in Hannover und Osnabrück, stehen nun auch in Braunschweig, Oldenburg, Lüneburg und Göttingen Ansprechpartner zur Verfügung. „UnternehmensWert:Mensch“ sieht für kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten bei der Beratung zur Entwicklung einer zukunftsfähigen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik eine Kostenübernahme von 50 bis 80 Prozent (je nach Unternehmensgröße) vor.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Es ist insbesondere Aufgabe der Sozialpartner, die durch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt entstehenden Belastungen aber auch Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten zu identifizieren und sozialpartnerschaftlich Lösungen zu entwickeln, um die Attraktivität der Arbeitgeber für Fachkräfte zu erhöhen. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wird dies weiterhin im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate unterstützen.
- Masterplan „Soziale Gesundheitswirtschaft" der Landesregierung mit Handlungsansätzen insbesondere zu dem Ziel, gute Arbeitsbedingungen in Gesundheitsberufen umzusetzen. Zudem stellt die Stärkung der Prävention und der Gesundheitsförderung ein zentrales Handlungsfeld dar, das der Fachkräftesicherung durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen dient.

## 3.7 Bündnis Duale Berufsausbildung

Als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen leistet das Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB) einen Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Niedersachsen und zur Fachkräftesicherung. Es 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 in der Koalitionsvereinbarung formulierte Recht auf eine berufliche Ausbildung umzusetzen.

Das BDB ist als ein Projekt der Landesregierung über die gesamte Legislatur angelegt. Neben einzelner konkreter Maßnahmen handelt es sich um einen Prozess, der bei allen Akteuren und in der Öffentlichkeit das Bewusstsein für die Attraktivität (z. B. frühzeitiger Verdienst, erfolgreicher Berufsverlauf) 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.

Mit der Übergabe der Handlungsempfehlungen durch den Steuerkreis am 17.03.2015 wurde die erste Phase des BDB beendet. Die Landesregierung hatte in ihrer Sitzung am 07.07.2015 die Auswertung des Kultusministeriums zustimmend zur Kenntnis genommen und das Ressort beauftragt, die auf Grundlage der Handlungsempfehlungen entwickelten Projekte und Maßnahmen zu realisieren. Im Rahmen der landesweiten Fachtagung „Vorfahrt für Duale Berufsausbildung" haben sich am 25.11.2015 über 250 Expertinnen und Experten in vier Fachforen über die Stärkung der dualen Berufsausbildung diskutiert und sich mit den Handlungsempfehlungen des BDB befasst.

**Aktuelle Situation**

Der Berufsbildungsbericht 2016 zieht in der Gesamtschau eine positive Ausbildungsbilanz des Jahres 2015 und unterstreicht die Leistungsfähigkeit des wirtschaftsnahen deutschen Berufsbildungssystems, das gerade auch im europäischen und internationalen Vergleich eine wichtige Orientierungsrolle einnimmt. Der Bericht macht aber auch deutlich, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht um die duale Berufsausbildung den künftigen Herausforderungen anzupassen.

Diese Herausforderungen werden durch die folgenden Entwicklungen gekennzeichnet:

- Durch den demografisch bedingtem Rückgang der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger und deren erhöhter Studierneigung gerät das duale System unter zunehmenden Druck.
- Die regionalen, branchenbezogenen und qualifikatorischen Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt haben zugenommen.
- Der Rückgang der Zahl ausbildender Betriebe ist insbesondere auf Kleinstbetriebe zurückzuführen, deren Ausbildungsbeteiligung kontinuierlich sinkt. Zugleich geraten vor allem Kleinstbetriebe im Wettbewerb der Unternehmen um die geringer werdende Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern zunehmend ins Hintertreffen.
- Die Digitalisierung der Wirtschaft erfasst nicht nur international agierende Großbetriebe, sondern wird generell zu neuen Dienstleistungs- und Produktionsprozessen und damit zu neuen Anforderungen an Qualifikation und Arbeitsorganisationen auch in mittleren und kleinen Unternehmen führen. Neben der Forcierung von Forschung und Innovation zur Sicherung einer Führungsrolle der deutschen Wirtschaft im weltweiten Digitalisierungsprozess sind auch in der Berufsbildung die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern.
- Eine besondere Herausforderung, aber auch Chance für Deutschland, wird zudem die Bildungsintegration der großen Zahl von Geflüchteten mit Bleibeperspektive sein. Dies spiegelt sich auf dem Ausbildungsmarkt 2015 noch nicht unmittelbar wider, da zurzeit die Asylverfahren und die Sprach- und Integrationskurse für die Geflüchteten im Vordergrund stehen. Jedoch muss sich das deutsche Berufsbildungssystem schon aufgrund der Tatsache, dass rund 50 % der Geflüchteten junge Menschen unter 25 Jahren sind, frühzeitig auf eine steigende Nachfrage nach Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung vorbereiten.

- Die Internationalisierung der beruflichen Bildung ist für Deutschland als stark exportorientiertes Land mit neun Nachbarstaaten im Herzen Europas weiter ein wichtiges Ziel.

Der Sektor der dualen und schulischen Berufsausbildung ist in Niedersachsen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Der leichte Rückgang (- 1.242 bzw. -2,2%) bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung auf insg. 54.573 Verträge wurde kompensiert durch gestiegene Anfängerzahlen in den schulischen Berufsausbildungen. Die Gründe für den Rückgang in der dualen Ausbildung liegen nicht nur in der demografischen Entwicklung sondern auch in der Fokussierung der Jugendlichen auf wenige Ausbildungsberufe, der zunehmenden Attraktivität schulischer Berufsausbildungen
-hier insbesondere der sozialen Berufe und der Gesundheitsfachberufe- und dem zunehmenden Trend zum Studium.

Daneben hat sich die Zahl der bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsstellen auf 40.960 bundesweit erhöht (+ 10,4%) und damit innerhalb der letzten 5 Jahre verdoppelt. In Anbetracht von mehr als 20.000 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern bei der BA wird deutlich, dass es nicht optimal gelingt, die Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen mit dem Angebot zusammenzuführen.

Der Sektor „Integration in Ausbildung“ (Übergangsbereich) umfasst Bildungsgänge, die es unversorgten Jugendlichen ermöglichen, ggf. der (Teilzeit-)Schulpflicht nachzukommen, allgemeinbildende Schulabschlüsse nachzuholen (z.B. Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule) und sich beruflich (z.B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung) zu orientieren. Diese Bildungsgänge vermitteln berufliche Grundkenntnisse, jedoch keine anerkannten Berufsabschlüsse. Maßnahmen im Übergangsbereich sollen sich vorrangig auf junge Menschen mit schlechten Startchancen konzentrieren und das Ziel verfolgen, eine abschlussbezogene Berufsausbildung anzuschließen. Trotz der verstärkten Zugänge aus Zuwanderung und der damit verbundenen Maßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsreife ist der Anteil der Einmünder in den Übergangsbereich stabil geblieben.

Die folgende Tabelle der Anfänger im Ausbildungssystem stellte die Entwicklung in Niedersachsen dar:

| **Jahr / Sektor** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Berufsausbildung (dual u. schulisch)** | 81.332 | 79.039 | 76.825 | 76.498 | 76.599 |
| **darunter Duale Berufsausbildung (Neuverträge) – Indikator Nr. 7.1** | **60.847** | **58.236** | **56.382** | **55.815** | **54.573** |
| **Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)** | 43.354 | 40.696 | 39.032 | 38.703 | 38.855 |
| **darunter schulischer Übergangsbereich** | 36.012 | 34.183 | 33.256 | 33.311 | 33.319 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung aus der allgemein bildenden und berufsbildenden Schule** | 44.278 | 45.626 | 44.934 | 45.055 | 45.055[1)] |
| **Studium – Indikator 8.1** | 37.404 | 35.304 | 36.331 | 38.938 | 38788 |
| **Schulabgängerinnen und –abgänger aus der allgemeinbildenden Schule – Indikator Nr. 7.2** | **98.373** | **83.026** | **81.954** | **83.036** | [2)] |

Quelle: Statistisches Bundesamt, Integrierte Ausbildungsberichterstattung (jährlich)
Quelle für Neuverträge: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (jährlich)
Quelle für die Schulabgängerinnen und –abgänger: Nds. Kultusministerium „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen (jährlich)

Bildungsgänge, die zu einem formal höherwertigen allgemein bildenden Abschluss führen, erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Auch diese Schülerinnen und Schüler stehen zunächst für eine duale Berufsausbildung nicht zur Verfügung. Diesen zunehmende –und von der Gesellschaft breit unterstützten- Trend macht die folgende Tabelle deutlich:

| **Jahr / Sektor** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fachschule** | 9.623 | 9.887 | 10.205 | 10.445 | 10.206 |
| **Fachoberschule** | 17.587 | 17.988 | 18.304 | 18.877 | 18.686 |
| **Berufliches Gymnasium** | 23.989 | 23.530 | 23.753 | 24.366 | 24.454 |

Quelle: „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen“ (jährlich)

[1)] Für das Berichtsjahr 2015 Vorjahresdaten.
[2)] Daten für das Berichtsjahr 2015 liegen noch nicht vor.

