

Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Aktionsplan 2019



Niedersachsen. Klar.

1. Einleitung: Ein Jahr nach der Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative

Mit dem gemeinsamen Ziel der Fachkräftesicherung hat die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, den Kammern, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden und weiteren Arbeitsmarktpartnern die im Jahr 2014 gestartete Fachkräfteinitiative Niedersachsen im Jahr 2018 neu ausgerichtet. Dabei wurden die Aktivitäten der Landesregierung in den nachfolgenden drei Schwerpunktfeldern gebündelt:

- Mobilisierung der inländischen Erwerbspersonenpotenziale,
- Gesteuerte und qualifizierte Zuwanderung sowie Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte,
- Erweiterung von Bildungspotenzialen.

Ergänzend wurde beschlossen, von Jahr zu Jahr spezifische Branchen und Berufsfelder mit besonderen Fachkräfteengpässen in den Fokus zu nehmen. Im Aktionsplan 2018 galt dies für IT-Fachkräfte, Erziehungs- und Gesundheitsberufe. Die im Jahr 2018 begonnenen branchen- und berufsspezifischen Initiativen werden angesichts der besonderen Bedarfe im Jahr 2019 um die Verkehrs- und Logistikberufe erweitert.

Zur Jahresmitte 2019 haben sich die konjunkturellen Risiken weiter verfestigt. Nach wie vor zeichnet sich nicht ab, wie sich das zukünftige Verhältnis zwischen der Europäischen Union und Großbritannien gestalten wird. Der Handelskonflikt zwischen den USA und China sorgt für sichtbare Bremsspuren in den niedersächsischen exportorientierten Betrieben, vor allem bei den Herstellern von Metallerzeugnissen und im Automobil- und Maschinenbau. Was die niedersächsische Konjunktur in diesem und wohl auch im nächsten Jahr stützen wird, ist die nach wie vor robuste Binnennachfrage. Auch die Auftragsbücher der Bauwirtschaft sind weiterhin gut gefüllt.

Zurzeit wirkt sich die rückläufige konjunkturelle Dynamik nur begrenzt auf den niedersächsischen Arbeitsmarkt aus. Zwar hat sich der Beschäftigungsaufbau verlangsamt, dennoch befindet sich die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf einem historischen Höchststand. Für das laufende Jahr geht die regionale Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB - März 2019) von einem weiteren Beschäftigungsaufbau aus und prognostiziert in einer *unteren* Variante gegenüber dem Vorjahr ein Plus von 1,0 Prozent. Das wäre ein neues Rekordniveau von 3,003 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2019 und entspräche gut 30.000 zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen in den niedersächsischen Betrieben.

Mit der positiven Dynamik bei den Erwerbstätigenzahlen hat sich auch die Integration von Arbeitslosen in den niedersächsischen Arbeitsmarkt zunehmend verbessert. Die Arbeitslo-

senquote lag im Jahresdurchschnitt 2018 bei 5,3 Prozent. Trotz der sich eintrübenden Konjunktur wird die Arbeitslosigkeit auch in diesem Jahr weiter sinken. Für das Jahr 2019 prognostiziert das IAB einen weiteren Rückgang auf mindestens 222.900 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt. Das wäre der niedrigste Stand seit Anfang der 1980er Jahre. Niedersachsen zählt damit zu den (westdeutschen) Bundesländern, in denen eine überdurchschnittliche Arbeitsmarktentwicklung erwartet wird. Viele Landkreise werden weiter auf Vollbeschäftigung zusteuern.

Kehrseite dieser äußerst positiven Entwicklung sind zunehmende Probleme bei der Fachkräftegewinnung. Die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich in der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (Juni 2019) nieder. Wiederholt werden Engpässe in vielen Berufen des Handwerks und des Baus sichtbar. Daneben findet sich weiterhin in einigen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen bereits ein Fachkräftemangel. Die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (Helfer ausgenommen), also die Dauer bis eine Stelle neu besetzt wurde, ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutschlandweit zudem weiter auf 118 Tage gestiegen. Bei den von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Vakanzzeiten bleiben die Stellen für Spezialisten (z. B. Meister/Fachwirt) am längsten vakant, gefolgt von den Fachkräften (berufliche Ausbildung). Nach der aktuellen IHK-Konjunkturumfrage für Niedersachsen (Juli 2019) wird der Mangel an geeignetem Personal von 61 Prozent der niedersächsischen Unternehmen als größtes Geschäftsrisiko wahrgenommen.

Auch bei steigender Arbeitslosigkeit wird das Thema Fachkräftesicherung weiter im Fokus stehen müssen. Nach Daten des IAB sind aktuell nur 23 Prozent der offenen Stellen für Ungelernte geeignet. Knapp 61 Prozent richten sich an Menschen mit kaufmännischem oder gewerblichem Abschluss. Für gut 16 Prozent der offenen Stellen benötigt man einen Fach- oder Hochschulabschluss. Das heißt, es fehlt an Arbeitskräften, die über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. Neben dem qualifikatorischen ist nach wie vor auch der regionale Mismatch ein Problem bei der Fachkräftesicherung vor Ort. Da viele Arbeitskräfte nur begrenzt mobil sind, ist der Ausgleich am Arbeitsmarkt erschwert.

Die Entwicklung der im Rahmen der Fachkräfteinitiative vereinbarten Indikatoren zeigt, dass viele inländische Erwerbspersonen von der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes profitieren. Dies gilt auch für bislang unterrepräsentierte Gruppen, die immer häufiger ihr Potential einbringen können und einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

- Der Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fällt im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich größer aus als der Anstieg der Erwerbstätigen insgesamt. Von rund 4,1 Mio. Erwerbstätigen waren Ende 2018 knapp drei Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Die Beschäftigungsquote der Frauen ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen und liegt bei 55,1 Prozent in 2018. Doch im Gegensatz zu Männern sind Frauen oft nicht in Vollzeit beschäftigt. Über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Frauen in Niedersachsen arbeiten in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Frauen ist mehr als fünfmal so hoch wie die der Männer (9,9 Prozent).

- Auch die Beschäftigungsquote der Älteren zwischen 60 und 65 Jahren ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In dieser Altersgruppe ist zwar weniger als die Hälfte der Personen (41,6 Prozent in 2018) noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aber auch hier ist ein signifikanter Anstieg festzustellen. 2013 lag die Quote noch bei 31,3 Prozent.
- Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen, die vor zehn Jahren noch bei rund 125.000 lag, umfasst im Jahresdurchschnitt 2018 nur noch rund 83.000 Personen.

Bisher konnte der Einfluss des Geburtenrückgangs auf das Arbeitskräfteangebot weitgehend durch eine steigende inländische Erwerbsbeteiligung ausgeglichen werden, vor allem bei Frauen und bei Älteren. Künftig wird dieser Ausgleich jedoch nicht mehr im gleichen Umfang stattfinden können, da größere Potenziale bereits gehoben sind und bis Mitte der 2030er Jahre die geburtenstarken Jahrgänge schrittweise in den Ruhestand treten. Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung ausländischer Potenziale zur Absicherung des Fachkräftebedarfs weiter wachsen.

Im Jahresdurchschnitt 2018 waren in Niedersachsen 65,5 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahre erwerbstätig. Ihre Erwerbsbeteiligung ist nach einem zwischenzeitlichen Rückgang in den Jahren 2014 bis 2016 wieder angewachsen.

Die nachfolgenden Indikatoren verdeutlichen die in Niedersachsen vorhandenen Bildungspotenziale, die von zentraler Bedeutung im Hinblick auf den künftigen Fachkräftebedarf sind:

Im Jahr 2018 gab es rund 81.000 Schulabgänger/innen sowie Schulabsolventinnen und Schulabsolventen aus der allgemein bildenden Schule inklusive der Förderschulen in Niedersachsen, rund 32.100 Schüler/innen haben die allgemein bildende und berufsbildende Schule mit Hochschulreife verlassen. Im Jahr 2018 (SS 2018 und WS 2018/2019) haben 36.560 Studienanfänger/innen ein Studium in Niedersachsen aufgenommen. Der Anteil der Studienanfänger/innen mit Hochschulzugangsberechtigung aufgrund beruflicher Vorbildung lag dabei bei 1,8 Prozent. Im Jahr 2018 wurden 55.641 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Positiv hervorzuheben ist dabei, dass erstmalig seit zehn Jahren das Verhältnis zwischen neuen Ausbildungsverträgen und Schulabgängern deutlich mehr als 70 Prozent beträgt, nämlich 72,5 Prozent.

Die Umstellung auf ein modernes Abitur nach 13 Schuljahren wird in Niedersachsen im kommenden Jahr nicht zu einem Jahrgang ohne Abiturienten/innen führen. Vielmehr werden Absolventen/innen der anderen Schulformen, wie der Gesamtschulen oder beruflichen Gymnasien, deren Anteil rund 45 Prozent der prognostizierten Abiturienten/innen eines Jahrganges beträgt, die schulische Laufbahn mit dem Abitur beenden. Das Ergebnis wird insbesondere von den beruflichen Gymnasien getragen, wo im Jahr 2020 rund 8.000 Abiturienten/innen erwartet werden.

Angesichts der Herausforderungen des digitalen Wandels in den Betrieben gilt es, die stagnierende betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen zu erhöhen, um die in den Unternehmen bereits vorhandenen Potenziale zu erhalten und auszubauen. Allerdings liegen sowohl der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit 61 Prozent als auch die Weiterbildungsquote unter den Erwerbstätigen (38 Prozent) über den Durchschnittswerten für das gesamte Bundesgebiet, die bei 54 bzw. 34 Prozent liegen.

Die Mehrzahl der Indikatoren weist in die richtige Richtung. Angesichts der erzielten Fortschritte dürfen dennoch die verbleibenden Herausforderungen einer nachhaltigen Fachkräftesicherung nicht übersehen werden. Dies hat auch die aktuelle Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes auf Basis der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung von Juni 2019 aufgezeigt. Während in Niedersachsen aktuell gut 4,7 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren leben, weisen die Vorausberechnungen bis 2040 – bei einem durchschnittlichen Wanderungssaldo von bundesweit 221.000 Personen pro Jahr – einen Rückgang in Höhe von rund 600.000 Personen in dieser Altersgruppe aus.

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs bleibt damit eine der großen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Dabei zeigt sich am Beispiel der regionalen Arbeitslosenquoten, dass sich die Herausforderungen und Bedarfe in den einzelnen Regionen Niedersachsens grundlegend unterscheiden. Im August 2019 lag die Arbeitslosenquote im Landkreis Emsland bei 2,5 Prozent. Hier herrscht Vollbeschäftigung. Zeitgleich betrug die Arbeitslosenquote in der Stadt Wilhelmshaven 10,5 Prozent, mehr als doppelt so hoch wie der Landesdurchschnitt von 5,2 Prozent. Vor diesem Hintergrund hält die Landesregierung an der seit dem Jahr 2015 bestehenden Förderung von acht Regionalen Fachkräftebündnissen weiter fest. Im Jahr 2018 haben alle Regionalen Fachkräftebündnisse eine Bewilligung für weitere drei Jahre bis August 2021 erhalten.

