



Niedersachsen. Klar.

Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Bericht zum aktuellen Stand der Fachkräfteinitiative Niedersachsen



Stand 16.08.2017

Inhalt

| | |
|---|----------|
| 1. Aktuelle Fachkräftesituation / Indikatorik | 3 |
| 2. Schwerpunktthemen des dritten Jahres | 8 |
| 2.1 Digitalisierung der Wirtschaft – Herausforderungen an digitale Kompetenz, berufliche Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung | 8 |
| 2.2 Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung..... | 11 |
| 2.3 MINT - Mädchen / junge Frauen - Stärkung des MINT-Bereichs durch die Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen bei der Aufnahme einer Ausbildung . | 13 |
| 3. Aktueller Stand in den Handlungsfeldern | 17 |
| 3.0 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen (Handlungsfeld 13)..... | 17 |
| 3.1 Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen | 21 |
| 3.2 Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen | 24 |
| 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 | 29 |
| 3.5 Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben | 37 |
| 3.6 Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen..... | 39 |
| 3.7 Bündnis Duale Berufsausbildung | 42 |
| 3.8 Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen..... | 47 |
| 3.9 Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten..... | 51 |
| 3.10 Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen | 53 |
| 3.11 Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen | 55 |
| 3.12 Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern..... | 60 |

Anhang: Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

1. Aktuelle Fachkräftesituation / Indikatorik

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 zu bewerten und weitere nötige Schritte zu beraten. Zur Messung des Erfolges der Fachkräfteinitiative wurde die Entwicklung ausgewählter Indikatoren über die letzten Jahre betrachtet. Nach Ablauf des dritten Jahres der Fachkräfteinitiative wird mit vorliegendem Bericht eine erneute Bewertung der vereinbarten Indikatoren vorgenommen und die Weiterentwicklung der Maßnahmen aufgezeigt.

Der niedersächsische **Arbeitsmarkt** ist aktuell in sehr guter Verfassung. Die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befindet sich auf einem historischen Höchststand. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren erstmalig über 4 Millionen Menschen in Niedersachsen erwerbstätig, 2,82 Millionen von ihnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In manchen Landkreisen herrscht schon heute nahezu Vollbeschäftigung. Für das laufende Jahr geht die regionale Prognose des IAB von einem weiteren Beschäftigungsaufbau aus. Analog zum Beschäftigungsaufbau ist die Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr weiter gesunken und hat den niedrigsten Stand seit 1992 erreicht. Die Arbeitsmarktprognosen für das Jahr 2017 deuten – trotz der Herausforderungen, die geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren - auf einen weiteren Rückgang der Arbeitslosenzahlen hin.

Immer mehr Unternehmen in Niedersachsen spüren, dass **qualifizierte Fachkräfte** auf dem Arbeitsmarkt knapp werden. Nach der aktuellen IHK-Konjunkturumfrage für Niedersachsen ist der Fachkräftemangel eines der größten Risiken für die Geschäftsentwicklung im Jahr 2017. Viele Betriebe sehen in ihm mittlerweile eine Wachstumsbremse. Einen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt es allerdings weiterhin nicht. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit weist für Niedersachsen jedoch deutlich ansteigende Vakanzzeiten aus, insbesondere in fertigungstechnischen Berufssegmenten. Zudem sind aktuell – mit weiter steigender Tendenz - rund 70.000 offene Stellen in Niedersachsen gemeldet. Im Sommer 2013 waren es noch rund 24.700 Stellen weniger. Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs bleibt damit eine der großen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen.

Dabei zeigt die Entwicklung der vereinbarten Indikatoren über die bisherige Laufzeit der Fachkräfteinitiative eine durchweg positive Tendenz:

- Erfreulich ist, dass der Anstieg der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** erneut deutlich größer ausfällt als der Anstieg der Erwerbstätigen insgesamt. Mehr als die Hälfte (56,6 Prozent) der Bevölkerung in Niedersachsen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren ist aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ein Zuwachs von knapp 2,0 Prozentpunkten seit 2013.
- Die Beschäftigungsquote der **Frauen** (52,5 Prozent in 2016) ist seit 2013 um 2,9 Prozentpunkte gestiegen, die Beschäftigungsquote der Männer im gleichen Zeitraum um 0,9 Prozentpunkte. Frauen sind zu mehr als die Hälfte in Teilzeit beschäftigt. Ihre Teilzeitquote ist damit fast sechsmal so hoch wie die der Männer.
- Die Beschäftigungsquote der **Älteren** zwischen 60 und 65 Jahren ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In dieser Altersgruppe sind zwar nur noch gut ein

Drittel (36,2 Prozent in 2016) der Bevölkerung im entsprechenden Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Seit 2013 hat die Beschäftigungsquote der Älteren aber um 4,9 Prozentpunkte (31,3 Prozent in 2013) zugelegt. Bei Frauen konnte die Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe im gleichen Zeitraum sogar um über ein Viertel von 25,9 Prozent in 2013 auf 32,6 Prozent in 2016 gesteigert werden.

- Nach den aktuell vorliegenden Daten sind in Niedersachsen 63,1 Prozent der **Bevölkerung mit Migrationshintergrund** im Alter von 15 bis unter 65 Jahre erwerbstätig. Ihre Erwerbsbeteiligung ist bis 2013 deutlich auf 65,1 Prozent angewachsen, aber seitdem entgegen der allgemeinen Entwicklung um 2,0 Prozentpunkte gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf eine verstärkte Zuwanderung zurückzuführen. So ist allein in den letzten drei Jahren die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der maßgeblichen Altersgruppe um 145.000 Personen angewachsen.
- Im Jahr 2016 arbeiten 60 Prozent der Erwerbstätigen in Niedersachsen in einen Betrieb mit einem Branchen- oder Haus/Firmentarifvertrag. Damit ist die **Tarifbindungsquote** im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt gestiegen. Auch 2013 lag sie bei 59 Prozent. In der langfristigen Entwicklung ist ein Rückgang der Tarifbindungsquote festzustellen, die sich in den letzten Jahren allerdings auf einem Niveau um die 60 Prozent stabilisiert hat.
- Im Jahr 2016 wurden in Niedersachsen insgesamt knapp 5.200 **Berufsurkunden in Pflegeberufen** herausgegeben. Ihre Anzahl lag damit im 10-Jahres-Vergleich erstmals über 5.000 und konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Gegenüber dem Jahr 2013 ist ein Anstieg um rund 11 Prozent zu verzeichnen. Dies stellt im Sinne der Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen eine positive Entwicklung dar.
- In 2015 haben gut 33.800 **Schülerinnen und Schüler die allgemein bildende und berufsbildende Schule mit Hochschulreife** verlassen. Gegenüber dem Schuljahr 2013 ist dies eine Steigerung um 6,3 Prozent. Damit hat sich der seit Jahren anhaltende Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen fortgesetzt.
- Im langfristigen Vergleich liegt die absolute Zahl der neu abgeschlossenen **Ausbildungsverträge** weiterhin im unteren Bereich. Während das Verhältnis zwischen neuen Ausbildungsverträgen und Schulabgängern in den Jahren vor 2013 relativ konstant bei 70 Prozent lag, ist der Anteil seitdem auf rund zwei Drittel zurückgegangen (2013 = 68,8 Prozent / 2014 = 67,2 Prozent / 2015 = 67,0 Prozent). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hat sich seit 2008 deutlich mehr als verdoppelt. Dieser Trend ist vor dem Hintergrund sinkender Zahlen an Schulabgängerinnen und Schulabgängern und einer gestiegenen Studierneigung zu sehen.
- Nach den noch vorläufigen Ergebnissen haben im Jahr 2016 rund 37.500 Personen ein Studium in Niedersachsen aufgenommen. Im Vergleich zum Jahr 2013 hat die Zahl der **Studienanfängerinnen und Studienanfänger** um 3,2 Prozent zugenommen und bewegt sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Das Anwachsen der Studienanfängerzahlen ist vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs, insbesondere an hochqualifiziertem Personal, positiv zu bewerten.

Ein wichtiges Ziel der Landesregierung war es, flächendeckend landesweit **Regionale Fachkräftebündnisse** zu etablieren. Denn nur vor Ort ist in einem Flächenland wie Niedersachsen das Wissen um die Bedarfe und Potenziale für die Fachkräftesicherung vorhanden, um passgenaue Lösungen zu finden. Seit August 2015 wurden im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens acht Regionale Fachkräftebündnisse für zunächst drei Jahre ausgewählt. In allen Bündnissen sind zentrale regionale Arbeitsmarktakteure organisiert, darunter die Landkreise und kreisfreien Städte, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie Agenturen für Arbeit und/oder Jobcenter.

Die Fachkräfteinitiative wurde vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und sich abzeichnender Fachkräfteengpässe ins Leben gerufen. Frauen sowie Ältere wurden in den Handlungsfeldern der Fachkräfteinitiative als die *inländischen* Personengruppen mit großem Potenzial zur Fachkräftesicherung identifiziert. Hier zeigt sich ein positives Bild. Die Beschäftigungsquote von Frauen und Älteren hat überproportional zugelegt. Fortschritte sind auch bei Menschen mit Migrationshintergrund erreicht worden. Auch andere Indikatoren weisen in die richtige Richtung. Der Trend der vergangenen Jahre zeigt: Der demografische Wandel ist gestaltbar, gleichzeitig bleibt noch viel zu tun. Für die Zukunft ist es weiterhin erforderlich, sowohl die inländischen als auch die ausländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung zu heben.

Die positiven Beschäftigungszuwächse bei den **Frauen** relativieren sich, da sie fast ausschließlich auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sind. Dies scheint nach wie vor Ausdruck des Problems zu sein, Berufstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Nach einer aktuellen Studie des IAB¹ über die Wunscharbeitszeiten von Frauen und Männern lässt sich ein Trend bei den Arbeitszeitwünschen der Männer von 35 Stunden beobachten, bei den Frauen, je nach Familienkontext, zwischen 25 und 32 Stunden, also im Bereich der kleinen Vollzeit/großen Teilzeit. Damit zeigt sich durchaus Potenzial für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, da sie ihre aktuelle Arbeitszeit gerne ausweiten würden.

Trotz der positiven Entwicklung bestehen auch weiterhin erhebliche Potenziale bei den **Älteren**. Die Zuwanderung der letzten drei Jahre, die so hoch war, wie nie zuvor, kann zwar den Bevölkerungsrückgang kompensieren und damit den Rückgang der Erwerbspersonen abfedern. Was sie jedoch nicht kompensieren kann, ist die **Alterung**. In den kommenden Jahren rücken die geburtenstarken Jahrgänge, die sogenannten Baby-Boomer, in die Altersgruppe der über 60-jährigen vor. In vielen Betrieben wechseln damit substantielle Teile der Belegschaft in die Gruppe der älteren Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund ist es für die niedersächsischen Unternehmen umso wichtiger die individuelle Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu befördern. Hierzu bedarf es entsprechender Weichenstellungen in der betrieblichen Praxis (siehe unten).

Trotz der Erfolge der vergangenen Jahre sind derzeit **Menschen mit Migrationshintergrund** am niedersächsischen Arbeitsmarkt noch deutlich unterrepräsentiert. Die Ursachen hierfür liegen in einer oftmals unzureichenden sprachlichen, schulischen und beruflichen Qualifikation oder bei den fehlenden Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Die Chancen der Migration müssen – insbesondere

¹ IAB Kurzbericht 10/2017: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, April 2017.

vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingssituation - auch zukünftig noch stärker ins Blickfeld rücken. Die Lehre der Vergangenheit lautet, dass frühzeitige Investitionen in Sprache, Bildung und Ausbildung die besten Voraussetzungen für die gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Integration sind.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden **Digitalisierung** der Wirtschaft wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter steigen. Es gibt keine Branche, kein Unternehmen, welches durch die Digitalisierung nicht grundsätzlich betroffen ist. Handel, Handwerk, Dienstleistung, Gesundheit und Verwaltung sind genauso davon betroffen wie die niedersächsische Industrie. Auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt muss im gesamten schulischen, berufsbildenden und hochschulischen Bildungsbereich frühzeitig vorbereitet werden, um einen erfolgreichen Übergang des Fachkräftenachwuchses in die Unternehmen zu ermöglichen.

Die zukünftige Herausforderung der Partner der Fachkräfteinitiative besteht darin, den spezifischen Ursachen des prognostizierten Fachkräftemangels noch genauer auf den Grund zu gehen, zusätzliche Maßnahmen zu erarbeiten und diese stetig weiterzuentwickeln. Es ist zwar äußerst schwierig, die **Folgen der zunehmenden Digitalisierung und des demografischen Wandels** in ihrer Gesamtheit abzuschätzen, aber die Herausforderung lautet, beide Prozesse gleichzeitig zu denken, im Blick zu behalten und positiv zu gestalten.

(1) Gerade durch die Herausforderungen des demografischen Wandels, die die niedersächsischen Unternehmen in den kommenden zwei Jahrzehnten in Form von alternden Belegschaften zu meistern haben, bekommt der Erhalt der *Beschäftigungsfähigkeit* einen hohen Stellenwert. Es sind betriebliche Lösungen gefragt, um ältere Beschäftigte länger im Arbeitsprozess zu halten und ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen besser als bisher zu nutzen. Arbeitsprozesse müssen altersgerecht gestaltet werden.

Hier bietet die Digitalisierung großes Potenzial, sie kann von schweren körperlichen Tätigkeiten, beispielweise durch moderne Assistenzsysteme, entlasten. Individuelle Modelle der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung und des gleitenden Übergangs in den Ruhestand verdienen besondere Aufmerksamkeit. Aber auch ein *betriebliches Gesundheitsmanagement* kann diesen Prozess unterstützen. Seine Aufgabe ist es, innerbetriebliche Strukturen so zu gestalten, dass die Mitarbeitergesundheit aller Altersgruppen zielgruppenspezifisch unterstützt wird.

(2) Derzeit wird das Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch deshalb vielfach noch nicht ausgeschöpft, weil ihre Qualifikationen nicht kontinuierlich auf einen aktuellen Stand gebracht werden. Die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nimmt bereits ab dem 50. Lebensjahr deutlich ab. Vor dem Hintergrund der weiter zunehmenden Digitalisierung gewinnen individuelle und bedarfsgerechte *Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote* während des gesamten Erwerbslebens an Bedeutung. Digitale Grundkompetenzen dürfen keine Frage des Alters sein, sondern sind Voraussetzung für die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit auch älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch hier kann die Digitalisierung unterstützen. Sie bietet durch neue Lerntechnologien eine stärker an den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen ausgerichtete Didaktik. Alle Beschäftigte müssen bedarfsgerechte Angebote erhalten,

noch gezielter „on the Job“ zu lernen und auf neue, zunehmend digitale Lernangebote zurückgreifen können.

(3) Die Talentsuche wird für die niedersächsischen Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, noch schwieriger. Sie werden immer stärker um die klügsten Köpfe konkurrieren und sich immer mehr anstrengen müssen, diese für ihr Unternehmen zu gewinnen. Der Arbeitsmarkt wird sich von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt wandeln. War es früher so, dass Betriebe ihre Bewerber auswählen konnten, suchen sich zukünftig vor allem die hoch qualifizierten Arbeitskräfte „ihr“ Unternehmen aus. Denn die aktuell in das Arbeitsleben nachrückende Generation ist die erste „knappe“ Generation. Sie ist mit den unbegrenzten Kommunikationsmöglichkeiten des Internetzeitalters aufgewachsen und erwartet, dass Arbeit und Leben Hand in Hand gehen.

Zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen mehr Flexibilität, wünschen sich mehr Partizipation, Kommunikation auf Augenhöhe und eine allgemein positive Arbeitsatmosphäre. So soll die Arbeit vor allem Sinn stiften und Abwechslung bieten. Private Angelegenheiten sollten auch während der Arbeitszeit geregelt werden können, gleichzeitig ist man jedoch auch bereit, bei Bedarf in der Freizeit zu arbeiten. Wollen Unternehmen attraktiv für Nachwuchskräfte sein, müssen sie auf diese Entwicklungen und Anforderungen reagieren. Damit rückt die *Unternehmenskultur* als Summe der im Unternehmen gelebten Werte in den Fokus und die *Arbeitnehmerattraktivität* wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor bei der Nachwuchsgewinnung.

(4) Unter Fachkräftegesichtspunkten ist die Stärkung der dualen Berufsausbildung weiterhin eine *der* zentralen bildungspolitischen Herausforderungen. Nach Projektionen des Bundesinstitutes für berufliche Bildung und des IAB „könnte es mittelfristig in Deutschland auf der mittleren Qualifikationsebene, also auf Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener dualer Ausbildung, zu Fachkräfteengpässen kommen. Zur Schließung dieser Lücke, sind kontinuierliche Ausbildungsanstrengungen nötig.“²

Die duale Berufsausbildung muss attraktiver gemacht und die Unternehmen müssen dabei unterstützt werden, im Kontext des technologischen und digitalen Wandels Fachkräfte durch Ausbildung zu gewinnen. Vor allem in den *fertigungstechnischen* Ausbildungsberufen wird es in der Zukunft darauf ankommen, mehr junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen und weitere Potenziale zu erschließen. Sie sind vor allem für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der niedersächsischen Industrie eine entscheidende Säule.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2017, S.8.

2. Schwerpunktthemen des dritten Jahres

Für das dritte Jahr der Fachkräfteinitiative hatten sich die Partner auf die schwerpunkt-mäßige Bearbeitung der Themen

- *Digitalisierung der Wirtschaft*, insbesondere in Hinblick auf digitale Kompetenzen, berufliche Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung,
- *Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung* und
- *Stärkung des MINT-Bereichs durch eine Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen bei der Aufnahme einer Ausbildung*

verständigt. Zu diesen drei Themen wurde jeweils eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die unter Beteiligung der Partner der Fachkräfteinitiative Bestandsaufnahmen durchgeführt und erste Maßnahmen initiiert hat.

2.1 Digitalisierung der Wirtschaft – Herausforderungen an digitale Kompetenz, berufliche Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung

Die Gestaltung der Digitalisierungsprozesse ist ein Ziel, das die Landesregierung ressortübergreifend verfolgt. Dafür hat sie Leitlinien formuliert, an denen sich sämtliche Strategien und Aktivitäten orientieren. Koordiniert werden die Maßnahmen vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Zudem hat die Landesregierung den *digital-Rat.niedersachsen* berufen, der die Landesregierung zu übergeordneten und ressortübergreifenden Fragestellungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung berät. Diesem gehören 20 Persönlichkeiten an, die die Bereiche Politik, Wirtschaft, Verbände, Wissenschaft und Forschung, Medien, Bildung, Ethik, Arbeit und Verbraucherschutz repräsentieren. Der diesjährige Schwerpunkt der Fachkräfteinitiative fügt sich in die Digitalisierungsstrategie des Landes ein.

Aktuelle Situation

Die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft verändert die Arbeitswelt in vielfältiger Weise. Immer leistungsfähigere Computer, eine weltweit steigende Internetnutzung, hochentwickelte Robotik und Sensorik, Clouds und neue Konsumentenwünsche verändern das Arbeitsumfeld immer rasanter. Die Digitalisierung wird die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den niedersächsischen Unternehmen deutlich verändern. Je nach Beruf oder Branche werden unterschiedliche digitale Kompetenzen benötigt.

Fachkenntnisse im Datenmanagement, in der Netzwerktechnik, der Informationssicherheit und mindestens grundlegende Programmierfähigkeiten oder ein informatisches Grundverständnis werden in vielen Berufen unabdingbar. So gehört zum Beispiel der sichere Umgang mit den neuen Medien zu den Basiskompetenzen, die die digitale Kommunikation überhaupt erst ermöglichen. Durch stärkere Teamarbeit sowie den engen Austausch mit Kunden, Zulieferern und anderen Partnern nimmt die Bedeutung sozialer Kompetenzen zu.

In einer digitalisierten Arbeitswelt stehen immer mehr Führungskräfte vor der Herausforderung, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an völlig unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten, was persönliche Gespräche von Angesicht zu Angesicht erschwert. Viele Arbeitsteams existieren nur noch im virtuellen Raum. Bei

der Führung auf Distanz liegt die Herausforderung darin, auch ohne Face-to-face-Kontakt Vertrauen aufzubauen, Mitarbeitende an Entscheidungen zu beteiligen und für ihre Bedürfnisse sensibel zu sein. Führen in virtuellen Teams und Netzwerken verlangt den Führungskräften deshalb neue Fertigkeiten hinsichtlich Kommunikation, Feedback und Motivation ab. Mit der Vielfalt an neuen Anforderungen erweitert sich damit auch die Anforderung an Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte.

Wenn sich die Arbeitswelt ändert, muss sich auch die Berufsausbildung ändern. Nicht alle 330 Ausbildungsberufe werden gleichermaßen betroffen sein. Dennoch ist davon auszugehen, dass digitale Kompetenzen künftig in nahezu allen Berufen gebraucht werden, ihre Vermittlung muss daher stärker in die Ausbildung integriert werden. Hierzu gilt es, an den berufsbildenden Schulen die notwendigen infrastrukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Sie müssen technisch angemessen ausgestattet sein, um digitale Lerninhalte vermitteln zu können, die den jeweiligen Ausbildungsberufen und Anforderungen in der betrieblichen Praxis entsprechen. Andererseits müssen Lehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder bei der Implementierung der dazugehörigen Inhalte im Unterricht und in den betrieblichen Alltag durch entsprechende Weiterbildung unterstützt werden. Ihnen kommt eine Schlüsselfunktion bei der Ausbildung für die Wirtschaft 4.0 zu.

Zwar wird der erlernte Beruf auch im Zeitalter der Digitalisierung und in einer zunehmenden Wissensgesellschaft Ausgangspunkt des Erwerbslebens bleiben, jedoch deutlich stärker als heute durch Weiterbildungsphasen begleitet werden. Unternehmen müssen deshalb die Weiterbildung ihrer Beschäftigten und lebenslanges Lernen konsequent und systematisch fördern und fordern. Dabei geht es nicht vordringlich um EDV-Kurse, die schon heute zum Standardprogramm der Weiterbildungsanbieter zählen, sondern um Angebote, die sich umfassender mit der Digitalisierung befassen. Wichtig ist, die Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen frühzeitig zu identifizieren. Dabei darf die Vermittlung solcher Kompetenzen keine Frage des Alters sein, sondern sie sind Voraussetzung für die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit auch älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer! Zielgruppen sind gleichermaßen Führungskräfte, Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungspersonal.

Berücksichtigt werden muss auch, inwieweit von Männern und Frauen häufig besetzte Arbeitsplätze unterschiedlich von der Digitalisierung betroffen sind. Eine von Frauen und Männern gleichermaßen gesteigerte Weiterbildungsbeteiligung trägt nicht nur zur Deckung der Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen bei, sondern auch zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Daher kommt bei der Reaktion auf die Herausforderungen der Digitalisierung auch der Geschlechterperspektive eine wichtige Bedeutung zu.

In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass in den Betrieben bereits die Bestimmung der konkreten Weiterbildungsbedarfe eine Herausforderung darstellt, da sich die Digitalisierung als Querschnittsthema auf nahezu alle Berufe auswirkt. Es wurde die Frage diskutiert, welche Kompetenzen konkret zu vermitteln sind. Beispiele, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Arbeitsgruppe berichtet wurden, weisen darauf hin, dass vor allem niedrigschwellige Inhalte für Beschäftigte mit geringer bis mittlerer Vorbildung bezüglich moderner Informations- und Kommunikationstechnologien nachgefragt werden. Grundlegende Kenntnisse wie der Umgang mit mobilen Endgeräten oder englisches Fachvokabular wurden benannt. Es geht um Qualifikationen, die branchen- und berufsübergreifend einen zunächst niedrigschwelligen und einfach modularisierten Zugang zur Nutzung neuer Technologien ermöglichen sollen (digitale Grundkompetenzen).

Als wesentliches Hemmnis für die Initiierung der notwendigen Maßnahmen zur Deckung der bestehenden und zukünftigen Kompetenznachfrage wird die fehlende Sensibilisierung in vielen Betrieben gesehen. Zudem verfügen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) über deutlich geringere organisatorische Möglichkeiten als Großunternehmen. Nach den bisherigen Erfahrungen stellt die Freistellung von Beschäftigten für sie eine erhebliche Herausforderung dar. Gleichzeitig sind die Anstrengungen in den Betrieben unterschiedlich fortgeschritten, die Vorqualifikation der Beschäftigten ist ebenfalls sehr verschieden.