## Bisherige Umsetzung

### 1. Berufsorientierung

In den Handlungsempfehlungen hatten sich die Bündnispartner darauf verständigt, dass die Berufsorientierung (BO) an allen Schulformen oberhalb der Grundschulen einschließlich der Gymnasien ausgebaut werden soll. Ein Handlungskonzept zur Berufsorientierung, das den BO-Erlass begleitet, wird nach der Sommerpause in die Anhörung gegeben. Es wurde durch eine Arbeitsgruppe erarbeitet, der Lehrkräfte aller Schulformen angehörten. Mit dem Musterkonzept sollen sich die Schulen auf die neuen Aufgaben einstellen können. Sie werden später durch Handlungshinweise unterstützt.

Die Bund-Länder-Regionaldirektion-Vereinbarung „Bildungsketten“ wird erarbeitet und soll in diesem Jahr unterzeichnet werden. Im Vorgriff auf diese Vereinbarung hat der

Bund für die Berufsorientierung von Flüchtlingen an berufsbildenden Schulen finanzielle Mittel in Höhe von 1,8 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Diese sind für Kompetenzfeststellungen und die Prozessbegleitung im Projekt „Begleitete Berufsorientierung“ eingeplant, das Bestandteil von „SPRINT-DUAL“ sein wird.

**2. Koordinierte Beratungsstrukturen/Jugendberufsagentur (JBA)**
Das Begleitprojekt wird mit 12 Kommunen (Landkreis Osterholz, Stadt Salzgitter, Landkreis Lüchow-Dannenberg, Landkreis Uelzen, Region Hannover, Landkreis Cuxhaven, Landkreis Heidekreis, Stadt Göttingen/Landkreis Göttingen/Landkreis Osterode a. H., Landkreis Peine, Stadt Osnabrück, Landkreis Osnabrück und Landkreis Grafschaft Bentheim) durchgeführt und ist mit 60 Anrechnungsstunden ausgestattet. In den Modellregionen wurden die Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen, die am Aufbau der JBA mitarbeiten, zwischenzeitlich ausgewählt und in das Projekt eingeführt. Sie haben den Arbeitsauftrag, die Vernetzung der JBA mit den Schulen und Betrieben voranzubringen. Im Übrigen dienen die regelmäßigen Treffen der Arbeitsgruppe dem fachlichen Austausch und finden eine positive Resonanz. Nach einer Aufstellung der Regionaldirektion sind Strukturen der koordinierten Beratung mit Ausnahme der Landkreise Leer, Aurich, Wittmund, Ammerland und Westerstede in Niedersachsen aktiv oder im Aufbau. Jugendberufsagenturen im engeren Sinne sind derzeit in Garbsen und Salzgitter eingerichtet.

Ein zentrales Thema ist der Datenaustausch zwischen den unterschiedlichen Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII. Der Bund hat einen Leitfaden und Muster-Einwilligungserklärungen vorgelegt; hier wird die „Einwilligungslösung“ präferiert. Mustererklärungen werden aktuell durch die AG auf das Land adaptiert.
Eine Erfassung und Weitergabe von personenbezogenen Daten der Schülerinnen und Schüler von abgebenden Schulen an die JBA setzt ebenfalls eine gesetzliche Regelung oder mindestens eine Einwilligungserklärung voraus. Zur Erstellung der Erklärung arbeitet die AG mit der Niedersächsischen Datenschutzbeauftragten zusammen. Daneben wird im Kultusministerium geprüft, inwieweit eine Änderung im Niedersächsischen Schulgesetz erfolgen soll und muss.

**3. Einstiegssystem berufsbildende Schulen**
Die neu aufgelegte AG 3/4 hatte im April ihre letzte Sitzung durchgeführt. Hier wurde im Konsens vereinbart, dass zukünftig ein verpflichtendes Beratungsgespräch vor Aufnahme in die einjährige Berufsfachschule und die Fachoberschule, Klasse 11, vorgeschaltet wird. Dieses Gespräch muss in außerschulischen Institutionen (vorrangig JBA, Berufsberatung der Agenturen für Arbeit) erfolgen. Zur Struktur des Gespräches wurde ein Papier erarbeitet, das derzeit in den Gremien des BDB abgestimmt wird. Ziel des Beratungsgespräches ist es, den Schülerinnen und Schülern Perspektiven für eine duale Berufsausbildung aufzuzeigen.

Der Schulversuch „Berufseinstiegsschule“ (BEST), der sich an Schülerinnen und Schüler ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluss richtet, geht in das vorgesehene zweite Jahr. Die erste Zwischenevaluation steht zwischenzeitlich an. Bereits während des Schulversuches wurde die Zielgruppe auf Schülerinnen und Schüler erweitert, die einen schwachen Hauptschulabschluss nachweisen können. Teilnehmende Schulen sind die BBS Bad Harzburg, BBS Buxtehude, BBS Duderstadt, BBS II Gifhorn, BBS Goslar-Baßgeige/Seesen, BBS II Leer, BBS Osterholz-Scharmbeck und die BBS Rotenburg.

**4. Integration unversorgter Jugendlicher in duale Berufsausbildung**
Über das BDB werden Beratung und Begleitung der Jugendlichen im Übergang zur Berufsausbildung durch die Zusammenarbeit aller Akteure optimiert. Die Implementierung der Jugendberufsagenturen wird den Prozess unterstützen. Die Beschulung in Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen der BA und der Einstieg in diese Maßnahmen wird trotz der Schulpflicht ermöglicht und im Modellvorhaben „BEST“ geprüft.
Noch nicht abschließend diskutiert ist die Frage, inwieweit außerschulische, staatlich geförderte Angebote für unversorgte Jugendliche realisiert werden. Hierzu stehen weitere Erörterungen an, zunächst wird dazu eine Entschließung des Landtages erwartet.

**5. Wohnortnahe Beschulung**
Bereits zugelassen durch Erlass vom 22.07.2015 ist die gemeinsame Beschulung in der Grundstufe der Berufsschule und der Berufsfachschule.
Derzeit wird mit einigen Projektpartnern an einem E-Learning-Projekt in Südniedersachsen gearbeitet.
Die Anrechnung von Studienleistungen von Studienaussteigern auf den Besuch der Berufsschule ist durch Erlass vom 30.05.2016 geregelt. Demnach kann die Schule im Rahmen einer individuellen Feststellung der vorhandenen Kompetenzen den verpflichtenden Besuch der Berufsschule entsprechend reduzieren. Diese Regelung wurde im AK Hochschule – Handwerk vereinbart.
Die AG „Ergänzungsbildungsgang zum Erwerb der Fachhochschulreife“ hat zwischenzeitlich ihre Arbeit beendet. Die an einigen Schulen bestehende Unsicherheit zur Umsetzung dieser langjährig in der BBS-VO vorgegebenen Möglichkeit des Erwerbs der FH-Reife parallel zur beruflichen Ausbildung konnten dabei ausgeräumt werden.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Im kommenden Schuljahr wird der BO-Erlass überarbeitet. Es soll zum Schuljahr 2017/2018 in Kraft treten.
- Ein weiterer Schulversuch zur Dualisierung der Klasse 1 der Berufsfachschule unter Einschluss der Fachoberschule, Klasse 11, wird in den Bereichen Wirtschaft und Verwaltung im kommenden Schuljahr an bis zu zehn berufsbildenden Schulen auf den Weg gebracht. Zwingende Vorgabe ist es, dass Angebote der Berufsschule nicht beeinträchtigt werden und koordinierte Beratungsstrukturen in der Gebietskörperschaft arbeiten oder im Aufbau sind. Neben der Dualisierung der Berufsfachschule, die zu Klebeeffekten zum Übergang in eine duale Berufsausbildung führen soll, wird gleichzeitig das bisher freie Praktikum der Fachoberschule, Klasse 11, zukünftig eine klare Struktur erhalten. Zudem ist zusätzlicher Mathematikunterricht vorgesehen. Als Pilotschulen beginnen die BBS 11 und BBS 12 aus Hannover zum kommenden Schuljahr 2016/2017.
- Die Bedeutung von Bildungsgängen der berufsqualifizierenden Berufsfachschule, die eine Entsprechung im Dualen System oder eine fragliche Arbeitsmarktrelevanz haben, wird im Landesausschuss für Berufsbildung weiter erörtert und diskutiert.
- Die gemeinsame Beschulung einzelner Gewerke in der Berufsschule wird ab dem kommenden Schuljahr in einer Arbeitsgruppe erörtert. Dies soll dazu beitragen, die wohnortnahe Beschulung bei angemessenen Klassengrößen zu sichern.
- Die Tagung zur „Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen“ wird am 03.11.2016 stattfinden. Eine weitere Tagung zur Stärkung der dualen Berufsausbildung ist für den 29.11.2016 eingeplant. Beide Veranstaltungen werden in

der Multi-Media BBS Hannover durchgeführt. Die Einbindung der Partner im Bündnis erfolgt in bewährte Weise.
- Für den 22.09.2016 ist die nächste Sitzung des Steuerkreises terminiert.

## 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, sofern die Kapazitäten auf dem derzeitigen Niveau abgesichert werden. Die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen ist von 24.524 im Jahr 2006 auf rund 38.800 im Jahr 2015 gestiegen – vgl. Anhang, Indikator 8.1. D.h. die Hochschulen leisten erfolgreich einen erheblichen Beitrag zur Deckung des regionalen wie des überregionalen Fachkräftebedarfs.

Bei den Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife ist in dem Zeitraum von 2006 bis 2014 ein Anstieg um rund 7.600 zu verzeichnen – vgl. Anhang, Indikator 8.2). Damit setzt sich der Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen weiter fort.