2. Aktionsplan 2019

2.1 Branchen- und berufsspezifische Initiativen

IT-Fachleute

Im Zuge der Digitalisierung kommt den Beschäftigten mit vertieften IT-Kenntnissen eine Schlüsselrolle für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht nur in den IT-, sondern auch den Anwenderbranchen aus Industrie und Dienstleistungen zu. Zuletzt waren in Niedersachsen rd. 52.000 Personen in Informatik- und anderen IKT-Berufen tätig (Stand Juni 2018). Die Beschäftigungsnachfrage steigt wie in kaum einem anderen Berufssegment: Gegenüber 2014 – innerhalb von vier Jahren – allein um 8.000 Beschäftigte bzw. 18 Prozent. Gleichzeitig sind die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt spürbar.¹ Die Zahl der Neuzugänge gemeldeter Stellen, die die Dynamik der Nachfrage abbilden, belief sich in Niedersachsen zuletzt auf 4.100 Arbeitsstellen.² Nach Berechnungen des IW Köln hat sich die Arbeitskräftelücke in IT-Berufen seit 2014 etwa verdreifacht.³

Die Ressorts und Arbeitsmarktpartner haben sich mit dem Aktionsplan 2018 erstmals schwerpunktmäßig mit den Bildungs- und Qualifizierungsangeboten für IT-Fachleute, ihrer Verbreitung auf dem Arbeitsmarkt und den Rekrutierungsproblemen der Unternehmen befasst. Verabredet wurden

- Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in IT-Studiengängen und -Ausbildungsberufen,
- die Organisation von IT-Verbundausbildungen,
- die Unterstützung der Unternehmen bei der Anwerbung im In- und Ausland,
- die Identifizierung der dringlichsten Personalbedarfe in den Unternehmen,
- ein besseres „Matching“ zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Unternehmen.

In Gesprächen des MW mit Verbänden, der Wirtschaftsförderung, mit Unternehmensvertretern sowie zusammen mit MK und MWK wurden die Handlungsansätze konkretisiert und bereits verschiedene Maßnahmen entwickelt. Die Digitalagentur wurde insbesondere beauftragt, ein Augenmerk auf die Kompetenzbedarfe in den Unternehmen und das Matching auf dem Arbeitsmarkt zu legen.

¹ Dies betrifft -der Bundesagentur für Arbeit zufolge- fast alle IT-Berufe. In der technischen Informatik, der IT-Anwendungsberatung und der Softwareentwicklung bestehen auf Expertenniveau bundesweit erwiesenermaßen Fachkräfteengpässe (Stand Juni 2019).

² Gleitende Jahressumme. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die gemeldeten offenen Stellen unterzeichnet sind, da aktuell etwa nur jede zweite offene Stelle der Bundesagentur gemeldet wird.

³ MINT-Frühjahrsreport 2019

Im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse zielen mehrere Projekte unmittelbar darauf ab, potenzielle Auszubildende und Arbeitskräfte mit Unternehmen zusammenzuführen bzw. die Qualifizierung in IT-affinen Berufen voranzubringen:

- Das pilothaft in der Region Hannover durchgeführte Projekt „IT macht Schule“ soll in mehreren Regionalen Fachkräftebündnissen adaptiert werden. Mithilfe von vorstrukturierten Betriebspraktika sollen mehr Unternehmen der IT-Branche gewonnen werden, um Betriebspraktika anzubieten und Schüler/innen für Tätigkeiten in der IT zu begeistern.
- Die Zukunftswerkstatt Buchholz richtet sich an Schüler und insbesondere Schülerinnen, um in IT-affinen Berufen Einblicke in die berufsspezifischen Arbeitsweisen zu geben und passende regionale Unternehmen kennenzulernen, die auch Praktikumsplätze anbieten.
- Das Digitalisierungslabor der TU Clausthal schafft u. a. einen Raum, um durch eine Zusammenarbeit in konkreten Fragestellungen Studierende sowie Berufsschüler/innen in Kontakt mit regionalen Unternehmen zu bringen.

Das Projekt „Upgrade IT-Wissen“ der Stiftung Universität Hildesheim befasst sich mit der Entwicklung von vertiefenden Qualifizierungen für Informatiker/innen. Darüber hinaus besteht eine Vielzahl von weiteren regionalen Projekten unter Beteiligung von Hochschulen, Wirtschaftsförderung, Kammern und Branchennetzwerken.

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01. März 2020 werden vor allem für IT-Fachleute die Beschäftigungsmöglichkeiten vereinfacht, indem auch eine vorangehende Berufserfahrung anerkannt wird. Das MW macht gezielt Unternehmen auf diese Rekrutierungschancen aufmerksam, um aus den Vermittlungserfolgen weitere Erkenntnisse über die Unterstützungsbedarfe bei den Unternehmen bei der Anwerbung aus dem Ausland bzw. bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte zu gewinnen. Erste niedersächsische Unternehmen konnten auf Vermittlung des MW hin bereits an einem Kooperationsprojekt zwischen der Zentralen Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und der Arbeitsverwaltung Südkoreas partizipieren und bei den Career Days 2019 in Seoul Rekrutierungserfolge erzielen.

Im Hochschulbereich hat das MWK verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen in technik- und informationswissenschaftlichen Studiengängen ergriffen. Zu nennen ist hier insbesondere die Ausschreibung zu den sog. Digitalisierungsprofessuren. Das Land Niedersachsen (MWK) fördert in den kommenden Jahren die Einrichtung von bis zu 50 unbefristeten Digitalisierungsprofessuren an den staatlichen Universitäten und Fachhochschulen. 2019 stehen rund 2,9 Mio. Euro im Landeshaushalt bereit. Weitere Mittel – für wissenschaftliche Mitarbeiter und die erforderliche Infrastruktur – sollen aus dem Niedersächsischen Vorab der Volkswagenstiftung zur Verfügung gestellt werden. Durch die neuen Professuren sind neben der Steigerung der Attraktivität des Studienangebots auch vermehrt Projekte und Kooperationen im IT-Bereich mit Blick auf die regionalen Unternehmen zu erwarten.

Ferner umfassen die Maßnahmen zur Stärkung des MINT-Studienerfolgs wie das Basispapier Mathematik oder das MINT-Informationsportal „www.mint-in-niedersachsen.de“ (siehe Seite 30) auch den Bereich Informatik und zielen somit auf die IT-Fachkräftesicherung. Über das Informationsportal können sich neben Studieninteressierten auch Unternehmen über Hochschulstandorte und Studienschwerpunkte informieren und diese Informationen zielgerichtet im Rahmen ihres Rekrutierungsprozesses nutzen.

Aus Sicht der Verbände, der Wirtschaftsförderung, von Unternehmensvertretern und auch der Ressorts sollten zur Abdeckung der Kompetenzbedarfe die Angebote der beruflichen Bildung noch stärker genutzt werden. Häufig richtet sich die Stellenbesetzung einseitig an Hochschulabsolventen/innen, obwohl manche Tätigkeiten auch durch Fachinformatiker/innen der Fachrichtungen Systemintegration oder Anwendungsentwicklung ausgeübt werden könnten. Um die Potenziale der beruflichen Bildung stärker auszuschöpfen, planen MK und MW im ersten Halbjahr 2020 regionale Informationsveranstaltungen, um

- Förderinstrumente wie bspw. die Verbundausbildung vorzustellen,
- auf Rekrutierungswege wie bspw. Praktika einzugehen,
- spezifische regionale Projekte zu präsentieren.

Zudem ist zum 01. August 2020 eine Neuordnung der vier dualen IT-Ausbildungsberufe geplant. Das Sachverständigenverfahren wurde im Juli 2019 abgeschlossen. Im Frühjahr 2020 sollen die Verordnungen für die IT-Berufe erlassen und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden. Damit die niedersächsischen Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsplanung für das Jahr 2020 anpassen können, soll frühzeitig über die neuen Ausbildungsinhalte informiert werden.

Bei der IT-Dienstleistungsgesellschaft mbH Emsland wurde durch MW und MK ein Projekt-konzept angestoßen, das sich mit der Organisation von Ausbildungsverbänden und der Entwicklung betriebsspezifischer Curricula befasst. Die Möglichkeit einer Förderung mit ESF-Mitteln nach den „Fördergrundsätzen über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Ausbildungsverbänden“ wird geprüft.

Das Fach Informatik ist in der gymnasialen Oberstufe an vielen Schulen bereits seit Jahren als Unterrichtsfach etabliert. In Niedersachsen bieten bereits 90 Schulen Informatik als Prüfungsfach in der gymnasialen Oberstufe an. Insgesamt 962 Schüler/innen (151 weiblich, 811 männlich) haben im Prüfungsjahr 2019 eine Abiturprüfung im Fach Informatik abgelegt.

In der Einführungsphase konnte bereits seit vielen Jahren das Fach Informatik nach Wahl der Schüler/innen eines der Fächer Biologie, Chemie oder Physik ersetzen. Seit der Änderung der Verordnung über die gymnasiale Oberstufe (VO-GO) in 2016 steht das Unterrichtsfach Informatik gleichberechtigt als Pflichtfach neben den genannten Fächern. Die Schüler/innen müssen drei der vier Fächer Biologie, Chemie, Physik und Informatik für die gesamte Einführungsphase wählen. Auch in das zusätzliche Wahlpflichtangebot nach § 8 Abs. 3 VO-GO in der Einführungsphase (Ersatz der zweiten Fremdsprache) ist das Fach Informatik in die Stundentafel aufgenommen worden.

In der Qualifikationsphase kann mit Genehmigung der Niedersächsischen Landesschulbehörde das Fach Informatik als Prüfungsfach mit erhöhtem oder mit grundlegendem Anforderungsniveau an den Schulen eingeführt und von den Schülerinnen und Schülern gewählt werden. Im mathematisch-naturwissenschaftlichen Schwerpunkt kann Informatik sogar als Schwerpunktfach gewählt werden. Im gesellschaftswissenschaftlichen, im mathematisch-naturwissenschaftlichen und im sportlichen Schwerpunkt können mit dem Fach Informatik als Ergänzungsfach Belegungsverpflichtungen und sogar Einbringungsverpflichtungen in die Gesamtqualifikation der Abiturprüfung erfüllt werden (s. Anlage 2 VO-GO und Anlage 3 der Verordnung über die Abschlüsse in der gymnasialen Oberstufe, im Beruflichen Gymnasium, im Abendgymnasium und im Kolleg -AVO-GOBAK).

Aktuelle Planungen des MK zur Stärkung der beruflichen Orientierung in IT-Berufen zielen darauf ab, das Fach Informatik ab dem Schuljahr 2023/24 schrittweise als Pflichtfach an den niedersächsischen allgemein bildenden Schulen einzuführen. Zuvor muss die für den Start notwendige Zahl von Lehrkräften weitergebildet werden, denn über Neueinstellungen allein wird die notwendige Zahl an Lehrkräften kurzfristig nicht erreicht werden. Die Einführung eines Pflichtfaches Informatik setzt eine Abstimmung mit MWK und den lehrerbildenden Hochschulen sowie eine Prüfung voraus, in welchem Umfang und Zeitraum die erforderlichen Studienkapazitäten geschaffen werden könnten. Der verantwortungsvolle Umgang mit Daten und die kompetente Verwendung von Informationstechnologie sind pädagogische Aufgaben, die in allen Fächern anzusiedeln sind. Um die Schüler/innen darüber hinaus zu einem reflektierten und selbstbestimmten Umgang mit Informationstechnologie (insbesondere mit Prozessen der Automatisierung) zu befähigen, ist beispielsweise ein grundlegendes Verständnis von Algorithmen und automatisierten Prozessen durch eine praktische Auseinandersetzung in einem dafür vorgesehenen Rahmen – dem Fach Informatik – wichtig.

