

Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Aktionsplan 2020



Niedersachsen. Klar.

1. Einleitung: Niedersachsen braucht auch nach der Krise gut ausgebildete Fachkräfte

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie erlebt Deutschland und auch Niedersachsen nach Jahren einer stabilen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung einen beispiellosen Wachstumseinbruch und damit die schwerste Rezession der Nachkriegsgeschichte. Seit dem Shutdown Mitte März 2020, weitreichenden Kontaktbeschränkungen und gravierenden Auftrags- und Umsatzeinbrüchen geht es in vielen Branchen nicht mehr um Fragen der Fachkräftegewinnung, sondern um die wirtschaftliche Existenz. Mit der Rezession vor Augen steht in den meisten Betrieben, ebenso wie für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, vor allem der Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Fokus.

In einem einzigartigen Kraftakt haben Bund und Länder in den letzten Monaten gemeinsam Soforthilfe-Programme aufgelegt und gesetzliche Anpassungen vorgenommen, um die Folgen für die Unternehmen abzufedern und Arbeits- und Ausbildungsplätze zu sichern. Zudem wurden sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene umfassende Konjunktur- und Zukunftspakete beschlossen, welche Anreize für Investitionen setzen, der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft einen Schub geben und die Kommunen stützen sollen.

Für den Erhalt von Arbeitsplätzen hat sich vor allem das Instrument der Kurzarbeit, wie bereits in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, bewährt. Bereits im März wurden von der Bundesregierung deshalb kurzfristig die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert, inklusive der vollständigen Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit und einer stufenweisen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes.

82.000 niedersächsische Betriebe haben seit März 2020 für bis zu rund 1,2 Millionen Beschäftigte Kurzarbeit bei den örtlichen Arbeitsagenturen angezeigt. Diese gewaltigen Zahlen verdeutlichen zum einen, dass von dieser Krise nahezu alle Branchen betroffen sind. Zum anderen signalisieren sie eine starke Bereitschaft vieler Unternehmen, Entlassungen zu vermeiden und Beschäftigte zu halten. So können die Betriebe, wenn die Wirtschaft wieder anläuft, auf ihr eigenes Reservoir an Fachkräften zurückgreifen.

In einer Rückschau auf das Jahr 2019 haben sich die Indikatoren zum Aktionsplan der Fachkräfteinitiative weiter positiv entwickelt. Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind weiter gestiegen, allerdings mit geringeren Zuwächsen als in den Vorjahren. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit war so gering wie noch nie seit der Wiedervereinigung. Bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Menschen und Langzeitarbeitslosen konnten weitere Fortschritte erzielt werden. Zudem hat die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund den höchsten Stand der vergangenen 10 Jahre erreicht.

Noch bis März 2020 hat sich der niedersächsische Arbeitsmarkt als äußerst robust erwiesen. In Folge der Corona-Krise wurde im April die Trendwende sichtbar. Statt der sonst üblichen Frühjahrsbelebung mit einem Rückgang um sechs- bis achttausend Arbeitslose war ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. So waren im Juli niedersachsenweit rund 47.100 mehr Menschen ohne Arbeit als noch vor einem Jahr, ein Plus von 21,2 %. Die Arbeitslosenquote lag bei 6,2 % und damit um 1,1-Prozentpunkte höher als im Juli 2019. Inwieweit die Krise insgesamt Auswirkungen auf die bisher erreichten Erfolge zur Fachkräftesicherung haben wird, ist zurzeit noch nicht absehbar und muss anhand der Indikatoren weiter beobachtet werden.

Wenn auch viele Unternehmen derzeit in einer Zwangspause sind, werden insbesondere in versorgungsrelevanten Berufen Fachkräfte weiterhin dringend gesucht. So sind in den Gesundheits- und Pflegeberufen im August 2020 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit niedersachsenweit immer noch 5.600 offene Stellen zu verzeichnen. Auch bei den Erzieherinnen und Erziehern herrscht mit mehr als 3.450 offenen Stellen weiterhin systematischer Fachkräftemangel. Bei den IT-Berufen fehlen nach der Statistik aktuell gut 1.300 Fachkräfte. Da in etwa nur jede zweite offene Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt wird, sind die vorgenannten Zahlen deutlich unterzeichnet. In der Summe waren im August niedersachsenweit immer noch rund 59.500 Stellen unbesetzt.

Zwar lässt die Corona-Pandemie den Personalbedarf der Wirtschaft aktuell kräftig schrumpfen, das ist aber nur eine Momentaufnahme. Mit dem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft wird auch der Fachkräftemangel in vielen Branchen wieder spürbarer werden. So fehlen dem deutschen Handwerk nach Schätzungen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks weiterhin 250.000 Fachkräfte. Der Mangel trifft nahezu alle Berufe und auch systemrelevante Tätigkeiten, sei es im Bereich der Lebensmittelversorgung, bei Gesundheit und Hygiene oder im Bereich technischer Notdienste, Transport und Mobilität.

Die demografische Entwicklung ist eine Konstante, die auch nach Abklingen der Pandemie den Arbeitsmarkt weiterhin maßgeblich beeinflussen wird. Zudem hat der Strukturwandel, in dem sich Deutschland befindet, durch die digitale und ökologische Transformation noch einmal deutlich an Fahrt hinzugewonnen. Beiden Trends gemeinsam ist ein weiter zunehmender Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften.

Die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen werden sich in vielfältiger Weise und nachhaltig auf die Arbeitswelt auswirken und in Bezug auf die Fachkräftesicherung weitere Herausforderungen mit sich bringen. So hat der Digitalisierungsschub in den Wochen des Shutdowns einmal mehr unterstrichen, dass die Digitalisierung in den kommenden Jahren die größten Umwälzungen für die Arbeitswelt und die Fachkräftesicherung mit sich bringen wird. Dabei geht es nicht nur um dringend benötigte IT-Experten, sondern um Menschen, die die Fähigkeit haben, in neuen Strukturen zu arbeiten und dafür auch die nötigen Qualifikationen aufweisen können. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden auch noch mit 40, 50 oder 60 Jahren permanent dazulernen müssen, um bei der Geschwindigkeit, mit der sich die Arbeitswelt verändert, nicht den Anschluss zu verlieren.