Die Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und Studienanfänger ist in o.g. Zeitraum von 250 auf 618 im Jahr 2014 gestiegen – vgl. Anhang Indikator 8.3 (Daten für 2015 liegen zu diesem Indikator noch nicht vor). Sie soll zukünftig weiter ausgebaut werden und dadurch der Aspekt der Weiterbildung und des Lebenslangen Lernens weiter gestärkt werden.

**Bisherige Umsetzung**

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen haben die Akteure die Stärkung und weitere Öffnung der Fachhochschulen und Universitäten vorangebracht. Folgende Auswahl von Maßnahmen vermittelt einen Eindruck:
Die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH leistet einen wichtigen Beitrag der Vernetzung von Wirtschaft, Hochschulen und Erwachsenenbildung. Die Servicestelle wird vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur sowie den im Aufsichtsrat vertretenen Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt. U. a. konnte die Servicestelle gemeinsam mit niedersächsischen Hochschulen als Partner ein Portal mit Online-Kursen zur Vorbereitung auf ein Hochschulstudium für beruflich Qualifizierte und Berufstätige mit Studieninteresse aufbauen: http://www.offene-hochschule-niedersachsen.de/site/ohn-kursportal.

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat eine ESF-Richtlinie zur Förderung von berufsbegleitenden Studien- und Bildungsangeboten für berufliche Qualifizierte erarbeitet und veröffentlicht. Mit den 10,6 Mio. Euro, die in der Förderperiode bis 2020 zur Verfügung stehen, können Projekte u. a. zur Verbesserung des Beratungsangebo-

tes, 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 gefördert werden.

Die Landesregierung hat ein Fachhochschulentwicklungsprogramm aufgelegt, mit dem die Grundhaushalte der Fachhochschulen dauerhaft um 64 Mio. Euro angehoben wurden. Damit werden die Kapazitäten der Fachhochschulen ausgebaut und insgesamt ca. 3.400 Studienanfängerplätze dauerhaft abgesichert. Damit ist der Ausbau erfolgreicher Studienangebote möglich ebenso wie die Einrichtung innovativer Studiengänge, beispielsweise im Bereich der Gesundheits- und Erziehungswissenschaften. U. a. wird auch der Studiengang „Verwaltungsinformatik“ aus dem Fachhochschulentwicklungsprogramm finanziert, der in besonderer Weise einen Fachkräftemangel adressiert. 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 Ministerium für Wissenschaft und Kultur 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 Ministerium für Wissenschaft und Kultur neue Vorhaben für den Zeitraum von 2016 bis 2018 im Rahmen des Fachhochschulentwicklungsprogramms.

Im Arbeitskreis „Hochschule und Handwerk“, dem hochrangige Vertreterinnen und Vertreter der Handwerkskammern, der Hochschulen sowie der Ressorts Wirtschaft, Kultus und Wissenschaft der Niedersächsischen Landesregierung angehören, wurde vereinbart, dass hochschulische Studien- und Prüfungsleistungen von ehemaligen Studentinnen und Studenten, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen, durch die berufsbildenden Schulen geprüft und angerechnet werden können und dies zu einer Verkürzung der Zeit führen kann.

Die Maßnahmen zur MINT-Fachkräftesicherung sind unter Handlungsfeld 11 beschrieben.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die umgesetzten Maßnahmen sind wichtige Bausteine auf dem Weg zu gestärkten und weiter geöffneten Fachhochschulen und Universitäten. Kontinuierlich werden die Rahmenbedingungen verbessert, damit auch nicht-traditionelle Zielgruppen, bspw. beruflich Qualifizierte, Berufstätige oder Personen mit Familienpflichten, ein Studium an einer niedersächsischen Hochschule für ihren persönlichen Bildungsweg in Betracht ziehen können. Durch das Fachhochschulentwicklungsprogramm werden gezielt Fachhochschulen als Motoren der regionalen Entwicklung und Bildungseinrichtungen des sozialen Aufstiegs gefördert und dabei unterstützt, die Öffnung für neue Zielgruppen voranzutreiben. Darüber hinaus ist weiterhin ein wichtiges Anliegen die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen. Die gegenseitige Anerkennung von erworbenen Kompetenzen durch Ausbildung oder Studium ist dabei ein zentrales Mittel.

## 3.9 Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten

**Aktuelle Situation**

Nachdem die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen von 21 % im Jahr 2006 auf 38 % im Jahr 2014 gestiegen ist, lag die Quote auch im Jahr 2015 auf einem hohen Niveau und erzielte mit 37 % fast das Vorjahresergebnis – vgl. Anhang, Indikator Nr. 9. Die Weiterbildungsbereitschaft der Erwerbstätigen hält damit unvermindert an. Frauen partizipierten 2015 wieder in höherem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen. Mit 47 % der Weiterbildungsteilnehmerinnen bei 45 % der Erwerbstätigen stellen sie einen leicht überdurchschnittlichen Anteil. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen mit Weiterbildung an allen Frauen (39 %) wieder größer als der entsprechende Prozentwert für die Gesamtgruppe (37 %).
Die Anzahl der Betriebe, die sich an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung beteiligten, ist erneut um einen Prozentpunkt auf 56 % im Jahr 2015 gestiegen. Seit 2011 beteiligen sich damit mehr als die Hälfte aller Betriebe an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Unternehmen haben erkannt, dass sich Angebote für ihre Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung positiv auf die Mitarbeiterbindung, das Recruiting und das Arbeitgeberimage auswirken.

Der Weiterbildungsbedarf der Unternehmen wird voraussichtlich auch zukünftig ansteigen, da der rasante technologische Wandel mit einer starken Digitalisierung der Arbeitswelt einhergeht.

Laut der aktuellen TNS Infratest-Studie *»Weiterbildungstrends in Deutschland 2016«*, die bereits zum achten Mal in Folge im Auftrag der Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD) unter 300 Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen durchgeführt wurde, erwarten 75 % der befragten Personalverantwortlichen, dass die fortschreitende Digitalisierung den Weiterbildungsbedarf künftig stark ansteigen lässt (http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf).

**Bisherige Umsetzung**

Für das zweite Jahr der Fachkräfteinitiative sind insbesondere folgende Punkte hervorzuheben:

- Die mit dem Sonderschwerpunkt 2015 im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ bewilligten Maßnahmen von Bildungsträgern, 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, wurden nach einer stichprobenhaften Auswertung überwiegend gut angenommen. Eine umfassende Auswertung sämtlicher Projekte ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht möglich. Beispielhaft kann aber ein Projekt im Raum Hannover angeführt werden in dem statt der geplanten 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer rund 250 Personen qualifiziert worden sind.
- Seit dem 01.07.2015 ist die ESF-Richtlinie „Weiterbildung in Niedersachsen“ in Kraft. Bis zum 30.06.2016 wurden bereits über 2.300 Förderanträge bewilligt und ESF-Mittel in Höhe von ca. 5,5 Mio. Euro gebunden.
- Die Internetplattform des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur „Das Weiterbildungsportal für Niedersachsen“, die den Bürgerinnen und Bürgern des Landes seit

November 2014 den Zugang zur Weiterbildung erleichtern will, hat sich mit inzwischen über 9.200 Weiterbildungsangeboten und wöchentlich fast 1.000 Zugriffen etabliert. Von der Möglichkeit, Bildungsangebote schneller zu finden und anbieterübergreifend zu vergleichen, profitieren auch die Beschäftigten in den Betrieben.

- Seit 01.08.2016 ist das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) in Kraft. Niedersachsen hat sich gemeinsam mit anderen Bundesländern erfolgreich für Verbesserungen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eingesetzt, die über die Vorschläge des Bundes hinausgingen. Neben den Leistungsverbesserungen kommt eine Erweiterung der Förderung zum Tragen. Zukünftig können auch Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen für Aufstiegsqualifizierungen und Studienaussteigerinnen und Studienaussteiger oder Abiturienten mit Berufspraxis unter bestimmten Voraussetzungen eine Förderung erhalten. Mit der AFBG-Novelle werden nicht nur die finanziellen Rahmenbedingungen für einen Aufstieg im dualen System der Berufsbildung verbessert, sondern auch die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung erhöht. Innerhalb des Berufsbildungssystems kann der persönliche Aufstieg mit gleichwertigen Förderbedingungen wie bei einem Hochschulstudium erreicht werden. Die Länder beteiligen sich mit einem Finanzierungsanteil von 22 % an den Kosten des AFBG. Das Land Niedersachsen stellt dementsprechend die aufgrund der Novelle benötigten zusätzlichen Haushaltsmittel für die Förderung zur Verfügung.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Die Umsetzung des Förderprogramms „Weiterbildung in Niedersachsen“ wird weiterhin beobachtet und gesteuert. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) partizipieren stark an diesem Förderprogramm. Ca. 91 % der geförderten Unternehmen sind KMU. Da der Fachkräftebedarf in KMU am höchsten ist, sollen auch weiterhin überwiegend KMU an der Förderung partizipieren. Im Rahmen des Monitorings wird die Teilnahme von KMU am Förderprogramm regelmäßig beobachtet.
- Um die Situation in den niedersächsischen Betrieben und deren Weiterbildungsbedarf einschätzen zu können, wird das IAB-Betriebspanel auch für das Jahr 2016 fortgesetzt.
- Bei der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten (z.B. WeGebAU) wird auch ein Fokus auf die Änderungen des Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) gelegt. Beispielsweise bei der Einführung der Weiterbildungsprämie und Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen.