In der Arbeitsgruppe wurde das Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“, das von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gemeinsam mit der ABB AG – einem global führenden Technologieunternehmen – entwickelt wurde, vorgestellt und diskutiert. Es handelt sich um ein Angebot für Auszubildende (sowie das Ausbildungspersonal) im Rahmen der Berufsausbildung. Im Rahmen des Konzeptes werden Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in die Eigenverantwortung der Lernenden übertragen. Diese „Ermöglichungsdidaktik“ soll die Auszubildenden dazu befähigen, zukünftige Qualifizierungsbedarfe im jeweiligen betrieblichen Kontext selbst anzugehen und strukturiert zu bewältigen. Die Qualifizierungsbausteine sind entsprechend der Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens selbsterklärend, ohne Schulung des Ausbildungs- bzw. Lehrpersonals umsetzbar und somit direkt übertragbar.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

In Anlehnung an das „BBS fit für 4.0“ Projekt werden bis Ende 2019 im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Niedersächsischen Kultusministerium zwei weitere berufsbildende Schulstandorte in Lüneburg und Wolfsburg mit einer infrastrukturellen Ausstattung gefördert. Zielsetzung ist, die Ergebnisse des Modellprojekts „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ in Niedersachsen im Rahmen des Berufsschulunterrichtes sowohl für die berufliche Erstausbildung als auch für die Weiterbildung von Beschäftigten zu erproben und weiter zu entwickeln.

Qualifizierungsbausteine sind

- Grundlagen der Digitalisierung,
- Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt,
- IKT-Kompetenz,
- Umgang mit Daten und
- Systeme & Prozesse.

In der zweiten Jahreshälfte sollen in einem Workshop oder im Rahmen anderer Formate (Roadshow, Netzwerkplattformen) Best Practice-Beispiele vorgestellt werden. Sie bilden eine weitere Grundlage zur Identifikation von Handlungsansätzen für die Landesregierung. Dabei soll es insbesondere um die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften, die bessere Beteiligung von Beschäftigten mit niedrigen Qualifikationen sowie um die Chancen flexibler Arbeitsmodelle gehen. Dazu ist eine größere Basis an Praxisbeispielen erforderlich, um die Betriebe entsprechend ihrer unterschiedlichen Ausgangssituationen anzusprechen. Auch eine branchenspezifische Ausrichtung ist denkbar.

Zudem ist ein geeignetes Veranstaltungsformat zu entwickeln, das beispielhaft auch die Kommunikationsreichweite digital aufbereiteter Inhalte nutzt oder andere Anwendungsmöglichkeiten direkt veranschaulicht. Dazu soll die Unterstützung des am Innovationszentrum angedockten Projektbüros „Digital Niedersachsen“ herangezogen werden.

2.2 Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung

Mit dem Ziel, die von den unterschiedlichen Bildungsträgern angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen systematisch als Instrument der betrieblichen Personalentwicklung zu begreifen und deren Nutzung durch Unternehmen zu unterstützen, hat sich die Arbeitsgruppe „Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung“ entsprechend der Schwerpunktsetzung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen im Herbst 2016 konstituiert.

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat angesichts der Bedeutung von Weiterbildungsangeboten auf wissenschaftlichem Niveau für die Bewältigung der aktuellen Themenstellungen u.a. im Kontext der Digitalisierung in Unternehmen und Betrieben die Federführung der Arbeitsgruppe übernommen und die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH intensiv in die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft eingebunden.

Die Arbeitsgruppe hat für ihre Arbeit ein breites und offenes Verständnis von Weiterbildung zugrunde gelegt. Dies erscheint vor dem Hintergrund der differenzierten Bildungslandschaft notwendig und zielführend, um quer zu den unterschiedlichen Säulen des Weiterbildungssektors mögliche Synergien zu erfassen.

Aktuelle Situation

Aufgrund einer Bestandsaufnahme zur Erfassung der bestehenden Förder- und Beratungsmöglichkeiten konnte festgestellt werden, dass das Thema Weiterbildung sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene mit unterstützenden Angeboten bereits vielfältig gefördert wird. Es lassen sich aus dieser Bestandsaufnahme eine Reihe von Bildungs-, Beratungs- und Fördermaßnahmen identifizieren, die jedoch den einzelnen in diesem Feld tätigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aufgrund der starken Versäulung der verschiedenen Zuständigkeitsbereiche nicht von vorne herein ersichtlich wird.

Ob individuelle Weiterbildung für Beschäftigte oder Beratung zu verschiedenen Unternehmensbereichen – über Landes-, Bundes- und EU-Mittel werden diverse Weiterbildungsmaßnahmen für Unternehmen gefördert. Je nach beruflicher Qualifikation kommen zudem verschiedene Weiterbildungsprogramme für Einzelpersonen in Frage, die sowohl in Voll- als auch in Teilzeit angelegt sein können und mit einer bestimmten Abschlussqualifikation verbunden sind. Weiterhin werden Förderprogramme für private und öffentliche Institutionen wie Hochschulen, Kammern, Verbände oder Erwachsenenbildungseinrichtungen aufgelegt. Diese Programme fokussieren teilweise auf bestimmte Zielgruppen (Frauen, Geflüchtete etc.) oder bestimmte Themenfelder (Öffnung von Hochschulen, Weiterbildung im landwirtschaftlichen Bereich etc.).

Für Unternehmen gibt es niedersachsenweit verschiedene Anlaufstellen, die dabei beraten, wie Unternehmen das Potenzial ihrer Beschäftigten durch Weiterbildung optimaler nutzen können. Auf individueller Ebene helfen je nach Weiterbildungsinteresse verschiedene Beratungsstellen bei der Weiterbildungsentscheidung weiter (Aufnahme eines Studiums, Meisterprüfung etc.).

Um die Kette aus bestehenden Bildungs-, Beratungs- und Fördermaßnahmen zu optimieren und das Ineinandergreifen dieser Angebotsstruktur wirksam werden zu lassen, ist eine stärkere Verzahnung der verschiedenen Multiplikatoren und Bildungsträger notwendig. Gleichzeitig ist die Perspektive der Unternehmen – und hier vor allem der kleineren und mittleren Betriebe – zu fokussieren. Die Potenziale der verschiedenen Maßnahmen und die Bedeutung der Weiterbildung für die betriebliche Entwicklung müssen deutlicher artikuliert werden. Daher sind neben den regionalen Akteuren des Arbeits- und Bildungssektors vor allem die Unternehmen selbst in den Blick zu nehmen.

Um die unterschiedlichen Voraussetzungen und Anforderungen, mit denen Unternehmen wie auch Bildungs- und insbesondere Weiterbildungseinrichtungen konfrontiert sind, in den einzelnen Regionen des Landes zielgerichtet berücksichtigen zu können, ist die Zusammenarbeit mit den *Regionalen Fachkräftebündnissen*, die im Rahmen der Fachkräfteinitiative flächendeckend etabliert worden sind, besonders erfolgversprechend. Es ist daher gemeinsam mit dem Regionalen Fachkräftebündnis „Ems-Achse“ ein Veranstaltungskonzept entwickelt worden, das die inhaltlichen Bedarfe der Unternehmen für Weiterbildungsmaßnahmen ermittelt und mit dem Angebot der verschiedenen Akteure des Weiterbildungsmarktes in Einklang bringt. Dabei folgt das Konzept einerseits dem Regionalprinzip, zumal sowohl die Bedarfe als auch die Angebotsstruktur in den unterschiedlichen Landesteilen divers sind und andererseits dem Dialogprinzip, um die Bedarfe regionaler Betriebe und Unternehmen mit den vor Ort bestehenden Angeboten für Qualifizierung und Weiterbildung abzustimmen. Auch die bedarfsgerechte Konzipierung neuer Angebotsformate anzuregen, ist Ziel dieses dialogischen Austausches zwischen den Akteuren in den Regionen.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

Zusammen mit dem Regionalen Fachkräftebündnis „Ems-Achse“ wird die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen das Konzept für einen ersten regionalen Weiterbildungsdialo g im Herbst 2017 umsetzen. Ferner wird die Servicestelle landesseitig in Kooperation mit den weiteren Regionalen Fachkräftebündnissen das Dialogkonzept zur Weiterbildung auch in den anderen Regionen Niedersachsens ausrollen. Als Erfolgsfaktor ist dabei die Ansprache und Einbeziehung der Unternehmen – und hier vor allem der KMU – eine zentrale Bedingung, um die Weiterbildung als Mittel der betrieblichen Entwicklung, als Instrument der Personalqualifizierung und damit als Voraussetzung für die Fachkräftebindung zu verankern und auszubauen. Die Veranstaltungen mit den Regionalen Fachkräftebündnissen sollten die regionalen Unternehmen, die Multiplikatoren vor Ort aus verschiedenen Branchen (Kammern, Innungen, Verbände, Bildungsberaterinnen und -berater etc.) sowie die relevanten Bildungseinrichtungen adressieren, die Maßnahmen für Weiterbildung vorhalten. Auch die regionale Wirtschaftsförderung sollte angesprochen werden. Langfristig muss gewährleistet sein, dass die Bedarfe der Unternehmen als regionale Nachfrage für Qualifikationsmodelle mit den Angeboten der Bildungsträger vor Ort in Einklang gebracht werden kann.

2.3 MINT - Mädchen / junge Frauen - Stärkung des MINT-Bereichs durch die Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen bei der Aufnahme einer Ausbildung

Aktuelle Situation

Für das dritte Jahr der Fachkräfteinitiative haben sich die Partner unter anderem auf die schwerpunktmäßige Bearbeitung des Themas „*Stärkung des MINT-Bereichs durch eine Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen bei der Aufnahme einer Ausbildung*“ verständigt. Nach wie vor ist der Anteil der Mädchen und jungen Frauen beim Übergang von Schule in duale Berufsausbildungen oder Studiengänge unterrepräsentiert, was insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im mittleren Qualifikationssegment perspektivisch eine Disposition für den Arbeitsmarkt darstellt.

Die geschlechtsspezifische Unterrepräsentation deutet sich bereits im schulischen Kontext an, wie die statistischen Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Wettbewerb *Schüler experimentieren & Jugend forscht* exemplarisch zeigen. Landesweit liegen die Anmeldungen³ von Mädchen (36,8%) deutlich unter der Jungenbeteiligung (63,2%). Wie gesamtdeutsche Anmeldezahlen⁴ zudem belegen, sind Schülerinnen vor allen in den Fächern Physik (knapp 30%) und Technik (13-20%) kontinuierlich unterrepräsentiert.

Im Hinblick auf die Abiturprüfung in Niedersachsen erfolgte 2017 erstmalig eine geschlechtsbezogene Auswertung der Prüfungsergebnisse. Auch hier zeigt sich, dass der Anteil von weiblichen Prüflingen in den Fächern Chemie (43%), Physik (30%) und vor allem Informatik (15%) geringer ist als der Anteil männlicher Prüflinge. Gleichwohl sind die Schülerinnen in Mathematik (48%) und insbesondere Biologie (63%) in gleichen beziehungsweise größeren Anteilen unter den Prüflingen vertreten.

Ähnliche Tendenzen finden sich auch im Bereich der dualen Berufsausbildungen, wie die Anzahl von Schülerinnen und Schülern in den Eingangsklassen an öffentlichen Berufsschulen (1. Lehrjahr einer Berufsausbildung) in Niedersachsen zeigt⁵. Von diesen Ausbildungsplätzen sind lediglich 13,7% durch junge Frauen besetzt. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Niedersachsen geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (12%) liegt⁶.

Zwar sind Mädchen und junge Frauen zahlenmäßig weniger ausgeprägt in Projekten, Abiturskursen oder Berufsausbildungen vertreten, für das Leistungsniveau gilt diese Aussage aber nicht. So zeigen die diesjährig erstmals nach Geschlechtern erhobenen Abiturergebnisse, dass die Prüfungsergebnisse von Schülerinnen in den Fächern Biologie, Chemie, Informatik und Physik im Mittel um 0,5 Notenpunkte besser sind als die Ergebnisse der Jungen (im Fach Mathematik zeigt sich kein geschlechtsspezifischer Notenunterschied)⁷.

Bisherige Umsetzung

³ Quelle: <https://www.jugend-forscht.de/wettbewerbe/regional-landeswettbewerbe/statistiken-2017.html>

⁴ Quelle: https://www.jugend-forscht.de/fileadmin/user_upload/Downloadcenter/Stiftung_Jugend_forscht/Anmeldezahlen_Geschlecht_1966_2017.pdf

⁵ Quelle: MK Niedersachsen, Ref. 42, Bereich Statistik (Stand: 15.11.2016).

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (März 2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, Nürnberg 2016.

⁷ Quelle: MK Niedersachsen, Ref. 33, eigene Statistiken.

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im mittleren Qualifikationssegment sollen zukünftig speziell auch Schülerinnen für Berufe aus dem MINT-Bereich begeistert werden.

Niedersachsen hat bereits vielfältige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um noch mehr Auszubildende und Studierende dieser Fächer zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Mit dem Bericht „MINTdenken - Strategien für erfolgreiche MINT-Studienabschlüsse in Niedersachsen“ liegt eine umfangreiche Zusammenstellung dieser Aktivitäten an Schulen und Hochschulen vor (vgl. Handlungsfeld 11).

In der Studie "Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen" im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung werden zentrale Handlungsfelder für ein verändertes Genderprofil aufgezeigt (vgl. <http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/de/inhalt/ifh-g%C3%B6ttingen-zeigt-neuer-studie-dass-die-handwerkswirtschaft-viel-unausgesch%C3%B6pftes-potenzial>). Viele dieser Handlungsempfehlungen wurden bereits durch die Handwerksorganisationen umgesetzt.

In Bezug auf den Jahresschwerpunkt ist ebenfalls ein breit gefächertes Angebot von Maßnahmen in der konkreten Realisierung. Folgende übergeordnete Konzepte haben sich dabei als förderlich erwiesen:

- *Frühkindliche Förderung*
 - Bereits 45% der niedersächsischen Kitas hat das Konzept *Haus der kleinen Forscher* (HdkF) integriert. Hier werden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen dazu ausgebildet, adressatengerechte Angebote zum forschenden Lernen durchzuführen. Die Netzwerkstruktur zum HdkF ist sehr heterogen und überwiegend landkreisweit organisiert. Lediglich Stadt und Landkreis Celle sind ohne Netzwerkabdeckung. Insgesamt stehen 31 Netzwerkpartner zur Verfügung. Die Konzepte des HdkF berücksichtigen einen am Kind orientierten Ansatz.
 - Zum Bildungsauftrag gehört es auch, die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern, siehe auch „Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen“ (2014).
- *Berufstätige Frauen übernehmen Vorbildfunktion*
 - Der Einsatz von *MINT-Role-Models* in verschiedenen Projekten wird übereinstimmend als wirksam eingeschätzt und soll fortgeführt und erweitert werden, u.a. auf der diesjährigen Ideen-Expo. Diesbezüglich gibt es zahlreiche weitere Initiativen. (vgl. u. a. <https://www.hwk-bls.de/adbimage/7447/asset-original/broschuere-frauen-karrieren-im-handwerk.pdf>, <https://www.youtube.com/watch?v=ixzY9zmf1tM>). Für das Niedersachsen-Technikum wurde in der MINT-Vereinbarung seitens des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur die Weiterförderung des Projekts für die Jahre 2018 bis 2020 (7.-9. Durchlauf) vereinbart (s.a. Handlungsfeld 3.11 MINT).

- Die seitens der Bundesagentur für Arbeit initiierte Informationsveranstaltungsreihe *Elternabend MINT für Eltern und Töchter* verfolgt das Ziel, eine kommunikative Schnittstelle zwischen Studierenden und Fachfrauen sowie mit interessierten Mädchen und deren Eltern zu schaffen.
- *Niedersachsen-Technikum*: In einer Kombination aus betrieblichem Praktikum und Schnupperstudium haben seit September 2012 über 470 Schülerinnen Erfahrungen mit technisch ausgerichteten Berufen gesammelt. Über 90% der Absolventinnen haben ein technisches Studienfach oder eine technische Ausbildung gewählt. Das Projekt wird daher fortgesetzt und weiter gefördert, s.o..
- Die Stiftung Niedersachsenmetall bietet zahlreiche Projekte für Schülerinnen an, um ein Interesse für MINT-Berufe zu wecken (z.B. Schülerinnen treffen Ingenieurinnen, Berufe-Parcours oder Mädchen Ingenieur Akademie).
- *Verknüpfung von Mädcheninteressen und MINT spezifischen Inhalten*
Die Verknüpfung typischer Interessen von Mädchen und jungen Frauen mit MINT-Inhalten (z.B. Informatik & Gestaltung oder Naturwissenschaft & Gesundheit) führt dazu, dass Ausbildungen und Studiengänge im MINT-Bereich attraktiver werden. Als ein Ankerbeispiel lässt sich die Ausbildung im Fach Mediengestaltung nennen, bei der gestalterische Aufgaben mit Anforderungen aus Informatik und Technik verknüpft werden. Im Beruflichen Gymnasium in der Fachrichtung Technik wurde mit Gestaltung- und Medientechnik ein neuer Schwerpunkt eingerichtet, bei dem eine hohe weibliche Beteiligung zu verzeichnen ist. Auch die erstmalige Zusammenarbeit von gewerblich-technischer und kaufmännischer Berufsbildender Schule im Rahmen des Projektes „BBS fit für 4.0“ ist exemplarisch aufzuführen.
- *Gendergerechte mediale Darstellungen und Beratungen*
Die Handwerkskammern berücksichtigen verstärkt Genderaspekte in der Betriebsberatung und in der medialen Darstellung von Fachbroschüren. Zunehmend werden auch Portraits und erfolgreiche Berufslaufbahnen von Frauen in männerdominierten Berufen medial abgebildet.
 - Das Land Niedersachsen bietet über 80 Ausbildungsberufe und duale Studiengänge an. Im Karriereportal werden MINT-Berufe verstärkt beworben, dabei erfolgt eine gendergerechte Attribuierung. Eine klischeefreie externe Repräsentation von Berufen wird auch durch Maßnahmen zur Berufsorientierung in Schulen betrieben.
- *Erfahrungen und Kontakte mit Berufsbildern ermöglichen*
Seit Herbst 2016 bietet die Handwerkskammer Hannover bzw. das Campus Handwerk in Kooperation mit der IGS Garbsen das Projekt Mädchen-im-Handwerk an. Dabei erkunden Mädchen verschiedene Handwerksberufe an einem Vormittag. Aufgrund guter Rückmeldungen aller Beteiligten wird die Maßnahme ausgeweitet, indem weitere Schulen der Region Hannover mitwirken.
- *Gendergerechte Bildungsangebote*
 - Im Zuge der konzeptionellen Modernisierung der gymnasialen Bildung auf das G9-System werden die Kerncurricula weiterentwickelt. Dies geschieht in allen Fächern vor dem Hintergrund gendergerechten Lernens und Lehrens. Auch in den anderen allgemeinbildenden Schulen enthalten die curricularen Vorgaben Aspekte einer gendergerechten Bildung.
 - Die Koordinierungsstelle Berufsorientierung hat nach erfolgreicher Pilotierung zum 1.6.2017 das Projekt MINT for Girls initiiert. Zukünftig kann das

Modul „Branchenbezogene Praxiserfahrung: MINT for Girls“ von allen allgemeinbildenden Schulen Niedersachsens, die über einen gymnasialen Zweig verfügen, beantragt werden.

In komprimierter Form wurden ausgewählte Projekte außerdem auf der diesjährigen Ideen-Expo vorgestellt. Am Messestand *Girls Mint Camp* konnten sich Studieninteressierte mit dem Angebot des Niedersachsen-Technikums vertraut machen. Außerdem konnten Lernende chemisch-technische Verfahren zur Herstellung von Pflegeprodukten praktisch ausprobieren (Projekt *MINT macht schön*, Schule am Auetal & Stiftung Niedersachsenmetall). Ferner stellten zwei Universitäten das Projekt Cyber-Mentor vor, welches Studentinnen online-Kontakte zu Role-Models vermittelt. Ergänzt wurde die Dauerausstellung durch Live-Talks auf der *Karriere-Bühne*, bei denen u.a. weibliche Auszubildende über ihre Erfahrungen in MINT-Berufsausbildungen diskutierten.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- *Anpassung bestehender Maßnahmen an neue wissenschaftliche Erkenntnisse*
Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe zeigen, dass es bereits ein breites Spektrum an Projekten und Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und jungen Frauen entlang der gesamten Bildungskette gibt. Die verschiedenen Ansätze wurden vor dem Hintergrund des aktuellen Stands wissenschaftlicher Erkenntnisse ausgewertet, um laufende und geplante Vorhaben gegebenenfalls zu justieren und neueste Erkenntnisse aus der Forschung über mädchen- und frauengerechte MINT-Bildung fruchtbar einzubringen.
- *Mediale Darstellung verbessern*
Optimierungsbedarf wurde im Bereich der medialen Außendarstellung ausgemacht. Im Hinblick auf eine zu steigende Effektivität der Maßnahmen schlagen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor, die bisherigen Projekte zur Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen bei der Aufnahme einer MINT-Ausbildung unter einem gemeinsamen Label zu bündeln und eine entsprechend einheitlich gehaltene Form der medialen Darstellung – etwa durch eine übergeordnete Internetpräsenz – zu erstellen. Ressortübergreifende Planungen zur Umsetzung dieses konzeptionellen Ansatzes laufen aktuell. Mit der Inbetriebnahme einer gemeinsamen Internetpräsenz ist im letzten Drittel des laufenden Kalenderjahres zu rechnen.
- *Wettbewerbe*
Um die gezielte Förderung von Mädchen und jungen Frauen im MINT-Bereich weiter auszubauen, können Wettbewerbe als Format genutzt werden. Dadurch ließen sich langfristiger angelegte Projekte mit höherer Außenwirkung initiieren.

3. Aktueller Stand in den Handlungsfeldern

In diesem Kapitel werden Entwicklungen bei der Fachkräftesicherung entlang der vereinbarten Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative beschrieben. Neben einer Situationsbeschreibung mit Bezug auf die zugrunde liegenden Indikatoren (siehe Anhang) werden aktuelle und zukünftige Maßnahmen vorgestellt, die dabei helfen sollen, die Fachkräftebasis für die niedersächsische Wirtschaft erfolgreich zu sichern.

3.0 Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen (Handlungsfeld 13)

Die Regionen in einem Flächenland wie Niedersachsen unterscheiden sich hinsichtlich prägender Strukturmerkmale stark voneinander und sind vom demografischen und wirtschaftlichen Wandel unterschiedlich betroffen. Fachkräftesicherung ist jenseits zentraler Konzepte und Analysen deshalb eine Aufgabe, die maßgeblich vor Ort organisiert werden muss.

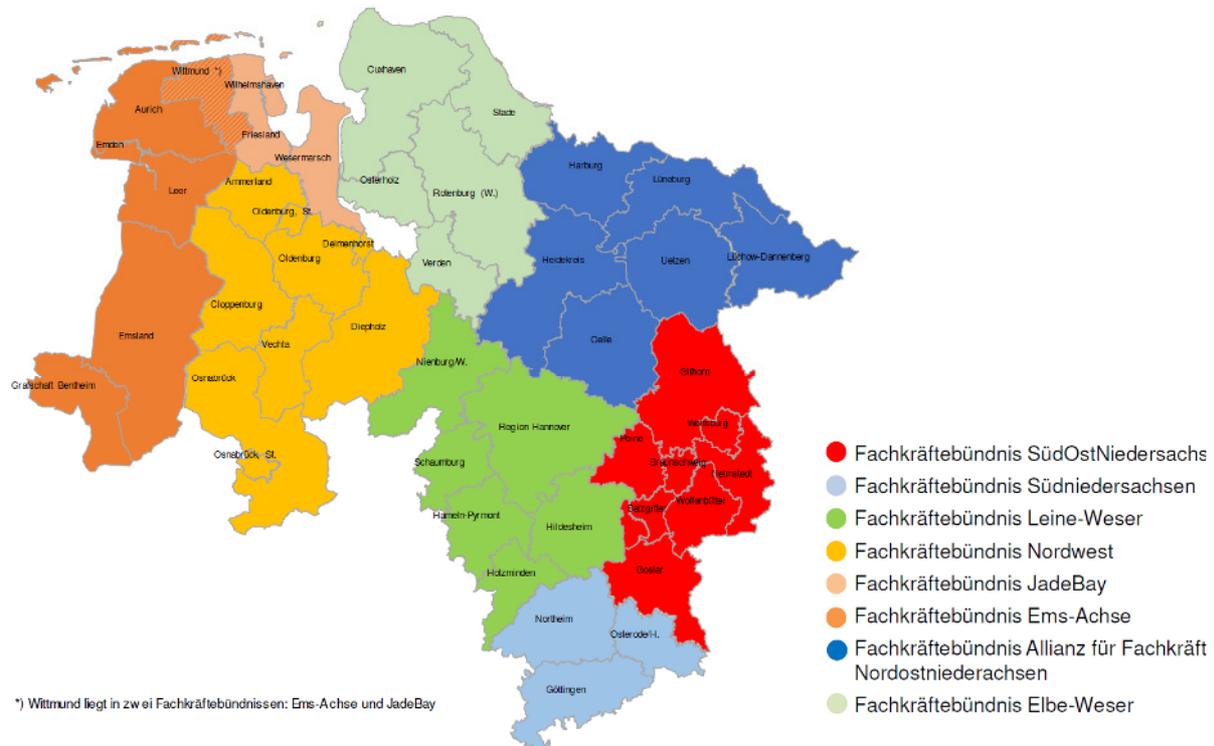
Ein wichtiges Ziel der Landesregierung war es deshalb, in den Regionen flächendeckend gut funktionierende Fachkräftebündnisse zu etablieren. Die Fachkräftebündnisse sollen dazu beitragen, den Austausch und die Zusammenarbeit der lokalen Arbeitsmarktakteure zu regionalen Fachkräftethemen zu fördern. Sie sollen die regionale Fachkräfteversorgung und die dafür notwendigen Strukturen verbessern. Die Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse ist deshalb ein zentrales Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative.

Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat aus diesem Grund gezielt ein ESF-Förderprogramm *Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse* aufgelegt. Damit können die Bündnisse konkrete Projekte mit dem Ziel auf den Weg bringen, die regionale Fachkräftesituation vor Ort zu verbessern. Fördergegenstände sind: 1. Projekte zur Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung („Strukturprojekte“), 2. Qualifizierung von Arbeitslosen und 3. Weiterbildungen von Beschäftigten. Alle Projekte sollen einen besonderen Beitrag zur regionalen Fachkräftesicherung leisten. Die Bündnisse geben zu jedem Fachkräfteprojekt aus ihrer Region eine fachliche Stellungnahme ab, die bei der Förderprüfung durch die NBank maßgeblich berücksichtigt wird. Auf diese Weise können sie in den nächsten Jahren Maßnahmen der regionalen Fachkräftesicherung maßgeblich mit steuern.

Aktuelle Situation

Seit August 2015 hat das Land nach einem Anerkennungsverfahren acht Regionale Fachkräftebündnisse für zunächst drei Jahre ausgewählt. Die Fachkräftebündnisse sind damit flächendeckend in Niedersachsen aktiv. In allen Bündnissen sind zentrale regionale Arbeitsmarktakteure organisiert, darunter die Landkreise und kreisfreien Städte, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie Agenturen für Arbeit und/oder Jobcenter. Wichtige Prinzipien der Zusammenarbeit in den Regionalen Fachkräftebündnissen sind das sozialpartnerschaftliche Prinzip, das Konsensprinzip bei grundlegenden Entscheidungen sowie die Projektförderung auf Grundlage einer regionalen Fachkräftestrategie.

Anerkannte Regionale Fachkräftebündnisse in Niedersachsen



Zum 28. Februar 2017 hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr nach eineinhalb Jahren mit einer Fragebogenerhebung eine Halbzeitbewertung der Regionalen Fachkräftebündnisse durchgeführt. Wesentliche Ergebnisse der Halbzeitbewertung sind:

- Die Zusammenarbeit wird in den Regionalen Fachkräftebündnissen ganz überwiegend positiv eingeschätzt. So bewerteten sieben der acht Regionalen Fachkräftebündnisse die gemeinsame Zielerreichung, die Konsensfindung, den Informationsaustausch und die Netzwerkpflege jeweils mit gut oder sehr gut.
- Im Bereich der Förderung wird der große Mehrwert in den Projekten zur Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräftesicherung („Strukturprojekte“) nach dem Programm *Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse* gesehen. Der Aufbau von Strukturen, d.h. nachhaltig angelegten Angeboten zur Fachkräftesicherung, hat den größten Effekt auf die regionale Fachkräftesicherung.
- Die beiden anderen Fördergegenstände „Qualifizierung von Arbeitslosen“ und „Weiterbildung von Beschäftigten“ sollten im Kontext der Regionalen Fachkräftebündnisse fortgesetzt werden, allerdings in einem kleineren Rahmen, um den Fokus auf den Fördergegenstand „Strukturprojekte“ legen zu können.

Bisherige Umsetzung

Gegenwärtig werden rund 60 Fachkräfteprojekte gefördert oder befinden sich in der Planungs- und Antragsphase (Stand Juni 2017). Die ESF-Förderung von Projekten zur Fachkräftesicherung läuft im Jahr 2017 in der „Stärker entwickelten Region“ (SER) positiv, in der „Übergangsregion“ (ÜR) sind zusätzliche Anstrengungen erforderlich.

Die unten aufgeführten Praxisbeispiele zeigen beispielhaft die Erfolge, die durch die Projektförderung im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse erreicht werden können:

- Das *Welcome Center-Projekt* des *Regionalen Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen* hat zum 1. Februar 2016 seinen Betrieb aufgenommen. Das Welcome Center mit zunächst zwei Anlaufstellen in Braunschweig und Wolfsburg richtet sich als Erstanlaufstelle an Unternehmen und internationale Fachkräfte. Durch eine verbesserte Willkommenskultur und Unterstützungsleistungen rund um die Themen Leben, Wohnen und Arbeiten in der Region steigen die Chancen, „kluge Köpfe“ in Niedersachsen zu halten. Bis Mai 2017 haben bereits rd. 430 Erstberatungen mit ausländischen Fachkräften und 16 Unternehmensberatungen stattgefunden. Um Synergien zu schaffen und Doppelstrukturen zu vermeiden, ist das Welcome Center in Trägerschaft der „Allianz für die Region GmbH“ zugleich Schnittstelle zu bestehenden Unterstützungsangeboten. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr fördert den Aufbau des Welcome Centers für zwei Jahre mit rund 200.000 Euro aus ESF-Mitteln.
- Auch im Rahmen des *Regionalen Fachkräftebündnisses Südniedersachsen* wird ein *Welcome Center-Projekt* seit März 2017 gefördert. Ziel des Projekts ist es, Forschende und Fachkräfte in Südniedersachsen in Zukunft noch besser zu betreuen und in der Region zu halten. Neben einer zentralen „Welcome Lounge“ in der Stadt Göttingen bauen die Kommunen eine dezentrale Struktur auf, um KMU, Fach- und Führungskräfte vor Ort in den Landkreisen Northeim und Göttingen zu betreuen. Projektträger des Welcome Centers ist die Universität Göttingen. Die Südniedersachsen Stiftung ist Kooperationspartner. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr unterstützt den Aufbau des Welcome Centers für zwei Jahre mit 350.000 Euro aus ESF-Mitteln.
- Das Projekt *Back2Job* im Rahmen des *Regionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser* hat erfolgreich Ingenieurinnen bei dem beruflichen Wiedereinstieg nach einer längeren Familienpause unterstützt. Projektbestandteile waren individuelle Betreuung, „training on the job“ im Betrieb und ein Semester an der Leibniz Universität Hannover oder der Hochschule Hannover, um das Fachwissen anwendungsorientiert aufzufrischen. Das Projekt maßgeblich unterstützt hat das Netzwerk der Fachkräfteallianz Hannover, darunter die Beschäftigungsförderung der Region Hannover, die Agentur für Arbeit Hannover, das Jobcenter Region Hannover sowie Universität und Hochschule. Das von BNW durchgeführte Projekt ist seit März 2017 abgeschlossen. 14 der insgesamt 20 Frauen konnten in Arbeit vermittelt werden. Eine teilnehmende Ingenieurin, die 18 Jahre lang nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet hat, ist heute beispielsweise erfolgreich als Bauingenieurin in Teilzeit beschäftigt. Das Unternehmen hat ihr eine Auto-CAD Schulung bezahlt, da sie das Zeichnen nur per Hand beherrschte. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat das Projekt mit rund 90.000 Euro aus ESF-Mitteln unterstützt. Ein gefördertes Folgeprojekt ist bereits im Juni 2017 gestartet.
- Auf neuen Wegen zu neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Mit dem *Unternehmensservice Fachkräfte* werden kleine und mittlere Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen bei der Erprobung neuer Möglichkeiten der Personalsuche unterstützt. Zu den Schwerpunktthemen des Projekts gehört u.a. die Beratung von KMU zu Arbeitgeberattraktivität und zu neuen Rekrutierungswegen für Auszubildende auch aus dem Ausland. Das Projekt startete im Mai 2016 im Rahmen des *Regionalen Fachkräftebündnisses „Allianz für Fachkräfte Nordost-*

niedersachsen in Trägerschaft der Industrie- und Handelskammer (IHK) Lüneburg-Wolfsburg. Über 100 Betriebsbesuche und Beratungen von KMU konnten im Rahmen des Projekts bereits durchgeführt werden. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr unterstützt das Projekt mit einer Förderung von rund 167.000 Euro ESF-Mitteln.

Seit November 2015 findet ein regelmäßiger halbjährlicher Erfahrungsaustausch der Regionalen Fachkräftebündnisse zusammen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, der NBank und den Ämtern für regionale Landesentwicklung statt. Die Treffen dienen zum Austausch von guten Projektbeispielen und der Diskussion von Schwerpunktthemen zur Fachkräftesicherung.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

Der enge Austausch des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr mit den Regionalen Fachkräftebündnissen wird fortgeführt, um die regionale Fachkräftesicherung weiterhin zu unterstützen.

Zudem hat sich gezeigt, dass insbesondere die Strukturprojekte einen besonderen Beitrag zur regionalen Fachkräftesicherung leisten. Damit die Fachkräftebündnisse in Zukunft den Schwerpunkt noch stärker auf diese Projekte legen können, wird eine Änderung des EU-Multifondsprogramms seitens des Wirtschaftsministeriums angestrebt. Das Multifondsprogramm setzt die Rahmenbedingungen für die Förderung.

Die Projektförderung in der Übergangsregion soll weiter gestärkt werden. Aus diesem Grund führen die Regionalen Fachkräftebündnisse in der Übergangsregion unterstützt vom Wirtschaftsministerium Informationsveranstaltungen durch und starten regionale Aufrufe, um gute Projektideen zu finden. Um einen zusätzlichen Förderanreiz zu schaffen, strebt das Ministerium ferner eine Richtlinienänderung an, um die Förderhöhe für Projekte in der Übergangsregion im Rahmen verfügbarer Landesmittel auf bis zu 70% zu erhöhen.

Bei der Umsetzung des aktuellen Schwerpunktthemas „Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung“ (vgl. Zf. 2.2) der Fachkräfteinitiative Niedersachsen spielen die Fachkräftebündnisse eine wichtige Rolle. So ist geplant, gemeinsame Veranstaltungen der *Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH* und der Fachkräftebündnisse in den Regionen durchzuführen, um die Weiterbildungsbedarfe insbesondere von KMU und die Weiterbildungsangebote der Träger noch besser aufeinander abzustimmen, sowie fehlende Weiterbildungsangebote zu identifizieren. Die erste Veranstaltung soll unterstützt vom Land im Herbst 2017 vom Regionalen Fachkräftebündnis „Ems-Achse“ durchgeführt werden.

Um die erfolgreiche Arbeit der Regionalen Fachkräftebündnisse auch in Zukunft zu unterstützen, ist zum 1. September 2018 eine Verlängerung der Regionalen Fachkräftebündnisse um weitere drei Jahre geplant.

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, Fachkräftengpässe zu verringern.

Die Beschäftigungsquote der Frauen in Niedersachsen hat in den vergangenen Jahren beständig zugenommen. Dennoch liegt sie mit 52,5 Prozent nach wie vor deutlich unter der Quote der Männer (60,6 Prozent) – vgl. Anhang Indikator Nr. 1.1. Der Anstieg der Beschäftigungsquote der Frauen geht mit einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einher. Inzwischen arbeiten über die Hälfte (50,8 Prozent) der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Niedersachsen in Teilzeit. Entsprechend ist der Anteil von Frauen am Arbeitsvolumen geringer als es die gestiegene Beschäftigungsquote vermuten lässt. Die Teilzeitquote der Frauen ist somit fast sechsmal so hoch wie die der Männer (9,2 Prozent) – vgl. Anhang, Indikator Nr. 1.2.

Auch im Bereich geringfügiger Beschäftigung sind Frauen deutlich überrepräsentiert – zum Stichtag 30. Juni 2016 waren rund 62 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Niedersachsen Frauen, bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren es sogar 64 Prozent⁸.

Besondere Problemlagen ergeben sich für alleinerziehende Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Im Jahr 2015 waren bundesweit über 90 Prozent der alleinerziehenden Arbeitslosen Frauen⁹. 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. Oktober 2015 auf Grundlage der Richtlinie vom 17. Juli 2015 (Nds. MBI. 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 Prozent. Die inzwischen

⁸ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Länderreport Niedersachsen, 01/2017

⁹ Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende in Deutschland 2015, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

25 Koordinierungsstellen (seit 2017 gibt es eine Koordinierungsstelle im Landkreis Wesermarsch) unterstützen somit auch weiterhin die berufliche Entwicklung von Frauen durch lebensphasenorientierte Beratung. Sie führen Orientierungs- und Informationsveranstaltungen durch und stimmen Weiterbildungsangebote in der Region ab. Ferner obliegen den Koordinierungsstellen der Aufbau und die Pflege der regionalen Unternehmensverbände, mit denen sie gemeinsam z. B. an betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Betreuungsaufgaben arbeiten oder auch eine familienfreundlichere Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur entwickeln. Niedersachsenweit engagieren sich mehr als 1300 Betriebe in Unternehmensverbänden für eine familienfreundliche Personalpolitik.

Seit 2017 erhalten acht Koordinierungsstellen eine zusätzliche Förderung in Höhe von jeweils 70.000 Euro für Beratungs- und Koordinierungsangebote zur Unterstützung *geflüchteter Frauen*. Ziele sind neben der Beratungs- und Informationsarbeit der Ausbau von Netzwerkstrukturen sowie die Sichtbarmachung von geflüchteten Frauen als potentielle Auszubildende und Arbeitnehmerinnen.

- Die Richtlinie zur **Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)** für die ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 wurde im Dezember 2015 veröffentlicht (Nds. MBl. v. 9.12.2015, S. 1496). Sie ermöglicht unterschiedliche Schwerpunktsetzungen für zum Teil auch mehrjährige Projekte. Die Schwerpunkte werden jährlich festgelegt und mit Fachtagungen begleitet. 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 Förderaufrufen mit den Schwerpunkten Alleinerziehende und Frauen in Führung im Jahr 2015, erfolgte 2016 ein Förderaufruf zum Thema Frauen in (technischen) Handwerksberufen (Projektbeginn ab 2017). Im Februar 2017 wurde ein Förderaufruf für Projekte zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen veröffentlicht. Um die Mittel bedarfs- und zielorientiert einzusetzen und günstige Rahmenbedingungen für mögliche Projekte zu ermitteln, wurde im Vorfeld eine Fachtagung mit Expertinnen und Experten verschiedener Institutionen durchgeführt. Inzwischen wurden acht Projekte zur Förderung ausgewählt (Projektbeginn ab 01. August 2017).

Zur Förderung der Existenzgründung von Frauen werden im Rahmen der FIFA-Richtlinie aktuell bereits fünf Existenzgründerinnenprojekte gefördert. Ein neuer Förderaufruf mit Stichtag 31. August 2017 wurde im Juni 2017 veröffentlicht.

- Das **Niedersächsische Netzwerk Gründerinnen kompetent beraten**, ein Zusammenschluss aus EU-geförderten Gründungsberatungsstellen mit dem Ziel, Genderkompetenz und entsprechende Standards in der Gründungsberatung zu implementieren, führt auf Einladung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung jährlich Fachtagungen durch. Im Rahmen der diesjährigen Fachtagung am 19. Oktober 2017 werden verschiedene Finanzierungsinstrumente für Existenzgründerinnen, insbesondere Crowdfunding und Crowdlending als alternative Finanzierungsmöglichkeiten, vorgestellt und im Hinblick auf die verschieden starke Inanspruchnahme durch Frauen und Männer diskutiert.

Im vergangenen Jahr standen mit der *Fachtagung* „Generation Y – Existenzgründung als Perspektive für junge Frauen“ die Bedarfe von jungen Frauen in der Gründungsberatung im Fokus.

- Die *AG Frauen im Handwerk – Status Quo und Herausforderungen* tagt regelmäßig, um die Handlungsempfehlungen aus 2015 zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Handwerk sowie die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen voranzutreiben. Beispiele für umgesetzte Maßnahmen sind ein von der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen initiiertes Lehrgang „Frauen im Handwerk – Genderaspekte in der Betriebsberatung“ für betriebswirtschaftliche und technische Beraterinnen und Berater der Handwerkskammern oder die Broschüre „Frauen-Karrieren im Handwerk“ der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, mit der Frauen in traditionellen Männerberufen des Handwerks als Vorbilder sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus wird mit der von der Handwerkskammer Hannover und Gründerinnen-Consult gemeinsam organisierten und finanzierten *Veranstaltungsreihe* „K.O.N.E.K.T. Treffpunkt für Frauen im Handwerk“ der Erfahrungsaustausch zwischen jungen Gesellinnen, Meisterinnen, Betriebsinhaberinnen und Handwerkerinnen in Führungspositionen im Hinblick auf die Karriereentwicklung der Frauen gefördert. Auch das *FIFA-Projekt* „Handwerk mit FIF – Frauen gehen im Handwerk in Führung“ der Handwerkskammer Hannover zielt auf die berufliche Entwicklung von Frauen im Handwerk ab. Das Projekt ist ein auf zwei Jahre angelegtes Mentoring-Projekt mit dem Ziel, Frauen durch individuelle Karriereberatung, Coaching, Seminare und Workshops für Führungspositionen in Handwerksbetrieben zu qualifizieren. Nicht zuletzt arbeiten die Handwerkskammer Hannover, die Agentur für Arbeit sowie die Region Hannover mit dem erfolgreichen Berufsorientierungsprojekt „*Mädchen ins Handwerk!*“ gemeinsam daran, Mädchen für eine handwerkliche Berufsausbildung zu begeistern. In der AG sind u. a. alle wesentlichen Handwerksorganisationen und -verbände, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und das Kultusministerium vertreten.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Im Rahmen des im Dezember 2016 erfolgreich durchgeführten *8. Niedersächsischen Unternehmerinnenkongresses* „GO DIGITAL“ wurde das Thema Digitalisierung unter verschiedenen Aspekten aufgegriffen. Die themenbezogene Veranstaltung findet abwechselnd mit dem branchenspezifischen Unternehmerintertag (2015 Schwerpunkt Handwerk) alle zwei Jahre in Hannover statt. Ziel ist die Vermittlung von Informationen, das Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen sowie der Austausch in Netzwerken. Im Anschluss an das Thema Digitalisierung und vor dem Hintergrund, dass Frauen Unternehmen vor allem im Dienstleistungssektor gründen, stehen im Rahmen des diesjährigen Niedersächsischen Unternehmerintertages am 25. November 2017 die Dienstleistungsbranche sowie das Potenzial von Smart Services im Vordergrund. Die Veranstaltung wird von dem aus FIFA-Mitteln geförderten *Modellprojekt Gründerinnen-Consult* organisiert – Veranstalter sind das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und die Stadt Hannover.
- Aufgrund des großen Interesses an Projekten zur Förderung der *Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen* wird Anfang 2018 ein weiterer Förderaufruf mit diesem Schwerpunkt im Rahmen der FIFA-Richtlinie veröffentlicht werden. Dieser

Förderaufruf soll auch im Rahmen einer geplanten Informationsveranstaltung für ESF-Projekttträger am 30. Januar 2018 beworben werden.

- Die *Digitalisierung* der Arbeitswelt wird unter dem Aspekt der Sicherung von Chancen für Frauen auch zukünftig Schwerpunkt der Arbeit sein. Im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung der Staatskanzlei, des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und des Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. in der Landesvertretung in Brüssel am 14. September 2017 soll das Thema unter gleichstellungspolitischen Aspekten diskutiert werden. Ziel ist es, herauszustellen, welche politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich sind, damit Frauen von der Digitalisierung profitieren können.

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

Aktuelle Situation

Bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten in den letzten Jahren signifikante Fortschritte erzielt werden. Der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen hat sich in den letzten 10 Jahren in Niedersachsen mehr als verdoppelt. Ihre Beschäftigung liegt in 2016 aber weiterhin deutlich (20,4 Prozentpunkte) unter der allgemeinen Beschäftigungsquote von 56,6 Prozent. Die Unterschiede von Männern und Frauen im Alter von mindestens 60 Jahren haben sich dabei verringert, sind aber immer noch nennenswert: Weniger als jede dritte Frau geht in dieser Altersklasse einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach (32,6 Prozent), demgegenüber sind vier von zehn Männern beschäftigt – vgl. Anhang, Indikatoren Nrn. 1.1 und 2.

Die Zahl der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren ist seit 2013 in Niedersachsen um mehr als 100.000 Personen gestiegen. Die Belegschaften in den Unternehmen werden also durchschnittlich älter. Der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erfährt deshalb bei der Sicherung der Fachkräftebasis zunehmende Bedeutung. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die beruflichen Anforderungen angemessen zu gestalten, die Beschäftigten für veränderte Arbeitswelten zu wappnen und die gesundheitlichen Belastungen zu reduzieren.

Insbesondere kleine Betriebe sind häufig darauf angewiesen, ältere Beschäftigte zu halten. Für sie kann das altersbedingte Ausscheiden von nur wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen Verlust an Fachkompetenz bedeuten. Kürzere und flexible Arbeitszeiten sind das am weitesten verbreitete Instrument. Ein Drittel aller Betriebe will sogar rentenberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten.

Eine zentrale Voraussetzung dafür, sich bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters und womöglich darüber hinaus beruflich engagieren zu können, liegt in der lebenslangen Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Um sie zu sichern, spielen Strategien und Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention über das gesamte Arbeitsleben hinweg eine wichtige Rolle. Zumal die weiter zunehmende Dynamisierung und Komplexität der Arbeitswelt besondere Anforderungen an den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit stellt, und das unabhängig vom Alter der Beschäftigten. Hier kann die Digitalisierung der Arbeitswelt aber auch unterstützen. Beschäftigte können

besonders im Bereich der manuellen, der standardisierten und der sich stetig wiederholenden einfachen Tätigkeiten entlastet werden. Arbeits- aber auch Lernhilfen können die Arbeit vereinfachen und Arbeitsprozesse optimieren.

Bisherige Umsetzung

- Es gibt bereits viele Unternehmen, die betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich in ihre Betriebe etabliert haben. Die Gesundheitswirtschaft Hannover e. V. hat den Wettbewerb **Vorsprung!** ins Leben gerufen, um Best-Practice-Beispiele in niedersächsischen Unternehmen zu prämiieren. Wettbewerbe dieser Art bieten KMU die Möglichkeit sich einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren und sich zur Nachahmung zu empfehlen. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr übernimmt 2017 erstmalig die Schirmherrschaft für den Gesundheitspreis „Vorsprung!“. Die Preisträger werden im Rahmen des Niedersächsischen Gesundheitskongresses am 15. November 2017 im Schloss Herrenhausen geehrt.
- 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. Beispielsweise informiert die Regionale Koordinierungsstelle BGM zu dem Thema und bietet kleinen und mittleren Unternehmen in den Servicestellen Oldenburg, Osnabrück und Bremen eine kostenlose Initialberatung an. Darüber hinaus gibt es auch in anderen Städten an festgelegten Terminen eine kostenfreie Erstberatung.
- Mit dem **Masterplan Gesundheitswirtschaft** hat die Landesregierung einen umfangreichen Maßnahmenkatalog vorgelegt. Die Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung zählt auch hier zu den Zielsetzungen, insbesondere mit Blick auf den Beitrag zur Fachkräftesicherung.
- Die meisten Unternehmen eint, dass etwas getan werden muss, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaften zu erhalten. Passende Strategien müssen innerbetrieblich und/oder branchenspezifisch entwickelt werden. Hierzu sind betriebliche und tarifliche Vereinbarungen aufgrund der Nähe zur betrieblichen Praxis am besten geeignet. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist damit ein klarer Gestaltungsauftrag an die Betriebsparteien und Sozialpartner.
- Einen wichtigen Beitrag leistet auch die **Demografieagentur für die Wirtschaft**, in deren Beratungs- und Informationsangebot das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Kernhandlungsfeld darstellt.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Die gesetzlichen Krankenkassen sind ein wichtiger Akteur in der Beratung von Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auf Initiative des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die AOK Niedersachsen das Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ entwickelt. Bis Oktober 2021 werden ca. 15 bis 20 niedersächsische Unternehmen dabei unterstützt und beraten, die Chancen der digitalen Transformation in der Prävention zu nutzen, die Belastungen des digitalen Wandels in den Unternehmen zu

reduzieren und ein zeitgemäßes und effektives betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren.