Eine zentrale Aufgabe der Fachkräftesicherung bleibt nach wie vor die Aktivierung des Erwerbstätigenpotenzials von Frauen. Diese trifft die Corona-Krise doppelt, da sie oft in solchen Branchen tätig sind, deren Produkte und Dienstleistungen aufgrund des Shutdowns nicht mehr angeboten werden konnten oder durften. Viele Betroffene arbeiten in der Gastronomie, im Einzelhandel oder als Arzthelferinnen, Pflegerinnen und Erzieherinnen. Sie haben ein größeres Risiko des Arbeitsplatzverlustes bei ohnehin bereits geringeren Verdienstmöglichkeiten und sind insgesamt einer größeren Armutsgefährdung durch Kurzarbeit ausgesetzt. Zudem sind es meistens die Frauen, die im Zuge der bundesweiten Schließung von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen Homeoffice und -schooling parallel leisten und den Haushalt stemmen.

Eine Chance birgt die Corona-Krise immerhin. Sie zeigt, dass gute Betreuungs- und Bildungsangebote sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter im Fokus der Fachkräftesicherung stehen müssen. Zudem hat sie noch einmal deutlich vor Augen geführt, wie „systemrelevant“ viele Berufe sind und dass deren zunehmende gesellschaftliche Anerkennung sich auch in einer deutlich besseren Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen niederschlagen muss.

Gerade mit Blick auf die Fachkräftesituation in Deutschland gilt es zudem, den aktuellen Krisenschock nicht auf die Berufsbildung durchschlagen zu lassen. In Anbetracht des Fachkräftemangels in vielen Branchen wäre dies langfristig sowohl für die Berufsperspektiven junger Menschen als auch für die Nachwuchsrekrutierung vieler Firmen fatal. Denn fehlende Ausbildungsplätze werden den Fachkräftemangel in den kommenden Jahren verschärfen.

Die Beobachtungen aus zurückliegenden Krisenjahren zeigen, dass ein wirtschaftlicher Einbruch die Bereitstellung an betrieblichen Ausbildungsplätzen verringern kann. Dort, wo die ökonomischen Verwerfungen tiefgreifender sind, ist die Gefahr einer nachlassenden Ausbildungsbereitschaft besonders hoch, gleichzeitig sind bestehende Ausbildungsverhältnisse in ihrer Existenz gefährdet.

Während der Corona-Pandemie sind in sehr kurzer Zeit viele Initiativen der Niedersächsischen Landesregierung gestartet worden, um die Krise zu bewältigen, die Unternehmen zu stützen und Arbeits- und Ausbildungsplätze zu erhalten. Nachfolgend liegt der Fokus des vorliegenden Aktionsplanes der Fachkräfteinitiative deshalb insbesondere auch auf Maßnahmen, die vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie initiiert wurden. Andererseits mussten geplante Aktivitäten zurückgestellt werden. Zahlreiche Veranstaltungen wurden verschoben.

Zudem verzögert die Corona-Krise zum Beispiel die Anwerbung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU. Fast zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 1. März hat die Bundesregierung in Übereinstimmung mit den übrigen Schengen-Ländern weitreichende Einreisebeschränkungen angeordnet, die es nahezu unmöglich machten, aus Drittstaaten einzureisen.

Die Fachkräftesicherung ist und bleibt für die niedersächsischen Unternehmen und auch für die Landespolitik eine der größten Herausforderungen für die Zukunft und darf deshalb auch in der Krise nicht aus dem Blick geraten. Es gilt, das bisher Erreichte zu festigen und weitere Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung auszuschöpfen.

2. Aktionsplan 2020

2.1 Branchen- und berufsspezifische Initiativen

IT-Fachleute

Die Nachfrage nach IT-Fachleuten bewegte sich bereits im letzten Jahr auf Höchstniveau, da die Unternehmen digitaler werden. Die Kontaktbeschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie haben in Unternehmen und privaten Haushalten in kürzester Zeit zu einer noch intensiveren Nutzung von digitalen Kommunikationsmöglichkeiten, Geschäftsprozessen und -modellen geführt. Arbeiten im Homeoffice wurde ermöglicht und ausgeweitet, neue Sicherheitslösungen mussten gefunden und Hardware eingerichtet werden. Für viele Anwendungsbereiche wurden neue Apps entwickelt. Allein an diesen Beispielen wird deutlich, welche Schlüsselfunktion IT-Fachleute spielen und angesichts der offengelegten Herausforderungen auch in den nächsten Monaten und Jahren spielen werden. Da freie Kapazitäten in den Unternehmen auch genutzt wurden, um die IT-Organisation besser aufzustellen, sind interne IT-Fachleute und externe IT-Dienstleister in der Krise nun noch gefragter als bereits vorher.

Zur Erhöhung der Zahl der Studierenden sowie Absolventen/innen in technik- und informationswissenschaftlichen Studiengängen hat das Land (MWK) im Hochschulbereich im vergangenen Jahr die erste Ausschreibungsrunde zur Einrichtung von 40 unbefristeten sog. Digitalisierungsprofessuren abgeschlossen. Darüber hinaus werden 10 weitere Digitalisierungsprofessuren in Hannover und Braunschweig eingerichtet. Ab dem Jahr 2021 stellt das Land für dann insgesamt 50 Digitalisierungsprofessuren jährlich 8,76 Mio. Euro zur Verfügung. Zusätzlich werden insgesamt rd. 42 Mio. Euro an temporären Mitteln für die Digitalisierungsprofessuren aus dem Niedersächsischen Vorab der VolkswagenStiftung für Ausstattung und Infrastruktur sowie 2,5 Mio. Euro zur Unterstützung der digitalen Lehre an den entsprechenden Hochschulen bereitgestellt. Durch die neuen Professuren soll die Attraktivität des Studienangebots und die Wettbewerbsfähigkeit um die besten Köpfe gesteigert werden. Zudem werden mit Blick auf regionale Unternehmen vermehrt Projekte und Kooperationen im IT-Bereich erwartet.