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

**Aktuelle Situation**

Im Jahr 2015 waren in Niedersachsen durchschnittlich 32.000 junge Erwachsene im Alter von 25 bis 35 Jahren ohne Berufsabschluss arbeitslos gemeldet. Dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Stattdessen ist der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss an allen Arbeitslosen in den letzten sieben Jahren um 10%-Punkte auf nunmehr 53,2 % (vgl. Anhang, Indikator Nr. 10) angewachsen.

Diese Entwicklung zeigt deutlich, dass Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung von der allgemeinen positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren wenig profitieren konnten. Auch die intensiven Bemühungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter im Rahmen der Initiative „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“ haben diesen Trend nicht stoppen können. So ist die Zahl der arbeitslosen jungen Erwachsenen gegenüber dem Vorjahr sogar um 0,6% leicht angestiegen, während die Arbeitslosigkeit insgesamt weiter zurückgegangen ist.

Bei der Bewertung der absoluten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass es in der Personengruppe eine hohe Dynamik gibt z.B. durch Zugänge aus Erwerbstätigkeit, Zuwanderung oder durch Hineinwachsen in die Altersgruppe. Zudem wechseln derzeit viele anerkannte Flüchtlinge vom Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) in den Rechtskreis des SGB II, darunter auch viele jüngere Menschen ohne Berufsabschluss bzw. ohne Anerkennung des vorhandenen Berufsabschlusses. Diese Entwicklung macht deutlich, dass die Ziele der Fachkräfteinitiative für diesen Personenkreis dauerhaft zu verfolgen sind. Der Abbau von Arbeitslosigkeit bei den jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss wird auch bei guter Konjunktur ein langwieriger Prozess sein, bei dem sich Erfolge erst auf lange Sicht einstellen werden, wenn es gelingt, das vorrangige Vermittlungshemmnis eines fehlenden Berufsabschlusses zu beseitigen.

## Bisherige Umsetzung

Jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen, die möglichst zu einem Berufsabschluss führen, war auch im zweiten Jahr der Fachkräfteinitiative ein Schwerpunktthema. Die hierfür im Februar 2015 eingerichtete Arbeitsgruppe setzte dementsprechend ihre Arbeit fort und befasste sich insbesondere mit folgenden Maßnahmen bzw. Themen:

- „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“
  Seit 2013 verfolgen Land und BA mit der Initiative „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“ das Ziel, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss ab einem Alter von 25 Jahren für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen.
  Bis September 2015 (Daten für das Ausbildungsjahr 2015/2016 stehen zurzeit noch nicht zur Verfügung) konnten seit Start der Initiative bereits rd. 7.100 junge Erwachsene für eine abschlussorientierte Qualifizierung und über 2.800 Personen dieser Gruppe für eine betriebliche Berufsausbildung gewonnen werden. Gleichwohl ist die Gesamtzahl der arbeitslosen jungen Erwachsenen ohne Ausbildung aufgrund der hohen Dynamik nicht zurückgegangen. Um die Ausbildung junger Menschen auch weiterhin nachhaltig zu fördern wird die Initiative „AusBildung wird was“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) fortgeführt. Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr kooperiert bei der Umsetzung in Niedersachsen mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (RD) und fördert im Rahmen seiner ESF-Förderprogramme zusätzliche Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung junger Erwachsener.
- Zweite Chance/Erfolgsprämie
  Das Land flankiert die Initiative „AusBildung wird was - Spätstarter gesucht“ seit Juni 2013 durch die Landesinitiative „Zweite Chance“ in Kooperation mit den Arbeitsmarkt- und Sozialpartnern. Mit dem Landesprogramm „Erfolgsprämie" soll die Motivation von jungen Erwachsenen zur Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung sowie der Durchhaltewillen gestärkt werden. Nach erfolgreich

bestandener Abschlussprüfung gewährt das Land eine Prämie in Höhe von 1.000 Euro. Für das Programm sind rund 2,5 Mio. Euro zur Verfügung gestellt worden.
Es hat sich gezeigt, dass die Unterstützung durch eine Prämie motiviert und den Durchhaltewillen nachhaltig stärkt. Seit Beginn der Erfolgsprämie im Juni 2013 haben bereits über 1.000 junge Menschen eine Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung nachgeholt und die Prämie erhalten. So konnten bereits über 1 Mio. Euro für erfolgreich abgeschlossene Maßnahmen ausgezahlt werden. Neue Zusagen für Erfolgsprämien sind seit dem 31. Dezember 2015 wegen der Beendigung des Programms nicht mehr möglich. Gleichwohl können noch über 1.500 junge Erwachsene mit einer Erfolgsprämie rechnen, die bis zu diesem Zeitpunkt eine Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung begonnen haben und sich derzeit noch in Ausbildung befinden. Sofern sie einen Ausbildungsabschluss erreichen, können sie die Erfolgsprämie bekommen. Erfolgsprämien werden deshalb noch bis Ende 2018 ausgezahlt. Die Erfolgsprämie hat durch ihr Motivations- und Anreizsystem bereits viele junge Menschen in Niedersachsen bei der Eröffnung langfristiger Berufsperspektiven unterstützt.
Zudem hat das Beispiel auf Bundesebene Schule gemacht. Niedersachsen hat sich im Rahmen des SGB III-Änderungsgesetzes (AWStG) erfolgreich für die Schaffung einer Erfolgs- und Durchhalteprämie als Regelinstrument eingesetzt.
Der Bund plant in Anlehnung an die niedersächsische Erfolgsprämie ab dem 01. August 2016 Arbeitslosen, die eine abschlussbezogene Weiterbildung durchführen, eine Erfolgsprämie in Höhe von 1.000 Euro nach Bestehen der Zwischenprüfung und weiterer 1.500 Euro nach Bestehen der Abschlussprüfung zu zahlen.

- Teilzeitausbildung und -umschulung ausweiten
  Die Zielsetzung Teilzeitausbildungen und –umschulungen einen höheren Stellenwert einzuräumen wird weiter verfolgt. Niedersachsen hat sich im Rahmen des Entwurfs für das neunte Gesetz zur Änderung des SGB II dafür eingesetzt, dass der Leistungsanspruch bei Aufnahme einer Ausbildung verbessert wird. Die neuen Regelungen, die auch den Rahmen von Teilzeitausbildungen verbessern werden, sollen zum 01. August 2016 in Kraft treten.
  In Niedersachsen arbeiten die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft kontinuierlich an der Fortentwicklung der Möglichkeiten der Teilzeitausbildung und –umschulung mit und geben in der Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, den Kammern, der Wirtschaftsförderung vor Ort und den Akteuren des Weiterbildungsmarktes neue Impulse. In einigen Koordinierungsstellen erhalten teilzeitausbildungswillige Frauen ein Einzelcoaching mit individueller Vermittlung in Verbundbetriebe. Zielgruppe sind überwiegend Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen. Um eine Erhöhung der Teilzeitausbildungen und -umschulungen zu erwirken, ist u. a auf Fachmessen geworben worden. Zudem haben Informationsveranstaltungen für Frauen und potentielle Arbeitgeber, Arbeitskreise und Runde Tische bezüglich dieser Thematik stattgefunden.
- Abschlussorientierte Teilqualifizierung voran bringen
  Abschlussorientierte Teilqualifizierung bieten insbesondere für Geringqualifizierte, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen noch nicht in der Lage sind, eine vollumfängliche Ausbildung- oder Umschulung zu machen, eine zusätzliche Möglichkeit, schrittweise zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Dennoch wird das Instrument bisher wenig genutzt. Die Aktivitäten der Jobcenter und Arbeitsagenturen in diesem Bereich müssen deshalb weiter erhöht werden. Um darüber hinaus auch den Ausbildungsabbrüchen zu begegnen, sollen verstärkt Vorbereitungsmaßnahmen und Einstiegmodule zu spezifischen Berufsfeldern, die Begleitung durch ein

Coaching während der Qualifizierungsphase sowie eine rechtzeitige Beratung über Anschlussperspektiven zur Anwendung kommen.

- Sprachförderung und berufliche Orientierung verbessern
  Eine Voraussetzung für die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere Flüchtlingen ist das Erlernen der deutschen Sprache. Das Land ergänzt im Rahmen seiner Förderprogramme das Angebot des Bundes und verknüpft berufsbezogene Sprachkurse mit beruflicher Orientierung sowie vorbereitenden Maßnahmen, um diesen Personenkreis optimal auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Umschulung vorzubereiten. Im Rahmen des Förderprogramms „Qualifizierung und Arbeit“ sind seit 2015 bereits drei Förderaufrufe veröffentlicht worden, welche insbesondere Projekte mit den oben aufgeführten Maßnahmen für Flüchtlinge unterstützen. Die ersten Projekte haben bereits im März dieses Jahres begonnen.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

Die abschlussorientierte Teilqualifizierung für nachgefragte Berufe muss bei den Jobcentern und Arbeitsagenturen noch stärker in den Blick genommen werden. Dazu bedarf es auch einer übergreifenden Zusammenarbeit dieser Einrichtungen.