- 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.
- Mit verschiedenen Projekten und Veranstaltungen sollen die Möglichkeiten zur Steigerung der nachhaltigen Erwerbsbeteiligung Älterer, die sich im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft ergeben, diskutiert und verbreitet werden. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen, die eine hohe Bereitschaft besitzen wie auch die Notwendigkeit dazu sehen, Berufserfahrene zu halten, fehlen in der Regel praktische Erfahrungen mit dem Einsatz von Assistenz- und Tutorensystemen. Diese Chancen gilt es in der Breite zu kommunizieren und auszuschöpfen.

3.3 Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen

Aktuelle Situation

Die Arbeitslosigkeit ist in Niedersachsen in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren noch rund 252.600 Menschen arbeitslos - der niedrigste Wert seit 1992.

Diese Zahlen zeigen, dass die Arbeitskräftenachfrage steigt und auch die Integration von Arbeitslosen einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft leistet.

Die allgemein gute Arbeitsmarktentwicklung darf allerdings nicht darüber hinweg täuschen, dass es dennoch viele Langzeitarbeitslose ohne eine Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung gibt. Dieser „harte Kern“, stellt bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar.

Gerade Langzeitarbeitslose sind oft noch nicht fit für eine Qualifizierung. Hier bedarf es in vielen Fällen erst einmal niedrigschwelliger Angebote, die dabei helfen sollen, die persönlichen Hemmnisse wie gesundheitliche Einschränkungen oder mangelnde Sprachkenntnisse zu beseitigen. Erst in weiteren Schritten kann dann eine berufliche Qualifizierung angestrebt werden, die, soweit notwendig, durch weitere Unterstützungsmaßnahmen wie Coaching ergänzt werden kann. Dadurch werden die Grundlagen geschaffen, auch diesen Personenkreis durch berufliche Qualifizierung langfristig wieder als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ein hoher arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht in Zukunft auch bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Dass diese Personengruppe einen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs leisten kann, zeigt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Personen aus den sog. TOP 8-Asylzugangsländern. Allein in 2016 ist die Zahl bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen aus diesen Ländern um 2.900 auf 10.200 Personen gestiegen.

Bisherige Umsetzung

- Die **Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug** von Land und Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen wird fortgesetzt. Bisher wurden gemeinsam mit den Partnern bei den Jobcentern innovative Projekte wie Förderzentren oder Werkakademien initiiert, umgesetzt und teilweise verstetigt. Insbesondere das neue Format der **Werkakademien** hat sich zu einem wichtigen Instrument der Jobcenter entwickelt. In Werkakademien werden SGB II-Leistungsbezieher frühzeitig aktiviert und bei der eigenverantwortlichen Suche nach einem neuen Arbeitsplatz begleitet und unterstützt. In vielen Werkakademien werden neben den Neukunden auch die Bestandskunden, die sich bereits länger im Leistungsbezug befinden, in die erfolgreiche Arbeit einbezogen. Mit inzwischen mehr als 70 Werkakademien und über 2.000 Teilnehmerplätzen konnte das Ziel eines flächendeckenden Angebots in Niedersachsen erreicht werden. Daneben haben sich auch die Förderzentren bewährt. In Förderzentren erhalten Langzeitarbeitslose mit besonderem Unterstützungsbedarf umfassende, ganzheitliche Angebote zur Aktivierung, eine persönlichen Stabilisierung und Qualifizierung. Besonderes Merkmal der Förderzentren ist ein sehr guter Personal- und Betreuungsschlüssel. Durch mehr Zeit für die Belange des Einzelnen können bessere Integrationsfortschritte und eine nachhaltigere Eingliederung in Arbeit erreicht werden.
- Bei der **Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente** im Jahr 2016 konnten auch Forderungen Niedersachsens durchgesetzt werden. So wurde die Erfolgsprämie, die nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung gewährt werden kann, nach niedersächsischem Vorbild als neues Regelinstrument in den Förderkatalog aufgenommen (Bildungsprämie).
- Positiv ist auch, dass die Jobcenter nun bei Bedarf im Rahmen einer Weiterbildung auch Grundkompetenzen zur Vorbereitung auf einen Berufsabschluss fördern können. Auch die Möglichkeiten einer Unterstützung *nach* Beschäftigungsaufnahme (Coaching) wurden verbessert.
- Mit dem ESF-Landesförderprogramm **Qualifizierung und Arbeit** (QuA) sollen Arbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch Stabilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und innovative Modellprojekte nachhaltig und bedarfsdeckend in den Arbeitsmarkt integriert werden. Insgesamt sind in der Förderperiode rund 36 Mio. Euro eingeplant. Schwerpunkte der Förderung sind u.a. sozialpädagogische Betreuung, berufliche Qualifizierung, betriebliche Erprobung und eine stabilisierende Nachbetreuung. Bisher wurden fünf Förderaufrufe mit den Schwerpunkten jüngere und ältere Arbeitslose und Flüchtlinge sowie mit dem thematischen Schwerpunkt Digitalisierung veröffentlicht. Insgesamt konnten bisher in 55 Projekten ca. 1.100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert werden.
- Über das Programm QuA wird auch die Qualifizierung von geflüchteten Menschen unterstützt. So wurde im Juni 2016 ein dritter Förderaufruf im Rahmen der Richtlinie QuA speziell für arbeitslose Asylsuchende und Geflüchtete veröffentlicht, so dass im Berichtsjahr 2016 ca. 240 Menschen dieser Gruppe an einer QuA-Maßnahme teilgenommen haben. Ziel ist die Vermittlung in den ersten Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Weitere Förderaufrufe sind ebenfalls offen für die Zielgruppe „Asylsuchende und Geflüchtete“.
- QuA-Projekte bieten auch die Möglichkeit, auf regionale Problemlagen zu reagieren. Im Projekt *OHO – Offensive Handwerk und Offshore* im Landkreis Cuxhaven

werden beispielsweise Umschulungen mit Berufsabschluss in den Bereichen Industrieelektrik, Metalltechnik und Lackierer/ Gebäudebeschichtung angeboten. Arbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhalten damit Kompetenzen, die von der örtlichen Offshore-Branche nachgefragt werden.

- Das **ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose** bietet ebenfalls Arbeitsmöglichkeiten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Die Jobcenter in Niedersachsen haben ihre Planungen angepasst und die Zahl der Plätze auf 2.090 festgelegt (bisher 2.453). Grund dafür sind die komplexe Förderrichtlinie und die Herausforderung, nach sehr intensiver Vorbereitung und Begleitung durch die Jobcenter geeignete Bewerberinnen und Bewerber in Unternehmen unterzubringen. Das Land und die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen unterstützen die Jobcenter bei dieser Aufgabe. Die Akquisephase für das Programm wird Ende 2017 auslaufen.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Im Laufe des Jahres 2017 werden in den Jobcentern erste Modellprojekte erprobt, wie der Werkakademie-Ansatz auch auf die Zielgruppe der Flüchtlinge ausgeweitet werden kann. Erste Erkenntnisse hierzu konnten in einem gemeinsamen Workshop mit den Ländern Hessen und Nordrhein-Westfalen gesammelt werden.
- Die Chance, die eine **Teilqualifizierung** zum Erwerb von Ausbildungsbausteinen und anschließendem Berufsabschluss bietet, wird zurzeit noch wenig genutzt. Dieses Angebot für Geringqualifizierte mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen, die (noch) nicht in der Lage sind, eine vollumfängliche Ausbildung oder Umschulung abzuschließen, soll weiter ausgebaut werden. Ein mehrjähriges Projekt des Jobcenters der Region Hannover zur abschlussorientierten Teilqualifizierung in vier Berufen (Fachkraft im Gastgewerbe, Verkäufer/-in, Fachlagerist/-in, Maschinenführer/-in) ist hierfür ein gutes Beispiel und ein Schritt in die richtige Richtung.
- Mit Blick auf die Chancen der Gruppe der anerkannten **Flüchtlinge** als zukünftige Fachkräfte müssen diese auch künftig angemessen bei den Landesprogrammen berücksichtigt werden. Eine nachhaltige Vermittlung in den Arbeitsmarkt kann nur erreicht werden, wenn ausreichende Sprachkenntnisse vorhanden sind und wenn auch diese Zielgruppe umfassend qualifiziert und intensiv betreut wird.
- Von besonderer Bedeutung ist, dass *alle* Akteure des Arbeitsmarktes gemeinsam das Ziel der nachhaltigen Qualifizierung und Integration verfolgen. So werden neben Beratung und Qualifizierung auch ausreichende Sprachangebote und Praktikumsplätze benötigt.
- Um bei Unternehmen und Betrieben die Bereitschaft zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu erhöhen, bietet das Land Arbeitgebern Unterstützung bei der Bereitstellung von Arbeitsplätzen, bei der Betreuung und beim Coaching von (vormals) Langzeitarbeitslosen an. Dazu wurde in diesem Sommer ein entsprechendes Programm aufgelegt, das aus den Bausteinen „Arbeitsplatzprämie“ und „Coaching“ besteht.
- Niedersachsen wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass die **gesetzlichen Grundlagen** für eine Umschulung oder Ausbildung noch attraktiver ausgestaltet werden. Dies gilt auch für öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten.

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 Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes einzufinden.

Festzustellen ist in den letzten Jahren eine Annäherung der Erwerbstätigkeit von Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte im Erwerbsalter von 15 bis 65 Jahren: Betrag der Erwerbslosenanteil 2005 bei Migrantinnen und Migranten noch 12,3 %, so sank er bis 2016 auf 5,1 % ab. Gleichzeitig halbierte sich auch die Erwerbslosigkeit unter den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte auf 2,7 %. In der Folge verringerte sich der Abstand zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte von 2005 bis 2016 von 5,6 %-Punkten auf 2,4 %-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 2016 auf 63,1 % (vgl. Anhang, Indikator Nr. 4) gegenüber 75,8 % bei Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Der Abstand verringerte sich in diesem Zeitraum um -0,8 %-Punkte (2005 = 13,5 %-Punkte / 2016 = 12,7 %- Punkte). Deutlich wird, dass Migrantinnen und Migranten an den generellen Trends des Arbeitsmarktes stärker partizipiert haben, wodurch sich die vorhandenen Abweichungen verringerten. Die Arbeitsmarktintegration der in den letzten Jahren nach Niedersachsen geflüchteten Menschen bedeutet einen mehrjährigen Prozess. Die bislang anhand der Erwerbsstatistik erkennbaren positiven Trends schwächen sich daher zunächst ab bzw. werden unterbrochen.¹⁰

Im Bereich der Fluchtmigration wurden in Niedersachsen im Zeitraum Januar 2015 bis April 2017 rd. 138.300 Personen als Asylsuchende und Flüchtlinge registriert (EASY-

¹⁰ Die Daten des Statistischen Bundesamtes weisen gegenüber den vom LSN bereitgestellten Daten für das Jahr 2005 leichte Abweichungen auf. Im Text wurden die für 2005 ausgewiesenen Daten (nach LSN) unverändert belassen und lediglich für 2016 die Daten des Bundesamtes verwendet.

Hinweis:

Die %-Angaben zu Erwerbslosen weichen in den Daten des Bundesamtes stark von denen des LSN ab. Die Ursache liegt in der jeweils verwendeten Definition: Das Bundesamt weist die „Erwerbslosenquote“ mit Bezug auf die Erwerbspersonen aus, während das LSN den „Erwerbslosenanteil“ angibt. Hier wird auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Bezug genommen. Für den FKI-Bericht wurde aus den Daten des Bundesamtes der Erwerbslosenanteil errechnet.

Registrierung¹¹). Mit Ausnahme von Personen aus sog. sicheren Herkunftsstaaten besteht für Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und für abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber, die zur Ausreise verpflichtet sind, aber aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht abgeschoben werden dürfen, grundsätzlich nach drei Monaten Voraufenthalt in Deutschland ein Arbeitsmarktzugang. Sie vergrößern somit grundsätzlich das Erwerbspersonenpotenzial in Niedersachsen. Aufgrund von sprachlichen Barrieren und fehlenden Qualifikationen bzw. Anerkennungen der Abschlüsse gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Menschen jedoch als langwieriger Prozess.

Bisherige Umsetzung

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

- Im Rahmen des ESF-Programms *Förderung Regionaler Fachkräftebündnisse* unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr u. a. vier regionale Fachkräftebündnisse bei der Umsetzung von Projekten zur Gewinnung internationaler Fachkräfte, deren Gegenstand auch die Begleitung von Flüchtlingen in berufliche Qualifizierung und Erwerbstätigkeit ist.
- Ferner unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ein *Beratungsnetzwerk* zur Integration von internationalen Fachkräften im Zeitraum 01. April 2017 bis 31. Dezember 2018. Im Rahmen des Projekts werden niedersächsische Multiplikatoren wie Welcome Center und Fachkräftebüros beraten, geschult und vernetzt, die Unternehmen in den Bereichen Anwerbung, Integration und Willkommenskultur unterstützen.
- Mit dem *Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Asylbewerber und Flüchtlinge* (IHAFa) unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr die sechs Handwerkskammern in Niedersachsen seit November 2015 bei der Gewinnung v. a. von jüngeren Flüchtlingen für Handwerksausbildungen. Die Förderung wurde im August 2016 auf rd. 3 Mio. Euro aus Landesmitteln aufgestockt und bis 31.01.2019 verlängert, damit noch weitere Flüchtlinge für Handwerksausbildungen gewonnen und darauf vorbereitet werden können. Bis 30. April 2017 wurden im Rahmen von IHAFa mehr als 2.100 Flüchtlinge und rd. 1.500 Handwerksunternehmen beraten, rd. 500 Flüchtlinge konnten an Maßnahmen zu Eignungsfeststellung und Qualifizierung teilnehmen, es erfolgten rd. 150 Vermittlungen in Ausbildungsplätze.
- Angesichts des besonderen Bedarfs, die Unternehmen in Niedersachsen auf eine verstärkte Personalrekrutierung auch im Bereich der Zielgruppe geflüchteter Menschen vorzubereiten und bei der innerbetrieblichen Integration zu unterstützen fördert das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im Zeitraum 16. November 2015 bis 15. November 2017 die *Zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarkt und Flüchtlinge* (ZBS AuF) beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. mit rd. 100.000 Euro aus Landesmitteln. Unternehmen und weitere Multiplikatoren erhalten kostenlos per Telefon-Hotline und E-Mail Antworten auf Fragen rund um Recht und Praxis der Beschäftigung von Flüchtlingen.

¹¹ „EASY“ bezeichnet das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verwendete EDV-System zur Erstverteilung der Asylbegehrenden auf die Bundesländer. Die Asylbegehrenden werden damit nach § 45 AsylVfG (Asylverfahrensgesetz) auf die einzelnen Bundesländern verteilt.

Darüber hinaus unterstützt das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr seit April 2017 für die Laufzeit von jeweils zwei Jahren landesweit 24 Modellprojekte *Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren*, die Betriebe in Niedersachsen bei der Auswahl interessierter und talentierter Flüchtlinge sowie bei der innerbetrieblichen Integration praktisch unterstützen.

- Eine Übersicht über die spezifischen Ansätze zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen finden Sie im Kapitel zum Handlungsfeld „Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen“.
- Das *Niedersächsische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* (NBQFG) und weitere Fachgesetze bzw. Rechtsvorschriften zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen sind 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 Novellierung des NBQFG und die damit verbundenen rechtlichen Neuerungen sind den im Themenfeld tätigen Akteuren im Rahmen einer zentralen Fachtagung in Hannover vorgestellt worden.
- 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 Euro verdoppelt. Durch diese Aufstockung konnten die niedersächsischen Beratungsstrukturen ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Zudem konnte das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Personen, die zunächst keine volle Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen erhalten haben, erweitert werden. Über das IQ Netzwerk werden insbesondere Qualifizierungsangebote zur Vorbereitung auf Kenntnisprüfungen in Medizin- und Pflegeberufen bereitgestellt. Im Rahmen der begleitenden Qualifizierungsberatung werden u.a. Angebote zur berufsspezifischen Sprachförderung vermittelt.
- Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist die Koordinierung der *Sprachförder- und Berufsintegrationsangebote auf regionaler Ebene*. Deshalb hat das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zusammen mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, den Kommunalen Spitzenverbänden in Niedersachsen, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit sowie mit Praktikern der örtlichen Ebene gemeinsame Empfehlungen für eine gute Zusammenarbeit an diesen Schnittstellen sowie „Gemeinsame Empfehlungen zur Koordinierung der Sprachförderung auf regionale Ebene“ erarbeitet. Ziel ist der flächendeckende Aufbau örtlicher Steuerungs- und Koordinierungskreise und die Schaffung verbindlicher Strukturen der Zusammenarbeit vor Ort.
- Mit der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für die Koordinierung der regionalen Sprachförderung in Niedersachsen (Sprachförderkoordinierung) finanziert das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur auf Kreisebene befristet bis Ende 2018 zusätzliche Personalstellen, sogenannte Koordinierungsstellen. Um möglichst allen Geflüchteten die am besten passenden

Angebote zu vermitteln, um Übergänge zwischen den Kursen zu gewährleisten und um anschließend auch den Übergang in Beschäftigung zu fördern, bedarf es der Koordinierung, Kommunikation und Abstimmung aller verantwortlichen Stellen auf regionaler Ebene.

- In dem vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Basissprachkursen für erwachsene Flüchtlinge findet eine Kompetenzfeststellung statt, um herauszufinden, welche Voraussetzungen Geflüchtete bezüglich ihres Bildungshintergrundes, ihrer allgemeinen und beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen mitbringen und ihnen eine Unterstützung zur zielgerichteten individuellen Entwicklung ihrer sprachlichen, schulischen, hochschulischen Bildung und eine erste Berufsorientierung geben zu können. Außerdem sind die Sprachkurse in der aktuellen Förderrichtlinie kombinierbar mit weiteren Maßnahmen zur Feststellung berufsfachlicher Kenntnisse und Stärken der Teilnehmenden (z.B. Perspektiven für Flüchtlinge - PerF).
- Viele Geflüchtete haben keinen in Deutschland gültigen Schulabschluss, darunter sind auch etliche Analphabeten/innen. Für Personen dieser Gruppen wird es sehr schwer, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, weil sie ohne Grundbildung und schulischen Abschluss keine Möglichkeit haben werden, in eine Ausbildung einzutreten. Durch die Förderprogramme des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur werden zusätzliche Mittel für den nachträglichen Erwerb von Haupt- und Realschulabschlüssen und Grundbildung/Alphabetisierung bereitgestellt.
- Das Förderprogramm für höherqualifizierte Flüchtlinge zielt auf die Aufnahme eines Hochschulstudiums oder einer Anpassungsqualifizierung bzw. Berufsausbildung ab. Im Mittelpunkt der Maßnahmen steht die Sprachvermittlung mit dem Ziel des fortgeschrittenen C1-Niveaus. Diese erfolgt in Form von Intensivsprachkursen, die sowohl grundlegende als auch fachliche und wissenschaftliche Sprachmodule beinhalten. Die Teilnahme an diesen Angeboten steht Flüchtlingen ab dem 18. Lebensjahr offen, die Interesse an der Aufnahme eines Hochschulstudiums in Niedersachsen haben.
- 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. Die Kapazitäten des Studienkolleges wurden um 200 Plätze (Beschäftigung zusätzlicher Lehrkräfte) erhöht.
- An den Hochschulen werden Geflüchtete mit umfassenden Kompetenzen in Studium und Arbeit beraten. Oftmals fehlt den Betroffenen jedoch das nötige Wissen, um zielgerichtet und möglichst schnell ihren Weg an die Hochschule oder den Arbeitsmarkt zu finden. Gleichzeitig gibt es eine Vielzahl von Beratungsstellen, die auf spezifische Beratungsziele fokussieren und denen es daher nicht auf Anhieb gelingt, ein umfassendes Bild der jeweiligen Bildungsbiographie zu erhalten. In einem Projekt der Universität Oldenburg werden vor diesem Hintergrund gemeinsam mit den Geflüchteten sogenannte Portfolios erstellt. Portfolios sind Ordner, die alle Informationen über den bisherigen Bildungsweg der Geflüchteten beinhalten. Zentraler Bestandteil sind ein Lebenslauf und eine Kompetenzerfassung. Das Portfolio soll zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder aber

- Beraterinnen und Beratern einen strukturierten Überblick über das individuelle Bildungs- und Kompetenzprofil des bzw. der Geflüchteten geben.
- 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 Hochschulzugangsberechtigung, 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.
 - 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. Der zur Umsetzung der Vereinbarung zusätzlich bereitgestellte Ansatz zentraler Fortbildungsmittel wurde für 2017 und 2018 auf 300.000 Euro aufgestockt. Die Hälfte des erhöhten Ansatzes soll für die Qualifizierung zur interkulturellen Öffnung im Bereich der Schulen Verwendung finden.
 - Über die *Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache im Elementarbereich* des Kultusministeriums werden die Förderung der systematischen Integration von Sprachbildung und Sprachförderung in den pädagogischen Alltag sowie die individuelle Sprachförderung am Bedarf des Kindes von Eintritt in die Kindertageseinrichtung bis zur Einschulung gefördert. Mit in Kraft treten der Richtlinie zum 01. April 2016 wurden die Sprachfördermittel für den Förderzeitraum 01. August 2016 bis 31. Juli 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 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 Kultusministeriums zur „Förderung von Bildungserfolg und Teilhabe von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunftssprache“ vom 01. Juli 2014 (SVBl. S. 330) vorgesehene Katalog an additiven Sprachfördermaßnahmen (Förderkurse Deutsch als Zweitsprache, Sprachlernklassen, Förderun-

richtet 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.

- Die Zahl der eingerichteten *Sprachlernklassen* für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen lag zum Stand Juni 2016 bei rund 700. Aufgrund der verbesserten Deutschkenntnisse vieler Kinder und Jugendlicher ist der Bedarf an Sprachlernklassen zum Schuljahr 2017/18 rückläufig. Alle beantragten und genehmigungsfähigen Sprachlernklassen können eingerichtet werden. Es ergibt sich eine Verschiebung von den Sprachlernklassen als Ersatz für Regelunterricht zu den Regelunterricht ergänzenden Fördermaßnahmen in „Deutsch als Zweitsprache“. Dem Sprachförderbedarf wird mehrheitlich nicht im Rahmen von Sprachlernklassen begegnet, sondern durch den flexiblen Einsatz alternativer Formen schulischer Sprachförderung (Förderkurse „Deutsch als Zweitsprache“, Förderunterricht und Förderung gemäß besonderer Sprachförderkonzepte) sowie durch andere schulische und außerschulische Angebote. Die Schulen reagieren auf die vorhandene Fluktuation in der Schülerschaft und den regionalen Disparitäten kreativ und flexibel.
- Seit 2015 gibt es bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde 15 *Sprachbildungszentren* an den Standorten Braunschweig, Celle, Delmenhorst, Göttingen, Hannover-Stadt und -Region, Hildesheim, Lüneburg, Meppen, Oldenburg-Stadt und -Landkreis, Osnabrück, Salzgitter, Stade und Wolfsburg. Ab dem 01. August 2017 werden es 16 Sprachbildungszentren – Zentren für Sprachbildung und Interkulturelle Bildung – sein, die flächendeckend Schulen aller Schulformen bedarfsgerecht im Schulentwicklungsprozess in den Bereichen durchgängige Sprachbildung als Aufgabe aller Unterrichtsfächer, Sprachförderung, Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Kompetenzen beraten und passgenau unterstützen.
- An den berufsbildenden Schulen wurde das Projekt *SPRINT - Sprache und Integration* ins Leben gerufen. Das Projekt besteht aus drei Modulen (Spracherwerb, Einführung in die regionale Kultur- und Lebenswelt und Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben). Die SPRINT-Schülerinnen und Schüler werden mit 25 Stunden in der Woche beschult. Damit wird den schulpflichtigen Jugendlichen, aber auch nicht mehr schulpflichtigen Jugendlichen bis 21 Jahre, ein einmaliges Angebot unterbreitet, das bislang auch intensiv genutzt wird: 98 Schulen bieten SPRINT an, 317 Klassen wurden bislang eingerichtet, in denen rund 4.400 Schülerinnen und Schüler qualifiziert wurden bzw. werden.
- Neu wurde das Projekt *SPRINT-Dual* erarbeitet, eine sechs- bis zwölfmonatige Maßnahme für jugendliche Flüchtlinge zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung. Die Beschulung erfolgt wöchentlich. Der Umfang setzt sich aus 1,5 Berufsschultagen mit zwölf Unterrichtsstunden und 3,5 Tagen Qualifizierung im Betrieb zusammen. Die Maßnahme schließt an das SPRINT-Modell mit dem Ziel an, die Jugendlichen direkt in die Ausbildung zu integrieren. 48 Schulen bieten SPRINT-Dual an, 63 Klassen wurden bisher eingerichtet, in denen ca. 800 Schülerinnen und Schüler qualifiziert werden (Stand 05. Mai 2017). Das Konzept ist in enger Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Niedersachsen/ Bremen der Bundesagentur für Arbeit erarbeitet worden und wird in einzelnen Teilprojekten durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt. Der Erfolg von SPRINT-Dual wird entscheidend davon abhängen, Betriebe und Flüchtlinge nachhaltig zusammenzuführen. 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.