Zur Stärkung der IT-Fachkräfteausbildung plant das OFFIS Institut den Aufbau eines IT-Campus in Oldenburg und die Leibniz Universität Hannover die Errichtung eines Campus für Künstliche Intelligenz und Sicherheit. Ein besonderer Schwerpunkt soll dabei auf der anwendungsorientierten Forschung und der Vernetzung mit der Wirtschaft liegen. Das Land Niedersachsen hat aus dem Sondervermögen Digitalisierung eine Unterstützung von 10 Mio. Euro für Oldenburg bzw. 16 Mio. Euro für Hannover in Aussicht gestellt.

Zur Abdeckung der Bedarfe von IT-Fachleuten sollten zudem die Angebote der dualen beruflichen Bildung noch stärker genutzt werden. Häufig richten sich Stellenbesetzungen einseitig an Hochschulabsolventen/innen, obwohl manche Tätigkeit auch durch Fachleute aus dualen IT-Berufen ausgeübt werden könnte. Die von MK und MW für das erste Halbjahr 2020 geplanten regionalen Informationsveranstaltungen mussten COVID-19-bedingt abgesagt werden.

Zu den mit Beginn des Ausbildungsjahres ab 01. August 2020 neu in Kraft getretenen Ausbildungsordnungen von vier dualen IT-Ausbildungsberufen werden die Betriebe über die Kammern informiert. Dabei handelt es sich um die Ausbildungsberufe Fachinformatiker/in, IT-System-Elektroniker/in, Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement und Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management.

Das Förderprojekt „IT macht Schule“ ist nach einer pilothaften Durchführung in der Region Hannover mittlerweile erfolgreich in die Regionen Südniedersachsen, Lüneburg sowie Nordwestniedersachsen übertragen worden. Ein weiteres Projekt ist in der Region Stade geplant. Es zielt darauf ab, potenzielle Auszubildende und Arbeitskräfte mit Unternehmen zusammenzuführen bzw. die Qualifizierung in IT-affinen Berufen voranzubringen. 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. Gefördert werden die Projekte über die Regionalen Fachkräftebündnisse.

Um die Fachkräftelücke zu schließen, ist zudem mehr digitale Bildung erforderlich. Hier beginnt die Förderung von Kompetenzen bereits in der Schule. Zur Stärkung der digitalen Bildung und der beruflichen Orientierung in IT-Berufen soll ab dem Schuljahr 2023/24 das Fach Informatik im Sekundarbereich I der allgemein bildenden Schulen in Niedersachsen schrittweise als Pflichtfach eingeführt werden. Für die zunächst erforderliche Qualifizierung von Lehrkräften wurde die Konzeption der Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen. Erste Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte haben bereits begonnen.

Geplante Maßnahmen:

- Einrichtung von 10 weiteren unbefristeten Digitalisierungsprofessuren an der Leibniz Universität Hannover, der Technischen Universität Braunschweig und der Medizinischen Hochschule Hannover.
- Finanzielle Unterstützung beim Aufbau eines IT-Campus in Oldenburg und eines Campus für Künstliche Intelligenz und Sicherheit in Hannover.
- Ein vom MW angestoßener Antrag des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft zur Partizipation am Programm der EU-Kommission „Digital Europe“ soll der Kommission vorgestellt werden.
- Schrittweise Einführung des Faches Informatik als Pflichtfach an allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen ab dem Schuljahr 2023/24. Vor dem Start Weiterbildung der notwendigen Zahl von Lehrkräften.

Gesundheitsberufe

Vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft und des demografischen Wandels wird in den Gesundheitsberufen dringend Nachwuchs benötigt. Das beginnt mit Ärzten/innen im ländlichen Raum, Fachkräften in unseren Krankenhäusern und Pflegekräften bei ambulanten Pflegediensten und in stationären Pflegeeinrichtungen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist die Bedeutung der Gesundheitsberufe aktuell noch deutlicher in den Vordergrund getreten.

Nach einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA)¹ weist im Bereich der versorgungsrelevanten Berufe der Gesundheitsbereich die meisten Risiken für Fachkräftengpässe aus. Es ist daher erforderlich, weitere Schritte einzuleiten, um dem Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen entgegenzuwirken.

Im letzten Jahr hatte sich die Landesregierung verschiedene Maßnahmen vorgenommen, um gute und motivierte Fachkräfte für die Gesundheits- und Pflegeberufe zu gewinnen:

Die Schulgeldfreiheit in den Gesundheitsfachberufen Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Podologie sowie für die Ausbildung in der Atem-, Sprech- und Stimmlehre (ASSL) – Konzept Schlaffhorst-Andersen ist zwischenzeitlich vom MS im Nds. Gesundheitsfachberufegesetz verankert worden. Davon profitieren auch die Schüler/innen, die ihre Ausbildung im Jahr 2019 bereits vor dem 01. August 2019 begonnen haben.

Die bundesgesetzlich vorgegebene Schulgeldfreiheit für Pflegeberufe ist auf der Landesebene von den Kostenträgern und den Leistungserbringern nach längeren Verhandlungen mit entsprechenden Vereinbarungen umgesetzt worden. Die Vereinbarungen für die Pauschalen auf der Grundlage des Pflegeberufegesetzes für die Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschulen wurden im Januar 2020 unterzeichnet. Da die Vereinbarungen nur eine zweijährige Laufzeit haben, werden alle Vereinbarungspartner/innen künftig regelmäßig über die neuen Pauschalen verhandeln.