Auf Anregung des Landes und der RD startet das Jobcenter der Region Hannover ab 01. September 2016 ein Projekt zur abschlussorientierten Teilqualifizierung in den Berufen Fachkraft im Gastgewerbe, Verkäufer/-in, Maschinen- und Anlagenführer/in und Fachlagerist/-in. Seit Anfang Mai 2016 werden bereits Vorbereitungsmaßnahmen durchgeführt. Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sieht eine Unterstützung des Projektes mit Landesmitteln für die späteren Module vor, um die Teilnehmenden auch bei verringerter Teilnehmerzahl zum Abschluss zu führen.

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

**Aktuelle Situation**

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 rund 38.800 im Jahr 2015 gestiegen (vgl. Anhang, Indikator Nr. 8.1). Die MINT-Fächer profitieren weiterhin überproportional von der zunehmenden Akademisierung. Im Wintersemester 2015/2016 gab es an den niedersächsischen Hochschulen rund 80.000 Studierende in den Fächergruppen Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften - eine Steigerung von rund 59 Prozent gegenüber dem Wintersemester 2006/2007. D.h. die Hochschulen leisten erfolgreich einen erheblichen Beitrag zur Deckung des regionalen wie des überregionalen MINT-Fachkräftebedarfs. Dennoch gilt es, in diesem Engagement nicht nachzulassen, vor allem im Hinblick auf die immer noch zu hohen Studienabbruchquoten in den MINT-Fächern.

Bei den Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife ist in dem Zeitraum von 2006 bis 2014 ein Anstieg um rund 7.600 zu verzeichnen (vgl. Anhang, Indikator Nr. 8.2). Erfreulich ist, dass sich beim Studienanfängersaldo (vgl. Anhang, Indikator Nr. 11) eine Trendwende abzeichnet. Im Jahr 2014 betrug der Studienanfängersaldo rund -6.200 und ist gegenüber dem Vorjahr um weitere 9,0 Prozent zurückgegangenen. Aktuellere statistische Angaben stehen zurzeit noch nicht zur Verfügung.

Das System der dualen Berufsausbildung gerät weiter unter Druck. Zurückgehende Schülerzahlen und die zunehmende Akademisierung haben dazu geführt, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge über die letzten Jahre kontinuierlich abgenommen hat und gegenüber dem vorangegangenen Ausbildungsjahr erneut um 2,2 Prozent zurückgegangen ist.

Insbesondere bei den MINT-Fachkräften mit dualer Berufsausbildung wird sich der Fachkräftemangel zukünftig verstärken und ausweiten. Zu diesen Erkenntnissen kommen Projektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Deshalb gilt es, die Vorzüge einer technischen Ausbildung im dualen System in Zukunft besser zu vermarkten, damit mehr junge Menschen die duale Berufsbildung als echte Alternative zum Studium erkennen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Fachkräftesicherung im MINT-Bereich ist die Steigerung des Anteils von Frauen/Mädchen in technischen Ausbildungsberufen. Nach den zuletzt verfügbaren Daten aus dem Jahr 2014 liegt ihr Anteil in den technischen Ausbildungsberufen in Niedersachsen mit 12,0% geringfügig über dem Bundesdurchschnitt mit 11,2%. Gerade in den zahlenmäßig starken Ausbildungsberufen wie Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (7.704), Industriemechaniker/-in (4.020) und Metallbauer/-in (3.054) ist der Anteil der Frauen/Mädchen mit 4,4% (Kraftfahrzeugmechatroniker/-in), 6,4% (Industriemechaniker/-in) bzw. 1,5% (Metallbauer/-in) jedoch unterdurchschnittlich. Die Berufsorientierung muss daher ebenso ausgebaut werden wie die Attraktivität dieser Ausbildungen.

## Bisherige Umsetzung

- Die Veränderung rechtlicher Vorgaben oder Standards im schulischen MINT-Bereich zeigt bereits messbare Erfolge im mehrjährigen Vergleich der im Abitur angewählten Fächer. Im Vergleich zu 2007 konnten die Anteile in den naturwissenschaftlichen Fächern bis zum Jahr 2016 bereits auf 66 % Mathematik (+ 15 Prozentpunkte), 20 % Physik (+ 8 Prozentpunkte), 21 % Chemie (+ 9 Prozentpunkte) bzw. 57 % Biologie (+ 12 Prozentpunkte) gesteigert werden. Die Anwahl des Faches Informatik konnte auf niedrigem Niveau auf ca. 2,4% in der gymnasialen Oberstufe gesteigert werden. Hinzu kommt das Fach Informationsverarbeitung am Beruflichen Gymnasium.
- Durch die Umstellung auf ein neues, modernes Abitur nach neun Jahren mit mehr Zeit zum Lernen und Leben wird das Gymnasium weiter gestärkt. Dadurch können Kompetenzen und Wissen nachhaltiger erworben, die Bildungsziele sicherer erreicht werden als bisher. Die hohen niedersächsischen Qualitätsansprüche bleiben im neuen Abitur erhalten und werden weiterentwickelt. Schülerinnen und Schüler erhalten u.a. mehr Raum für Kreativität, Individualität und für eine gründliche und fundierte Vorbereitung auf ein Studium oder eine Berufsausbildung. Unterstützt

durch die zusätzliche feste Verankerung der Berufsorientierung in allen Kerncurricula wird eine noch bessere Möglichkeit geschaffen, eine passende Berufs- und Studienwahl zu treffen. Dies kann in Zukunft dazu beitragen, die Studienabbrecherquote – auch im MINT-Bereich - weiter reduzieren.

- Auf Basis einer Untersuchung der bestehenden Maßnahmen zur Förderung des MINT-Studienerfolgs an niedersächsischen Hochschulen sowie von Maßnahmen im Bereich MINT in den Schulen - die u. a. auch auf der Fachtagung "MINTdenken - Strategien für erfolgreiche MINT-Studienabschlüsse in Niedersachsen" am 08.10.2014 mit rund 200 Expertinnen und Experten diskutiert wurden - wurde der MINT-Bildungsbericht erstellt und im April 2016 veröffentlicht. Der Bericht ist unter http://www.mwk.niedersachsen.de/mintbericht/landesregierung-legt-mint-bildungsbericht-vor-142916.html mit allen Anlagen veröffentlicht.
- Vor dem Hintergrund der Untersuchungen und des Austausches mit den Expertinnen und Experten wurden Leitlinien und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Studienerfolgs für Akteurinnen und Akteure im MINT-Bereich formuliert. Sie sind ebenfalls im MINT-Bildungsbericht veröffentlicht.
- Eine wichtige Konsequenz des Austausches mit den Expertinnen und Experten und der vorausgegangenen Analyse ist die Einrichtung des „Institutionalisierten Gesprächskreises Mathematik Schule – Hochschule“ (IGeMA). Dieser bildet ein landesweites Dach für die bereits bestehenden regionalen Arbeitskreise und befördert die landesweite Abstimmung der Curricula zwischen Schule und Hochschule unter Beteiligung aller relevanten Akteure. Er übernimmt damit eine wertvolle Schnittstellenfunktion.
- Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat gemeinsam mit der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) zudem eine Arbeitsgruppe „MINT“ zur Ausarbeitung konkreter Umsetzungsschritte eingesetzt. Ziel von Land und Hochschulen ist die Umsetzung von effektiven Maßnahmen zur gezielten, landesweiten Förderung von Studierenden in den MINT Studienbereichen.
- Es gibt eine ganze Reihe von Austauschmöglichkeiten zur MINT-Förderung in Niedersachsen. Neben der Plattform für die Region Braunschweig (www.mint-bs.de) gibt es seit 2014 beispielsweise auch für die Region Hannover eine Plattform für Schülerinnen und Schüler, Unternehmen, Lehrkräfte und Eltern, um sich über MINT-Projekte in der Region zu informieren (www.mint-hannover-region.de).
- Im April 2016 wurde im Kabinett der Fortschrittsbericht des aus MWK, MW und StK bestehenden ressortübergreifenden Arbeitskreises zur Analyse der Forschungs- und Hochschullandschaft und Regionalen Entwicklung „Talente und Fachkräfte fördern – Regionale Strukturen vernetzen – Kommunikation und Kooperation stärken“ verabschiedet. Hierin werden ressortübergreifende Maßnahmen dargestellt, die der Fachkräftesicherung und dem Wissenstransfer dienen sowie eine Vernetzung und Kommunikation in der regionalen Ebene verstärken sollen.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

- Für technische Berufe erhält die Digitalisierung unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ eine zunehmende Bedeutung. Durch gemeinsame Förderung von MW und MK werden aktuell vier dezentrale Lernwerkstätten (smart factories) an den BBS-Standorten Emden, Osnabrück, Neustadt am Rübenberge und Goslar zum Thema „Industrie 4.0“ bis zum 31.12.2017 eingerichtet, um für Lehrkräfte und Vertreter von KMU die Möglichkeit zu eröffnen, sich in einer 4.0-Lernumgebung fortzubilden und miteinander zu vernetzen. Ziel ist es, das Lernen in und am Modell einer smart

factory zu fördern, und für Auszubildenden in bestimmten gewerblichen und kaufmännischen Berufen über den Ansatz der Interdisziplinarität das Thema „4.0“ mit seinen Grundzusammenhängen und Prozessen zu erschließen.

- Die langfristigen Aktivitäten zur Stärkung des MINT-Bereichs werden entlang der gesamten Bildungskette fortgesetzt. Um den Studienerfolg in den MINT-Fächern zu verbessern, wird eine Vielzahl von Stellschrauben in Abhängigkeit des jeweiligen Fachs, der Rahmenbedingungen an der Hochschule und weiteren Faktoren genutzt. Der partizipative Diskussions- und Arbeitsprozess ist einzig geeignet, zielangemessene und nachhaltig wirksame Maßnahmen zu identifizieren und verbindlich umzusetzen.