Erziehungsberufe

Nach einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft ist für die nächsten Jahre mit einem weiteren Voranschreiten des Ausbaus im Bereich Kindertageseinrichtungen und damit mit einer weiteren Zunahme der Arbeitskräftebedarfe im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern (0 bis 10 Jahren) zu rechnen. Um den optimalen Zustand zu erreichen, würden bundesweit rund 225.000 pädagogische Fachkräfte zusätzlich gebraucht.⁴ Berechnungen des letzten Jahres zeigen, dass die Personallücke in der frühen Bildung (Kita- und Grundschulkindern bis 10,5 Jahre) bis zum Jahr 2025 deutschlandweit bis zu 191.000 Erzieher/Erzieherinnen betragen wird.⁵ Es werden daher dringend mehr Fachkräfte benötigt und es gilt, die Attraktivität der Erzieher/innenausbildung weiter zu steigern. Ziel ist die Gewinnung zusätzlicher Personengruppen für die Ausbildung und pädagogischer Fachkräfte für dieses Arbeitsfeld. Denn frühkindliche Erziehung, Bildung und Betreuung legen den Grundstein für den Bildungserfolg der jungen Generation.

⁴ IW-Report 14/19 „Beschäftigungsboom im Betreuungsbereich und keine Trendumkehr in Sicht“, 15.04.19

⁵ Prognos AG: „Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden“, Dezember 2018

Um mehr junge Frauen und Männer für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, hatte sich die Landesregierung (MK) im letzten Jahr mit dem Niedersachsen-Plan „Mehr Fachkräfte für die Kita“ verschiedene Maßnahmen vorgenommen, um das Berufsfeld und die Ausbildung der Erzieherin/des Erziehers für zusätzliche Zielgruppen attraktiver zu machen.

Neben einer Steigerung der Ausbildungszahlen sollte eine Teilzeit-Variante in der Ausbildung mit Vergütungsoption ermöglicht, die Schulgeldfreiheit umgesetzt sowie der Quereinstieg für beruflich Vorgebildete erleichtert werden. Wesentliche Maßnahmen wurden inzwischen realisiert oder werden zum neuen Schuljahr 2019/2020 umgesetzt.

Bereits im Schuljahr 2018/19 konnten 600 zusätzliche Ausbildungsplätze in den Berufen Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent und Erzieherin/Erzieher geschaffen werden. Gegenwärtig befinden sich im Schuljahr 2018/19 rd. 15.300 junge Menschen in der Ausbildung.

Die Ausbildung zum/zur Sozialpädagogischen/ Assistenten/in und zum/zur Erzieher/in wird auch in Teilzeit ermöglicht. Schülerinnen und Schüler, die die Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogische Assistenz besuchen wollen, können dies mit Beginn des Schuljahres 2019/20 auch von Anfang an (in Teilzeit) tätigkeitsbegleitend tun. Dies ist in 2,5 oder 3 Jahren möglich. Menschen mit Hochschulreife oder beruflicher Vorerfahrung absolvieren diese Ausbildung sogar nur in einem Jahr Vollzeit oder in eineinhalb Jahren in Teilzeit. Dieses Modell wurde zunächst erfolgreich in der Region Braunschweig und Wolfsburg entwickelt und kann nun auf andere Schulen landesweit übertragen werden.

Die Weiterbildung an der Fachschule Sozialpädagogik zum/zur Erzieher/in ist im Anschluss berufsbegleitend in drei Jahren möglich. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten als Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent in einer Einrichtung und absolvieren die Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher berufsbegleitend. Bereits im kommenden Schuljahr 2019/20 können die vergüteten Ausbildungsformate an mindestens 24 Standorten angeboten werden.

Die Schulgeldfreiheit für angehende Sozialpädagogische Assistenten/innen sowie Erzieher/innen wird aufsteigend, beginnend mit den im Schuljahr 2019/20 neu startenden Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistenz und der Fachschule Sozialpädagogik, eingeführt. Im Schuljahr 2019/20 können Anträge auf Zuwendung für die Klasse 1 der BFS Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent und für die Klasse 1 der Fachschule Sozialpädagogik gestellt werden.

Die Bemühungen des Landes, die schulgeldfreie und vergütete praxisintegrierte Ausbildung anzubieten, werden außerdem durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ unterstützt. Es soll Ländern bzw. Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen helfen, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Gefördert werden ab Ausbildungsjahrgang 2019/20 drei Bereiche: die praxisintegrierte vergütete Ausbildung für angehende Erzieher/innen, eine Praxisanleitung durch professionelle Begleitung der Fachschüler/innen sowie berufliche Entwicklungsperspektiven für erfahrene Fachkräfte mit einem Aufstiegsbonus nach einer Weiterqualifikation.

Der Quereinstieg für gleichwertig beruflich Vorgebildete wird inzwischen durch die direkte Aufnahme in die zweijährige Fachschule Sozialpädagogik ermöglicht, um den Abschluss als staatlich anerkannte/r Erzieher/in bereits in zwei anstatt vier Jahren zu erreichen. Dies gilt seit August 2018 für die Berufsgruppen Heilerziehungspfleger/in, Ergotherapeut/in, Logopäde/in, Atem-, Sprech- und Stimmlehrer/in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in. Neu hinzugekommen sind aktuell weitere affine Berufsausbildungen, die als gleichwertige berufliche Vorbildung zugelassen werden (Hebamme, Pflegepädagogin (BA/MA), Gesundheits- und Sozialmanager/in, Sporttherapeut/in, Bewegungspädagogin).

Mit den bereits eingeführten und künftig noch folgenden Maßnahmen ist das Land auf einem guten Weg und kommt der steigenden Bedeutung der frühkindlichen Bildung und dem steigenden Bedarf an Fachkräften Schritt für Schritt nach.

Folgende weitere **Maßnahmen** sind vorgesehen, um den Fachkräftebedarf in den Erziehungsberufen auch zukünftig zu sichern:

- In einer Fortschreibung des Niedersachsen-Plans „Mehr Fachkräfte für die Kita!“ soll es ab dem Schuljahr 2020/21 eine neue Doppelqualifizierung geben - den Erwerb der Allgemeinen Hochschulreife gekoppelt an den Erwerb des Berufsabschlusses „Sozialpädagogische/r Assistent/in“.
- Ab dem Wintersemester 2019/20 sollen die Ausbildungskapazitäten für die berufliche Fachrichtung Sozialpädagogik an der Leuphana Universität Lüneburg von 50 auf 90 Studienplätze ausgeweitet werden. An der Universität Osnabrück soll die Möglichkeit zum Studium der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik zum Wintersemester 2019/20 neu eingeführt werden.
- Im Rahmen eines Modellvorhabens wird an drei Standorten ein ergänzendes Ausbildungsformat „Fachkraft für die Kita“ entwickelt. Diese dreijährige tätigkeitsbegleitende Ausbildung soll Quereinsteiger/innen gezielt auf die Arbeit in Kindertageseinrichtungen vorbereiten.
- Die Schulgeldfreiheit für angehende Sozialpädagogische Assistenten/innen soll ab dem Schuljahr 2020/21 für die Klassen 1 und 2 der BFS Sozialpädagogische Assistenz und für die Klassen 1 und 2 der Fachschule Sozialpädagogik beantragt werden können.
- Der Katalog der Quereinstiege für gleichwertig beruflich Vorgebildete wird kontinuierlich weiter geprüft. Eine entsprechende Übersicht ist hierzu veröffentlicht: https://www.mk.niedersachsen.de/download/106994/Broschuere_Ausbildungswege_und_Quereinstiege_in_die_niedersaechsische_Erzieherinnen-_Erzieherausbildung.pdf
- Die Richtlinie „Qualität“, die mit einem Mittelansatz von mehr als 360 Mio. Euro aus dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG) ausgestattet wird, fördert

ab dem 01.01.2020 Träger von Kindertageseinrichtungen, die Auszubildende in Teilzeit als Zusatzkräfte beschäftigen. Die Landesregierung ermöglicht damit den Trägern, attraktive Rahmenbedingungen für einen frühen Einstieg in das Berufsfeld und die langfristige Gewinnung und Bindung von Personal zu schaffen.

Gesundheitsberufe

Der demografiebedingt zu erwartende Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung im kommenden Jahrzehnt wird den bereits bestehenden Fachkräftemangel im Bereich der Gesundheitsberufe deutlich verschärfen. Zudem wird das Gesundheitswesen durch die Alterung der Gesellschaft und den medizinischen Fortschritt zunehmend an Bedeutung gewinnen. Es ist daher davon auszugehen, dass sich der Fachkräftebedarf bei den Gesundheitsberufen in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen wird.

Die Landesregierung hat bereits verschiedene Maßnahmen in den Blick genommen, um den besonderen Herausforderungen im Bereich der Gesundheitsberufe für die Fachkräftesicherung gerecht zu werden.

In der Altenpflegeausbildung wurde die Schulgeldfreiheit von MS schon im Jahr 2015 gesetzlich abgesichert. Dass dies ein richtiger Schritt war, zeigen die steigenden Ausbildungszahlen. Hinsichtlich der ab dem Jahr 2020 startenden generalistischen Pflegeausbildung sieht das Pflegeberufegesetz des Bundes bereits vor, dass Vereinbarungen über die Verpflichtung von Auszubildenden zur Zahlung von Schulgeld nichtig sind. Darüber hinaus wird vom Land ab dem Ausbildungsjahrgang 2019/20 mit Beginn zum 01.08.2019 das Schulgeld in den Gesundheitsfachberufen Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und Podologie übernommen. Damit wird ein wichtiges sozialpolitisches Ziel umgesetzt. Die Förderung wird zunächst über eine Förderrichtlinie sichergestellt.

Zudem setzt sich die Landesregierung zusammen mit anderen Bundesländern für eine bundeseinheitliche Regelung zur Sicherstellung der Schulgeldfreiheit für alle Gesundheitsfachberufe auf Bundesebene ein.

Um die Anzahl der Medizinstudienplätze in Niedersachsen zu erhöhen, hatte sich die Landesregierung Niedersachsen (MWK) das Ziel gesetzt, in den kommenden Jahren bis zu 200 zusätzliche Studienplätze zu schaffen. Bereits ab dem Wintersemester 2019/20 werden an der European Medical School (EMS) in Oldenburg vierzig zusätzliche Studienplätze zu Verfügung stehen. Im Bereich der Medizinischen Hochschule (MHH) werden die vorhandenen Studiengangstrukturen aktuell überprüft.

Ein Schwerpunkt der Landesregierung (MS) waren im Jahr 2019 außerdem Maßnahmen, um Fachkräfte für eine pflegerische Tätigkeit zu gewinnen und sie im Beruf zu halten. Mit dem Ziel, die Arbeits- und Rahmenbedingungen und die Bezahlung in der Pflege zu verbessern, um die pflegerische Versorgung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auch zukünftig sicherstellen zu können, hat die Konzertierte Aktion Pflege Bund (KAP Bund) von September

2018 bis Juni 2019 zentrale Handlungsansätze herausgearbeitet. Niedersachsen hat sich insbesondere in den Arbeitsgruppen „Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ und „Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung“ engagiert.

Die Umsetzung der in der KAP Bund verabredeten Maßnahmen soll im Rahmen der Konzer-tierten Aktion Pflege Niedersachsen (KAP.Ni) erfolgen, die am 05.07.2019 offiziell gestartet ist. Mit den Kostenträgern, den Verbänden der Leistungsanbieter und den Kommunen sollen belastbare Vereinbarungen getroffen werden, um die spezifischen Herausforderungen in der niedersächsischen Pflegelandschaft anzugehen. In Gesprächen auf Spitzenebene mit allen Partnern der Selbstverwaltung sollen gemeinsam Lösungen erarbeitet werden. Die ersten konkreten Ergebnisse sollen am 21.10.2019 im Rahmen einer Pflegekonferenz erarbeitet werden.