Zur Erhöhung der Anzahl der Medizinstudienplätze in Niedersachsen werden an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) für das Wintersemester 2020/21 fünfzig Studienplätze mehr angeboten. Der Universität Göttingen wird es mit der Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes ermöglicht, mit den Trägern von besonders qualifizierten Krankenhäusern Vereinbarungen über deren Mitwirkung an der klinischen Ausbildung von Studierenden der Medizinischen Fakultät abzuschließen. Damit sollen sechzig Teilstudienplätze in Vollstudienplätze umgewandelt werden. Die Landesregierung strebt an, an der Universität Oldenburg die Zahl der Studienanfänger mittel- bis langfristig weiter sukzessive zu erhöhen.

Die Ausbildung von Hebammen wird vollständig akademisiert. Zur Umsetzung der Anforderungen aus dem Hebammenreformgesetz sollen in Niedersachsen bis zu 140 neue Studienanfängerplätze eingerichtet werden. Beginnend mit dem Wintersemester 2020/21 werden an vier Standorten in Niedersachsen Hebammenstudiengänge eingerichtet, und zwar in Osnabrück an der Hochschule Osnabrück, in Hannover an der MHH, in Göttingen an der HAWK

¹ KOFA-Studie 1/2020 Alexander Burstedde et al.: „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise - Fachkräftesituation und Fachkräftepotentiale in kritischen Infrastrukturen

Hildesheim/Holzwinden/Göttingen in Kooperation mit der Universitätsmedizin Göttingen sowie in Oldenburg an der Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth in Kooperation mit der Universität Oldenburg.

Der „Masterplan Medizinstudium 2020“ und die Bemühungen der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KVN) zur Verbesserung der ärztlichen Versorgung auf dem Land wurden vom Land (MWK und MS) weiter nachhaltig unterstützt. In einer am 03. Dezember 2019 vorgelegten Evaluation der Maßnahmen zur Sicherung der ärztlichen Versorgung auf dem Land in Niedersachsen hat die Landesregierung (MS) ermittelt, dass trotz vielfältiger Maßnahmen ein zukünftiger Fehlbedarf in der ländlichen hausärztlichen Versorgung zu erwarten ist. Zurzeit arbeitet MS an der Umsetzung der Landarztquote, u. a. wurden Anträge für den Quereinstieg in die Allgemeinmedizin bewilligt.

Im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen (KAP.Ni) hat sich die Landesregierung (MS) bereits vor der Pandemie für bessere Arbeitsbedingungen und eine attraktivere Vergütung im Bereich der Pflege eingesetzt. U. a. mit den Stimmen Niedersachsens wurde am 08. November 2019 das Pflegelöhneverbesserungsgesetz vom Bundesrat verabschiedet. Der Gesetzentwurf zur Novelle des Niedersächsischen Pflegegesetzes wird in der zweiten Jahreshälfte 2020 in den Landtag eingebracht. Die Investitionskostenförderung nach diesem Gesetz soll dabei an die Zahlung einer tarifähnlichen Entlohnung geknüpft werden.

Da die Corona-Pandemie Beschäftigte in der ambulanten und stationären Pflege vor besondere Herausforderungen und Belastungen gestellt hat, wurde vom Bund zur Würdigung der Arbeit der Beschäftigten eine Bonuszahlung beschlossen und über die soziale Pflegeversicherung finanziert. Im Rahmen des zweiten Nachtragshaushaltes für 2020 wurde in Niedersachsen entschieden, für die Gegenfinanzierung der Corona-Prämie in der Altenpflege 50 Mio. Euro zur Verfügung zu stellen. Damit werden die Prämienzahlungen des Bundes an die Beschäftigten auf bis zu 1.500 Euro aufgestockt.

Zur nachhaltigen Schaffung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege im ländlichen Raum wurden Maßnahmen und Projekte von ambulanten Pflegedienstleistungen mit dem Ziel der Fachkräftesicherung unterstützt. Außerdem wurden über die Richtlinie „Soziale Innovation“ vom Land (MB) Modellprojekte in der Pflege gefördert, die mit innovativen Ansätzen neue Wege im Bereich Arbeitszufriedenheit und Ausbildungsqualität erproben.

Die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit hat am 25. November 2019 unter Beteiligung des MS einen Fachtag „Pflege heute und morgen“ durchgeführt. Dort fand ein Austausch zu den bisherigen Aktivitäten, zu neuen Ideen und Best-Practices sowie zu Fragen und Antworten im Zusammenhang mit der neuen generalistischen Pflegeausbildung statt.

Zur Umsetzung des Pflegeberufegesetzes auf Landesebene wurden Ende 2019 die erforderlichen landesrechtlichen Regelungen geschaffen. Die Vorschriften über die neue generalistische Pflegeausbildung, die die drei bisherigen Ausbildungsgänge „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege“ sowie „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ zusammenführt,

sind zum 01. Januar 2020 in Kraft getreten. Mit der neuen Berufsbezeichnung Pflegefachfrau/mann soll der Beruf attraktiver werden und mehr junge Menschen überzeugen, diese Ausbildung zu wählen. Auszubildende können alle Pflegebereiche gleichzeitig kennenlernen und auch nach Berufsabschluss die Berufsbereiche wechseln.

Geplante Maßnahmen:

- Weitere Erhöhung der Anzahl der Medizinstudienplätze an den drei Hochschulmedizinstandorten wird geprüft.
- Nachhaltige Unterstützung des „Masterplans Medizinstudium 2020“ hinsichtlich der Sicherung flächendeckender fach- und hausärztlichen Versorgung im ländlichen Raum.
- Realisierung weiterer Maßnahmen i. R. d. Niedersächsischen Konzertierten Aktion Pflege (u. a. Novelle des Niedersächsischen Pflegegesetzes, Überprüfung von Best-Practice-Modellen auf mögliche Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte).
- Förderung von Maßnahmen und Projekten von ambulanten Pflegediensten zur nachhaltigen Schaffung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege im ländlichen Raum.
- Zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in der Krankenpflege plant das Land, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze von Ausbildungsstätten von Krankenhäusern zu fördern.