## 3.12 Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

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

## 3.13 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen

**Aktuelle Situation**

Die Fachkräftesituation ist in den einzelnen Regionen Niedersachsen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Sowohl hinsichtlich der einzelnen Branchen als auch hinsichtlich der Betroffenheit insgesamt bestehen große Disparitäten. Mit der Anerkennung von acht Regionalen Fachkräftebündnissen im August 2015 für zunächst drei Jahre hat das Niedersächsische Wirtschafts- und Arbeitsministerium (MW) mit Unterstützung der vier Landesbeauftragten die Voraussetzungen geschaffen , die regionale Ebene flächendeckend in Niedersachsen zu unterstützen, die regionalen Gegebenheiten gezielt einzubeziehen und gleichzeitig die Fachkräfteinitiative Niedersachsen auf die regionale Ebene zu tragen.

In der Förderperiode 2014 - 2020 stehen in diesem Kontext 26 Mio. Euro ESF-Mittel für regionale Fachkräfteprojekte im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse zur Verfügung. Für den Zeitraum der Anerkennung bis August 2018 wurden davon insgesamt 13 Mio. Euro als virtuelle Budgets an die Regionalen Fachkräftebündnisse vergeben.

**Bisherige Umsetzung**

Die Verbesserung der regionalen Fachkräfteversorgung sowie die Umsetzung ihrer regionalen Fachkräftestrategie ist vorrangiges Ziel der örtlichen Bündnisse. Dafür sind funktionierende Abstimmungsprozesse und die Vernetzung der regionalen Arbeitsmarktakteure zentrale Erfolgsfaktoren. Seit der Anerkennung haben sich alle acht Bündnisse bereits mehrfach in ihren Gremien getroffen und ausgetauscht. Einige Fachkräftebündnisse haben zudem Arbeitsgruppen gebildet, um Schwerpunktthemen

der Fachkräftesicherung zu vertiefen oder um gemeinsame Förderprojektideen zu entwickeln. Im Ergebnis ist die regionale Zusammenarbeit gut angelaufen und hat sich in den Regionen etabliert.

Ferner findet auch ein bündnisübergreifender Austausch statt. Ein Erfahrungsaustausch zwischen den Fachkräftebündnissen, MW, den Ämtern für regionale Landesentwicklung (ÄrL) und der NBank wird seitens des Landes zweimal im Jahr rotierend in den verschiedenen Fachkräftebündnissen organisiert. Zwei Erfahrungsaustausche haben bereits stattgefunden.

Eine weitere Kernaufgabe der Bündnisse ist die Bewertung regionaler Fachkräfteprojekte und ggf. Entwicklung von Projekten im Rahmen des durch MW jedem Regionalen Fachkräftebündnis zugewiesenen virtuellen Budgets. Mit Stand vom 01. Juli 2016 hat die NBank insgesamt elf Projekte im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse bewilligt bzw. einen vorzeitigen Maßnahmebeginn ausgesprochen. Diese Projekte verteilen sich auf sechs der insgesamt acht Bündnisse. Die Projekte zeigen eine große Bandbreite an Förderschwerpunkten und tragen alle zur Umsetzung der regionalen Fachkräftestrategien bei. Gefördert werden beispielsweise:

- Welcome-Center-Projekte zur Verbesserung der Willkommenskultur und Betreuung internationaler Fachkräfte und Unternehmen: Die Centermitarbeiter beraten und informieren als Erstanlaufstelle Unternehmen und internationale Fachkräfte über das Leben und Arbeiten in der Region (siehe auch 2.1, S. 13).
- Projekt zur Aktivierung von Ingenieurinnen mit längerer Abwesenheit auf dem Arbeitsmarkt: Ingenieurinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen, die aufgrund von Familienzeiten nicht in ihrem Beruf tätig waren, sollen zum erneuten Berufseinstieg qualifiziert werden.
- Projekt zur Unterstützung von KMU bei der Fachkräftesicherung: Hier werden hochwertige individuelle Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, insbesondere aus KMU, sowie für Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber aus kleinen Unternehmen gefördert.
- Projekt zur Gewinnung von Jugendlichen für Ausbildung und Berufe mit hohem Fachkräftebedarf: Dies umfasst die Schaffung von Partnerschaften zwischen Schulen und Arbeitgebern, eine Sommerakademie für Schüler zur Information über Ausbildungs-und Studienangebote, Messestände auf Schüler- und Ausbildungsmessen, die Bildung von Schülerredaktionen.
- Projekt zur Entwicklung von Instrumenten für eine gelingende Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Zu den Instrumenten gehören unter anderem Potentialanalyse, Praktikumskonzept, Schulungen und ein Leitfaden für den Ergebnistransfer. Ein weiteres Ziel ist es, mindestens 50 Unternehmen und ebenso viele Flüchtlinge zusammenzubringen und zu betreuen (siehe auch 2.1, S.13).

MW und NBank haben Kenntnis über weitere Projektideen in allen acht Regionalen Fachkräftebündnissen, die zurzeit in Planung sind.

**Schwerpunkte der weiteren Arbeit**

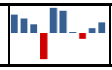
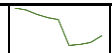
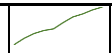
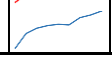
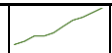
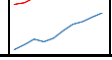
Die bisherigen Aktivitäten werden fortgesetzt:

- Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Land und Regionalen Fachkräftebündnissen zu Themen der regionalen Fachkräftesicherung sowie der Projektförderung statt, unter anderem im Rahmen der zweimal im Jahr stattfindenden landesweiten Erfahrungsaustausche.
- Im Februar 2017 wird MW eine Halbzeitbilanz über die Aktivitäten der Regionalen Fachkräftebündnisse anderthalb Jahre nach Anerkennung durchführen.

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

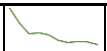
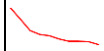
Stand: 09. August 2016

## Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung

| Nr. | Rahmenbedingungen | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I | **Entwicklung des BIP in % – preisbereinigt, verkettet** (Vergleich zum Vorjahr) | VGRdL | **+3,7%** | **+3,0%** | **+1,8%** | **-5,1%** | **+5,0%** | **+4,4%** | **+0,2%** | **-1,1%** | **+1,0%** | **+2,1%** |  | **+1,1** |
| II | **Bevölkerung (am Wohnort) in Tsd.** [1] (jeweils 31. Dezember des Jahres) | Regional-datenbank | 7.982,7 | 7.971,7 | 7.947,2 | 7.928,8 | 7.918,3 | **7.774,3** | **7.779,0** | **7.790,6** | **7.826,7** | - |  | **+0,5%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 4.067,9 | 4.060,1 | 4.046,2 | 4.034,2 | 4.024,5 | 3.970,4 | 3.968,0 | 3.968,7 | 3.980,7 | - | | +0,3% |
| | Männer | | 3.914,8 | 3.911,5 | 3.901,1 | 3.894,6 | 3.893,8 | 3.803,9 | 3.811,0 | 3.821,9 | **3.846,1** | - | | +0,6% |
| | *darunter* | | | | | | | | | | | | | |
| | Bevölkerung zwischen 15 und unter 65 Jahren | | 5.174,8 | 5.167,8 | 5.149,5 | 5.139,1 | 5.155,0 | 5.058,2 | 5.072,9 | 5.083,3 | 5.098,6 | - | | +0,3% |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 2.555,5 | 2.553,6 | 2.545,9 | 2.540,2 | 2.547,0 | 2.514,4 | 2.519,4 | 2.522,1 | 2.526,0 | - | | +0,2% |
| | Männer | | 2.619,4 | 2.614,2 | 2.603,7 | 2.598,9 | 2.608,0 | 2.543,9 | 2.553,5 | 2.561,2 | 2.572,6 | - | | +0,4% |
| | Anteil der Bevölkerung zw. 15 und unter 65 Jahren | | 64,8% | 64,8% | 64,8% | 64,8% | 65,1% | 65,1% | 65,2% | 65,2% | 65,1% | - | | -0,1 |
| | Frauen | | 62,8% | 62,9% | 62,9% | 63,0% | 63,3% | 63,3% | 63,5% | 63,5% | 63,5% | - | | -0,1 |
| | Männer | | 66,9% | 66,8% | 66,7% | 66,7% | 67,0% | 66,9% | 67,0% | 67,0% | 66,9% | - | | -0,1 |
| III | **Anzahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort (Inland) in Tsd.** [2] (Jahresdurchschnitt) | VGRdL | **3.580,4** | **3.644,1** | **3.692,2** | **3.721,9** | **3.738,8** | **3.805,1** | **3.859,8** | **3.890,4** | **3.932,0** | **3.963,2** |  | **+0,8%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | Destatis | 1.547 | 1.597 | 1.617 | 1.643 | 1.678 | 1.693 | 1.715 | 1.753 | 1.756 | - | | +0,2% |
| | Männer | | 1.926 | 1.971 | 1.986 | 1.994 | 1.998 | 1.996 | 2.018 | 2.026 | 2.038 | - |  | +0,6% |
| IV | **Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in Tsd.** (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | **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** | **2.783,7** |  | **+2,3%** |
| | *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 | 1.270,4 | | +2,9% |
| | 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 | 1.487,9 | 1.513,2 |  | +1,7% |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Rahmenbedingungen | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| V | **Anzahl der Arbeitslosen** (Jahresdurchschnitt) | Statistik der BA | **417.847** | **350.932** | **303.269** | **307.226** | **298.652** | **274.707** | **264.543** | **269.207** | **267.624** | **256.434** |  | **-4,2%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 200.671 | 175.374 | 149.865 | 141.053 | 137.635 | 130.468 | 125.570 | 125.522 | 124.617 | 118.200 |  | -5,1% |
| | Männer | | 217.163 | 175.541 | 153.396 | 166.173 | 161.017 | 144.240 | 138.973 | 143.685 | 143.007 | 138.234 | | -3,3% |
| VI | **Arbeitslosenquote** (Jahresdurchschnitt) | Statistik der BA | **10,5%** | **8,8%** | **7,6%** | **7,7%** | **7,5%** | **6,9%** | **6,6%** | **6,6%** | **6,5%** | **6,1%** | | -0,4 |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 10,9% | 9,5% | 8,1% | 7,6% | 7,4% | 7,0% | 6,7% | 6,6% | 6,5% | 6,1% | | -0,4 |
| | Männer | | 10,1% | 8,2% | 7,2% | 7,8% | 7,6% | 6,8% | 6,5% | 6,6% | 6,5% | 6,2% | | -0,3 |