- Durch verschiedene im Bereich der *interkulturellen Elternarbeit* durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung geförderte Ansätze, wie z. B. das Migrant*innen*Netzwerk Niedersachsen, werden die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte weiter verbessert.
- Die vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung geförderten *Koordinierungsstellen „Migration und Teilhabe“* gestalten und unterstützen Maßnahmen zur stärkeren gesellschaftlichen Einbindung von Migrantinnen und Migranten und fördern 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 haben alle 48 antragsberechtigten Gebietskörperschaften (niedersächsische Landkreise, kreisfreie Städte, Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover und Stadt Göttingen) eine Koordinierungsstelle eingerichtet und entwickeln lokale Integrationskonzepte unter Einbeziehung der wesentlichen Akteure im Feld der Migrations- und Integrationsarbeit. 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.
- Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat in Kooperation mit dem Innenministerium im Rahmen eines Pilotprojektes von Januar 2014 bis Oktober 2015 eine Stärkung der Serviceorientierung, der Vernetzung und der Willkommenskultur bei *Ausländerbehörden* initiiert. Ausländerbehörden sind für Zuwanderinnen und Zuwanderer eine der ersten und wichtigsten Anlaufstellen. Neben organisationsentwicklerischer Begleitung wurde ein im Rahmen des Projektes entwickeltes Praxishandbuch allen Ausländerbehörden in Niedersachsen zur Verfügung gestellt. Daran schloss sich bis Juli 2017 ein weiteres Projekt an, das diese Prozesse weiter verfestigen sollte sowie praxisgerechte Beratungs- und Fortbildungsangebote beinhaltete.
- In die *ESF- und EFRE-Richtlinien* wurde unter den Querschnittszielen die „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit“ unter anderem von Migranten und Flüchtlingen als ein zu erfüllendes Kriterium für den Erhalt der Zuwendung aufgenommen. Mit dem Ziel, die Antragssteller dazu anzuhalten, in alle Projekte und Maßnahmen Migranten/innen und Flüchtlinge aktiv einzubeziehen.
- Am 29. August wird der *Niedersächsische Integrationspreis 2017* unter dem Motto: „Angekommen. Ausbildung in Niedersachsen.“ vom Ministerpräsidenten und der Landesbeauftragten für Migration und Teilhabe verliehen. Mit dem Preis sollen Initiativen, Vereine, Institutionen, Unternehmen, Betriebe und Handwerkskammern ausgezeichnet werden, die Flüchtlinge und andere Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen durch spezifische Ansätze und Projekte bei der Integration in Ausbildung unterstützen. Eine abgeschlossene Ausbildung ist die Basis für die Integration in Arbeit und Gesellschaft. Zugleich dient Ausbildung der Fachkräftesicherung.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

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

- Für eine effektive Wirkung der vielfältig ergriffenen Unterstützungsangebote bedarf auch deren Umsetzung einer aufmerksamen Begleitung: Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr steht mit seinen Partnern aus Bundesagentur für Arbeit, Kommunalen Spitzenverbänden in Niedersachsen und den übrigen Arbeitsmarktpartnern der Fachkräfteinitiative daher auch künftig laufend im Austausch, um die Umsetzung der Sprachförderung vor Ort als wichtigster Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration sowie die Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung und beruflichen Qualifizierung geflüchteter Menschen weiter eng zu begleiten und erforderlichenfalls Maßnahmen zu deren Ausrichtung auf geänderte Bedarfe abzustimmen.
- Geplant sind verschiedene Veranstaltungen gemeinsam mit dem IQ Netzwerk Niedersachsen, um mit den zuständigen Stellen und Bildungsträgern, dem BAMF und der BA bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote zu initiieren, die auch die berufsbezogene Sprachförderung nach § 45 a Aufenthaltsgesetz im Sinne von Förderketten einbeziehen.
- 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 gegangen ist, 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 Deutsch als Zweitsprache (DaZ)/Deutsch als Fremdsprache (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 2015 in Niedersachsen wie folgt dar: Bezogen auf alle Arbeitgeber betrug sie 4,2 % (Bundesdurchschnitt 4,7 %), keine Veränderung zum Jahr 2014; der Anteil bei privaten Arbeitgebern betrug 4,0 % (+0,01) (Bundesdurchschnitt 4,1 %), der Anteil bei öffentlichen Arbeitgebern betrug 5,1 % (-0,02) (Bundesdurchschnitt 6,6 %). Die Lücke von knapp einem Prozentpunkt bis zur Beschäftigungspflichtquote von 5 % besteht nach wie vor.

Bisherige Umsetzung:

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung unterstützt die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt weiterhin 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). Ziel des 11. Sonderprogramms ist es, das Einstellungsverhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern positiv zu beeinflussen und Vorbehalte gegen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen abzubauen. Teilgenommen haben bisher 2.365 betroffene Personen (Stand 31.03.2017).
- Förderprogramm „Arbeit ohne Hindernisse“ (Nachfolge des Programms „Job 4000“ bzw. „Job 2015/16“):
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die in Niedersachsen neue Arbeitsplätze für besonders betroffene Schwerbehinderte in unbefristeten Arbeitsverhältnissen schaffen, können eine arbeitsplatzbezogene Förderung erhalten. Diese Förderung erfolgt als Lohnkostenzuschuss (insgesamt max. 25.000,- Euro) für die Dauer von max. 3 Jahren. Zusätzlich wird die Schaffung neuer Ausbildungsplätze gefördert. Der Förderzeitraum beträgt hier bis zu dreieinhalb Jahre (gesamte Dauer einer Ausbildung). Teilgenommen haben bisher mehr als 3.000 betroffene Personen (Stand 30.06.2017).
- 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 Schüler/innen gemeinsam mit beauftragten Bildungsträgern und den Agenturen für Arbeit den Übergang in das berufliche Ausbildungsgeschehen. Hier wird die Maßnahme nach dem Schuljahr 2017/2018 aufgrund des Auslaufens der Bundesinitiative beendet. Berufsorientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler von För-

derschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung und von Tagesbildungsstätten werden ab dem Schuljahr 2017/2018 durch die „Koordinierungsstelle Berufsorientierung“ (in Zuständigkeit des Nds. Kultusministeriums) angeboten.

- Bundesprogramm Inklusionsinitiative II - „AlleImBetrieb“:
Mit Hilfe des Programms sollen zusätzliche neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 132 Abs. 2 SGB IX geschaffen werden. Neben langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen und Beschäftigten in einer 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 erste Tranche für Niedersachsen in Höhe von rund 4,3 Mio. Euro wurde im Juli 2016 vom Bund überwiesen. Bisher wurden in neun bestehenden Integrationsprojekten 23 neu geschaffene Arbeits- und Ausbildungsplätze gefördert.
- 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 Niedersächsische Landtag hat in einer Entschließung aller Fraktionen beschlossen, das Budget im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. 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 Bundesparteilhabegesetzes erstmals eine gesetzliche Verankerung für das Budget für Arbeit vorgesehen. In Niedersachsen wurde das Budget für Arbeit von einer Arbeitsgruppe (Mitglieder: Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen, Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen, Bundesagentur für Arbeit, Kommunale Spitzenverbände, Landesamt für Soziales, Jugend und Familie sowie Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung) unter Berücksichtigung der ab 01.01.2018 geltenden gesetzlichen Vorgaben des Bundes weiterentwickelt. Das weiterentwickelte Budget für Arbeit ist im Vorgriff auf die bundesgesetzlichen Regelungen bereits zum 01.07.2017 in Kraft getreten. Wesentliche Änderungen gegenüber den bisherigen Regelungen zum Budget für Arbeit sind:
 - Verbesserungen der finanziellen Ausstattung,
 - Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf Personen, die bisher noch nicht in einer Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, aber grundsätzlich einen entsprechenden Anspruch haben,
 - Übernahme von Fahrtkosten in begründeten Härtefällen,
 - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die die gesetzliche Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten bereits erfüllen oder bei denen keine Beschäftigungspflicht vorliegt und die trotzdem ein Budget für Arbeit anbieten, können einen zusätzlichen Zuschuss erhalten.

Ziel ist es, deutlich mehr Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen als bisher. In einem weiteren Schritt soll daher das Budget in Modellregionen über ein Netzwerk der regionalen Sozialpartner intensiv begleitet und beworben werden.

- **Aktionsplan Inklusion 2017/2018:**
Der Aktionsplan Inklusion 2017/2018 ist am 06.01.2017 von der Landesregierung beschlossen worden. Er beschreibt zu den Handlungsfeldern Bildung und Arbeit vorrangig solche Maßnahmen, die für Menschen mit Behinderungen einen verbesserten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen. Die insbesondere zu den Zielen der besonderen Förderung und Hilfestellung von jungen Menschen mit Behinderungen bei Fragen der Berufsorientierung und der Verbesserung der (betrieblichen) Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderungen genannten Maßnahmen des Aktionsplans berühren auch die Fachkräftegewinnung.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit:

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

- Netzwerkaufbau und Bewerbung des Budgets für Arbeit,
- die Umsetzung des Bundesprogramms Inklusionsinitiative II – „AlleImBetrieb“,
- die Umsetzung des Aktionsplans für die Jahre 2017/18 sowie die Arbeiten an einem Aktionsplan Inklusion 2019/20 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 Gewinnung und Bindung von Fachkräften ist die Arbeitgeberattraktivität, die sich konkret in der Qualität der Arbeitsbedingungen niederschlägt, ein zentraler Faktor. Ihre Ausgestaltung umfasst den Betrieb als Ganzes und ist damit wesentliche Aufgabe der Sozialpartner. Insbesondere zeichnen sich tarifgebundene Unternehmen durch bessere Arbeitsbedingungen aus als nicht tarifgebundene.

Die Tarifbindungsquote hat sich in Niedersachsen mittlerweile stabilisiert. Nach einem leichten Rückgang ist seit 2013 der Anteil der Erwerbstätigen in tarifgebundenen niedersächsischen Betrieben relativ konstant geblieben. Für das Jahr 2016 ist eine Tarifbindungsquote von 60 Prozent 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. Dank neuer Kommunikationstechnologien bieten viele Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitszeiten und -orte auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten abzustimmen. Home-Office, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder Jobsharing sind Möglichkeiten Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Diese Flexibilisierung kann dazu beitragen, die Vielfalt der Lebensentwürfe oder auch den Wunsch nach mehr Zeitsouveränität bzw. die Work-Life-Balance zu fördern. Die Abkehr von der Präsenzkultur am Arbeitsplatz kann zudem für viele Beschäftigte die Erwerbsbeteiligung attraktiver machen.

Bisherige Umsetzung

- Im Jahr 2016 hat das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr die Ausweitung der jährlichen Beschäftigtenbefragung für Niedersachsen zum *DGB-Index „Gute Arbeit“* beauftragt. In der Erhebung 2016 wurde insbesondere ein Schwerpunkt auf die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsqualität gelegt. Dabei gaben die Befragten an, dass die zunehmende Digitalisierung im Bereich der elektronischen Kommunikation die Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhe, aber auch die Arbeitsverdichtung zunehme. So gab ein Drittel der Befragten an, sich oft oder sogar sehr häufig der digitalen Technik „ausgeliefert“ zu fühlen. Zwischen 40 und 46 Prozent der niedersächsischen Beschäftigten sagten, dass die zu bewältigende Arbeitsmenge sowie die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung insgesamt zugenommen haben. Die Flexibilität, Arbeit von zu Hause oder von unterwegs zu erledigen, ist hingegen nur bei einem Viertel der Befragten gestiegen, wobei Männer fast doppelt so stark wie Frauen hinsichtlich der Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf von einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren. Insgesamt zeigen sich bereits Einflüsse der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Qualität. Damit ergeben sich für die Sozialpartner neue betriebliche Gestaltungsaufgaben.
- Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat das Zertifikat *Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb* entwickelt. Das Zertifikat würdigt das vorbildliche sozialpartnerschaftliche Engagement niedersächsischer Unternehmen für eine demografiebewusste Personalpolitik. Im August 2017 wurden zum dritten Mal gemeinsam mit der Demografieagentur niedersächsische Unternehmen ausgezeichnet. Erstmals wurden auch Re-Zertifizierungen vorgenommen. Insgesamt elf Unternehmen, die bereits 2015 ausgezeichnet wurden, haben dies durch die Umsetzung neuer Ziele erreicht. Das Land fördert dieses Projekt bis Ende 2017 mit ca. 336.000 Euro. Es ist vorgesehen, das Zertifikat auch darüber hinaus fortzuführen.
- 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 zwei Jahre geschlossenen Zielvereinbarungen sind damit auch für andere Unternehmen einfach zugänglich und sollen zur Nachahmung anregen.
- Die betriebliche Organisation der Arbeitswelt 4.0 erfordert gleichermaßen Veränderungen in der Unternehmenskultur wie auch in der Art und Weise, wie Beschäftigte qualifiziert werden. In Kooperation mit NiedersachsenMetall hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zu diesen Themen den *Fachkräftekongress 2017* „Gute digitale Arbeit – Fachkräfte binden und gewinnen“ am 24. August 2017 durchgeführt. Die Veranstaltung widmete sich schwerpunktmäßig den Themen „Moderne Unternehmenskulturen“ sowie „Weiterbildungskulturen“. Dabei stellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Dienstleistungs- und produzierenden Unternehmen ein breites Spektrum an Möglichkeiten flacher und flexibler Unternehmensorganisationen vor, beschrieben die in ihren Betrieben entstandenen Kompetenzbedarfe und ermöglichten den Austausch über neue Lernformen.
- Die Demografieagentur dient den niedersächsischen Unternehmen als einheitlicher Ansprechpartner des Bundesprogramms „unternehmensWert:Mensch“. Das bundesweite Programm unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei,

eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik zu entwickeln. Je nach Größe des Unternehmens werden 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten übernommen. Insgesamt sechs Beratungsstellen in Hannover, Braunschweig, Lüneburg, Göttingen, Oldenburg und Osnabrück stehen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.

- Das *Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur* der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wird nach einer erfolgreichen Pilotphase seit November 2016 durch die Demografieagentur in Hannover als Projektträgerin deutschlandweit fortgesetzt. Das Audit wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Es handelt sich um einen offenen und flexibel gestalteten Prozess, in dem sich Beschäftigte und Unternehmensleitung gemeinsam engagieren und an dessen Ende neben einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur auch ein wettbewerbsfähiger attraktiver Arbeitgeber steht. Als bundesweit einziges Zertifikat wird es von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen.
- Die *Leitlinien Guter Arbeit* gelten auch für die ESF- und EFRE-Förderung in Niedersachsen. Hierzu wurden ein Querschnittsziel und Scoringmodelle für die jeweiligen Richtlinien und Fördergrundsätze entwickelt. In den einzureichenden Projektbeschreibungen muss dargelegt werden, wie das Querschnittsziel der „Guten Arbeit“ vom Antragsteller selbst und im Rahmen der Projektstätigkeit berücksichtigt wird. Für die Förderung im Rahmen der Richtlinie *Weiterbildung in Niedersachsen* (WiN) beispielsweise werden die Unterstützung durch Sozialpartner geprüft, die Tarifgebundenheit des Projektträgers sowie Konzepte gefordert, die geeignet sind prekäre Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen oder niedersächsische Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber durch gute Arbeitsbedingungen zu steigern. Im Rahmen der *Einzelbetrieblichen Investitionsförderung* wird bei Schaffung von Arbeitsplätzen ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgestellt. Eine Tarifbindung wirkt sich positiv im Scoring aus. Zudem dürfen in der geförderten Betriebsstätte nicht mehr als zu 15 Prozent Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt sein.

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.
- Die Identifikation von Hindernissen und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung guter digitaler Arbeit auf betrieblicher Ebene ist Gegenstand eines Projekts „im Echtbetrieb“. Unter dem Titel *Arbeit 4.0 – gute digitale Arbeit in Niedersachsen gestalten* entwickeln das Bildungswerk ver.di Niedersachsen sowie der ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen verschiedene Qualifizierungsmodule für Betriebsräte, Beschäftigte und Führungskräfte. Sowohl die bei der Analyse verwendeten Leitfäden als auch die auf deren Grundlage entwickelten Modellreihen zur Qualifizierung werden anschließend der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr fördert das Projekt bis Ende 2017 mit 450.000 Euro.

- Mit dem *Niedersächsischen Zentrum für gute digitale Arbeit und Mitbestimmung* fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr den Aufbau eines Informations-, Seminar- und Beratungsangebotes für Betriebs- und Personalräte, das die Auswirkungen der Digitalisierung so aufbereitet, dass Interessenvertretungen betriebliche Digitalisierungsprozesse auf Augenhöhe mitgestalten können. Projektträgerin ist die Heimvolkshochschule Springe. Das Angebot richtet sich an Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten. Das Kompetenzzentrum ist im August 2017 an den Start gegangen.

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 dem BDB wird das Thema nachhaltige Fachkräftesicherung politisch besetzt und von allen Akteuren getragen. Die Vernetzung der Einzelmaßnahmen trägt zur Sicherung der beruflichen Ausbildung bei.

Aktuelle Situation

Der *Berufsbildungsbericht 2017* zieht in der Gesamtschau eine positive Ausbildungsbilanz des Jahres 2016 und unterstreicht die Leistungsfähigkeit des wirtschaftsnahen deutschen Berufsbildungssystems, das gerade auch im europäischen und internationalen Vergleich eine wichtige Orientierungsrolle einnimmt. Der Angebotssteigerung an betrieblichen Ausbildungsplätzen stehen demografisch bedingt etwas weniger Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. Die Zahl der Ausbildungsverträge ist dennoch nahezu stabil. 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 bedingten Rückgang der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger und deren erhöhter Studierneigung gerät das *duale System* unter zunehmenden Druck. Gleichwohl befinden sich mehr junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung in einer betrieblichen Ausbildung. Auffallend ist, dass das Interesse junger Frauen an der Dualen Ausbildung sinkt.

- Die regionalen, branchenbezogenen und qualifikatorischen *Passungsprobleme* von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt haben zugenommen.
- Die *Ausbildungsbetriebsquote* ist erneut gesunken. Nur die Hälfte aller Unternehmen ist ausbildungsberechtigt. 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 2016 noch nicht wider. Jedoch muss sich das deutsche Berufsbildungssystem schon aufgrund der Tatsache, dass rund 50 Prozent der Geflüchteten junge Menschen unter 25 Jahren sind, frühzeitig auf eine steigende Nachfrage nach Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung vorbereiten. Bund, Länder und Kommunen, aber auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Bundesagentur für Arbeit (BA), Sozialpartner, Unternehmen und Stiftungen haben 2016 wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeitsmarkt umgesetzt. Neben dem Ausbau der Integrationskurse standen dabei Angebote zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung im Vordergrund. Während minderjährige Flüchtlinge der Schulpflicht unterliegen, nehmen Volljährige an den Integrationskursen, dem Grundangebot des Bundes für die Sprachvermittlung und die gesellschaftliche Integration teil. Im Dezember 2016 waren insgesamt rund 425.000 Menschen als „Arbeitsuchende im Kontext von Fluchtmigration“ in der BA-Statistik registriert. Hiervon hatten knapp 315.000 Personen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. In der für das Ausbildungsgeschehen besonders relevanten Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen beläuft sich die Zahl der jungen Flüchtlinge auf 114.500 und damit fast ein Viertel (24,5 Prozent) aller in Deutschland arbeitsuchend gemeldeten Jugendlichen. Etwa 51.000 haben keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss, was den Einstieg in die berufliche Ausbildung für diese Personengruppe weiter erschwert. Im Jahr 2016 hatten insgesamt über 330.000 Personen mit der Teilnahme an einem Integrationskurs begonnen.
- 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. Die Zahl der neu abgeschlossenen *Ausbildungsverträge* in der dualen Ausbildung ist mit 54.662 Verträgen (+ 90 bzw. +0,2 Prozent) nahezu konstant, was im Gesamtbild einen großen Erfolg darstellt. Die duale Ausbildung hängt stark von der demografischen Entwicklung ab, zudem fokussieren

sich die Jugendlichen auf wenige Ausbildungsberufe. Die Attraktivität schulischer Berufsausbildungen - hier insbesondere der sozialen Berufe und der Gesundheitsfachberufe - und der Trend zum Studium nehmen zu.

Die Zahl der bei der BA registrierten unbesetzten *Ausbildungsstellen* hat sich auf 43.478 erneut bundesweit erhöht (+ 4,5 Prozent). Seit 2009 gibt es hier einen Zuwachs von +25.914 bzw. +147,5 Prozent. 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. Der Anteil der Einmünder in den Übergangsbereich ist bundesweit leicht gestiegen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die weiter zunehmende Zahl von jugendlichen Flüchtlingen und Zugewanderten zurückzuführen, die zur Herstellung der Ausbildungsreife in den Übergangsbereich einmünden.

Tabelle Anfänger im Ausbildungssystem

| Jahr Sektor | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Berufsausbildung (dual u. schulisch) | 81.332 | 79.039 | 76.825 | 76.498 | 76.599 | 76.664 |
| darunter Duale Berufsausbildung (Neuverträge) – Indikator Nr. 7.1 | 60.847 | 58.236 | 56.382 | 55.815 | 54.573 | 54.662 |
| Integration in Ausbildung (Übergangsbereich) | 43.354 | 40.696 | 39.032 | 38.703 | 38.855 | 38.984 |
| darunter schulischer Übergangsbereich | 36.012 | 34.183 | 33.256 | 33.311 | 33.319 | 32.179 |
| Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung aus der allgemein bildenden und berufsbildenden Schule | 44.278 | 45.626 | 44.934 | 45.055 | 54.405 | 54.462 |
| Studium | 37.780 | 35.610 | 36.642 | 38.258 | 39.534 | 37.846 |

| | | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|
| Schulabgängerinnen und –abgänger aus der allgemeinbildenden Schule – Indikator Nr. 7.2 | 98.373 | 83.026 | 81.954 | 83.036 | 81.793 | 83.492 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung (jährlich)
Quelle für Neuverträge und die Schulabgängerinnen und –abgänger: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (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 zunehmenden – und von der Gesellschaft breit unterstützten – Trend macht die folgende Tabelle deutlich:

| Jahr Sektor | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Fachschule | 9.623 | 9.887 | 10.205 | 10.445 | 10.206 | 10.100 |
| Fachoberschule | 17.587 | 17.988 | 18.304 | 18.877 | 18.686 | 18.005 |
| Berufliches Gymnasium | 23.989 | 23.530 | 23.753 | 24.366 | 24.454 | 23.775 |

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

Bisherige Umsetzung

- *Berufsorientierung:*
Nach breiter Konsultation mit allen relevanten Akteuren ist das Handlungskonzept zur Berufsorientierung an allen Schulen der Sekundarbereiche I und II erarbeitet, es wird in den nächsten Wochen veröffentlicht. Die Schulen werden durch Handlungshinweise zur Implementierung und Durchführung der Berufsorientierung sowie 1.000 Anrechnungsstunden unterstützt.
- *Koordinierte Beratungsstrukturen/Jugendberufsagentur (JBA):*
Seit diesem Jahr sind in Niedersachsen flächendeckend Strukturen der koordinierten Beratung aktiv oder im Aufbau. Das Begleitprojekt des Kultusministeriums mit zwölf Kommunen stärkt den Prozess. In den Modellregionen unterstützen Lehrkräfte der beteiligten berufsbildenden Schulen die Vernetzung der JBA mit den Schulen und Betrieben. Die Arbeitstreffen im Modellprojekt dienen dem fachlichen Austausch. Auf Wunsch der Partner soll das Projekt um ein Jahr verlängert werden. Als Informations- und Vernetzungsportal wird nach den Sommerferien 2017 ein Internetauftritt freigeschaltet. Um die Erfassung und Weitergabe von personenbezogenen Daten der Schülerinnen und Schüler von abgebenden Schulen an die JBA rechtlich abzusichern, ist zur Umsetzung datenschutzrechtlicher Regelungen der EU eine entsprechende Regelung im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG) geplant.
- *Einstiegssystem berufsbildende Schulen:*
Das mit den Partnern im BDB im Konsens vereinbarte verpflichtende Beratungsgespräch vor Aufnahme in die einjährige Berufsfachschule und die Fachoberschule, Klasse 11, ist in der BbS-VO zum 01. August 2016 verbindlich vorgege-

ben. Dieses Gespräch muss in außerschulischen Institutionen erfolgen (vorrangig JBA, Berufsberatung der Agenturen für Arbeit). Zur Struktur des Gespräches liegt ein Papier vor. Ziel des Beratungsgesprächs 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, wird fortgesetzt. 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.