Erziehungsberufe

Die zuletzt wieder gestiegene Anzahl an Geburten und der Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren werden den Bedarf an Erziehern/innen weiter steigen lassen. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor.²

Hinsichtlich der Sicherung des dringend benötigten Fachkräftebedarfs in den Erziehungsberufen hat die Landesregierung (MK) im laufenden Schuljahr 2019/20 weitere Maßnahmen aus dem Niedersachsen-Plan „Mehr Fachkräfte für die Kita“ zur Steigerung der Ausbildungszahlen realisiert:

Bereits im Schuljahr 2019/20 waren rund 16.250 Schüler/innen im Berufsbereich Sozialpädagogik in der Ausbildung. Dies sind 900 Schüler/innen mehr gegenüber dem Vorjahr. Um das Potential für dieses wichtige Berufsfeld weiter auszubauen, investiert die Landesregierung bis zum 31. Dezember 2023 insgesamt 15 Mio. Euro über das „Gute-Kita-Gesetz“, um für die berufsbildenden Schulen 86 Lehrkräfte mit der Fachrichtung Sozialpädagogik einzustellen.

² PI des IAB vom 14. Januar 2020 - Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern steigt weiter; <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0220.pdf>

Damit soll sowohl die Quantität als auch die Qualität der Ausbildung von Erziehern/innen und Sozialpädagogischen Assistenten/innen wesentlich verbessert werden.

Die Ausbildungskapazitäten für die berufliche Fachrichtung Sozialpädagogik an der Leuphana Universität Lüneburg wurden ab dem Wintersemester 2019/20 von 50 auf 90 Studienplätze ausgeweitet. An der Universität Osnabrück wurde zum Wintersemester 2019/20 die Möglichkeit zum Studium der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik neu eingeführt.

Die Schulstandorte, die die Klasse 2 der Berufsfachschule Sozialpädagogische/r Assistent/in in Teilzeit als vergütete Ausbildungsformate anbieten, sind von 17 Standorten im Vorjahr auf 29 im Schuljahr 2019/20 angestiegen. Die Schulstandorte der berufsbegleitenden Erzieher/innenausbildung in Teilzeit haben sich von 24 Standorten im Vorjahr auf rund 30 im Schuljahr 2019/20 erhöht.

Die Schulgeldfreiheit für angehende Sozialpädagogische Assistenten/innen sowie Erzieher/innen ist im Jahr 2019 eingeführt worden und kann 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.

Über die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Gewinnung von Fachkräften“ fördert die Landesregierung (MK) seit dem 01. Januar 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. Insgesamt wurden Fördermittel für rd. 1.500 Zusatzkräfte in Ausbildung beantragt und bewilligt.

Die Bemühungen des Landes werden außerdem durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieher/innen“ unterstützt. Im Schuljahr 2019/20 wurden hierüber 91 Schüler/innen in der Weiterbildung zur/m Erzieher/in gefördert.

Die Durchführung des Innovationsvorhabens „Standards in der Teilzeitausbildung“ von Erziehungsberufen zur Konzeption eines Handlungsleitfadens von Schulen für Schulen zur Einrichtung und Evaluation von Teilzeitausbildungsgängen mit dem Ziel, diese als Standardausbildung gesetzlich zu verankern, hat am 01. August 2020 begonnen.

Zum selben Zeitpunkt hat das Innovationsvorhaben „Umgestaltung des Bildungsgangs BFS Sozialpädagogische/r Assistent/in“ begonnen. Es bestehen Verhandlungen mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Geplante Maßnahmen:

- Personelle Verstärkung der Landesschulbehörde zur Beratung und Unterstützung der Schulen im Hinblick auf Quereinstiege, Teilzeit und weitere regionale Maßnahmen im

Bereich der Erziehungsberufe. Es wurden zwei Stellen geschaffen, von deren Tätigkeiten alle vier Regionalabteilungen in ihrer Arbeit profitieren sollen.

- Durchführung eines Innovationsvorhabens „Standards in der Teilzeitausbildung“ von Erziehungsberufen zur Konzeption eines Handlungsleitfadens von Schulen für Schulen zur Einrichtung und Evaluation von Teilzeitausbildungsgängen mit dem Ziel, diese als Standardausbildung gesetzlich zu verankern.
- Innovationsvorhaben „Umgestaltung des Bildungsgangs BFS Sozialpädagogische/r Assistent/in“ mit dem Ziel der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Es werden unter anderem Vorbereitungsmaßnahmen entwickelt, zertifiziert, durchgeführt und evaluiert, die durch Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit förderfähig sind, um Umschüler/innen an der Schule aufnehmen zu können. Zusätzlich sollen die Schulen den entsprechenden Bildungsgang zertifizieren, um dauerhaft Umschüler/innen für den Beruf zu qualifizieren.
- Fortsetzung der Förderungen über die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Gewinnung von Fachkräften“.

2.2 Mobilisierung inländischer Erwerbspersonenpotenziale

In der Corona-Krise waren und sind im Hinblick auf die inländischen Erwerbspersonenpotenziale zunächst Hilfsprogramme vorrangig, um während der Phase der Beschränkungen möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und der drohenden schwersten Rezession der Nachkriegsgeschichte entgegenzutreten. Das Thema Fachkräftebedarf wird nach Überwindung der Krise aber erneut an Bedeutung gewinnen, da im Zuge des demografischen Wandels das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland perspektivisch sinkt und die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wieder steigen wird.

Zudem ist der Bedarf an Fachkräften in bestimmten Bereichen auch während der COVID-19-Pandemie unverändert hoch oder sogar gestiegen, u. a. in Teilen des Gesundheitswesens und des Handwerks. Die Krise hat bspw. auch Fachkräfte in IT-Berufen, Mathematiker/innen und Datenanalysten/innen noch begehrter gemacht. Für viele Unternehmen wurde es wichtiger denn je, die Digitalisierung im Betrieb schnell auszubauen. Daher sollte neben dem derzeit im Fokus stehenden Erhalt von Arbeitsplätzen auch weiterhin die Mobilisierung bisher noch ungenutzter inländischer Erwerbspersonenpotenziale im Blick behalten werden. Wie bisher bieten folgende Handlungsfelder der Landesregierung Möglichkeiten zur bestmöglichen Ausschöpfung noch ungenutzter Potentiale:

- 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.