Fußnoten

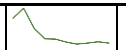
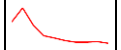
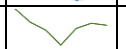
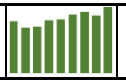
1) Ab dem Berichtsjahr 2011 werden die Bevölkerungszahlen nach dem Zensus 2011 ermittelt, so dass die Angaben der Vorjahre nicht direkt miteinander vergleichbar sind.

2) 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, 2014) entnommen. In der Summe (Frauen und Männer) kann die Anzahl der Erwerbstätigen daher differieren.

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

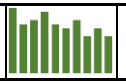
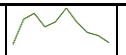
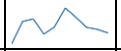
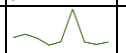
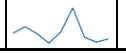
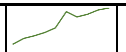
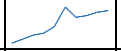
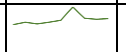
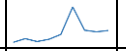
Stand: 09. August 2016

## Indikatoren zur Fachkräftesicherung für Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | **Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren** [3] (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | 47,1% | 48,1% | 49,4% | 49,6% | 50,4% | 51,8% | **54,2%** | **54,7%** | **55,6%** | **56,6%** | | **+1,0** |
| | Frauen | | 41,9% | 42,6% | 43,9% | 44,7% | 45,6% | 46,8% | 48,9% | 49,6% | 50,7% | 52,1% | | +1,4 |
| | Männer | | 52,1% | 53,5% | 54,8% | 54,5% | 55,2% | 56,7% | 59,5% | 59,7% | 60,5% | 61,1% | | +0,6 |
| 1.2 | **Teilzeitbeschäftigungsquote** [4] (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | - | - | - | - | - | - | *25,8%* | ***26,2%*** | **26,7%** | **27,7%** | - | +1,0 |
| | Frauen | | - | - | - | - | - | - | *47,8%* | *48,4%* | 49,0% | 50,2% | - | +1,2 |
| | Männer | | - | - | - | - | - | - | *7,6%* | *7,8%* | 8,2% | 8,8% | - | +0,6 |
| 2 | **Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren** [3] (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | 15,2% | 17,7% | 19,9% | 22,9% | 25,1% | 26,5% | **28,8%** | **31,3%** | **33,9%** | **34,6%** | | **+0,7** |
| | Frauen | | 10,6% | 13,0% | 15,0% | 17,7% | 19,7% | 20,9% | 23,3% | 25,9% | 28,8% | 30,7% | | +1,9 |
| | Männer | | 19,7% | 22,6% | 24,9% | 28,1% | 30,5% | 32,1% | 34,5% | 36,8% | 39,1% | 38,7% | | -0,4 |
| 3.1 | **Anzahl der Langzeitarbeitslosen** [5] (Jahresdurchschnitt) | Statistik der BA | 144.062 | 163.489 | **124.966** | **105.164** | **104.550** | **99.129** | **95.399** | **96.975** | **99.442** | **97.038** |  | **-2,4%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 71.641 | 87.711 | 67.542 | 55.212 | 52.216 | 49.447 | 47.405 | 47.358 | 48.152 | 46.359 |  | -3,7% |
| | Männer | | 72.421 | 75.769 | 57.421 | 49.952 | 52.334 | 49.682 | 47.994 | 49.617 | 51.290 | 50.680 | | -1,2% |
| 3.2 | **Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung** [6] (Jahresdurchschnitt) | Statistik der BA | - | - | - | **135.405** | **130.023** | **126.729** | **120.607** | **127.409** | **129.558** | **128.707** |  | **-0,7%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | - | - | - | 62.889 | 61.089 | 60.782 | 57.523 | 60.289 | 61.410 | 60.394 | | -1,7% |
| | Männer | | - | - | - | 72.506 | 68.934 | 65.948 | 63.084 | 67.119 | 68.147 | 68.314 | | +0,2% |
| 4 | **Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre** [7] | Destatis (Sonder-auswertung des Mikrozensus) | 54,1% | 57,4% | 57,6% | 58,7% | 60,1% | **63,4%** | **63,8%** | **65,1%** | **64,5%** | - | | **-0,6** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 46,6% | 49,5% | 50,4% | 51,5% | 53,5% | 56,2% | 56,7% | 58,8% | 57,1% | - | | -1,7 |
| | Männer | | 61,4% | 64,9% | 64,6% | 65,7% | 66,6% | 70,8% | 71,0% | 71,4% | 71,8% | - | | +0,4 |
| 5 | **Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen (Beschäftigungspflicht-Ist-Quote) nach § 80 Abs. 2 SGB IX** | Statistik der BA | **4,05%** | **3,98%** | **3,99%** | **4,06%** | **4,07%** | **4,12%** | **4,15%** | **4,11%** | **4,20%** | - |  | **+0,09** |

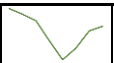
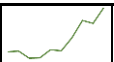
# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6** | **Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen** | IAB-Betriebs-panel | **66%** | **62%** | **63%** | **65%** | **62%** | **61%** | **63%** | **59%** | **61%** | **59%** |  | **-2,0** |
| **7.1** | **Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge** (jeweils 01.10. bis 30.09.) | BiBB | **54.277** | **58.810** | **59.880** | **57.395** | **58.318** | **60.847** | **58.236** | **56.382** | **55.812** | **54.573** |  | **-2,2%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 22.260 | 24.155 | 24.942 | 24.282 | 24.348 | 24.568 | 23.085 | 22.464 | 22.125 | 21.312 | | -3,7% |
| | Männer | | 32.017 | 34.655 | 34.938 | 33.113 | 33.970 | 36.279 | 35.151 | 33.918 | 33.687 | 33.258 |  | -1,3% |
| **7.2** | **Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden Schule** [8) 9)] | MK | **85.145** | **86.675** | **84.894** | **81.666** | **83.147** | **98.373** | **83.026** | **81.954** | **83.036** | **-** |  | **+1,3%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 41.024 | 41.203 | 41.082 | 39.697 | 40.146 | 49.084 | 39.839 | 39.801 | 40.111 | - | | +0,8% |
| | Männer | | 42.801 | 44.133 | 42.584 | 40.640 | 43.001 | 48.084 | 41.874 | 40.858 | 41.540 | - |  | +1,7% |
| **8.1** | **Anzahl der Studienanfänger/-innen** [10)] (jeweils Sommer- und Wintersemester des Jahres) | Destatis | **24.524** | **26.689** | **27.777** | **29.150** | **30.983** | **37.404** | **35.304** | **36.331** | **37.938** | 38.788 |  | **+2,2%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 12.466 | 13.798 | 13.994 | 14.984 | 15.396 | 17.582 | 17.657 | 18.341 | 19.221 | 19.721 | | +2,6% |
| | Männer | | 12.058 | 12.891 | 13.783 | 14.166 | 15.587 | 19.822 | 17.647 | 17.990 | 18.717 | 19.067 |  | +1,9% |
| **8.2** | **Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife** [9) 11)] | MK | **24.925** | **27.686** | **25.877** | **27.976** | **30.529** | **47.906** | **33.008** | **31.831** | **32.576** | **-** |  | **+2,3%** |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 11.391 | 12.268 | 11.881 | 12.920 | 14.016 | 23.752 | 14.602 | 14.131 | 14.745 | - | | +4,3% |
| | Männer | | 8.888 | 9.835 | 9.059 | 9.629 | 10.946 | 18.345 | 12.074 | 11.666 | 12.000 | - |  | +2,9% |
| **8.3** | **Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangs-berechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung** [12)] | MWK [13)] | **1,0%** | **0,9%** | **0,9%** | **0,9%** | **1,0%** | **1,3%** | **1,7%** | **1,6%** | **1,6%** | 1,6% | | - |
| | Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfänger/-innen | | 250 | 248 | 246 | 271 | 311 | 486 | 589 | 576 | 618 | 77 | | +7,3% |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 116 | 147 | 131 | 118 | 148 | 238 | 267 | 289 | 292 | 45 | | +1,0% |
| | Männer | | 134 | 101 | 115 | 153 | 163 | 248 | 322 | 287 | 326 | 32 | | +13,6% |
| **9** | **Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen** [14)] | IAB-Betriebs-panel | 21% | 21% | 25% | 23% | 23% | 28% | 31% | 31% | **38%** | **37%** | | **-1,0** |
| | Frauen | | 24% | 24% | 28% | 27% | 26% | 31% | 34% | 36% | 36% | 39% | | +3,0 |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **10** | **Anteil arbeitslosen jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen** [6] | | - | - | - | **43,5%** | **44,6%** | **48,2%** | **48,0%** | **49,6%** | **50,9%** | **53,2%** | | **+2,3%** |
| | Anzahl der arbeitslosen jüngeren Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne Berufsabschluss (Jahresdurchschnitt) | Statistik der BA [15] | - | - | - | 32.142 | 31.692 | 30.595 | 29.327 | 31.299 | 32.289 | 32.479 | | +0,6% |
| | *davon* | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | - | - | - | 13.682 | 13.735 | 13.714 | 13.008 | 13.801 | 14.282 | 14.118 | | -1,1% |
| | Männer | | - | - | - | 18.460 | 17.957 | 16.881 | 16.319 | 17.498 | 18.007 | 18.361 | | +2,0% |
| **11** | **Studienanfängersaldo** | Destatis | - | **-3.914** | **-4.646** | **-5.507** | **-8.077** | **-10.629** | **-9.132** | **-6.856** | **-6.239** | - |  | **-9,0%** |
| **12** | **Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen** (Alten-, Kranken-, Kinderkranken-, Heilerziehungspflege) | MS/LS [16] | **4.005** | **4.020** | **3.864** | **3.873** | **4.042** | **4.025** | **4.298** | **4.672** | **4.611** | **4.937** |  | **+7,1%** |