Im Schulversuch *HH dual* und *HH dual plus* in der einjährigen Berufsfachschule Wirtschaft für Realschulabsolventen und der Klasse 11 der Fachoberschule Wirtschaft sollen die Jugendlichen durch eine verstärkte curriculare Verzahnung betrieblicher und schulischer Lernerfahrungen, das Abbilden betrieblicher Realität (Dualisierung) und eine erweiterte Schwerpunktbildung im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung besser qualifiziert werden, um im Ausbildungsmarkt Fuß zu fassen. Er startet im Schuljahr 2017/2018 mit neun BBSen (BBS 11, BBS12, BBS 14 der Region Hannover; BBS Buxtehude; BBS Walsrode; BBS Rotenburg/W.; BBS Friesoythe; BBS I Lohne; BBS Stadthagen). Eine koordinierte Beratungsstruktur in der jeweiligen Gebietskörperschaft wurde vorausgesetzt, Angebote der Berufsschule dürfen nicht reduziert werden. 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 arbeiten die BBS 11 und BBS 12 aus Hannover seit dem Schuljahr 2016/2017.

- *Integration unversorgter Jugendlicher in duale Berufsausbildung:*
Der Niedersächsische Landtag hat in seinem Beschluss vom 27. Oktober 2016 „Berufliche Bildung gemeinsam stärken“ die Landesregierung aufgefordert, für marktbenachteiligte Jugendliche öffentlich geförderte Ausbildungen auf der Basis eines regulären Berufsausbildungsvertrages mit abschließender Kammerprüfung zu ermöglichen und dies schrittweise in Modellprojekten zu realisieren. Zu einer möglichen Umsetzung liegen zwischenzeitlich Eckpunkte vor, deren Umsetzung in der AG 4 des BDB nach der Sommerpause beraten wird. Es ist vorgesehen, zum Schuljahr 2018/2019 erste Modellprojekte zu starten.
- *Wohnortnahe Beschulung:*
Das Thema wird seit dem 15. Dezember 2016 in einer neuen Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Partner des BDB, Schulleitungen / Lehrkräfte und deren Verbände sowie der Niedersächsischen Landesschulbehörde erörtert. Im Rahmen eines Regionalmanagements wird die Niedersächsische Landesschulbehörde auf Grundlage transparenter Datenlagen einen Abstimmungsprozess zu berufsschulischen Angeboten vor Ort initiieren. Die Zuständigkeit der Schulträger nach § 106 NSchG sowie der Reko-Prozess bleiben unangetastet. Zur gemeinsamen Beschulung einzelner Bildungsgänge in der Berufsschule hat die AG Vorschläge erarbeitet. Damit sollen pädagogisch und wirtschaftlich angemessene Klassengrößen gesichert werden.
Für eine wohn- und betriebsnahe Beschulung ist ein regional gesichertes Angebot von fachlich geeigneten Lehrkräften an allen berufsbildenden Schulen essentiell. Primär ist der *Personalbedarf* durch grundständig ausgebildete Lehrkräfte zu sichern. Der Ausbau regionaler Studienangebote trägt dazu bei, Lehrkräfte vor

Ort an den BBSen einsetzen zu können. Solange aufgrund des Mangels an grundständig ausgebildeten Lehrkräften entsprechender Bedarf besteht, wird der Quereinstieg genutzt, um weitere Interessenten für das Lehramt zu gewinnen.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

Im kommenden Schuljahr wird der Berufsorientierungs-Erlass überarbeitet.

Eine weitere Tagung zur Stärkung der dualen Berufsausbildung ist für den 15. November 2017 in der Multi-Media BBS Hannover eingeplant. Die Einbindung der Partner im Bündnis erfolgt in bewährter Weise.

Im Dezember 2017 ist die nächste Sitzung des Steuerkreises terminiert.

Im Jahr 2018 steht die weitere Umsetzung der Einzelmaßnahmen an.

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/-innen in Niedersachsen ist von 24.524 im Jahr 2006 auf rund 37.500 im Jahr 2016 nach den noch vorläufigen Ergebnissen gestiegen. Seit 2006 ist die Zahl der Studienanfänger/-innen in Niedersachsen damit um rund 65 Prozent angewachsen. 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 2015 ein Anstieg um über 8.900 zu verzeichnen. Damit setzt sich der Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen weiter fort. Der demografiebedingte Rückgang der Schüler/-innenzahlen kann damit durch den allgemeinen Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen kompensiert werden.

Die Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und Studienanfänger ist von 250 im Jahr 2006 auf 593 im Jahr 2016 gestiegen und hat sich damit mehr als verdoppelt. Sie soll zukünftig weiter ausgebaut werden und dadurch der Aspekt der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens weiter gestärkt werden.

Bisherige Umsetzung

Für das dritte Jahr der Fachkräfteinitiative Niedersachsen sind die Aktivitäten im Rahmen des Schwerpunktthemas *Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung*

besonders hervorzuheben. Diese sind zu Beginn dieses Berichts gesondert und ausführlich dargestellt.

Daneben haben die Akteure die Stärkung und weitere Öffnung der Fachhochschulen und Universitäten mit einer Vielzahl weiterer Maßnahmen vorangebracht. Besonders zu erwähnen sind die folgenden Punkte:

- Die Landesregierung hat am 06. Juni 2017 zusammen mit den Präsidentinnen und Präsidenten der niedersächsischen Hochschulen den neuen *Hochschulentwicklungsvertrag* unterzeichnet. Mit dieser Fortschreibung erhalten die Hochschulen in Niedersachsen Planungssicherheit bis zum 31. Dezember 2021. Sie sichert die finanziellen Landesmittel für die Hochschulen auf dem Niveau des Haushalts 2018 sowie die Übernahme höherer Personalkosten aus Besoldungs- und Tarifsteigerungen. Zudem enthält der neue Vertrag ergänzende Vereinbarungen, um gesellschaftlichen Herausforderungen wie der Digitalisierung, der notwendigen Stärkung der Infrastruktur insbesondere bei den Hochschulkliniken und dem großen Bedarf an mathematisch, naturwissenschaftlich und technisch ausgebildeten Fachkräften zu begegnen. Dazu wurde die Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) im Fortschreibungsvertrag verankert (siehe dazu auch das Handlungsfeld „MINT-Förderung“). Damit werden auch künftig gute Bedingungen und finanzielle Planungssicherheit für die Hochschulen geschaffen, um die Qualität des Studiums weiter zu verbessern und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen. Hierzu gehören auch zukünftig ein gebührenfreies Studium und die Studienqualitätsmittel. Der Fortschreibungsvertrag knüpft an den Hochschulentwicklungsvertrag vom 12. November 2013 an. Er beinhaltet beispielsweise, die Abschaffung der Studiengebühren durch Studienqualitätsmittel zu 100 Prozent zu ersetzen, die der Verbesserung von Studium und Lehre zugutekommen. Die in diesem Vertrag enthaltenen wissenschaftspolitischen Zielsetzungen werden nun fortgeschrieben, unter anderem zu den Themen Internationalisierung, Transparenz in der Forschung, Lehrerbildung sowie Geschlechtergerechtigkeit und Wissenschaft für nachhaltige Entwicklung.
- 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 berufs begleitenden Studien- und Bildungsangeboten für beruflich 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 Beratungsangebotes, zur Unterstützung des Übergangs vom Beruf in die Hochschule sowie des Übergangs von der Hochschule zur Berufsqualifikation, bei den Personen, die ihr Studium vorzeitig ohne einen Studienabschluss beenden, gefördert werden. Für den nächsten Antragsstichtag am 30. September 2017 liegt der Schwerpunkt der Förderrichtlinie auf dem Thema „Digitalisierung“.
- 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. Auf diese Weise 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. In den Jahren 2014-2016 wurden 11 Projekte durchgeführt, die im Jahr 2016 evaluiert wurden. Auf Grundlage dieser Evaluation wird zurzeit ein neues Programm entwickelt. 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 Ausbildungszeit führen kann.
- In der vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur ins Leben gerufenen *Arbeitsgruppe Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen* wurden und werden mit allen beteiligten Hochschulen Möglichkeiten zur Kooperation und Netzwerkbildung ausgelotet und abgestimmt. Daraus haben sich der Gesundheitscampus Osnabrück und der Gesundheitscampus Göttingen als gelungene Beispiele von Kooperationen auf dem Gebiet der Gesundheitsberufe entwickelt. Zudem haben erste Gespräche zur Implementierung eines Gesundheitscampus im Nordwesten Niedersachsens stattgefunden. Die Kooperationen verfolgen dabei nicht nur das Ziel der Akademisierung in den Gesundheitsfachberufen. Vielmehr versuchen sie, möglichst viele Akteure auf dem Feld der Gesundheitsversorgung einzubinden und damit zur Weiterentwicklung der Disziplin und Erhöhung der Attraktivität der Berufsbilder beizutragen. Der Gesundheitscampus Göttingen bietet mit der interprofessionellen Ausbildung „auf Augenhöhe“ aller im Gesundheitsversorgungsprozess Beteiligter ein deutschlandweit bislang einzigartiges Angebot. Der Gesundheitscampus Osnabrück stellt, unter Einbeziehung aller wichtigen Akteure in der Region, eine wissenschaftliche Basis und damit neuartige Plattform für innovative Impulse in der regionalen Gesundheitsversorgung dar. Beide Kooperationen leisten einen besonderen Beitrag zur Entwicklung interprofessioneller Bildungsangebote zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung insgesamt. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass Angebote, die unter Einbeziehung der regionalen Gegebenheiten entwickelt werden, dazu beitragen können, die Attraktivität der Berufsbilder in der Gesundheitsversorgung (z.B. in der Pflege) zu erhöhen. Angestrebt ist, einen Gesundheitscampus Nordwest (Arbeitstitel) in eine ähnliche Richtung zu entwickeln und über ein attraktives Studienangebot positive Auswirkungen für die Region zu erreichen.

- Zur Umsetzung der Zielsetzungen des *Masterplans Soziale Gesundheitswirtschaft* ist geplant, am 29. September 2017 in Zusammenarbeit mit dem Regionalbeauftragten für regionale Landesentwicklung Braunschweig eine Fachtagung mit dem Titel „Potentiale der Gesundheitsberufe stärken – vernetztes Lehren und Lernen am Gesundheitscamps“ in Göttingen durchzuführen. Schwerpunktmäßig soll mit Fachpublikum diskutiert werden, wie neue Formen der akademischen Ausbildung in den Gesundheitsberufen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung in der Region und darüber hinaus beitragen können.

Die Maßnahmen zur Sicherung des akademischen MINT-Fachkräftebedarfs sind im Handlungsfeld MINT 3.11 beschrieben.

Die Maßnahmen aus dem Hochschulbereich zur Unterstützung Geflüchteter finden sich im Handlungsfeld „Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen“ (3.4).

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.
- Mit dem der Unterzeichnung des Vertrages zur Fortschreibung des Hochschulentwicklungsvertrages bis zum 31. Dezember 2021 hat die Landesregierung ihre Verlässlichkeit als Partner der Hochschulen und der Studierenden bewiesen und die Weichen zur Bearbeitung zentraler Herausforderungen, wie einer wachsenden Zahl von Studienberechtigten die Aufnahme eines Studiums zu ermöglichen, gestellt.
- Durch die Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) hat die Landesregierung eine wesentliche Grundlage zur Sicherung des akademischen MINT-Fachkräftebedarfs geschaffen. Nach drei Jahren werden die durch die Umsetzung erzielten Erfolge unter studentischer Beteiligung von den niedersächsischen Hochschulen gemeinsam mit dem Land bewertet.
- Mit der ESF-Richtlinie „Öffnung von Hochschulen“ werden die Hochschulen sowie die Einrichtungen der Erwachsenenbildung weiterhin gestärkt in ihren Bemühungen, Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für berufliche qualifizierte Studieninteressierte sowie weitere nicht-traditionelle Studierende zu konzipieren, die als Qualifizierungsmaßnahme auf die weiteren Anforderungen des Berufslebens reagieren und auf die Aufnahme eines Hochschulstudiums vorbereiten.

3.9 Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten

Aktuelle Situation

Die Weiterbildung von Beschäftigten ist ein zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung im Betrieb und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der/des Einzelnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Mit der Digitalisierung steht auch die Weiterbildung vor besonderen Herausforderungen.

Unternehmen aller Branchen und Größen sind gefordert, ihre betrieblichen Prozesse an die digitale Welt anzupassen. Damit halten digitale Kompetenzen zunehmend Einzug in den betrieblichen Arbeitsalltag und verändern die Rahmenbedingungen für Weiterbildungen auf allen Qualifikationsebenen. In einem fortlaufenden, technologisch getriebenen Wandel stehen die Beschäftigten vor der Aufgabe, sich in immer kürzeren Abständen neues Wissen anzueignen und damit umzugehen. Drei von vier Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen erwarten, dass die fortschreitende Digitalisierung den Weiterbildungsbedarf auch künftig stark ansteigen lässt (TNS Infratest-Studie „*Weiterbildungstrends in Deutschland 2017*“ unter 300 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, vgl. <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2017.pdf>). Hinzu kommt, dass durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeiten die Auffrischung erworbener Qualifikationen und das Hinzu- bzw. Neulernen notwendiger werden.

Diesem Trend folgend ist in Niedersachsen der Anteil der Betriebe, die sich 2016 an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung beteiligten, auf 58 Prozent angestiegen. Damit ist der Wert gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte gestiegen und erreicht den höchsten Stand seit 2001. Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, hat sich auf hohem Niveau stabilisiert (36 Prozent, vgl. Anhang – Indikator 9). Die Bereitschaft der Erwerbstätigen, ihr Fachwissen zu erweitern, hält damit unvermindert an.

Weiterhin gilt, dass weibliche Beschäftigte in deutlich höherem Maße an Schulungen teilnehmen als männliche, wobei Personen mit einfachen Tätigkeiten hier unterproportional beteiligt sind.

Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen nimmt der Anteil der Betriebe, die in Weiterbildungen investieren, mit deren Größe zu. Dominierende Formen des Wissenserwerbes sind externe und interne Kurse institutioneller Art, aber auch das Lernen am Arbeitsplatz gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Bisherige Umsetzung

- Das Förderprogramm **Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)** ist mit über 5.000 bewilligten Förderanträgen sehr erfolgreich angelaufen. Betriebsinhaberinnen und -inhaber kleiner Unternehmen sowie Beschäftigte werden durch WiN finanziell dabei unterstützt, sich beruflich zu qualifizieren. Sie tragen damit zur Absicherung ihrer Wettbewerbs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit bei. Mehr als die Hälfte der Geförderten sind Frauen (55 Prozent). Entwicklungspotenzial liegt weiterhin bei der Gruppe der Über-54-Jährigen, deren Anteil 7,4 Prozent beträgt (Stand 30. Juni 2017). Da der weit überwiegende Teil der Förderungen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Anspruch genommen wird, konnte WiN zur Sensibilisierung insbesondere auch kleinerer Unternehmen für wachsende Weiterbildungsbedarfe beitragen.

- Die Internetplattform **Weiterbildungsportal für Niedersachsen** des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (<http://nds.kursportal.info>), die den Bürgerinnen und Bürgern des Landes seit November 2014 den Zugang zur Weiterbildung erleichtern will, hat sich mit inzwischen über 8.000 Weiterbildungsangeboten und wöchentlich fast 1.000 Zugriffen etabliert.
- Niedersachsen hat sich erfolgreich für das neue **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** eingesetzt, das seit August 2016 in Kraft ist. Das Meister-BAföG wurde damit zu einem Aufstiegs-BAföG, denn nun können unter anderem auch Bachelorabsolventinnen und -absolventen für Aufstiegsqualifizierungen eine Förderung erhalten. Mit höheren Fördersätzen, höheren Zuschussanteilen und höheren Freibeträgen ist das AFBG zudem attraktiver geworden und verbessert somit die Rahmenbedingungen für einen Aufstieg im dualen System der Berufsbildung. Innerhalb des Berufsbildungssystems kann der persönliche Aufstieg mit gleichwertigen Förderbedingungen wie bei einem Hochschulstudium erreicht werden. Diese Entwicklung schlägt sich auch in den Antragszahlen 2016 nieder, die gegenüber dem Vorjahr um 12,5 Prozent anstiegen. Der Haushaltsansatz wurde im Doppelhaushalt 2017/18 vorausschauend um sieben Mio. Euro auf 28,8 Mio. Euro erhöht (AFBG-Finanzierungsanteil des Landes: 22 Prozent).
- Im Rahmen der **Fachkräftetage Niedersachsen** konnten in den vergangenen Jahren landesweit jeweils mehr als 100 Veranstaltungen realisiert werden. Daran haben sich nicht nur die Partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen beteiligt, sondern auch andere Organisationen wie Weiterbildungsträger. Damit haben die Themen Weiterbildung und Fachkräftesicherung eine breite Wahrnehmung erfahren. Die nächsten Fachkräftetage finden vom 16. bis 21. Oktober 2017 statt.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Mit Blick auf die hohen WiN-Antragszahlen strebt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr an, das Mittelvolumen des Programms um fünf Millionen Euro zu erhöhen. Vor dem Hintergrund, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen aufgrund ihrer geringeren Personal- und Mittelausstattung besondere Schwierigkeiten haben, ihre Mitarbeiter angemessen fortzubilden, sollen diese auch weiterhin überwiegend von der Förderung profitieren.
- Die angestrebte Ausweitung der Beratungsdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird im Hinblick auf die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt mit Interesse begleitet. Dabei sollten bestehende Programme und gute Erfahrungen auf Landesebene eingebunden werden.
- Neben anderen Institutionen der Aus- und Weiterbildung sind auch Niedersachsens Hochschulen gefordert, ihre Angebote an wissenschaftlicher Weiterbildung gezielt auszubauen, diese an den Anforderungen der Unternehmen und der Beschäftigten auszurichten und auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen. In diesem Zusammenhang spielt die *Servicestelle Offene Hochschulen* eine wichtige Rolle. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Gruppe der beruflich Qualifizierten. Dieses Know-how soll bei der Entwicklung zukünftiger Weiterbildungsprojekte noch intensiver genutzt werden (vgl. auch Handlungsfeld „Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen“ sowie das Schwerpunktthema „Regionale Fachkräftebindung durch (Weiter-)Bildung“).

3.10 Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen

Aktuelle Situation

Im Jahr 2016 waren in Niedersachsen im Durchschnitt 32.900 junge Erwachsene ohne Berufsabschluss arbeitslos registriert. Diese Zahl ist trotz aller Anstrengungen in den vergangenen Jahren insgesamt nicht gesunken. Sie unterliegt durch viele Zu- und Abgänge in und aus Arbeitslosigkeit einer besonderen Dynamik. Typisch für die Zielgruppe sind z.B. kurzfristige Helfertätigkeiten und damit verbunden ein häufiger Wechsel von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Darüber hinaus gibt es einen steten Zugang aus der Gruppe der unter 25 Jährigen.

Seit Beginn der Fachkräfteinitiative ist es aufgrund der beschriebenen Dynamik und zuletzt insbesondere durch den Zuzug von jungen Flüchtlingen ohne Berufsausbildung nicht gelungen, die Anzahl an jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss zu reduzieren. Der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung ist – bezogen auf alle Arbeitslosen in der Altersgruppe – stetig auf über 50 Prozent (53,4 Prozent vgl. Anhang – Indikator 10) angewachsen. Hintergrund ist die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt und der damit verbundene Rückgang der Arbeitslosigkeit besser qualifizierter Arbeitsloser. Dadurch stieg neben der absoluten Zahl auch der Anteil der jungen Erwachsene ohne Berufsausbildung an allen Arbeitslosen dieser Altersgruppe.

Aus diesen Gründen bedarf es auch weiterhin großer Anstrengungen, insbesondere *jungen* Erwachsenen Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen, die zu einem Berufsabschluss bzw. bei den geflüchteten jungen Menschen zu einer Anerkennung der beruflichen Qualifikation führen. In Bezug auf den Fachkräftebedarf sind die Anstrengungen aufgrund des Alters der Zielgruppe besonders sinnvoll. Außerdem kann nur eine dauerhafte Integration in Beschäftigung zu einer auskömmlichen Beschäftigung ohne Leistungsbezug beitragen.

Bisherige Umsetzung

- Junge Erwachsene ab einem Alter von 25 Jahren ohne Berufsabschluss sollen mit Hilfe des Programms **Zukunftsstarter** für eine abschlussorientierte Qualifizierung gewonnen werden. Es handelt sich hierbei um eine Nachfolgeinitiative des Programms „**AusBildung wird was – Spätstarter gesucht**“, das mit gleicher Zielsetzung von der Bundesagentur für Arbeit und dem Land vorangetrieben wurde. Im Rahmen der abgeschlossenen Initiative konnten bis Dezember 2016¹² fast 10.000 junge Erwachsene für eine abschlussorientierte Qualifizierung und über 3.500 Personen für eine betriebliche Berufsausbildung gewonnen werden.
- Erste Zahlen für die Folgeinitiative „Zukunftsstarter“ hat die Bundesagentur für Arbeit im Juli 2017 veröffentlicht. Danach haben im ersten Quartal 2017 knapp 450 junge Erwachsene eine abschlussorientierte berufliche Weiterbildung in Niedersachsen aufgenommen. Von den jungen Erwachsenen, die insgesamt in den letzten zwei Jahren in Niedersachsen eine solche berufliche Weiterbildung beendet haben (rund 5.000), waren sechs Monate nach Maßnahmenaustritt drei Viertel nicht arbeitslos und über die Hälfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Zielgruppe ist aufgrund der oben beschriebenen Dynamik zahlenmäßig zwar

¹² Das Monitoring bezieht bei diesen Punkten immer auf das Ausbildungsjahr. Daten für das Ausbildungsjahr 2016/2017 stehen erst im Herbst 2017 zur Verfügung.

nicht kleiner geworden, dennoch ist es gelungen, einer beachtlichen Zahl junger Erwachsener die Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung oder einer Berufsausbildung zu ermöglichen.