Auch die Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung für Unternehmen durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter leistet ihren Beitrag zur Ausschöpfung der inländischen Potentiale. Etwaige Qualifizierungs- und Förderbedarfe in den Belegschaften können identifiziert und durch den Einsatz von Fördermöglichkeiten finanziell unterstützt werden.

Qualitative Aspekte wie gute Arbeitsbedingungen und die Arbeitgeberattraktivität bleiben ein bedeutender Wettbewerbsvorteil bei Fachkräftegewinnung, Mitarbeiterbindung sowie der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Sozialpartner/innen bzw. Unternehmen sind weiter gefordert, diese Aspekte auszugestalten und zu verbessern. Dabei wird die Landesregierung wie bisher unterstützen. Gesellschaftliche Wertschätzung ist ein wichtiges Kernstück guter Arbeitsbedingungen, dies ist gerade aktuell deutlich geworden. Vor allem Mitarbeiter/innen in Gesundheitsberufen sowie im Lebensmittel- und Einzelhandel haben in den vergangenen Monaten in Alltag und Medien eine hohe und ungewohnt positive Aufmerksamkeit erfahren. Dies hat die Wertschätzung für diese Berufsgruppen deutlich verbessert. Arbeitgeber sollten versuchen, von diesen positiven Impulsen zu profitieren.

Die Zusammenarbeit mit der Demografieagentur für die Wirtschaft hat die Landesregierung (MW) auch in diesem Jahr weitergeführt. Das bisherige Zertifikat wurde neu ausgerichtet, um künftig „Zukunftsfeste Betriebe“ zu würdigen, in denen nachhaltige Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt werden. Die Kategorie sozialpartnerschaftlich getragener Zielvereinbarungen wurde um eine Digitalisierungskomponente erweitert, in der nachahmenswerte Beispiele gelungener, mitarbeiterorientierter Transformationsprozesse in niedersächsischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht werden sollen.

Auch bei der „Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ wurde im vergangenen Jahr das Thema „Digitalisierung“ behandelt. Weitere Themenfelder waren u. a. „Wissensmanagement“ sowie „Zukunftstechnologien für Körper und Pflege“.

Chancen und Risiken der Digitalisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz wurden im Rahmen des Innovationsprojektes „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen mit Unterstützung von MW und MS, den Unternehmerverbänden Niedersachsen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales diskutiert. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist gerade für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer/innen von großer Bedeutung. Untersucht wurde gemeinsam mit 21 niedersächsischen Unternehmen, welche Auswirkungen die fortschreitende Digitalisierung auf die Gesundheit der Beschäftigten hat und wie diese in der modernen Arbeitswelt erhalten und gefördert werden kann.

Am 06. November 2019 wurde die erste Niedersächsische Betriebs- und Personalrätekonferenz von Landesregierung und Deutschem Gewerkschaftsbund durchgeführt. Im Mittelpunkt standen Potentiale der betrieblichen Weiterbildung im digitalen Zeitalter und Handlungsoptionen für eine Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung unter sich ändernden betrieblichen Bedingungen.

Aufholbedarf gibt es weiter hinsichtlich der Erwerbstätigenquote der Frauen, die weiter niedriger ist als die der Männer. Voraussetzung für einen weiteren Ausbau ihrer Beschäftigung bleiben bessere Betreuungsangebote, eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie attraktive Arbeitgeber/innen, die diese Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten.

Um das zentrale politische Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzugehen, hat die Landesregierung (MS) ein Handlungskonzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erarbeitet. Es enthält konkrete Maßnahmen und Ideen, wie Arbeit und Leben bestmöglich miteinander vereinbart werden können. Neben dem Aspekt der Kinderbetreuung werden auch der wachsende Vereinbarkeitsbedarf von berufstätigen pflegenden Angehörigen, die besondere Situation Alleinerziehender sowie die veränderten Arbeitsbedingungen aufgrund der Digitalisierung berücksichtigt. Aufgrund der Corona-Situation sind aktuelle Anpassungen und Aktualisierungen des Handlungskonzepts geplant.

Vor dem Hintergrund der bereits vor der COVID-19-Pandemie bestehenden ungleichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in den meisten Familien ist zu vermuten, dass hauptsächlich die Mütter einen großen Teil der pandemiebedingten zusätzlichen notwendigen Kinderbetreuung durch die Kita- und Schulschließungen auffangen bzw. aufgefangen haben.³ Die Stärkung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und der adäquate Einsatz ihrer Potenziale als Fachkräfte bleibt daher weiterhin eine besondere Herausforderung. Die Krise kann aber auch Chancen beinhalten. So sollte die derzeit breite Aufmerksamkeit für die aktuellen gleichstellungspolitischen Problemlagen zur Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt werden. Mehr ortsunabhängiges digitales Arbeiten, mehr Wertschätzung für Care Arbeit, mehr Partnerschaftlichkeit sowie faire Bezahlung sind möglich Maßnahmen.

Wichtige Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben ganztägige Angebote an Schulen, die stetig ausgeweitet werden. Im Schuljahr 2019/20 halten nahezu drei Viertel aller öffentlichen allgemein bildenden Schulen Ganztagsangebote vor. Auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie werden die Neuanträge auf Errichtung einer Ganztagschule zum Schuljahr 2020/21 ohne Verzögerung genehmigt.

Da Betriebe in der COVID-19-Pandemie zunehmend vor der Herausforderung standen, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, hat das Land Niedersachsen (MW) das Förderprogramm Digitalbonus Niedersachsen an den speziellen Bedarf von Unternehmen angepasst. Über das um weitere 15 Mio. Euro aufgestockte Programm können niedersächsische Betriebe einen Zuschuss für Investitionen in die Digitalisierung (z. B. auch für Homeoffice- und Videokonferenztechnik) beantragen.