Fußnoten

3) Ab dem Jahr 2012 basieren die Bevölkerungsdaten auf der Grundlage des Zensus 2011 (endgültige Werte). Diese Bevölkerungsdaten, die jeweils für den 31.12. vorliegen, fallen im Allgemeinen niedriger aus als die Ergebnisse auf Basis früherer Zählungen. Dadurch fallen die jeweiligen Beschäftigungsquoten ab 2012 etwas höher aus.

4) 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.

5) Zeitreihenvergleiche sind für das Jahr 2006 und teilweise auch für 2007 nur eingeschränktsinnvoll, da die Zahlen aufgrund unplausibler Daten der zugelassenen kommunalen Träger zum Teil geschätzt wurden.

6) Vor 2009 liegen keine vergleichbaren Angaben zu den Arbeitsosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vor.

7) Ab 2011 hochgerechnete Ergebnisse aufgrund der laufenden Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.

8) Für die Schulabgänger aus der Förderschule liegen keine Angaben nach Geschlecht vor, so dass die Summe von Frauen und Männern nicht den Gesamtwert ergibt.

9) Die Zahlen des Jahres 2011 werden durch den "Doppelten Abiturjahrgang" beeinflusst und weichen von der Anzahl daher deutlich nach oben ab.

10) Bei den Werten für das Jahr 2015 handelt es sich um vorläufige Ergebnisse, da für das Wintersemester 2015/2016 noch keine endgültigen Werte vorliegen. Die Werte für das Jahr 2015 wurden vom MWK benannt.

11) 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.

12) Für das Jahr 2015 liegen bislang nur Angaben für das Sommersemester 2015 vor. Die Angaben für das Wintersemester 2015/2016 werden voraussichtlich im August 2016 veröffentlicht.

13) 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

14) 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 ist Weiterbildungsbeteiligung vor 2014 nicht direkt mit den aktuellen Daten zu vergleichen.

15) Die Zahlen basieren auf einer Sonderauswertung des Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit und sind daher nicht veröffentlicht.

16) 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 | **Entwicklung des Bruttoinlandsprodukt**<br>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.<br><br>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. |
| II | **Bevölkerung (am Wohnort) nach Altersgruppen**<br>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.<br>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.<br><br>Ab 2011 werden die Bevölkerungsdaten auf der Grundlage des Zensus 2011 ermittelt. Dadurch kommt es im Vergleich zu vorangegangenen Bevölkerungszahlen zu deutlichen Abweichungen. |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Beschreibung der Rahmenbedingungen |
|---|---|
| III | **Anzahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort (Inland)**<br>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.<br><br>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.<br>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. |
| IV | **Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort**<br>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.<br>Nicht einbezogen sind dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme). |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

| Nr. | Beschreibung der Rahmenbedingungen |
|---|---|
| V | **Anzahl der Arbeitslosen**<br><br>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<br>o vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,<br>o eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und<br>o sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.<br>Im Abs. 2 heißt es dann außerdem: Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten als nicht arbeitslos. |
| VI | **Arbeitslosenquote**<br>Arbeitslosenquoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (EP = Erwerbstätige + Arbeitslose) in Beziehung setzen.<br>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<br>$\text{Arbeitslosenquote (auf der Basis aller ziv. EP)} = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{alle ziv. ET+Arbeitslose}} \times 100$ |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|---|---|
| 1.1 | **Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren**<br>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.<br>Mehr als die Hälfte (56,6 %) der Bevölkerung in Niedersachsen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren ist aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsquote (52,1 %) der Frauen liegt dabei weiterhin deutlich unter der Quote der Männer (61,1 %). |
| 1.2 | **Teilzeitbeschäftigungsquote**<br>Die Teilzeitbeschäftigungsquote gibt an, wie hoch der Anteil der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist.<br>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.<br>Ein gutes Viertel der sozialversichtungspflichtig Beschäftigten (27,7 %) sind in Teilzeit beschäftigt. Bei den Frauen ist mehr als die Hälfte (50,2 %) in Teilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Teilzeitquote der Frauen ist damit knapp sechsmal so hoch wie die der Männer (8,8 %). Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen ist vor dem Hintergrund der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung zu interpretieren. |
| 2 | **Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren**<br>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.<br>In der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren sind nur noch gut ein Drittel (34,6 %) der Bevölkerung im entsprechenden Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es bestehen zudem deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsquote von Frauen (30,7 %) und Männern (38,7 %). |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|---|---|
| 3.1 | **Anzahl der Langzeitarbeitslosen**<br>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.<br>Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 97.000 Personen oder 37,8 % aller Arbeitslosen (vgl. Nr. V) über ein Jahr arbeitslos gemeldet. |
| 3.2 | **Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung**<br>Im Jahresdurchschnitt 2015 verfügten 128.700 Personen und damit mehr als die Hälfte (50,2 %) aller Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit hat jeder zweite Arbeitslose keinen Berufsabschluss, was die Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschwert. |
| 4 | **Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre**<br>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.<br><br>Nach den aktuellsten Daten sind in Niedersachsen rund 589.000 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 (913.000) erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund liegt damit 10,8 Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote der Menschen ohne Migrationshintergrund (75,3 %). |
| 5 | **Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen**<br>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.<br>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.<br>Im Berichtsjahr 2014 sind 4,20 % der Arbeitsplätze bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich mehr als 20 Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit wird die Quote von 5 % nicht erreicht. |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|---|---|
| 6 | **Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen**<br><br>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.<br><br>Nach den aktuellsten Daten des Jahres 2015 arbeiten 59 % der Erwerbstätigen in einen Betrieb mit einem Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag. |
| 7.1 | **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge**<br><br>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.<br>In der Zeit vom 01.10.2014 bis zum 30.09.2015 wurden in Niedersachsen 54.600 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. |
| 7.2 | **Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden Schule**<br>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.<br>Am Ende des Schuljahres 2013/2014 haben 83.000 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildende Schule verlassen. |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|---|---|
| 8.1 | **Anzahl der Studienanfänger/-innen**<br>Als Studienanfängerinnen und Studienanfänger zählen alle Studierenden im 1. Hochschulsemester, die im Kalenderjahr (Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester) erstmals an einer niedersächsischen Hochschule eingeschrieben sind.<br><br>Nach den noch vorläufigen Ergebnissen konnten danach im Kalenderjahr 2015 38.800 Studienanfängerinnen und Studienanfänger verzeichnet werden. |
| 8.2 | **Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife**<br>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.<br>Am Ende des Schuljahres 2013/2014 haben 32.600 Schülerinnen und Schüler die allgemein bildende und berufsbildende Schule mit Hochschulreife verlassen. |
| 8.3 | **Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung**<br>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.<br>Im Kalenderjahr 2015 (bislang nur Sommersemester) verfügten 1,6 % (77) der Studienanfängerinnen und Studienanfänger über eine Hochschulschulzugangsberechtigung aufgrund einer beruflichen Vorbildung. |
| 9 | **Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen**<br>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.<br>Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, liegt im Jahr 2015 bei 37 Prozent. |
| 10 | **Anteil arbeitsloser jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen**<br>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.<br>Aus der Quote wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte (53,2 %) der arbeitslosen jungen Erwachsenen 2015 über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. |

# Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 09. August 2016

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|---|---|
| 11 | **Studienanfängersaldo**<br>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.<br>Im Jahr 2014 beträgt der Studienanfängersaldo rund -6.200, d.h. den 39.100 Studienanfängern/-innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, stehen lediglich 32.800 Studienanfänger/-innen in Niedersachsen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben (Studienanfänger/innen in Niedersachsen insgesamt (37.900) abzgl. Studienanfänger/-innen in Niedersachsen mit Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung im Ausland (5.100)) gegenüber. |
| 12 | **Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen**<br>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.<br>Im Jahr 2015 wurden in Niedersachsen insgesamt gut 4.900 Berufsurkunden in Pflegeberufen herausgegeben. |