- Begleitend zum „Zukunftsstarter“ und dessen Vorläufer hat das Land in Kooperation mit den Arbeitsmarkt- und Sozialpartnern 2014 das Programm **Zweite Chance/ Erfolgsprämie** initiiert. Eine Prämie in Höhe von 1.000 Euro nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung soll zur Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung motivieren. Es hat sich gezeigt, dass die Prämie den Durchhaltewillen nachhaltig stärkt. Seit Start der Erfolgsprämie haben 1.700 junge Menschen eine Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung nachgeholt und die Prämie erhalten. Nach dem Auslaufen der Erfolgsprämie Ende 2018 werden bis zu 2.500 junge Erwachsene eine Unterstützung für den Abschluss einer Berufsausbildung erhalten haben. Das Landesprogramm trägt somit dazu bei, den Anteil von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss zu reduzieren, die Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Wirtschaft zu verbessern, sowie gleichzeitig den jungen Menschen die dauerhafte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.
- Der erfolgreiche Ansatz der Erfolgsprämie wurde auf Initiative Niedersachsens im Rahmen der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Jahr 2016 als Regelleistung auch im Förderkatalog der Bundesagentur für Arbeit verankert. Arbeitslose, die eine abschlussbezogene Weiterbildung durchführen, erhalten seitdem nach Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung weitere 1.500 Euro.
- Um insbesondere Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen zwischen 25 und 35 Jahren den Erwerb eines Berufsabschlusses zu ermöglichen, wurde für mehr **Teilzeitausbildungen und Teilzeitumschulungen** geworben. In Informationsveranstaltungen für Frauen und potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, in Arbeitskreisen sowie bei Runden Tischen und im Rahmen von Fachmessen wurde für dieses Thema sensibilisiert. Auch die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft geben immer wieder neue Impulse bei diesem Thema. Zum 1. August 2016 sind zudem neue Regelungen zum ALG II-Leistungsanspruch bei Aufnahme einer Ausbildung in Kraft getreten, die auch den Rahmen von Teilzeitausbildungen verbessern.
- Mit einer abschlussorientierten modularen Teilqualifizierung können Geringqualifizierte mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen in Stufen zu einem Berufsabschluss gelangen. Das bietet vor allem denjenigen eine Chance, die (noch) nicht in der Lage sind, eine vollumfängliche Ausbildung oder Umschulung erfolgreich zu bestehen. Solch ein Modell wird seit September 2016 in Hannover im Rahmen eines mehrjährigen Projektes zur Teilqualifizierung erprobt. Die Projektteilnehmenden haben die Möglichkeit, in vier Berufen (Fachkraft für Gastgewerbe, Verkäufer/-in, Maschinen- und Anlagenführer/in und Fachlagerist/in) Teilqualifizierungen oder einen Berufsabschluss zu erwerben. Auch für Flüchtlinge kann eine Teilqualifizierung der Weg zu einem Berufsabschluss sein. Hier bedarf es in Zukunft noch verstärkter Aufklärung sowohl bei potenziellen Teilnehmenden als auch bei Unternehmen, die geeignete Plätze zur Verfügung stellen müssen.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Das Land wird zusammen mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit die Initiative *Zukunftsstarter* weiter unterstützen. Ein Schwerpunkt der Arbeit sollte dabei auf die Motivation der jungen Erwachsenen gelegt werden, da für sie oftmals die Aufnahme einer kurzfristigen Helfertätigkeit finanziell lukrativer ist, als eine Ausbildung oder eine abschlussorientierte berufliche Weiterbildung zu absolvieren. Auch die nach wie vor relativ hohe Abbruchquote der jungen Erwachsenen soll reduziert werden, da ein erfolgreicher Abschluss der Maßnahme in den meisten Fällen auch zur Aufnahme einer Beschäftigung führt.
- Auch der Ausbau der modularen abschlussorientierten Teilqualifizierungen bleibt weiter im Fokus. Jobcenter und Arbeitsagenturen sollen hinsichtlich Teilqualifizierungen für nachgefragte Berufe stärker sensibilisiert werden.
- Das Projekt des Jobcenters der Region Hannover zur Teilqualifizierung wird weiterhin eng begleitet. Zudem sieht das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr eine Unterstützung des Projektes mit Landesmitteln für spätere Module vor, um die Teilnehmenden auch bei verringerter Teilnehmerzahl zum Abschluss führen zu können.

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

Aktuelle Situation

Bereits heute sind Engpässe am Arbeitsmarkt vor allem in technischen Berufen, sowohl bei akademischen wie den nichtakademischen Fachkräften, je nach Branche, Größe des Unternehmens und regionaler Verortung, zu verzeichnen. Die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses im MINT-Bereich ist und bleibt deshalb eine wichtige bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aufgabe. Zumal die umsatzstärksten und exportorientierten Industriezweige in Niedersachsen, der Fahrzeug- und der Maschinenbau, MINT-Fachkräfte benötigen, um vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung global wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen ist von 24.524 im Jahr 2006 auf rund 37.500 im Jahr 2016 gestiegen. Die MINT-Fächer profitieren weiterhin überproportional von der zunehmenden Akademisierung. Im Wintersemester 2016/17 gab es an den niedersächsischen Hochschulen rund 82.000 Studierende in den Fächergruppen Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften - eine Steigerung um über 60 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 und die weiterhin unterrepräsentierten Frauen in den MINT-Fächern, auch wenn deren Zahl zugenommen hat.

Im mittleren Qualifikationssegment, also bei Fachkräften mit beruflicher Ausbildung, könnte sich allerdings der Fachkräftemangel zukünftig verstärken und ausweiten.

Mittlerweile fehlen nach dem MINT-Frühjahrsreport 2017 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln mehr MINT-Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation als MINT-Akademikerinnen und -Akademiker. Zu den Engpassberufen zählen vor allem *fertigungstechnische* Berufe. Diese Berufssegmente haben aktuell auch nach der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit die höchsten Vakanzzeiten. Insbesondere der Frauenanteil hat sich in diesen Ausbildungsberufen über Jahrzehnte hinweg kaum verändert und liegt deutlich niedriger als in den MINT-Studiengängen.

Nach wie vor gibt es eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidung. Bei den Frauen sind die Ausbildungsberufe rund um die Kauffrau für Büromanagement, die Verkäuferin, die Kauffrau im Einzelhandel und die Industriekauffrau immer noch am beliebtesten. Etwaige fertigungstechnische Ausbildungsberufe (z.B. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik) liegen in der Rangliste bei den beliebtesten Ausbildungsberufen auf den Plätzen 50 ff. Der Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden in Niedersachsen liegt in diesen Berufen pro Ausbildungsberuf teilweise unter 0,3 Prozent.

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 2017 bereits auf 66 Prozent Mathematik (+ 15 Prozentpunkte), 21 Prozent Physik (+ 9 Prozentpunkte), 21 Prozent Chemie (+ 9 Prozentpunkte) bzw. 57 Prozent Biologie (+ 12 Prozentpunkte) gesteigert werden. Die Anwahl des Faches Informatik konnte auf niedrigem Niveau auf ca. 3 Prozent in der gymnasialen Oberstufe gesteigert werden. Hinzu kommt das Fach Informationsverarbeitung am Beruflichen Gymnasium, das an dieser Schulform von mehr als 20 Prozent der Absolventen als mündliches Prüfungsfach gewählt wird.
- Fachdidaktische Weiterentwicklungen bilden sich in den *Kerncurricula* und in der Weiterentwicklung der Aufgabenformate bis hin zur Abiturprüfung ab. Die Rolle des Experiments ist in den Fächern Chemie und Physik durch die Möglichkeiten von Schüler/-innenexperimenten in der schriftlichen Prüfung und damit auch im Unterricht gestärkt worden. Hierdurch kann die individuelle Wahl des Schwerpunkts durch die Schülerin und den Schüler positiv beeinflusst werden. Unterstützt durch die zusätzliche feste Verankerung der Berufsorientierung in allen Kerncurricula wurden noch bessere Möglichkeiten geschaffen, eine passende Berufs- und Studienwahl zu treffen. Dies kann in Zukunft dazu beitragen, die Studienabbrecherquote – auch im MINT-Bereich - weiter zu reduzieren.
- Zum 01. August 2018 treten die weiterentwickelten Kerncurricula für die gymnasiale Oberstufe und das Berufliche Gymnasium in Kraft. Diese sind in enger Abstimmung mit den Hochschulen entstanden. Dabei stehen die Curricula für das Fach Mathematik in einem besonderen Fokus. Diesbezüglich gibt es den *Institutionalisierten Gesprächskreis Mathematik Schule – Hochschule* (IGeMA), der den regionalen Austausch zwischen der Schule und der Hochschule wesentlich befördert (siehe unten).
- Erstmals waren in der Abiturprüfung 2017 die *Bildungsstandards* für die Allgemeine Hochschulreife in den Fächern Deutsch, Englisch, Französisch (fortgeführte Fremdsprache) und Mathematik mit Beschluss der Kultusministerkonfe-

renz vom 18. Oktober 2012 Grundlage der Prüfung. Die ländergemeinsamen Absprachen wurden seit der Abiturprüfung 2014 fortgeführt und die durch die Expertengruppen erstellten Aufgaben für die Fächer Deutsch, Englisch und Mathematik in den durch das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) für die Abiturprüfungen ab 2017 bereitgestellten bundesweiten Aufgabenpool eingespeist. Mit der erstmaligen Umsetzung der Bildungsstandards für die Allgemeine Hochschulreife und dem damit verbundenen erstmaligen Einbezug des IQB-Aufgabenpools in den Fächern Deutsch, Englisch, Französisch (fortgeführte Fremdsprache) und Mathematik wurde der vielfachen Forderung nach einer besseren Vergleichbarkeit der Abiturprüfung in den Bundesländern Rechnung getragen.

- Seit dem Studienjahr 2016/2017 ist es an den Universitäten Hildesheim und Oldenburg möglich, das *Unterrichtsfach Informatik* für das Lehramt an Haupt- und Realschulen zu studieren. Ein entsprechendes Studienangebot wurde zuvor in Niedersachsen nicht angeboten. Hierdurch wird langfristig insbesondere der Informatik-Unterricht in Schulen des Sekundarbereichs I gestärkt. Grundsätzlich besteht an allen Schulformen des Sekundarbereichs I die Möglichkeit über den Pflichtunterricht hinaus einen Wahlpflichtbereich MINT oder speziell Informatik sowie diesbezügliche Angebote im Wahlbereich bzw. im außerunterrichtlichen Bereich einzurichten. Das Fach Informatik wurde im Profilunterricht den anderen Naturwissenschaften gleichgestellt.
- An Schulen mit gymnasialer Oberstufe können seit dem Schuljahr 2016/2017 Mathematik und Informatik als Schwerpunktfächer des mathematisch-naturwissenschaftlichen Schwerpunkts gewählt werden. Somit erfolgt auch in der gymnasialen Oberstufe die Gleichstellung des Faches Informatik mit den Naturwissenschaften in Bezug auf die Schwerpunktgestaltung.
- Die an den Universitäten Osnabrück und Hannover bereits projektartig angebotenen *Quereinstiegs-Masterprogramme* für das Lehramt an berufsbildenden Schulen werden zum Wintersemester 2017/2018 in reguläre Studienangebote umgewandelt. Hierdurch wird es an der Universität Osnabrück für die beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik und Maschinenbau und an der Universität Hannover für die beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik und Elektrotechnik möglich, dass Absolvierende eines entsprechenden Fach-Bachelors innerhalb von vier Semestern einen vollwertigen Lehramts-Master studieren und im Anschluss in den Vorbereitungsdienst einsteigen.
- Zur Stärkung des Studienerfolgs in den MINT-Fächern hat das Ministerium für Wissenschaft und Kultur gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus den Hochschulen und Studierenden ein Maßnahmenpakt geschmiedet, mit dem junge Menschen sowohl in der Orientierungsphase als auch zu Beginn eines Studiums im MINT-Bereich gezielt unterstützt und gefördert werden. Zur Umsetzung dieses Pakets haben sich die Hochschulen in der mit der Landesregierung getroffenen *MINT-Vereinbarung* vom 29. Mai 2017 verpflichtet. Die in dieser Form bundesweit einzigartige zehn Punkte umfassende Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) setzt einen verpflichtenden Standard, auf den sich die Studierenden verlassen können. Sie basiert auf dem im April 2016 von der Landesregierung vorgelegten MINT-Bildungsbericht. Dieser liefert eine detaillierte Analyse der Ist-Situation und zeigt die Vielzahl der bereits existierenden Angebote zur Stärkung des MINT-Studienerfolgs auf. Bei der Erarbeitung der Vereinbarung wurden auf Basis dieser Analyse auch die Erfahrungen und Ideen von Studierenden einbezogen. Die erfolgversprechendsten

Maßnahmen haben MINT-Expertinnen und -Experten der Hochschulen sowie des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gemeinsam mit Studierenden der MINT-Fächer herausgearbeitet.

- Besondere Bedeutung haben dabei die Aspekte *Information, Beratung und Betreuung*, da diese für den Studienerfolg besonders wichtig sind. So stehen an allen Hochschulen persönliche Ansprechpartnerinnen und -partner bereit, um konkrete Hilfestellungen zu geben. Für Studieninteressierte sowie Studienanfängerinnen und -anfänger bieten zukünftig alle Hochschulen einführende Vorkurse sowie Tutorien in den MINT-Fächern an. Außerdem stellen sie sicher, dass es im MINT-Bereich an allen Standorten verantwortliche Studiengangskordinatorinnen und -koordinatoren gibt. Zudem werden die Hochschulen ihre MINT-Studienbereiche in abgestimmten Informationsvideos darstellen.
- Eine weitere 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. Derzeit wird ein Transparenzinstrument erarbeitet, das beispielhaft an Aufgaben veranschaulicht, welche mathematischen Kompetenzen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in ein MINT-Studium vorhanden sein sollten. Auch dieser Punkt ist in der MINT-Vereinbarung aufgenommen.
- Das „Niedersachsen-Technikum“ bewährt sich bereits im fünften Jahr als Instrument zur Gewinnung von jungen Frauen für den MINT-Bereich und ist mit einer Erfolgsquote von über 90 Prozent sehr erfolgreich. Für die Jahre 2018 bis 2020 (7.-9. Durchlauf) wurde in der MINT-Vereinbarung seitens des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur daher die Weiterförderung des Projekts vereinbart. Aus Hochschulpaktmitteln wird eine Projektförderung in Höhe von weiterhin 225.000 Euro pro Jahr gewährt.
- Flankiert werden diese Maßnahmen durch die Initiative *MINT in Niedersachsen – Dein Studium. Deine Perspektiven*. Unter dem Dach dieser Marke werden hilfreiche Informationen rund um das Studium in den MINT-Fächern auf einer eigenen Internetseite angeboten, die von der Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen betreut wird. Die Landesregierung fördert dieses Projekt über zwei Jahre (2017 und 2018) mit einer Anschubfinanzierung von insgesamt 533.000 Euro.
- Die MINT-Vereinbarung wurde wegen ihrer zentralen Bedeutung in den am 06. Juni 2017 unterzeichneten Vertrag zur Fortschreibung des Hochschulentwicklungsvertrages bis zum 31. Dezember 2021 aufgenommen. Zur Steigerung des Studienerfolgs insbesondere im MINT-Bereich wurde in diesem Vertrag zudem eine Öffnung der Zweckbindung der Studienqualitätsmittel vereinbart. Diese können im Einvernehmen mit der Studienqualitätskommission künftig im Umfang von bis zu 40 Prozent für Maßnahmen zur Verbesserung der lehrbezogenen Infrastruktur sowie für Maßnahmen zur Unterstützung der Studienentscheidung von Studieninteressierten verwendet werden. Bei rd. 130 Mio. Euro Studienqualitätsmitteln pro Jahr können somit rd. 52 Mio. Euro pro Jahr für Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen studentischen Lernens sowie einer fundierten Studienentscheidung verwendet werden. Hierdurch wird ein zusätzlicher monetärer Anreiz gesetzt, die Abbruchquoten zu reduzieren.

- Die *IdeenExpo* ist das bundesweit größte Jugend-Event und wird als publikumswirksame Technikschaue im naturwissenschaftlich-technischen Bereich mit vielen Möglichkeiten zum Mitmachen für Schülerinnen und Schüler, Studierende und Familien durchgeführt, um junge Menschen für die Berufswahl im MINT-Bereich zu begeistern. Auch 2017 konnte sie wieder an den Erfolgstrend der vorangegangenen Jahre anknüpfen und mit 360.000 Gästen einen neuen Besucherrekord aufstellen. Die Planung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur sieht vor, auch im Jahr 2019 wieder eine IdeenExpo durchzuführen bzw. sich an der Durchführung zu beteiligen.
- Um ihre *Gründerinnen und Gründer* bei der erfolgreichen Realisierung ihrer Gründungsprojekte zu unterstützen, bieten die niedersächsischen Hochschulen vielfältige Fort- und Weiterbildungsangebote z.B. zur Erstellung eines Businessplans, zum persönlichen Präsentieren ihrer Gründungsidee oder auch zu den Themen Teamarbeit und Führungskompetenz an. Viele Hochschulen unterstützen darüber hinaus bei der Beantragung von EXIST-Gründungsförderungen, ermöglichen im Rahmen von Gründernetzwerken den Austausch mit erfahrenen Gründerinnen und Gründern und stellen ihnen für die Arbeit an ihren Projekten Räume und Labore zur Verfügung.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- Die breite Palette der langfristigen Aktivitäten zur Stärkung des MINT-Bereichs wird entlang der gesamten Bildungskette fortgesetzt.
- Einigkeit besteht darin, dass die Begeisterung für MINT bereits im frühen Kindesalter geweckt werden sollte. Initiativen, die sich bereits frühzeitig in der Bildungskette mit „informatischer Bildung“ und Medienkompetenz befassen, werden im Rahmen der *Digitalisierungsstrategie* des Landes befördert. Mit dem gemeinsamen Modellprojekt vom Kultusministerium und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr „Informatische Bildung und Technik in der Grundschule“ werden entsprechende Konzepte zur Implementierung in den Sachunterricht und in die Ganztagsangebote von Grundschulen im Zeitraum vom 01. September 2017 bis zum 31. Juli 2019 an 30 niedersächsischen Grundschulen erprobt und evaluiert. Dabei sollen grundlegende Kompetenzen im Bereich der Informatik z. B. mit Hilfe des Einsatzes von grafischen Entwicklungsumgebungen, Micro-Controllern wie z. B. dem *Calliope Mini* sowie Robotern spielerisch und experimentell erworben werden.
- Durch gemeinsame Förderung vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Kultusministerium werden im Rahmen des Projekts „BBS fit für 4.0“ vier dezentrale Lernwerkstätten (*smart factories*) an den BBS-Standorten Emden, Osnabrück, Neustadt am Rübenberge und Goslar bis zum 31. Dezember 2017 eingerichtet, um für Lehrkräfte und Vertreter von KMU die Möglichkeit zu eröffnen, sich in einer 4.0-Lernumgebung fortzubilden und miteinander zu vernetzen. Darüber hinaus sollen Auszubildende bestimmter gewerblich-technischer und kaufmännischer Berufe in und am Modell einer „smart factory“ lernen, um sich das Thema 4.0 mit seinen Grundzusammenhängen und Prozessen erschließen können.
- Bis Ende 2019 werden im Rahmen einer weiteren Kooperation zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Kultusministerium BBS-Standorte in Lüneburg und Wolfsburg mit einer Ausstattung gefördert, die die Vermittlung von *überberuflichen* digitalen Grundkompetenzen zum Zweck hat.

Die inhaltliche Ausgestaltung wurde im Rahmen des Modellprojektes „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“, aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert und sowohl für den Bereich der beruflichen Erstausbildung als auch für die Weiterbildung von Beschäftigten konzipiert. Qualifizierungsbausteine sind:

- Grundlagen der Digitalisierung,
- Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt,
- IKT-Kompetenz,
- Umgang mit Daten und
- Systeme & Prozesse.

Organisatorisch handelt es sich um eine Ausweitung des „BBS fit für 4.0“ Projektes auf zwei weitere niedersächsische Berufsschulstandorte.

- Durch die Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik hat die Landesregierung verbindliche Qualitätsstandards für ganz Niedersachsen und so eine wesentliche Grundlage zur Sicherung des akademischen MINT-Fachkräftebedarfs geschaffen. Die vereinbarten Maßnahmen werden nun umgesetzt. Nach Ablauf von drei Jahren bewerten die niedersächsischen Hochschulen unter studentischer Beteiligung gemeinsam mit dem Land die Erfolge, die durch die Umsetzung erzielt wurden.

3.12 Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

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.

Die Schulstatistik weist für das Jahr 2016 7.053 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege (2015: 6.949), 6.249 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege (2015: 6.340) sowie 664 Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (2015: 683) aus. Insbesondere die Entwicklung der Schülerzahlen in der Altenpflegeausbildung ist deshalb sehr erfreulich.

Auch die Zahl der erteilten Berufsurkunden in Pflegeberufen hat weiter zugenommen: Wurden im Jahr 2015 noch 4.937 Urkunden erteilt, konnte das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) im Jahr 2016 bereits 5.192 Urkunden aushändigen.

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 Altenpflegesschulen 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 das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung im Jahr 2015 die Verordnung zur Förderung der Altenpflegesschulen in freier Trägerschaft erlassen. Die Höhe der Förderung bemisst sich pauschal nach der jeweiligen Klassengröße. Für das Jahr 2016 hat das Land hierzu Fördergelder in Höhe von rund 6,64 Mio. Euro eingesetzt; für das Haushaltsjahr 2017 beträgt der Ansatz 7,75 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. April 2013 und dem 31. März 2016 beginnen und keine Verkürzung möglich ist. Die Frist für den Ausbildungsbeginn wurde zunächst auf den 31. Dezember 2017 und im Rahmen des kürzlich verabschiedeten Pflegeberufereformgesetzes auf den 31. Dezember 2019 verschoben.
- *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 (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. Bisher nehmen hieran 25 Personen teil. Nach Einschätzung des Projektträgers schlägt sich die im Unterricht wahrgenommene und von den Teilnehmenden bestätigte positive Wirkung des Programms in besseren Noten nieder. Das Projekt wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung vom 01. Februar 2016 bis 30. September 2019 mit insgesamt 78.275 Euro gefördert. Anschließend soll es evaluiert und ggf. ein flächendeckendes Angebot implementiert werden.
- 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.
 Stellten z. B. in der Krankenpflege im Jahr 2013 228 Personen einen entsprechenden Antrag, waren es im Jahr 2016 bereits 556 Personen. Bis Ende Mai 2017 gingen bereits 287 entsprechende Anträge beim LS ein.
 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.
 Eine finanzielle Unterstützung ist über den Anerkennungszuschuss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit bis zu 600,- Euro pro Person möglich. Ferner bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge grundsätzlich kostenfreie Berufssprachkurse nach § 45a AufenthG an.
- 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 auch noch in diesem Jahr fortgeführt. Bis März 2017 lief darüber hinaus der Praxistest für die Einführung des neuen Dokumentationssystems in der Tages- und Kurzzeitpflege. In Niedersachsen nahmen fünf Tagespflegeeinrichtungen hieran teil. Das Land förderte das Projekt mit einem Betrag in Höhe von rund 5.800,- Euro. Das Projektbüro hat nach dem erfolgreichen Abschluss des Praxistests Leitfäden erarbeitet, damit die Strukturmodelle auch in der Tages- und Kurzzeitpflege durch die Verbände in der Fläche implementiert werden können.
 Am 06. September 2017 wird das Bundesprojekt mit einer zentralen Abschlussveranstaltung mit dem Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung zum Ab-

schluss gebracht werden. Unabhängig hiervon haben die Mitglieder des Landesarbeitskreises Pflegedokumentation beschlossen, ihre konstruktive Zusammenarbeit auch zukünftig fortzusetzen.

Schwerpunkte der weiteren Arbeit

- *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 voll-stationären 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.
- *Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum:*
Zur Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum wurde vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung im Jahr 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 sind 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“. Im Einzelfall sind Zuwendungen in Höhe von bis zu 45.000 Euro je Jahr möglich.
Die Umsetzung des Förderprogramms erfolgt im Rahmen einer Förderrichtlinie, die seit dem 01. Juli 2016 in Kraft ist. Seit dem 01. April 2017 ist auch die Förderung von Pflegediensten in öffentlicher Trägerschaft möglich.
Im Jahr 2016 wurden 69 Projekte mit einem Gesamtvolumen von knapp 2,2 Mio. Euro gefördert. Im Jahr 2017 wurden bis zum 19. Juni 2017 Fördermittel i.H.v. 3,1 Mio. Euro an 73 Projektträger vergeben. 43 weitere Anträge mit einem Fördervolumen von rund 1,7 Mio. Euro befinden sich derzeit in der Prüfung.
- *Generalistik:*
Ursprünglich hatte die Bundesregierung geplant, die Ausbildungen in der Alten-, in der Gesundheits- und Kinderkranken- sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege vollständig in eine generalistische Pflegeausbildung zu überführen. Damit wäre auch in Deutschland ein Ausbildungsmodell umgesetzt worden, das in den meisten europäischen Staaten bereits erfolgreich praktiziert wird.