Daneben hatte sich das Land in den Verhandlungen zum neuen Landesrahmenvertrag für vollstationäre Pflegeeinrichtungen bereits im Jahr 2018 für verbesserte Personalschlüssel engagiert, um durch angemessene Arbeitsbedingungen die Attraktivität des Berufsbildes zu steigern.

Die Stiftung „Zukunft der Altenpflegeausbildung“ wurde Anfang 2019 in eine Verbrauchsstiftung umgewandelt, damit auch das Stiftungsvermögen in Höhe von 10 Mio. Euro für den Stiftungszweck – die Erhöhung der Attraktivität der Altenpflegeausbildung – eingesetzt werden kann.

Im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse werden außerdem einzelne regionale Projekte im Bereich Berufemarketing in der Pflege unterstützt, um Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen. Aus einem dieser Projekte ist die Öffentlichkeitskampagne „Ich pflege gern“ in Südostniedersachsen entstanden, die zum Jahreswechsel in allen niedersächsischen Kinos zu sehen war. In einem weiteren Projekt wird eine Validierungsstelle aufgebaut, um informell und non-formal erworbene Kompetenzen in der Pflege zu erfassen.

Zur zeitnahen Umsetzung des Pflegeberufegesetzes auf Landesebene hat die Landesregierung einen Steuerkreis mit den an der Umsetzung beteiligten Verbänden und Bildungsträgern eingerichtet und mit ihnen Regelungsbedarfe geklärt. Eine Verbandsanhörung zum Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Gesundheitsfachberufegesetzes, des Kammergesetzes für Heilberufe in der Pflege und des Niedersächsischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst sowie zu einem Gesetz zur Änderung schulrechtlicher Vorschriften wurde durchgeführt.

Nachdem über das seit 2016 bestehende Förderprogramm „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“ bis Ende 2018 482 Projektanträge von Pflegediensten bewilligt werden konnten und die zur Verfügung stehenden Fördermittel i. H. v. rund 18 Mio. Euro vollständig ausgeschöpft wurden, wurde die Förderung vom MS im Jahr 2019 mit einer Laufzeit von vier Jahren neu aufgelegt. Bis 2022 stehen jährlich 5 Mio. Euro zur Verfügung.

Um auch künftig gute und motivierte Fachkräfte für die Gesundheits- und Pflegeberufe zu gewinnen und zu halten, sind von der Landesregierung als nächstes folgende **Maßnahmen** geplant:

- Die Schulgeldfreiheit für die über die Richtlinie geförderten Gesundheitsfachberufe ist zur künftigen Sicherstellung auch gesetzlich zu verankern. Dazu wird vom MS zunächst ein Gesetzentwurf vorbereitet. Im kommenden Jahr sollen auf dieser Grundlage außerdem auch diejenigen Personen von der Schulgeldfreiheit profitieren, die im Jahr 2019 ihre Ausbildung bereits vor dem 01. August 2019 begonnen haben. Außerdem soll die Förderung rückwirkend ab 2019 auf die Ausbildung in der Atem-, Sprech- und Stimmlehre (ASSL) - Konzept Schlawhhorst-Andersen ausgedehnt werden.
- Zur Erhöhung der Anzahl der Medizinstudienplätze in Niedersachsen ist an der MHH eine Neustrukturierung der vorhandenen Studiengangstrukturen geplant, die die Voraussetzung für 50 zusätzliche Studienplätze schaffen soll. Diese sollen ab dem Wintersemester 2020/21 angeboten werden können. Am geplanten „Klinischen Campus Braunschweig der Universitätsmedizin Göttingen am Klinikum Braunschweig“ sollen perspektivisch 60 Teilstudienplätze in Vollstudienplätze umgewandelt werden, 30 davon voraussichtlich zum Wintersemester 2021/22.
- Der „Masterplan Medizinstudium 2020“ und die Bemühungen der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KVN) zur Verbesserung der ärztlichen Versorgung auf dem Land werden vom Land (MWK und MS) weiter nachhaltig unterstützt.
- Die Weiterentwicklung der Akademisierung in den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen unterliegt derzeit erheblichen Veränderungsprozessen, die neue bzw. veränderte Studiengänge und z. T. sehr intensive Praxisbegleitung erfordern werden. Hier wird sich Niedersachsen (MWK) weiter intensiv für eine Mitfinanzierung des Bundes einsetzen.
- Im Bereich der Pflege wird die Landesregierung (MS) weitere Maßnahmen ergreifen, um neben der gebotenen gesellschaftlichen Wertschätzung der Berufsangehörigen angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Attraktivität des Berufsbildes zu steigern. Zu den nächsten Schritten gehört hier u. a. die Novelle des Niedersächsischen Pflegegesetzes, die bis Mitte 2020 in den Landtag eingebracht werden soll. Dabei soll die Förderung nach diesem Gesetz an die Zahlung einer tarifähnlichen Entlohnung geknüpft werden.
- Eine Förderung von Maßnahmen und Projekten von ambulanten Pflegediensten zur nachhaltigen Schaffung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege im ländlichen Raum mit dem Ziel der Fachkräftesicherung wird bis 2022 erfolgen. Mit der Förderung sollen nachhaltige und über den Förderzeitraum hinaus wirksame strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege geschaffen und so die Situation der engagierten Pflegekräfte verbessert werden.

Weitere Förderschwerpunkte sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Pflegekräfte, Digitalisierung sowie Kooperation und Vernetzung. Die Förderung setzt eine tarifgerechte Bezahlung der Beschäftigten voraus.

Verkehrs- und Logistikberufe

Die anhaltend gute Auftragslage in der Verkehrs- und Logistikbranche und die fortschreitende demografische Entwicklung lassen den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zunehmend deutlicher werden. Das MW hat deshalb gemeinsam mit dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V. (GVN), dem Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (RD) ein Konzept zur Verbesserung der Fachkräftesituation in der Verkehrs- und Logistikbranche erarbeitet. Die Umsetzung der dort beschriebenen Handlungsansätze wird fortlaufend begleitet und unterstützt.

Schwerpunkte des Konzeptes sind die Bereiche Ausbildung, Qualifizierung und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland:

- Um Quereinsteiger/innen für die Branche zu gewinnen, sollen im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Initiative Personalbedarfe der Unternehmen rechtskreisübergreifend gebündelt und zukünftige Arbeitnehmer/innen über spezielle Maßnahmen auf eine Qualifizierung im Bereich Verkehr und Logistik vorbereitet werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Vorbereitungsmaßnahmen sollen die Bewerber/innen qualifiziert und an die Unternehmen mit Vakanzen vermittelt werden.
- Zur Besetzung von Vakanzen bei niedersächsischen Unternehmen durch Bewerber/innen aus dem Ausland wird ein Projekt angestrebt. Dabei sollen Stellenangebote interessierter Unternehmen durch die Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) am internationalen Arbeitsmarkt platziert und migrationsbereite Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland vorgeschlagen werden. Im Fall einer erfolgreichen Vermittlung werden diese bei Aufnahme der Arbeitsstelle durch Coaches begleitet.

Aufgrund des besonderen Fachkräftemangels bei den Triebfahrzeugführern und der großen Zahl von Zugausfällen prüft MW ebenfalls, wie Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) bei der Ausbildung und Qualifizierung von Lokführern sowie der Ansprache potentieller Quereinsteiger/innen aus dem In- und Ausland durch das Land in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung besser unterstützt werden können.

Ansatzpunkte sind die Erhöhung der Ausbildungsquote durch gezielte Werbung und Berufsorientierungsberatung für junge Menschen, Anwerbung und Qualifizierung von Quereinsteigern/innen zum Triebfahrzeugführer durch Weiterbildung und Umschulung, Weiterqualifizierung bereits bei den EVU Beschäftigter zu Triebfahrzeugführern sowie die Anwerbung geeigneter Fachkräfte aus dem Ausland. Die Fachkräftesicherung bei den Lokführern ist dauerhaft nur durch eine enge Zusammenarbeit aller Akteure zu erreichen.

2.2 Mobilisierung inländischer Erwerbspersonenpotenziale

Die trotz konjunktureller Risiken bisher positive Entwicklung des Arbeitsmarktes geht mit einer hohen Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sowie sinkender Arbeitslosigkeit einher. Für viele Arbeitgeber fällt die Besetzung offener Stellen immer schwerer, bzw. es wird signalisiert, dass es im Inland oft ausgeschlossen ist, passende Fachkräfte zu finden.⁶

Daher bleibt die Mobilisierung bisher noch nicht genutzter inländischer Erwerbspersonenpotenziale weiterhin ein wichtiges Schwerpunktfeld der Fachkräfteinitiative. Möglichkeiten zur bestmöglichen Ausschöpfung aller bisher ungenutzten inländischen Erwerbspotenziale bieten weiterhin die folgenden Handlungsfelder:

- Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen,
- stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer/innen sowie Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von alternden Belegschaften,
- Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- gleichberechtigte Qualifizierung und Integration von (langzeit-)arbeitslosen Frauen und Männern,
- bessere Einbindung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in das Berufsleben.

In Zeiten, in denen es spürbar schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, sind qualitative Aspekte wie gute Arbeitsbedingungen und die Arbeitgeberattraktivität ein bedeutender Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftegewinnung, der Mitarbeiterbindung sowie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Hier kommt vor allem den Sozialpartnerinnen/n bzw. den Unternehmen eine bedeutende Rolle zu. Sie sind gefordert, entsprechende qualitative Aspekte auszugestalten und zu verbessern. Dabei wird die Landesregierung weiterhin unterstützen.

Auch in diesem Jahr hat die Landesregierung (MW) daher die Zusammenarbeit mit der Demografieagentur für die Wirtschaft fortgesetzt. Auf dem DemografieFest 2019 wurden Betriebe mit dem Zertifikat „Demografiefest 4.0 - Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ gewürdigt. Die ausgezeichneten Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass Geschäftsführung und Betriebsrat konkrete Ziele und Maßnahmen vereinbaren bzw. umsetzen, mit denen sie den demografischen Wandel abfedern und Mitarbeiter/innen auf dem Weg der digitalen Transformation mitnehmen. Im Rahmen der „Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ stand im vergangenen Jahr das Themenfeld „Wissensmanagement“ im Fokus, zu dem in Zusammenarbeit verschiedener Partner Veranstaltungen und Seminare angeboten wurden.

Im Zuge des breit angelegten Innovationsprojektes „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen mit Unterstützung von MW und MS, den Unternehmerverbänden Niedersachsen (UVN), dem DGB und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde im

⁶ Bundesagentur für Arbeit- Fachkräfteengpassanalyse Juni 2019, S. 5

letzten Jahr der Erkenntnisgewinn und Wissensaustausch zu Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitswelt 4.0 gefördert. Dabei wurde gemeinsam mit 21 niedersächsischen Unternehmen untersucht, welche Auswirkungen die fortschreitende Digitalisierung auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Auf regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen wurde diskutiert, wie in der modernen Arbeitswelt die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gefördert werden kann. Gerade bezüglich der Gruppe der älteren Arbeitnehmer/innen spielt der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eine wichtige Rolle.

Mittlerweile gehen etwa 70 Prozent aller Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, aus familiären Gründen häufig jedoch in Teilzeit. Bessere Betreuungsangebote, eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie, unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie attraktive Arbeitgeber/innen, die diese Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten, zählen zu den wesentlichen Voraussetzungen dafür, dass Frauen und insbesondere Alleinerziehende ihre Beschäftigung ausbauen können. Die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu stärken und ihre Potenziale als Fachkräfte adäquat einzusetzen wird deshalb eine besondere Herausforderung sein.