Auch im letzten Jahr standen die von MS geförderten 25 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft mit verschiedensten Angeboten zur Verfügung, um Frauen in allen berufsbezogenen Fragen zu begleiten und ihnen gezielte Weiterbildungsangebote anzubieten. Darüber hinaus erhalten 9 Koordinierungsstellen eine zusätzliche Förderung für Beratungs- und Koordinierungsangebote zur Unterstützung geflüchteter Frauen. Im Jahr 2019 wurden vom MS zwölf neue Arbeitsmarktprojekte zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen für Frauen über das Programm FIFA „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ unterstützt.

Bis zum Beginn der COVID-19-Pandemie konnten auch Langzeitarbeitslose von der guten Konjunktur profitieren. Gegenüber dem Vorjahr war die Langzeitarbeitslosigkeit in 2019 um 10,5 Prozent gesunken. Die Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) haben u. a. intensiv daran gearbeitet, Langzeitarbeitslose/Langzeitleistungsbeziehende auf im Rahmen des Teilhabechancengesetzes geförderte Stellen zu vermitteln. Bis Ende Juni 2020 konnten bereits rd. 6.100 Personen von den neuen Fördermöglichkeiten profitieren. Angesichts der bisherigen Anstrengungen und Erfolge in diesem Bereich werden alle Möglichkeiten genutzt, die geförderten Arbeitsplätze über die Krise hinaus zu stabilisieren. In Folge der Corona-Pandemie ist es bislang nur zu wenigen vorzeitigen Beendigungen der Förderung gekommen. Gleichzeitig sind die Eintrittszahlen im II. Quartal 2020 coronabedingt

³ DIW Wochenbericht Nr. 19/2020

spürbar zurückgegangen. Dennoch konnten im zweiten Quartal rund 300 neue Eintritte von Langzeitarbeitslosen verzeichnet werden. Dies zeigt, dass die Jobcenter auch in Zeiten der Krise die Zielgruppe im Blick behalten. Darüber hinaus sind die coronabedingten Auswirkungen auf die Arbeit der Jobcenter zur Integration Langzeitarbeitsloser in Arbeit in ihrem Umfang derzeit noch nicht absehbar und von der weiteren Entwicklung in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt abhängig.

Zur Unterstützung der Jobcenter bei der Umsetzung der „Gleichberechtigten Integration und Förderung von Frauen und Männern“ wurden im Februar 2020 zwei gemeinsame Veranstaltungen von MW, MS, Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Niedersächsischen Landkreistag durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wurden örtliche Handlungsbedarfe sowie (Beratungs-)Strategien erarbeitet und Projektideen zwischen den Jobcentern ausgetauscht. Darüber hinaus wurden zur gleichberechtigten Förderung und Integration von weiblichen (Langzeit-)Arbeitslosen im vergangenen Jahr Aktivitäten, wie z. B. spezialisierte Betreuung von Erziehenden und ganzheitliche Beratung von Familien, in den Jobcentern fortgesetzt.

Über die Förderprogramme „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ und „Qualifizierung und Arbeit“ werden viele Projekte unterstützt, um Langzeitarbeitslose, Migrantinnen und Migranten sowie die sogenannte „Stille Reserve“ auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorzubereiten. Mit dem Förderaufruf des Programms „Qualifizierung und Arbeit“ unterstützt MW gezielt Projekte, um Arbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Rahmen von Stabilisierungs- und Qualifizierungsprojekten sowie innovativen Modellprojekten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Antragsstichtag 31. März 2020 wurde um einen zweiten Stichtag (31. Mai 2020) zur Einreichung von Projektanträgen ergänzt, um möglichst allen Projektträgern die Möglichkeit zu geben, in Corona-Zeiten die Anträge vorbereiten zu können. Vom ersten Antragsstichtag werden acht Projekte gefördert, die im Laufe der 2. Hälfte 2020 starten.

Laufende Projekte sind z. T. erheblich von der Corona-Krise betroffen. Durch verschiedene Maßnahmen wie projektneutrale Verlängerungen, Nachbewilligungen und Neuausrichtung auf digitale Angebote werden die Projekte durch MW und NBank unterstützt. Ein Förderprojekt des Regionalen Fachkräftebündnisses JadeBay zur Gewinnung von Frauen („Stille Reserve“) als Fachkräfte setzt beispielsweise aufgrund der Corona-Kontaktbeschränkungen neu auf die Entwicklung von digitalen Seminaren und Online-Speeddating.

Geplante Maßnahmen:

- Weiterführung der Zusammenarbeit zwischen MW und Demografieagentur bis Ende 2021. Auf dem niedersächsischen ZukunftsFest am 09. November 2020 sollen Betriebe mit dem Zertifikat „Zukunftsfester Betrieb“ gewürdigt werden.
- Durchführung der zweiten Niedersächsischen Betriebs- und Personalrätekonferenz von Landesregierung und Deutschem Gewerkschaftsbund am 02. November 2020.

- Die Begleitung und Qualifizierung von Betriebsräten in der Transformation soll im Rahmen eines Modellprojekts bei der HVHS Springe durch das Zentrum für gute Arbeit und Mitbestimmung von der Landesregierung gefördert werden.
- Fokussierung weiterer Themen zur Arbeitgeberattraktivität durch die Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit bis zum 31. März 2021.
- Analyse von Chancen und Risiken der Digitalisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz im Rahmen des AOK-Projektes „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ sowie Projektabschluss im Jahr 2021 mit Veröffentlichung einer unabhängigen Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI).
- Veröffentlichung des Handlungskonzeptes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch MS.
- Durchführung einer Veranstaltung „Frau.Macht.Wirtschaft, Gleichstellung in Führungsebenen“ durch MS und MW auf Anregung des Landesfrauenrates Niedersachsen im Jahr 2021. Ziel soll u. a. sein, Wirtschaft und Gesellschaft für den Anspruch von Frauen auf gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung der Wirtschaft zu sensibilisieren.
- Fortsetzung der Förderprogramme „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ und „FIFA - Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ (MS) sowie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ und „Qualifizierung und Arbeit“ (MW).
- Fokussierung im SGB II auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern und den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug.