Nach langen Verhandlungen wurde auf Bundesebene ein Kompromiss ausgehandelt; der überarbeitete Gesetzentwurf wurde am 22. Juni 2017 vom Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat hat dem Gesetzentwurf am 07. Juli 2017 zugestimmt. Der Kompromiss sieht im Wesentlichen vor, dass die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege durch eine generalistische Ausbildung ersetzt werden soll. Mit der Erlaubnis darf die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ geführt werden. Bei entsprechender Vereinbarung im Ausbildungsvertrag können sich die Auszubildenden entscheiden, im letzten Ausbildungsjahr an Stelle der generalistischen Ausbildung eine Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkranken- bzw. in der Altenpflege mit dem Ziel einer entsprechenden Erlaubnis durchzuführen.

Mit Einführung einer Zwischenprüfung nach zwei Dritteln der Ausbildungszeit wird den Ländern die Möglichkeit eröffnet, die darin festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder Pflegehelferausbildung anzuerkennen. Darüber hinaus wird eine hochschulische Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann geschaffen.

Die Finanzierung der nichtakademischen Ausbildung in der Pflege soll durch auf Landesebene organisierte und verwaltete Ausgleichsfonds erfolgen.

Die Landesregierung hatte bereits im Jahr 2015 eine Verordnung über ein Ausgleichsverfahren zur Finanzierung von Ausbildungsvergütungen und Weiterbildungskosten in der Altenpflege erlassen, mit dessen Vollzug grundsätzlich in diesem Jahr begonnen werden sollte. Im Hinblick auf die unklare Entwicklung beim Pflegeberufereformgesetz wurde dieser Beginn vorsorglich auf das Jahr 2018 verschoben. Nach Verabschiedung des Bundesgesetzes bedarf es dieser Verordnung der Landesregierung nicht mehr, da es ein bundesweites Umlageverfahren geben wird.

Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung

| Nr. | Rahmenbedingungen | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 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% | +0,6% | -0,7% | +1,4% | -0,2% | +1,4% | | +1,6 | |
| 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 | 7.926,6 | - | | +1,3% | |
| | 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 | 4.011,2 | 4.011,2 | - | | +0,8% |
| | 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 | 3.915,4 | 3.915,4 | - | | +1,8% |
| | 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 | 5.165,5 | 5.165,5 | - | | +1,3% |
| | 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 | 2.543,4 | 2.543,4 | - | | +0,7% |
| 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 | 2.622,1 | 2.622,1 | - | | +1,9% | | |
| 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% | 65,2% | - | | +0,0 | |
| | Frauen | | 62,8% | 62,9% | 62,9% | 63,0% | 63,3% | 63,3% | 63,5% | 63,5% | 63,5% | 63,4% | - | | -0,0 | |
| | Männer | | 66,9% | 66,8% | 66,7% | 66,7% | 67,0% | 66,9% | 67,0% | 67,0% | 66,9% | 67,0% | - | | +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 | 3.860,0 | 3.889,4 | 3.918,9 | 3.958,3 | 4.002,5 | | +1,1% | |
| davon | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Frauen | Destatis | 1.547 | 1.597 | 1.617 | 1.643 | 1.678 | 1.693 | 1.715 | 1.753 | 1.753 | 1.756 | 1.787 | - | | +1,8% | |
| Männer | | 1.926 | 1.971 | 1.986 | 1.994 | 1.998 | 1.996 | 2.018 | 2.026 | 2.026 | 2.038 | 2.056 | - | | +0,9% | |
| IV | Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in Tsd. (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | 2.336,9 | 2.374,6 | 2.438,1 | 2.439,7 | 2.478,8 | 2.557,8 | 2.633,0 | 2.667,4 | 2.722,5 | 2.784,0 | 2.820,3 | | +1,3% | |
| | davon | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 1.037,3 | 1.047,2 | 1.078,3 | 1.094,3 | 1.114,2 | 1.148,3 | 1.185,4 | 1.204,4 | 1.234,5 | 1.270,6 | 1.290,6 | 1.290,6 | | +1,6% |
| Männer | 1.299,6 | 1.327,4 | 1.359,8 | 1.345,4 | 1.364,7 | 1.409,5 | 1.447,6 | 1.463,0 | 1.488,0 | 1.488,0 | 1.513,4 | 1.529,7 | 1.529,7 | | +1,1% | |
| 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 | 252.574 | | -1,5% | |
| | davon | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 200.671 | 175.374 | 149.865 | 141.053 | 137.635 | 130.468 | 125.570 | 125.522 | 124.617 | 118.200 | 113.638 | 113.638 | | -3,9% |
| Männer | 217.163 | 175.541 | 153.396 | 166.173 | 161.017 | 144.240 | 138.973 | 143.685 | 143.007 | 143.007 | 138.234 | 138.936 | 138.936 | | +0,5% | |

| Nr. | Rahmenbedingungen | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|-----|--|----------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-------------------------|
| VI | Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) | | 10,5% | 8,8% | 7,6% | 7,7% | 7,5% | 6,9% | 6,6% | 6,6% | 6,5% | 6,1% | 6,0% | | -0,1 |
| | davon | Statistik der BA | | | | | | | | | | | | | |
| | Frauen | | 10,9% | 9,5% | 8,1% | 7,6% | 7,4% | 7,0% | 6,7% | 6,6% | 6,5% | 6,1% | 5,8% | | -0,3 |
| | Männer | | 10,1% | 8,2% | 7,2% | 7,8% | 7,6% | 6,8% | 6,5% | 6,6% | 6,5% | 6,2% | 6,2% | | - |

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, 2015) entnommen. In der Summe (Frauen und Männer) kann die Anzahl der Erwerbstätigen daher differieren.

Indikatoren zur Fachkräftesicherung für Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 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% | 56,6% | | - | |
| | Frauen | | 41,9% | 42,6% | 43,9% | 44,7% | 45,6% | 46,8% | 48,9% | 49,6% | 50,7% | 52,1% | 52,5% | | +0,4 | |
| | Männer | | 52,1% | 53,5% | 54,8% | 54,5% | 55,2% | 56,7% | 59,5% | 59,7% | 60,5% | 61,1% | 60,6% | | -0,5 | |
| 1.2 | Teilzeitbeschäftigungsquote ⁴⁾ (jeweils Juni des Jahres) | Statistik der BA | - | - | - | - | - | - | 25,8% | 26,2% | 26,7% | 27,7% | 28,2% | - | +0,5 | |
| | Frauen | | - | - | - | - | - | - | - | 47,8% | 48,4% | 49,0% | 50,2% | 50,8% | - | +0,6 |
| | Männer | | - | - | - | - | - | - | - | 7,6% | 7,8% | 8,2% | 8,8% | 9,2% | - | +0,4 |
| 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% | 36,2% | | +1,6 | |
| | Frauen | | 10,6% | 13,0% | 15,0% | 17,7% | 19,7% | 20,9% | 23,3% | 25,9% | 28,8% | 30,7% | 32,6% | | +1,9 | |
| | Männer | | 19,7% | 22,6% | 24,9% | 28,1% | 30,5% | 32,1% | 34,5% | 36,8% | 39,1% | 38,7% | 40,0% | | +1,3 | |
| 3.1 | Anzahl der Langzeitarbeitslosen ⁵⁾ (Jahresdurchschnitt) <i>davon</i> | Statistik der BA | 144.062 | 163.489 | 124.966 | 105.164 | 104.550 | 99.129 | 95.399 | 96.975 | 99.442 | 97.038 | 93.351 | | -3,8% | |
| | Frauen | | 71.641 | 87.711 | 67.542 | 55.212 | 52.216 | 49.447 | 47.405 | 47.358 | 48.152 | 46.359 | 43.897 | | -5,3% | |
| | Männer | | 72.421 | 75.769 | 57.421 | 49.952 | 52.334 | 49.682 | 47.994 | 49.617 | 49.617 | 51.290 | 50.680 | 49.454 | | -2,4% |
| 3.2 | Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ⁶⁾ (Jahresdurchschnitt) <i>davon</i> | Statistik der BA | - | - | - | 135.405 | 130.023 | 126.729 | 120.607 | 127.409 | 129.558 | 128.707 | 127.125 | | -1,2% | |
| | Frauen | | - | - | - | 62.889 | 61.089 | 60.782 | 57.523 | 60.289 | 61.410 | 60.394 | 58.071 | | -3,8% | |
| | Männer | | - | - | - | 72.506 | 68.934 | 65.948 | 63.084 | 67.119 | 68.147 | 68.314 | 69.054 | | +1,1% | |
| 4 | Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre ⁷⁾ <i>davon</i> | Destatis (Sonderauswertung des Mikrozensus) | 54,1% | 57,4% | 57,6% | 58,7% | 60,1% | 63,4% | 63,8% | 65,1% | 64,5% | 64,1% | 63,1% | | -1,0 | |
| | Frauen | | 46,6% | 49,5% | 50,4% | 51,5% | 53,5% | 56,2% | 56,7% | 58,8% | 57,1% | 56,6% | 56,7% | | +0,1 | |
| | Männer | | 61,4% | 64,9% | 64,6% | 65,7% | 66,6% | 70,8% | 71,0% | 71,4% | 71,8% | 71,4% | 68,8% | | -2,6 | |
| 5 | Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen (Beschäftigungspflicht-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% | 4,20% | - | | +0,00 | |
| 6 | Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen | IAB-Betriebspanel | 66% | 62% | 63% | 65% | 62% | 61% | 63% | 59% | 61% | 59% | 60% | | +1,0 | |

Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 22. August 2017

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|-----|---|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-------------------------|
| 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 | 54.663 | | +0,2% |
| | davon Frauen | | 22.260 | 24.155 | 24.942 | 24.282 | 24.348 | 24.568 | 23.085 | 22.464 | 22.125 | 21.312 | 21.246 | | -0,3% |
| | Männer | | 32.017 | 34.655 | 34.938 | 33.113 | 33.970 | 36.279 | 35.151 | 33.918 | 33.687 | 33.258 | 33.414 | | +0,5% |
| 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 | 81.480 | - | | -1,9% |
| | davon Frauen | | 41.024 | 41.203 | 41.082 | 39.697 | 40.146 | 49.084 | 39.839 | 39.801 | 40.111 | 39.593 | - | | -1,3% |
| | Männer | | 42.801 | 44.133 | 42.584 | 40.640 | 43.001 | 48.084 | 41.874 | 40.858 | 41.540 | 40.403 | - | | -2,7% |
| 8.1 | Anzahl der Studienanfänger/-innen (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 | 38.872 | 37.476 | | -3,6% |
| | davon Frauen | | 12.466 | 13.798 | 13.994 | 14.984 | 15.396 | 17.582 | 17.657 | 18.341 | 19.221 | 19.808 | 19.274 | | -2,7% |
| | Männer | | 12.058 | 12.891 | 13.783 | 14.166 | 15.587 | 19.822 | 17.647 | 17.990 | 18.717 | 19.064 | 18.202 | | -4,5% |
| 8.2 | Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife ^{9) 10)} | MK | 24.925 | 27.686 | 25.877 | 27.976 | 30.529 | 47.906 | 33.008 | 31.831 | 32.576 | 33.837 | - | | +3,9% |
| | davon Frauen | | 11.391 | 12.268 | 11.881 | 12.920 | 14.016 | 23.752 | 14.602 | 14.131 | 14.745 | 15.563 | - | | +5,5% |
| | Männer | | 8.888 | 9.835 | 9.059 | 9.629 | 10.946 | 18.345 | 12.074 | 11.666 | 12.000 | 12.346 | - | | +2,9% |
| 8.3 | Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung | MWK ¹¹⁾ | 1,0% | 0,9% | 0,9% | 0,9% | 1,0% | 1,3% | 1,7% | 1,6% | 1,6% | 1,5% | 1,6% | | +0,1 |
| | Anzahl der beruflich qualifizierten Studienanfänger/-innen | | 250 | 248 | 246 | 271 | 311 | 486 | 589 | 576 | 618 | 596 | 593 | | -0,5% |
| | davon Frauen | | 116 | 147 | 131 | 118 | 148 | 238 | 267 | 289 | 292 | 285 | 292 | | +2,5% |
| | Männer | 134 | 101 | 115 | 153 | 163 | 248 | 322 | 287 | 326 | 311 | 301 | | -3,2% | |
| 9 | Betriebliche Weiterbildungsbeitragung der Erwerbstätigen ¹²⁾ | IAB-Betriebspanel | 21% | 21% | 25% | 23% | 23% | 28% | 31% | 31% | 38% | 37% | 36% | | -1,0 |
| | Frauen | | 24% | 24% | 28% | 27% | 26% | 31% | 34% | 36% | 36% | 39% | 37% | | -2,0 |
| 10 | Anteil arbeitslosen jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen ⁶⁾ | Statistik der BA ¹³⁾ | - | - | - | 43,5% | 44,6% | 48,2% | 48,0% | 49,6% | 50,9% | 53,2% | 53,4% | | +0,2% |
| | Anzahl der arbeitslosen jüngeren Menschen (25 bis unter 35 Jahre) ohne Berufsabschluss (Jahresdurchschnitt) | | - | - | - | 32.142 | 31.692 | 30.595 | 29.327 | 31.299 | 32.289 | 32.479 | 32.941 | | +1,4% |
| | davon Frauen | | - | - | - | 13.682 | 13.735 | 13.714 | 13.008 | 13.801 | 14.282 | 14.118 | 13.813 | | -2,2% |
| | Männer | | - | - | - | 18.460 | 17.957 | 16.881 | 16.319 | 17.498 | 18.007 | 18.361 | 19.128 | | +4,2% |

Indikatoren zur Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Stand: 22. August 2017

| Nr. | Indikatoren | Quelle | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Sparkline | Veränderung zum Vorjahr |
|-----|---|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|-----------|-------------------------|
| 11 | Studienanfängersaldo | Destatis | - | -3.914 | -4.646 | -5.507 | -8.077 | -10.629 | -9.132 | -6.856 | -6.239 | -6.070 | - | | -2,7% |
| 12 | Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen (Alten-, Kranken-, Kinderkranken-, Heilerziehungspflege) | MS/LS ¹⁴⁾ | 4.005 | 4.020 | 3.864 | 3.873 | 4.042 | 4.025 | 4.298 | 4.672 | 4.611 | 4.937 | 5.192 | | +5,2% |

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 steigern.
- 5) Zeitreihenvergleiche sind für das Jahr 2006 und teilweise auch für 2007 nur eingeschränkt sinnvoll, da die Zahlen aufgrund unplausibler Daten der zugelassenen kommunalen Träger zum Teil geschätzt wurden.
- 6) Vor 2009 liegen keine vergleichbaren Angaben zu den Arbeitslosen 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) 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.
- 11) 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>
- 12) 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.
- 13) Die Zahlen basieren auf einer Sonderauswertung des Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit und sind daher nicht veröffentlicht.
- 14) Die Zahlen beruhen auf Erhebungen des Landessozialamtes und stellen – mit Ausnahme des enthaltenen Teilbereichs „Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse“ – keine amtliche Statistik dar.

Legende - Erläuterung und Interpretationshilfen zu den Rahmenbedingungen und den Indikatoren

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

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

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

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

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

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

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|------------|---|
| 1.1 | <p>Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren</p> <p>Die Beschäftigungsquote von 15 bis unter 65 Jahren gibt an, wie hoch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter ist. Beamte, Selbständige und andere nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige sind – anders als bei der Erwerbstätigenquote – in der Beschäftigungsquote nicht berücksichtigt.</p> <p>Mehr als die Hälfte (56,6 %) der Bevölkerung in Niedersachsen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren ist aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Beschäftigungsquote der Frauen (52,5 %) liegt dabei weiterhin deutlich unter der Quote der Männer (60,6 %).</p> |
| 1.2 | <p>Teilzeitbeschäftigungsquote</p> <p>Die Teilzeitbeschäftigungsquote gibt an, wie hoch der Anteil der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist.</p> <p>Die Unterscheidung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach den von den Arbeitgebern in den Meldebelegen erteilten Angaben. Je nachdem, welche arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit einem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt, wird zwischen vollzeitbeschäftigt und teilzeitbeschäftigt unterschieden. Dabei gilt als teilzeitbeschäftigt, wessen Arbeitszeit unter der betrieblichen Arbeitszeit (= Vollzeit) liegt. Die Teilzeitquote spiegelt allerdings nicht das Stundenvolumen wider und damit auch nicht, ob die in Teilzeit beschäftigten Frauen/Männer im Rahmen ihrer Tätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen generieren können (wie z.B. im Rahmen vollzeitnaher Tätigkeit).</p> <p>Ein gutes Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (28,2 %) sind in Teilzeit beschäftigt. Bei den Frauen ist mehr als die Hälfte (50,8 %) in Teilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Teilzeitquote der Frauen ist damit knapp sechsmal so hoch wie die der Männer (9,2 %). Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen ist vor dem Hintergrund der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung zu interpretieren.</p> |
| 2 | <p>Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren</p> <p>Die Beschäftigungsquote von 60 bis unter 65 Jahren gibt an, wie hoch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter ist. Beamte, Selbständige und andere nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige sind – anders als bei der Erwerbstätigenquote – in der Beschäftigungsquote nicht berücksichtigt.</p> <p>In der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren sind nur noch gut ein Drittel (36,2 %) der Bevölkerung im entsprechenden Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es bestehen zudem deutliche Unterschiede bei der Beschäftigungsquote von Frauen (32,6 %) und Männern (40,0 %).</p> |

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|------------|--|
| 3.1 | <p>Anzahl der Langzeitarbeitslosen Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr (hier: 364 Tage) und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren knapp 93.400 Personen oder 37,0 % aller Arbeitslosen (vgl. Nr. V) über ein Jahr arbeitslos gemeldet.</p> |
| 3.2 | <p>Anzahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung Im Jahresdurchschnitt 2016 verfügten 127.100 Personen und damit mehr als die Hälfte (50,3 %) aller Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit hat jeder zweite Arbeitslose keinen Berufsabschluss, was die Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschwert.</p> |
| 4 | <p>Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund von 15 bis unter 65 Jahre Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund drückt den Anteil (%) der tatsächlich erwerbstätigen Menschen (vgl. Nr. III) mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre aus und damit den Grad, zu dem es gelingt, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren.</p> <p>Nach den aktuellsten Daten sind in Niedersachsen rund 667.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, d.h. 63,1 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre (1.058.000) erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund liegt damit 12,7 Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote der Menschen ohne Migrationshintergrund (75,8 %).</p> |
| 5 | <p>Anteil der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Die Beschäftigungsstatistik der schwerbehinderten Menschen basiert auf dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX. Hiernach sind Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mehr als 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX dazu verpflichtet, auf mindestens 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Arbeitgeber, die dieser Vorgabe nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe dieser Abgabe ist abhängig von der Beschäftigungsquote.</p> <p>Zur Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen ihre Beschäftigungsdaten einmal jährlich der für Ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Aus dieser Anzeige wird von der Bundesagentur für Arbeit einmal jährlich eine Statistik über die anzeigepflichtigen Arbeitgeber und die schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung erstellt.</p> <p>Im Berichtsjahr 2015 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.</p> |

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|------------|---|
| 6 | <p>Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen</p> <p>Die Tarifbindungsquote der Erwerbstätigen drückt den Anteil der Erwerbstätigen aus, die in Betrieben mit einer Tarifbindung (Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag) arbeiten. Die Tarifbindungsquote wird hier als ein Indikator für attraktive Arbeitsbedingungen gewertet.</p> <p>Nach den aktuellsten Daten des Jahres 2016 arbeiten 60 % der Erwerbstätigen in einen Betrieb mit einem Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag.</p> |
| 7.1 | <p>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge</p> <p>Die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchgeführt. Dabei werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berücksichtigt, die in der Zeit vom 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Erhebungsjahres neu abgeschlossen wurden und die am 30.09. auch noch bestanden haben. In der Zeit vom 01.10.2015 bis zum 30.09.2016 wurden in Niedersachsen 54.700 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.</p> |
| 7.2 | <p>Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden Schule</p> <p>Ergänzend werden die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemeinbildenden Schule den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenübergestellt, um die Auswirkungen des demografischen Wandels (sinkende Schülerzahlen) auf die Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverträge kenntlich zu machen. Die Angaben zu den Schulabgängerinnen und Schulabgängern werden aus der Broschüre „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen“ (Tabelle 9.2) des Kultusministeriums entnommen. Am Ende des Schuljahres 2014/2015 haben 81.500 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildende Schule verlassen.</p> |

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|------------|---|
| 8.1 | <p>Anzahl der Studienanfänger/-innen Als Studienanfängerinnen und Studienanfänger zählen alle Studierenden im 1. Hochschulsemester, die im Kalenderjahr (Sommersemester und nachfolgendes Wintersemester) erstmals an einer niedersächsischen Hochschule eingeschrieben sind.</p> <p>Nach den aktuellen Ergebnissen konnten danach im Kalenderjahr 2016 37.500 Studienanfängerinnen und Studienanfänger verzeichnet werden.</p> |
| 8.2 | <p>Schulabgänger/-innen aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife Ergänzend werden die Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule mit Hochschulreife den Studienanfängerinnen und Studienanfängern gegenübergestellt, um die Auswirkungen des demografischen Wandels (sinkende Schülerzahlen) auf die Entwicklung der Studienanfängerinnen und Studienanfänger kenntlich zu machen. Die Angaben zu den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife werden aus der Broschüre „Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen“ (Tabelle 9.2) des Kultusministeriums entnommen.</p> <p>Am Ende des Schuljahres 2014/2015 haben 33.800 Schülerinnen und Schüler die allgemein bildende und berufsbildende Schule mit Hochschulreife verlassen.</p> |
| 8.3 | <p>Anteil der Studienanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung Die Quote gibt an, wie hoch der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Niedersachsen mit einer Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung an allen Studienanfängern in Niedersachsen ist.</p> <p>Im Kalenderjahr 2016 verfügten 1,6 % (593) der Studienanfängerinnen und Studienanfänger über eine Hochschulschulzugangsberechtigung aufgrund einer beruflichen Vorbildung.</p> |
| 9 | <p>Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen Die Fort- und Weiterbildung bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler für die Entwicklung der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten. Sie kann in Form von Lehrgängen und Kursen intern oder extern durchgeführt werden oder auch informell am Arbeitsplatz stattfinden. Für die Weiterbildungsbeteiligung wird die Anzahl der Erwerbstätigen mit Weiterbildung an allen Erwerbstätigen ins Verhältnis gesetzt. Grundlage für die Weiterbildungsbeteiligung bildet die Betriebsbefragung des IAB-Betriebspanels.</p> <p>Der Anteil der Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, liegt im Jahr 2016 bei 36 Prozent.</p> |
| 10 | <p>Anteil arbeitsloser jüngerer Menschen (25 bis unter 35 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an jüngeren Arbeitslosen Die Quote drückt den Anteil (%) der arbeitslosen jungen Erwachsenen zwischen 25 und unter 35 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen jüngeren Arbeitslosen zwischen 25 und unter 35 Jahren aus.</p> <p>Aus der Quote wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte (53,4 %) der arbeitslosen jungen Erwachsenen 2015 über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.</p> |

| Nr. | Beschreibung der Indikatoren |
|-----------|---|
| 11 | <p>Studienanfängersaldo</p> <p>Der Studienanfängersaldo ergibt sich aus der Zahl der Studienanfänger/-innen in Niedersachsen abzüglich der Anzahl der Studienanfänger/-innen in Deutschland, die die Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, abzüglich der Studienanfänger/-innen in Niedersachsen, die die Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.</p> <p>Im Jahr 2015 beträgt der Studienanfängersaldo knapp -6.100, d.h. den 39.100 Studienanfängern/-innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Niedersachsen erworben haben, stehen lediglich 33.100 Studienanfänger/-innen in Niedersachsen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben (Studienanfänger/innen in Niedersachsen insgesamt (38.900) abzgl. Studienanfänger/-innen in Niedersachsen mit Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung im Ausland (5.800)) gegenüber.</p> |
| 12 | <p>Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden in Pflegeberufen</p> <p>Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Pflegeberufen kann am ehesten über die Anzahl der herausgegebenen Berufsurkunden bestimmt werden, da es über die Ausbildungsabsolventen keine amtliche Statistik gibt. Das Niedersächsische Landessozialamt hat daher die (neu) herausgegebenen Berufsurkunden für die Bereiche „Alten-, Kranken-, Kinderkranken- und Heilerziehungspflege“ zusammengestellt. Die Zahlen beinhalten neben der Ausstellung der Berufsurkunde aufgrund einer absolvierten Ausbildung auch die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse.</p> <p>Im Jahr 2016 wurden in Niedersachsen insgesamt gut 5.200 Berufsurkunden in Pflegeberufen herausgegeben.</p> |