Die Erwerbstätigenquote der Männer liegt weiterhin deutlich über derjenigen der Frauen, auch wenn der Abstand zwischen den Geschlechtern schon langfristig abgenommen hat.⁷ Da die Vereinbarkeit das wichtigste Schlüsselement ist, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen auszuweiten, erarbeitet die Landesregierung (MS) ein Handlungskonzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Darin werden neben dem Aspekt der Kinderbetreuung z. B. der wachsende Vereinbarkeitsbedarf von berufstätigen pflegenden Angehörigen, die besondere Situation Alleinerziehender sowie veränderte Arbeitsbedingungen aufgrund der Digitalisierung berücksichtigt werden. Zudem hat sich MS zusammen mit anderen Bundesländern gegenüber der Bundesregierung dafür eingesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts neuer Arbeitsformen und der demografischen Entwicklung zukunftsorientiert zu gestalten und dazu verschiedene Forderungen formuliert.

Das Land Niedersachsen (MK) hat zum neuen Schuljahr 2019/2020 die ganztägigen Angebote an Schulen weiter ausgeweitet. Damit ist der Ausbaustand im Ganztagsbereich im laufenden Schuljahr auf rd. 70 Prozent angestiegen. Dieser weitere Ausbau ist ebenfalls ein Baustein, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Niedersachsen weiter zu verbessern.

Um Frauen, insbesondere Berufsrückkehrerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit in allen berufsbezogenen Fragen zu begleiten und ihnen gezielte Weiterbildungsangebote in den Regionen anzubieten, standen auch im letzten Jahr die von MS geförderten 25 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft mit verschiedensten Angeboten, Veranstaltungen, Beratungen und Qualifizierungsangeboten zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten 9 Koordinierungsstellen über ihre Kernaufgaben hinaus eine zusätzliche Förderung für Beratungs- und Koordinierungsangebote zur Unterstützung geflüchteter Frauen.

⁷ Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018, S. 7

Daneben hat MS im Jahr 2019 konkrete Arbeitsmarktprojekte zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen für Frauen über das Programm FIFA „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ ausgewählt und gefördert. Dabei geht es um die berufs- und branchenspezifische Weiterqualifizierung von erwerbstätigen Frauen, aber ebenso um die Qualifizierung von erwerbslosen Frauen (insbesondere Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, ältere Beschäftigte und Frauen mit Behinderungen).

Die Eingliederung von (Langzeit-)Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt darf ebenfalls nicht aus dem Blick geraten. Ein besonderer Fokus ist hierbei auf die (langzeit-)arbeitslosen Frauen zu legen. Alle Akteure am Arbeitsmarkt sind gefordert, ganzheitliche und zielgruppenorientierte Ansätze (weiter-)zuentwickeln und umzusetzen. Hierzu sollen insbesondere auch die mit dem Teilhabechancengesetz seit 01. Januar 2019 neu geschaffenen Fördermöglichkeiten intensiv genutzt werden.

Im Hinblick auf die Verringerung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit werden darüber hinaus seit 2018 verstärkt Angebote für Einzel- und Gruppencoaching in Anspruch genommen. Dazu gehört insbesondere das „Beschäftigungsbegleitende Coaching“ als Grundlage und Voraussetzung, um nachhaltige Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen zu erreichen.

In den kommenden Jahren sollen insbesondere folgende Aktivitäten in den Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) fokussiert werden:

- intensive Nutzung der neu geschaffenen Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes seit 01. Januar 2019,
- Stärkung der Betreuungsintensitäten von Langzeitleistungsbeziehenden/-arbeitslosen,
- bedarfsgerechter Ausbau von bewerberorientierten Arbeitgeberansprachen,
- stärkere Verzahnung zwischen Gesundheits- und Arbeitsförderung des Kunden im Beratungsalltag.

Um auch verstärkt mehr weibliche (Langzeit-)Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu bringen, wurden seit 2018 in den Jobcentern, z. B. durch spezialisierte Betreuung von Erziehenden oder ganzheitliche Betreuung von Familien im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Integration in Arbeit gute Erfolge erzielt. Für die Jahre 2019 und 2020 wird darüber hinaus die gemeinsame Schwerpunktsetzung mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern im SGB II den Rahmen geben. Vorgesehen sind bspw.:

- Weiterentwicklung von Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im SGB II,
- fortlaufende Sensibilisierungen und Schulungen der Führungskräfte und Mitarbeitenden in den Jobcentern.

Im Rahmen der Förderprogramme „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ und „Qualifizierung und Arbeit“ werden eine Reihe von Projekten gefördert, um insbesondere Langzeitarbeitslose, Migrantinnen und Migranten sowie die sogenannte „Stille Reserve“ auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorzubereiten. Beispiele sind:

- Die im Projekt „Fachkräftepotenzial „Stille Reserve“ des Regionalen Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen erprobten Konzepte und Strukturen werden im Jahr 2019 verstetigt. Zielgruppe sind Frauen und Männer in und nach der Familienphase sowie Arbeitslose, die bei dem Wiedereinstieg in das Berufsleben unterstützt werden.
- Mit dem Sonderaufruf 2019 nach dem Programm „Qualifizierung und Arbeit“ fördert MW gezielt Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen und Migrantinnen und Migranten in der Pflege und im Bereich Verkehr, Spedition und Logistik. Insgesamt stehen für diese Projekte bis zu 3 Mio. Euro aus Landes- und ESF-Mitteln zur Verfügung. 13 Projekte wurden im Juli 2019 für eine Förderung ausgewählt.

Um die Mobilisierung inländischer Erwerbspotenziale auch künftig weiter zu verbessern, hat die Landesregierung folgende **Maßnahmen** vorgesehen:

- MW wird die Zusammenarbeit mit der Demografieagentur fortführen. Das bisherige Zertifikat wird neu ausgerichtet, um künftig „Zukunftsfeste Betriebe“ zu würdigen. Die Kategorie sozialpartnerschaftlich getragener Zielvereinbarungen wird ergänzt um eine Kategorie, in der nachahmenswerte Beispiele gelungener, mitarbeiterorientierter Transformationsprozesse in niedersächsischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht werden sollen.

Am 06. November 2019 findet die Erste Niedersächsische Betriebs- und Personalrätekonferenz von Landesregierung und DBG zum Thema „Betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung im digitalen Wandel“ statt.

- Fokussierung weiterer Themen zur Arbeitgeberattraktivität durch die Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit.
- Auch im kommenden Jahr werden Chancen und Risiken der Digitalisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz im Rahmen des AOK-Projektes „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ analysiert. Das Projekt soll im Jahr 2021 mit der Veröffentlichung einer unabhängigen Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) abgeschlossen werden.
- Vorlage eines Handlungskonzeptes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch MS.
- Fortsetzung der Förderung der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft sowie zusätzliche Förderung ausgewählter Koordinierungsstellen für Beratungs- und Koordinierungsangebote zur Unterstützung geflüchteter Frauen.

- Fortführung der Stärkung der Arbeitsmarktchancen für Frauen über das Programm FIFA „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“.
- Fokussierung auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von (langzeit-)arbeitslosen Frauen und Männern im SGB II.

2.3 Gesteuerte und qualifizierte Zuwanderung, Arbeitsmarktintegration aller Gruppen von Menschen mit Migrationsgeschichte

Angesichts der bevorstehenden demografischen Herausforderungen - der Alterung und Schrumpfung inländischer Erwerbspersonengruppen - wird die Bedeutung ausländischer Potentiale zur Absicherung des Fachkräftebedarfs weiter wachsen.

Zum einen besteht deshalb ein zunehmend wichtiger werdendes Aktionsfeld für die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik darin, Unternehmen für die zusätzliche Möglichkeit der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte auch im außereuropäischen Ausland zu sensibilisieren und sie im Anwerbe- und Integrationsprozess zu unterstützen. Zum anderen befinden sich in Niedersachsen derzeit bereits zugewanderte Menschen, unter ihnen tausende Geflüchtete mit Bleibeperspektive, die von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern als arbeitssuchend gemeldet sind. Auch deren Integration in den Arbeitsmarkt bleibt ein wichtiges Ziel.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wesentliche Basis für die Aktivitäten dieses Handlungsschwerpunktes der Fachkräfteinitiative sind die rechtlichen Rahmenbedingungen. Der Bundesgesetzgeber hat zwischenzeitlich das sogenannte Migrationspaket verabschiedet, das ein Bündel aus sieben Gesetzesvorhaben zur Erwerbsmigration und zum Asyl beinhaltet. Der Bundesrat hat diese Gesetze am 28. Juni 2019 gebilligt.

Zu dem Gesetzesbündel gehört das von der Landesregierung lange geforderte Fachkräfteeinzugewanderungsgesetz. Dieses Gesetz, das zum 01. März 2020 in Kraft treten wird, verbessert die rechtlichen Grundlagen für die Anwerbung dringend benötigter Fachkräfte und potentieller Auszubildender aus Drittstaaten. Aus arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Sicht werden die Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte mit Berufsausbildung, für IT-Fachkräfte mit mindestens drei Jahren praktischer Berufserfahrung sowie für an einer Ausbildung interessierte junge Menschen besonders begrüßt. Zudem werden positive Impulse von der Bündelung der Kompetenzen bei zentralen Ausländerbehörden sowie der neuen Möglichkeit für Arbeitgeber, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren anzustoßen, erwartet.

Gleichwohl sind sich Bundes- und Landesregierung einig, dass es flankierender Maßnahmen bedarf, um die Attraktivität Deutschlands bzw. Niedersachsens als Zielland für ausländische Fachkräfte zu verbessern. Schnellere Visa-Verfahren, Optimierung der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, eine verstärkte Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache und ein verbessertes Marketing, beispielsweise über das Internetportal „Make-it-in-Germany“, gehören dazu.

Das Migrationspaket enthält darüber hinaus weitere arbeitsmarktpolitisch wichtige Änderungen. Mehr Planungs- und Rechtssicherheit für gut integrierte Geduldete ebenso wie für ihre Arbeitgeber/innen werden von dem zum 01.01.2020 in Kraft tretenden Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung erwartet. Die bisherigen Regelungen zur Ausbil-

dungsduldung (sog. 3+2-Modell) werden konkretisiert und bundesweit vereinheitlicht. Daneben wird mit der neu geschaffenen und bis Ende 2023 geltenden Beschäftigungsduldung eine langfristige und rechtssichere Perspektive für gut integrierte Geduldete geschaffen.

Das Migrationspaket beinhaltet zudem Änderungen des Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes. Hier wurde Forderungen der Länder nach einem besseren Zugang für Geflüchtete zu integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen und zur Ausbildungsförderung Rechnung getragen. Ebenso wurde die Forderung nach Schließung einer Förderlücke, die bisher vielfach zu Ausbildungs- und Studienabbrüchen unter Geflüchteten führte, im Rahmen der Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes aufgegriffen.

Gewinnung qualifizierter internationaler Fachkräfte

Um die neuen Chancen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für die Unternehmen in Niedersachsen nutzbar zu machen, hat die Landesregierung bereits im Vorfeld eine Reihe von Maßnahmen rund um das Thema Rekrutierung ausländischer Fachkräfte ergriffen.

Potentiale und Hemmnisse der Gewinnung internationaler Fachkräfte waren Gegenstand eines von MW gemeinsam mit dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk Niedersachsen) durchgeführten Fachworkshops „Internationale Fachkräfte“ im März 2019. Gemeinsam mit Unternehmensleitungen, Personalführungskräften sowie Experten der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung des Landes und den Regionen wurden konkrete Handlungsbedarfe zur Flankierung der Gewinnung und betrieblichen Integration internationaler Fachkräfte herausgearbeitet. Im Ergebnis gilt es gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen, die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen bei der internationalen Personalakquise transparenter hervorzuheben und den Unternehmen Hilfestellungen und Begleitung für die dauerhafte Integration der zugewanderten Arbeitskräfte zu bieten.

Zur Vermittlung relevanten Wissens für die Personalrekrutierung aus dem Ausland an interessierte Arbeitgeber sowie für die Umsetzung konkreter Maßnahmen der Auslandsanwerbung hat MW eine Zusammenarbeit mit der „Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)“ der Bundesagentur für Arbeit vereinbart. Die ZAV verfügt über langjährige Erfahrungen in der internationalen Personalgewinnung. Ziel ist es, interessierte Arbeitgeber/innen über die Serviceleistungen der ZAV zu informieren. Dazu gehört auch die Teilnahme niedersächsischer Arbeitgeber/innen an laufenden Anwerbeaktionen der ZAV, wie z. B. Bewerbermessen im Ausland. Erste Termine zur Erörterung der Voraussetzungen und Wege internationaler Personalrekrutierung haben mit Verbänden aus der Verkehrs- und Logistikbranche sowie in einzelnen Regionen stattgefunden.

Als Hilfestellung für Unternehmen und Akteure der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung beim Umgang mit dem geltenden Arbeitsmarktrecht für die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern wird die „Zentrale Beratungsstelle Ausländer/innen und Fachkräftesicherung (ZBS AuF)“ beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück bis Mai 2020 gefördert. Kern des Projektes ist das kostenfrei zugängliche Informationsportal www.zbs-auf.info mit aktuellen Handreichungen zum geltenden Recht für Fachkräfte, Studierende, Auszubildende und Praktikanten aus dem Ausland mit und ohne Fluchthintergrund.

Die Fachtagung des IQ Netzwerks Niedersachsen mit dem Titel „Fachkraft Mensch! Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte“ hat am 04.06.2019 in Zusammenarbeit mit dem MS stattgefunden. Dabei wurden die Neuerungen, Chancen und Herausforderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für Niedersachsen diskutiert.

Anerkennung

Die berufliche Anerkennung ist ein zentrales Instrument für eine gesteuerte Zuwanderung sowie für die Arbeitsmarktintegration von Zuwandernden. Aus diesem Grund normiert auch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz als eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Einreise und Aufnahme einer Arbeit, dass Betroffene eine in Deutschland als gleichwertig anerkannte Berufsausbildung bzw. akademische Ausbildung vorzuweisen haben.

In einem Interministeriellen Arbeitskreis (IMAK) erörtert die Landesregierung seit 2018 Ansätze zur Verfahrensoptimierung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Niedersachsen. In diesem IMAK werden seither konkrete Vorschläge entwickelt, um die Rahmenbedingungen für Antragstellende in Niedersachsen im Kontext Anerkennung, insbesondere hinsichtlich Informationen, Verfahrensbeschleunigungen sowie sprachlicher und beruflicher Qualifizierung, zu verbessern. Der IMAK wird in der zweiten Jahreshälfte 2019 einen Zwischenbericht über die ergriffenen Maßnahmen vorlegen und seine Tätigkeit Mitte 2020 abschließen.

Das MS hat 2018 den überarbeiteten und aktualisierten „Orientierungsleitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul-, Hochschul- und Berufsabschlüsse in Niedersachsen“ veröffentlicht. Dieser informiert potentielle Antragsteller/innen, Beratungsstellen und weitere Interessierte detailliert über die Anerkennungsverfahren.

Angesichts des weiterhin hohen Bedarfs an Anerkennungsberatung und Qualifizierungsmaßnahmen nimmt das vom Bund geförderte IQ Netzwerk Niedersachsen eine wichtige Aufgabe wahr, die auch weiterhin landesseitig unterstützt wird. Für das Jahr 2019 wurde die seit 2015 erfolgte Mitfinanzierung durch MS in bisheriger Höhe fortgeschrieben. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung wird derzeit in 14 Beratungsstellen in Niedersachsen angeboten. Ebenfalls werden Qualifizierungsmaßnahmen über das IQ Netzwerk angeboten.

Darüber hinaus leisten die verschiedenen Kammern, sei es als anerkennende Stellen oder als Beratungsstellen, bei der Umsetzung der Anerkennungsgesetze einen wichtigen Beitrag.

Integration

Neben der Unterstützung der Unternehmen in Niedersachsen in Fragen der aktiven Personalgewinnung im Ausland wird mit Nachdruck auch weiterhin an der Arbeitsmarktintegration aller Zuwanderinnen und Zuwanderer gearbeitet, die bereits in Niedersachsen leben:

Die durch MW geförderten acht Regionalen Fachkräftebündnisse führen im Rahmen ihrer jeweiligen regionalen Schwerpunktsetzung eine Reihe von Förderprojekten zur arbeitsmarktlichen Integration von internationalen Fachkräften durch. Dazu gehören insbesondere die „Adelante!“-Projekte sowie die Welcome-Center-Projekte.

Im Jahr 2019 sind drei weitere „Adelante!“-Projekte im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse Leine-Weser, Südniedersachsen und Nordwest gestartet. In den „Adelante!“-Projekten werden in Kooperation mit den Kammern, Kommunen, der ZAV der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Arbeitsmarktpartnern junge Spanier/innen mit ausländischem Berufsabschluss in Niedersachsen qualifiziert, betreut und auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Sie können im Rahmen der Projekte durch eine Anpassungsqualifizierung zugleich einen deutschen Berufsabschluss erlangen.

Weiterhin haben die Regionalen Fachkräftebündnisse ihre Aktivitäten zur Gewinnung und Betreuung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte mit Hilfe sogenannter Welcome Center ausgeweitet. Seit 2018 werden drei neue Welcome Center-Projekte in den Landkreisen Heidekreis, Lüneburg und Hildesheim gefördert. Mittlerweile begleiten und beraten sechs Welcome Center in den Regionen internationale Fachkräfte bzw. Unternehmen bei der beruflichen und sozialen Integration. In den Welcome Centern wurden bereits Informationsveranstaltungen für Unternehmen unter Einbeziehung der ZAV sowie weiterer Arbeitsmarktakteure, die sich mit der Rekrutierung und Integration ausländischer Fachkräfte befassen, durchgeführt:

- „Netzwerktreffen“ des Welcome Centers Heidekreis der VHS mit ZAV und IQ-Netzwerk am 23. Mai 2019 im Bomlitz.
- Veranstaltung „Viele Wege führen nach SüdOstNiedersachsen – Wie Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen gewinnen“ des Welcome Centers der Allianz für die Region GmbH am 27. Juni 2019 in Braunschweig.

Zur Stärkung der Situation zugewanderter Frauen hat der DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt im Februar 2019 mit Unterstützung des MS das „Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ (NeMiA) gegründet. Ziel des Netzwerkes ist es, die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Am 03.06.2019 hat die Integrationskonferenz „Werkstatt Frauen mit Flucht-und Zuwanderungsgeschichte“ im Rahmen des Bündnisses „Niedersachsen packt an!“ mit rund 600 Gästen stattgefunden. Im Vordergrund der Veranstaltung standen konkrete Maßnahmen und Fragen zur Integration von geflüchteten und zugewanderten Frauen. Begleitend zur Veranstaltung wurde eine Broschüre mit dem Titel „Wege in Gesellschaft, Arbeit und Kultur für geflüchtete und zugewanderte Frauen in Niedersachsen“ herausgegeben.

Weitere Integrationsmaßnahmen sprechen gezielt geflüchtete Menschen an:

Das von den sechs Handwerkskammern in Niedersachsen getragene „Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFa)“ wird fortgesetzt. Die neue Projektphase (Feb. 2019 - Dez. 2022) wird mit rd. 3,6 Mio. Euro aus Landesmitteln finanziert. Das IHAFa-Projekt mit seiner Kombination aus Beratung und Vermittlung in Berufspraxis ist ein Erfolgsmodell: Handwerksbetriebe finden dringend benötigte Nachwuchskräfte und Geflüchtete erhalten bei anhaltend guter Geschäftslage im Handwerk aussichtsreiche Berufsperspektiven.

Seit April 2019 fördert MW für ein weiteres Jahr landesweit 23 Modellprojekte der „Überbetrieblichen Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“ mit rd. 1,4 Mio. Euro aus Landesmitteln. Die Projekte bringen Geflüchtete und Betriebe durch Ausbildungen, Praktika und Beschäftigungsverhältnisse zusammen und begleiten beide Seiten bei der betrieblichen Integration. Außerdem bieten sie praktische Hilfe im Arbeitsalltag, etwa bei Abstimmungen mit Behörden und Berufsschulen, durch Moderation bei Konflikten oder durch Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Fortbildungsmöglichkeiten.

Die landesfinanzierte Sprachförderung für erwachsene Geflüchtete läuft weiterhin erfolgreich und in großem Umfang. Seit 2015 sind rund 4.000 Sprachkurse mit mehr als 65.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt worden. Alleine im November 2018 wurden über 23 Mio. Euro für Basis- und Vertiefungskurse bewilligt. MWK hat die Evaluation zur „Landesfinanzierung der Sprachförderung für Geflüchtete in Niedersachsen“ in Form einer Broschüre im März 2019 veröffentlicht.

Die Rahmenvereinbarung zur sprachlichen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Niedersachsen wurde am 04. März 2019 von den Vertragspartnern MK, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit und dem Niedersächsischen Landkreistag (NLT) unterzeichnet. Ziel dieser Initiative ist es, junge Menschen mit Migrationshintergrund in dualer betrieblicher Berufsausbildung oder in Berufsvorbereitung gezielt mit zusätzlicher Sprachförderung in Berufsbildenden Schulen zu unterstützen, um ihnen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen.

Die Fortführung der vom Land geförderten Beratungsstellen für mobile ausländische Beschäftigte wurde seitens MW bis 2020 finanziell gesichert. Unter dem Stichwort „Faire Mobilität“ haben sich die in Niedersachsen vom Land finanzierten Beratungsstellen als zentrales, niedrigschwelliges Hilfs- und Beratungsangebot im Bereich temporärer Arbeitsmigration bewährt.

Geplante Maßnahmen

Die zum Teil bereits begonnenen Maßnahmen zur Umsetzung dieses Handlungsschwerpunktes werden fortgesetzt und durch neue Maßnahmen ergänzt:

- Um die neuen rechtlichen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zur Personalgewinnung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte effektiv zu nutzen, werden Verfahrensoptimierungen in Landeszuständigkeit vorgenommen, wie bspw. transparentere Anerkennungsverfahren - auch im Hinblick auf das beschleunigte Fachkräfteverfahren und die Zusammenarbeit mit der in Kürze bei der Bundesagentur für Arbeit einzurichtenden Zentralen Servicestelle für anerkennungssuchende Fachkräfte im Ausland.
- Flankierend zum Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird MW ein Förderprogramm erarbeiten, mit dem niedersächsische Unternehmen Hilfe bei der betrieblichen Integration internationaler Zuwanderinnen und Zuwanderer - unabhängig von ihrer Zuwanderungsgeschichte - erhalten.

- Weitere regionale Informationsveranstaltungen mit den Welcome Centern der Regionalen Fachkräftebündnisse sowie branchenspezifische Informationsveranstaltungen werden in Niedersachsen von MW in Kooperation mit der ZAV und dem IQ-Netzwerk abgestimmt. Interessierten Unternehmen wird die Palette verfügbarer Angebote sowie der dazugehörigen Ansprechpartner/innen, von der Anwerbung über die Anerkennung der Berufsabschlüsse bis zur Integrationsbegleitung, präsentiert.
- Das Welcome Center Heidekreis plant in Kooperation mit der ZAV eine Berufsbildungsmesse mit Fachkräften aus dem Ausland, die für Unternehmen in der Region gewonnen werden sollen.
- Die Fortsetzung der Kofinanzierung des IQ-Netzwerkes in 2020 durch MS ist angestrebt.
- Am 22.10.2019 findet eine landesweite Fachkonferenz des Netzwerkes zur Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen statt.
- Für die Sprachförderung des Landes, die erwachsenen Geflüchteten zu Gute kommt, sollen in 2019 weitere Mittel für unterschiedliche Kursformate bewilligt werden.
- Abschluss der Tätigkeit des Interministeriellen Arbeitskreises „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (IMAK Berufliche Anerkennung) zur Verfahrensoptimierung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Niedersachsen im Jahr 2020 und Vorlage eines Abschlussberichtes.
- Es wird angestrebt, die bis Ende 2020 gesicherte finanzielle Förderung der Beratungsstellen für mobile ausländische Beschäftigte über den genannten Zeitpunkt hinaus fortzusetzen.

2.4 Erweiterung von Bildungspotenzialen

Die in Niedersachsen vorhandenen Bildungspotentiale umfassend zu nutzen und neue zu erschließen bleibt für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs von zentraler Bedeutung. Bei der Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative im letzten Jahr hatte die Landesregierung dafür drei strategische Stellschrauben identifiziert:

- Die Stärkung der dualen Berufsausbildung, mit dem Ziel, den Jugendlichen eine qualitativ hochwertige und attraktive Berufsausbildung, die gute Perspektiven und Weiterentwicklungsmöglichkeiten birgt, anzubieten,
- eine Verbesserung der Studienorientierung und der Studienerfolgsquoten, besonders in MINT-Fächern
- sowie die Unterstützung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation in der Arbeitswelt.

Duale Berufsausbildung

MK setzt das Bündnis für duale Berufsausbildung (BDB) kontinuierlich gemeinsam mit den Partnern/innen fort. Die in den vergangenen Jahren erarbeiteten Handlungsansätze zur beruflichen Orientierung, zum Aufbau von Jugendberufsagenturen und zur Integration unversorgter Jugendlicher sind in der Umsetzung und werden durch das Bündnis weiter begleitet:

Für den im Oktober 2018 in Kraft getretenen Erlass zur beruflichen Orientierung wurden mit verschiedenen außerschulischen Partnern in Niedersachsen unterstützende Fortbildungen initiiert. Ebenfalls seit Herbst 2018 werden Schulungen für die Lehrkräfte der allgemein bildenden Schulen zur Durchführung der Potenzialanalyse „Profil AC Niedersachsen“ durchgeführt. Diese Schulungen werden bis Ende 2020 fortgesetzt. Ergänzend wird das Verfahren „2P“ für neuzugewanderte Schülerinnen und Schüler aus der Zusammenarbeit mit Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg den niedersächsischen Schulen im Herbst 2019 zur Verfügung stehen. Dazu werden mit Schuljahresbeginn 2019/20 ebenfalls Schulungen angeboten.

Um Jugendlichen am Übergang von der Schule in den Beruf Beratung aus einer Hand anbieten zu können, sind von den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern und den Kommunen in Niedersachsen gemeinsam nahezu flächendeckend Jugendberufsagenturen eingerichtet worden. Der in der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit in Jugendberufsagenturen vorgesehene Beirat konstituiert sich im November 2019, um die weitere Entwicklung zu beobachten und zu bewerten.

Zur Integration marktbenachteiligter unversorgter Jugendlicher wurde im Juni 2019 der Förderaufruf „Ausbildung für alle - Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber“ veröffentlicht. Der Aufruf dient der Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche, die trotz der grundsätzlich positiven Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes keinen Ausbildungsbetrieb gefunden haben und keinen Anspruch auf Ausbildungsförderinstrumente des SGB II oder III besitzen. Regionale Bildungsanbieter

und andere Bildungsakteure erhalten eine Pauschale von 600 Euro, um sich um Ausbildungsstellen und -betriebe zu kümmern, teilnehmende Betriebe erhalten einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung.

Die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit im BDB haben sich zuletzt deutlich verändert. Mittlerweile sehen sich viele Betriebe in Mittelstand und Handwerk nicht mehr in der Lage, ihre Ausbildungsplätze ohne weiteres zu besetzen und müssen um junge Menschen werben. Die Aktivitäten des Bündnisses konzentrieren sich deshalb aktuell auf die Sicherung einer wohnort- und betriebsnahen Beschulung in der Berufsschule und künftig insbesondere auf die Stärkung der Attraktivität und die Werbung für die berufliche Ausbildung bei Jugendlichen und Eltern:

- Die verschiedenen Aktivitäten zur wohnort- und betriebsnahen Beschulung wurden durch MK zu einem Konzept „Wohnortnah“ mit dem zentralen Baustein eines Regionalmanagements zusammengefasst. Die schulgesetzlichen Voraussetzungen für die Umsetzung sollen im Herbst 2019 geschaffen werden, sodass das Konzept ab August 2020 landesweit eingeführt werden kann.
- Neben der beruflichen Orientierung können die Attraktivitätssteigerung und die Sichtbarmachung der Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in der beruflichen Bildung einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Die Landesregierung hat deshalb beschlossen, die im April 2019 erstmals durchgeführte „Woche der Beruflichen Bildung“ auszubauen und zu verstetigen. Gemeinsam mit den Partnern des BDB sollen unter diesem Motto jährlich jeweils vor den Osterferien öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen die große Vielfalt an Berufs- und Karriereoptionen bekannt machen. Darüber hinaus haben der Ausbildungspreis für besonders verlässliche Ausbildung sowie eine Artikelserie zur dualen Berufsausbildung im Schulverwaltungsblatt auf die Attraktivität der beruflichen Bildung aufmerksam gemacht.

Auch das von MW geförderte und vom Bund prämierte Projekt „Moin Future“ des Regionalen Fachkräftebündnisses Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen möchte mit einer Imagekampagne junge Menschen für die duale Ausbildung in der Region begeistern.

Zur Verbesserung der herausfordernden Fachkräftesituation in den maritimen Berufen beteiligt sich MW mit 15.000 Euro an der Finanzierung eines Internetprojektes „Ausbildung in der Seeschifffahrt“. Auf der Website sollen die verschiedenen Laufbahnen/Arbeitsgebiete rund um die Seeschifffahrt als gemeinsames Projekt des maritimen Bündnisses dargestellt werden.

Die IdeenExpo, die im Juni 2019 erneut stattfand, hat bei den öffentlichkeitswirksamen berufsorientierenden Maßnahmen einen besonderen Stellenwert. Das Land Niedersachsen fördert Vorbereitung und Durchführung bislang mit insgesamt 5 Mio. Euro aus Mitteln des MWK, die in diesem Jahr um 2 Mio. Euro erhöht wurden. Ein Termin für die Messe im Jahr 2021 steht bereits fest (10. bis 18. Juli 2021).

Gemeinsam mit NiedersachsenMetall und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit lädt die Staatskanzlei jährlich zur Veranstaltung „Frauen in MINT-Berufen“ im Rahmen der IdeenExpo oder der Hannover Messe ein. Dabei sprechen hochrangige weibliche Führungskräfte aus MINT-Unternehmen mit Gruppen von Schülerinnen ab Klasse 10 zum Thema berufliche Orientierung.

Die Bundesagentur für Arbeit setzt seit Beginn des Schuljahres 2019/20 die Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben um. Damit wird die berufliche Orientierung und Berufsberatung von Ausbildungssuchenden deutlich früher und intensivierter mit dem Ziel der Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf stattfinden.

Digitalisierung

Die Erkenntnisse aus den Digitalisierungsprojekten an den Berufsbildenden Schulen (BBS) des Landes werden nach und nach in die Fläche getragen. In 2019 stehen die Installation von Unterrichtsmodellen und die Implementation im Unterricht sowie der Wissenstransfer unter den Schulen im Mittelpunkt. Für die seit 2016 laufenden Innovationsvorhaben „BBS fit für 4.0“ wurden die Abschlussberichte erstellt, die zusammen mit den Zwischenberichten für die Innovationsvorhaben „Lernen und Arbeiten 4.0“ ausgewertet werden. Die beteiligten Schulen nehmen regelmäßig an Veranstaltungen teil oder richten diese aus, um über den Projektfortschritt zu berichten. Sie haben die Smart Factories in Betrieb genommen und arbeiten vernetzt an der Erstellung und Erprobung von Lernsituationen zur Unterrichtsdurchführung, die durch eine Expertengruppe koordiniert werden. Neben der Implementierung in der Berufsschule erfolgt die Verstetigung auch in Fachschulen und somit im Bereich der Weiterbildung von Fachkräften.

Die seit 2017 neu geförderten Standorte in Wolfsburg und Lüneburg mit dem Schwerpunkt „Lernen und Arbeiten 4.0“ pflegen zusammen mit den anderen BBS Fit für 4.0-Standorten in Emden, Goslar, Neustadt/Rübenberge und Osnabrück einen intensiven Austausch – und auch mit den übrigen niedersächsischen Berufsbildenden Schulen. In Wolfsburg und Lüneburg wurden eigene Lernsituationen entwickelt bzw. Projektarbeiten der Schüler/innen durchgeführt, wie beispielsweise ein Einstiegskurs zum mobilen Lernen und Lehren, Aufsetzen und Pflegen eines Moodle Servers für die interne Weiterbildung, SCRUM Projektmanagement oder auch E-Learning als Maßnahme der Personalentwicklung. Die Projekte „Lernen und Arbeiten 4.0“ wurden bis zum 31.01.2020 verlängert.

Um Berufsbildende Schulen mit Unterrichtsmodellen (Smart Factory Modelle) zur Simulation von produktionstechnischen und vernetzten kaufmännischen Prozessen auszustatten, wurde 2018 ein Förderaufruf gestartet, von dem schließlich 23 Berufsbildende Schulen profitieren konnten. Das Mittelvolumen von 600.000 Euro wurde voll ausgeschöpft. Mit diesem bundesweit einmaligen Projekt wurde erstmals eine nahezu flächendeckende Förderung der Berufsschullandschaft erreicht.

Im Rahmen des Masterplans Digitalisierung der Landesregierung werden in drei Teilprojekten des MK mit einem Gesamtbudget von 10 Mio. Euro die Mensch-Roboter-Kollaboration (Robonatives), die additive Fertigung in der Bildung (3D-Druck) sowie digitales Lernen 4.0 (wohnort-/ausbildungsortnahe Beschulung) durchgeführt. Zum digitalen Lernen 4.0 zählt auch die Beschulung mit Videokonferenzsystemen und e-Learning-Modulen. Mit der Umsetzung wurde die Landesinitiative n-21 e. V. beauftragt, die Steuerung obliegt dem MK. Noch in 2019 werden die teilnehmenden Schulen ausgewählt. Die Teilprojekte berücksichtigen und vernetzen bereits bestehende schul- und berufsnahe Initiativen und Konzepte. Dazu zählen das Konzept „Medienkompetenz in Niedersachsen – Ziellinie 2020“, die KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“, der Digitalpakt Schule, die Niedersächsische Bildungscloud und die Projekte Smart Factory / Smart Factory Modelle.

Aus dem Digitalpakt Schule stehen den niedersächsischen Schulen bis 2024 insgesamt 522 Mio. Euro für die IT-Bildungsinfrastruktur zur Verfügung, davon trägt das Land Niedersachsen rund 52 Mio. Euro. 90 Prozent der Summe gehen direkt an die Schulen, 10 Prozent der Summe sind landesweiten und länderübergreifenden Projekten vorbehalten. Die Förderrichtlinie ist am 08.08.2019 im Ministerialblatt veröffentlicht worden.

Akademische Bildung

In Fortführung des Hochschulpaktes konnten auch 2019 wieder über 10.000 zusätzliche Studierende ein Hochschulstudium in Niedersachsen aufnehmen. Gemeinsam mit den anderen Ländern konnte Niedersachsen mit dem "Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" einen wichtigen Verhandlungserfolg erzielen. Studienkapazitäten können dadurch insgesamt erhalten und dauerhaft verstetigt werden, zugleich wird die Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre vorangetrieben. Insbesondere für Studierende in den sog. MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen ergriffen, um mehr junge Menschen zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu führen. Darüber hinaus kann der weiterhin hohen Nachfrage nach Studienplätzen mit mehr unbefristet beschäftigten Dozenten/innen und Mitarbeitern/innen qualitativ besser begegnet werden.

Die Offene Hochschule Niedersachsen (OHN) wurde mit dem Jahr 2019 neu ausgerichtet. Mit dem Beschluss der Landeshochschulkonferenz vom September 2018 hatten sich die Fachhochschulen und Universitäten verpflichtet, das Thema in ihren eigenen Strukturen verstärkt sichtbar zu machen. Die Koordinierungsstelle für Studieninformation und Beratung in Niedersachsen (kfsn) unterstützt die Hochschulen bei der weiteren Öffnung und ist als Koordinierungsstelle für alle beteiligten Partner – Hochschulen, Erwachsenenbildung, Wirtschaft und DGB – ansprechbar.

Darüber hinaus wurden bis Ende 2018 im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ 24 Projekte zur Entwicklung neuer Studien- und Beratungsangebote für nicht-traditionelle Studierende gefördert. Über diese Richtlinie können ebenso Finanzmittel zur

Vernetzung von Beratungsangeboten für Studienabbrechende beantragt werden. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit Bildungsberatungsstellen der Erwachsenenbildung und den Studienberatungsstellen der Hochschulen.

Die in der MINT-Vereinbarung zwischen Landeshochschulkonferenz und MWK vom 29.05.2017 festgehaltenen Punkte werden weiter umgesetzt, beispielsweise wird das Niedersachsen-Technikum als Angebot für interessierte Schulabsolventinnen für MINT-Studiengänge fortgesetzt. Es wurde ein zielgruppengerechtes Teaser-Video erstellt, das junge Menschen für ein MINT-Studium in Niedersachsen begeistern will und auf das Online-Informationsportal www.mint-in-niedersachsen.de verweist.

Im Institutionalisierten Gesprächskreis Mathematik wurde das Basispapier Mathematik entwickelt und im Juni 2019 veröffentlicht. Diese Broschüre bietet Informationen und Unterstützung für den erfolgreichen Start eines MINT-Studiums in Niedersachsen und ist ebenfalls auf dem MINT-Onlineportal sowie auf den Internetseiten von MK und MWK platziert. Ferner wird es Lehrenden an Schule und Hochschule zur Verfügung gestellt. Ziel ist die weitere Verbesserung des Übergangs Schule-Hochschule im Bereich der Mathematik.

Um die niedersächsischen Hochschulen bei der Entwicklung hochschulübergreifender Netzwerke unter Gender- und Diversity-Aspekten zu sensibilisieren, fand im März 2019 eine von MWK geförderte Fachtagung „Integration digitaler Kompetenzen unter Gender-Diversity-Aspekten“ statt. Im Ergebnis werden Handlungsempfehlungen entwickelt, die beispielsweise notwendige digitale Kernkompetenzen für MINT-Studierende beschreiben oder darstellen, wie die Attraktivität technischer und naturwissenschaftlicher Studienrichtungen für Frauen mit Hilfe der Digitalisierung erhöht werden kann.

Berufliche Weiterbildung

Die niedersächsische Meisterprämie für das Handwerk soll über das Jahr 2019 hinaus bis 2023 verlängert werden.

Die Landesregierung setzt sich gleichzeitig dafür ein, die Gleichstellung akademischer und beruflicher Bildung auch auf Bundesebene voranzutreiben. Dazu steht die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG oder auch „Aufstiegs-BAFÖG“) an, das Bund und Länder gemeinsam finanzieren. Ziele der Novelle sind eine deutliche Verbesserung beim Unterhaltszuschuss, Erfolgsbonus und bei der Familienfreundlichkeit, eine Erhöhung des Zuschusses zu den Lehrgangs- und Prüfungskosten sowie insbesondere ein Förderangebot für alle drei Fortbildungsstufen, die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung neu verankert werden sollen. Die Änderungen im AFBG treten voraussichtlich zum 01. August 2020 in Kraft.

Das Land unterstützt mit dem Programm „Weiterbildung in Niedersachsen“ (WiN) die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Nachdem die Förderung in weiten Teilen des Landes wegen fehlender Finanzmittel vorübergehend ausgesetzt werden musste, können seit Mai

2019 wieder niedersachsenweit Anträge für die individuelle Qualifizierung von Beschäftigten gestellt werden. Gefördert werden zwei Schwerpunkte, nämlich die Förderung digitaler Kompetenzen, insbesondere in KMU, sowie die Förderung von Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten auch mit anderen Weiterbildungsinhalten. Im EU-Programmgebiet „Übergangsregion“ läuft die Weiterbildungsförderung ohne thematische Schwerpunkte weiter.

Auch durch die Projektförderung im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse fördert MW ausgewählte Weiterbildungsmaßnahmen für niedersächsische Unternehmen, die an die besonderen regionalen Bedarfe und KMU ausgerichtet sind. Geförderte Weiterbildungskurse behandeln Themen wie „Kompetente Führung“, „Online-Marketing und -vertrieb“ und „Cross-Channel-Competencies“.

Um mehr Menschen zu Weiterbildungen bzw. zum lebenslangen Lernen zu motivieren, wurde auf Bundesebene eine Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ausgerufen. Nach deren Auftakt im Herbst 2018 wurde im Juni 2019 von BMBF und BMAS, Ländern, Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit ein Strategiepapier zur Verankerung einer neuen Weiterbildungskultur beschlossen. Der Fokus liegt auf der beruflichen Weiterbildung. Es wurden zehn Handlungsziele vereinbart, die von einer verbesserten Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten über eine lebensbegleitende Weiterbildungsberatung für Beschäftigte und Unternehmen sowie bessere Anerkennungsmöglichkeiten für erworbene Kompetenzen bis zur Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten reichen.

Die Möglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten sind mit dem zum 01. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz (QCG) deutlich erweitert worden. Mit der Weiterbildungsförderung sollen insbesondere Arbeitnehmer/innen unterstützt werden, die vom (digitalen) Strukturwandel betroffen sind oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, unabhängig von Qualifikation, Alter und Betriebsgröße. Anders als das Landesprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen“ (WiN) zielt das QCG auf zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen erst ab einem Umfang von 160 Unterrichtsstunden ab, mit WiN werden überwiegend kleinere Maßnahmen gefördert.

Geplante Maßnahmen

Mit folgenden Maßnahmen wird die Landesregierung auch zukünftig dazu beitragen, Bildungspotenziale zu erweitern:

- Berufliche Orientierung / Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB):
 - Für Frühjahr 2020 sind regionale Berufsorientierungsveranstaltungen mit den Schulleitungen der allgemein bildenden Schulen, Sekundarstufe I und II, geplant.
 - Der Zukunftstag wird neu gestaltet.
 - Die Elternarbeit wird verstärkt, insbesondere auch im Hinblick auf eine gendersensible berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen.
 - Die BDB-Arbeitsgruppen werden fortgesetzt.
 - Eine BDB-Fachtagung ist am 27. November 2019 terminiert.

- Die erstmals in 2019 ausgerichtete Woche der Beruflichen Bildung wird unter enger Einbeziehung der Partnerinnen und Partner verstetigt.
- Digitalisierung der Berufsausbildung: Die Abschlussveranstaltung für die 4.0-Projekte an den Berufsschulen ist für Frühjahr 2020 vorgesehen.
- Digitalpakt Schule: Mit Beginn des Schuljahres 2019/20 können Schulträger öffentlicher Schulen und von Schulen in freier Trägerschaft Fördermittel aus dem DigitalPakt Schule des Bundes und der Länder beantragen. Insgesamt stehen rund 522 Mio. Euro zur Verfügung, davon fließen 90 Prozent direkt in die IT-Infrastruktur an Schulen.
- In den kommenden Jahren wird die Einrichtung von bis zu 50 unbefristeten Digitalisierungsprofessuren an den staatlichen Universitäten und Fachhochschulen gefördert.
- Im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ werden auch 2020 Projekte zur Entwicklung neuer Studien- und Beratungsangebote für nicht traditionelle Studierende gefördert.
- Durch den Hochschulpakt werden auch im Jahr 2020 zusätzliche Studienanfängerplätze finanziert werden.⁸
- Zukunftssichere Automobilwirtschaft: Initiiert vom Land, NiedersachsenMetall und der IG Metall Niedersachsen/Sachsen-Anhalt und begleitet von Volkswagen und Continental soll mithilfe eines Strategiedialogs bis 2022 die Stärke des Automobilstandorts Niedersachsen erhalten und ausgebaut werden. Eine der sogenannten Innovatorenrunden steht unter der Überschrift „Arbeit und Qualifizierung“ und beleuchtet die Auswirkungen des technologischen Wandels auf Bildung und Arbeit.
- In einer Arbeitsgruppe „Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“ planen Hochschulen, Wirtschaftsförderungen, MW, Regionale Fachkräftebündnisse, Agentur für Arbeit, Projektbüro Südniedersachsen und Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser zurzeit ein Modellprojekt für branchenbezogene, innovative Weiterbildungskonzepte für den ländlichen Raum in Südniedersachsen. Ziel des Modellprojekts ist es, die digitale Transformation proaktiv zu gestalten, indem Bedarfe erhoben und Angebote entwickelt werden, die auf die betriebliche Praxis und den ländlichen Raum ausgerichtet sind. Förderanträge könnten über das Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ gestellt werden.
- MW, das Regionale Fachkräftebündnis Leine-Weser und die Region Hannover prüfen zurzeit Fördermöglichkeiten für ein Modellprojekt „Robonatives Initiative“, mit dem ange-

⁸ Aufgrund der Rückkehr zu G9 wird die Zahl der Studienanfängerplätze allerdings reduziert.

lernte und ungelernete Facharbeiter/innen, Auszubildende, Ausbilder/innen, (Berufs)schüler/innen und Studierende in der modernsten Robotik und Künstlichen Intelligenz aus- und weitergebildet werden sollen. Große Potentiale werden insbesondere in der Logistik, Elektrotechnik, in der Automobilindustrie und ihren Zulieferern, im Gesundheits-, Pflege- sowie im Informations- und Kommunikationswesen, aber auch in der Forschung gesehen.

- Lebenslanges Lernen / Nationale Weiterbildungsstrategie: Regelmäßiges Weiter- bzw. Anpassungslernen und insbesondere die betriebliche Weiterbildung sind ein „Muss“ in der digitalen Transformation. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie werden sich die betroffenen Landesressorts in Niedersachsen untereinander sowie mit den Partnerinnen und Partnern der Fachkräfteinitiative abstimmen und aktiv in den Prozess auf Bundesebene einbringen.