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

Bei der Frage, wie der Fachkräftebedarf künftig gesichert werden soll, wurde Ende 2019/Anfang 2020 der Blick noch einmal verstärkt auf die Erschließung ausländischer Potentiale aus Staaten außerhalb der Europäischen Union gerichtet. Wirtschaftsvertreter/innen, Bundesregierung und Landesregierungen sicherten sich zu, gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, um die Einwanderung aus Drittstaaten zu ermöglichen und zu befördern. Die zentrale rechtliche Grundlage hierfür bildete das im Jahr 2019 beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das um flankierende Maßnahmen ergänzt wurde.

Am 01. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Wenige Tage nach Inkrafttreten wurden Mitte März 2020 zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie einschneidende staatliche Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen verhängt, die die Bemühungen um ausländische Fachkräfte vorerst weitgehend zum Erliegen brachten.

Aufgrund der rasanten Ausbreitung von COVID-19 kamen zeitgleich seit Mitte März 2020 Einreisebeschränkungen für nicht unbedingt notwendige Reisen in die EU, zeitweise wieder eingeführte innereuropäische Grenzkontrollen, Regulierungen der Herkunftsländer und eingeschränkte Reisemöglichkeiten hinzu. Damit war es nahezu unmöglich, zum Zwecke der Neuaufnahme eines Arbeitsplatzes, geschweige denn zur Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche, aus Drittländern einzureisen.

In Bezug auf einzelne Branchen zeigte die Pandemie aber deutlich, dass auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten nicht mehr verzichtet werden kann. So berücksichtigte die von den Staats- und Regierungschefs getragene Mitteilung der Europäischen Kommission vom 16. März 2020, auf deren Basis die Einreisebeschränkungen zunächst bis zum 30. Juni 2020 erlassen wurden, zwingende Einreisegründe zur Erwerbstätigkeit. Zu den Einreisenden, die eine solch wichtige Funktion ausüben, gehören z. B. Gesundheitspersonal, Gesundheitsforscher/innen, Altenpflegepersonal, Saisonarbeitnehmer/innen in der Landwirtschaft, Transportpersonal. Ab dem 01. Juli 2020 werden Einreisen aus namentlich genannten Drittländern zugelassen und der Personenkreis um Drittstaatsangehörige, die zu Studienzwecken einreisen sowie hoch qualifizierte Arbeitnehmer/innen aus Drittstaaten, deren Arbeitskraft aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist und deren Arbeit nicht aufgeschoben oder im Ausland ausgeführt werden kann, erweitert.

Trotz Unsicherheiten und Verwerfungen, die die COVID-19-Pandemie mit sich gebracht hat, wird die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte mittel- und langfristig angesichts der demografischen Entwicklung an Bedeutung zunehmen. Deshalb sollen die neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zur Sicherung des Fachkräftebedarfs genutzt werden. Bereits vor und während der COVID-19-Pandemie wurden in Niedersachsen Prozessoptimierungs-, Informations- und Unterstützungsmaßnahmen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf den Weg gebracht.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz legt erstmals einen einheitlichen Fachkräftebegriff zugrunde, der sowohl Fachkräfte mit akademischem Abschluss als auch Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung umfasst. Entscheidende Voraussetzung für beide Zielgruppen ist, dass ihre jeweilige ausländische Qualifikation in Deutschland anerkannt wird. Da mit den neuen Regeln zur Fachkräfteeinwanderung das berufliche Anerkennungsverfahren und damit die Beratung hierzu eine weiter steigende Bedeutung erfahren hat, haben sowohl der Bund als auch das Land hierzu flankierende Maßnahmen ergriffen.

In einem Interministeriellen Arbeitskreis „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (IMAK Berufliche Anerkennung) erörtert die Landesregierung seit 2018 Ansätze zur Verfahrensoptimierung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Niedersachsen. Der IMAK hat konkrete Vorschläge entwickelt, um die Rahmenbedingungen für Antragstellende in Niedersachsen im Kontext Anerkennung zu verbessern. Ein Zwischenbericht mit den Maßnahmen der Ressorts wurde im Oktober 2019 erstellt. Einen Schwerpunkt der fortgesetzten IMAK-Tätigkeit bilden die Anforderungen an die Ressorts und die Anerkennungsstellen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Der IMAK endet im Herbst 2020.

Der Bund unterstützt die zuständigen Stellen für die Anerkennungsverfahren durch den Ausbau des anerkennungsbezogenen Beratungsangebots für ausländische Fachkräfte. Eine Maßnahme des Bundes ist die Einrichtung der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der Bundesagentur für Arbeit, die am 01. Februar 2020 ihre Arbeit aufgenommen hat. Sie bietet als zentraler Ansprechpartner für Fachkräfte, die sich noch im Ausland befinden, Anerkennungsberatung und Verfahrensbegleitung, hilft bei der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen, leitet diese an die zuständigen Stellen weiter und nimmt den zuständigen Stellen so die zeitaufwändige Beratung im Vorfeld und während des Anerkennungsverfahrens ab.

Außerdem finanziert der Bund im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ sogenannte „Regionale Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung“, um die Arbeitgeberberatung im Inland auszubauen und die Beratungstätigkeit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung an der Schnittstelle zu den regionalen Strukturen zu unterstützen.

Das IQ Netzwerk Niedersachsen führt zudem seine Beratung für Antragstellende zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen fort und bietet Qualifizierungsmaßnahmen an. Derzeit bestehen landesweit 15 IQ-Beratungsstellen. Seit 2015 unterstützt MS dieses Angebot durch eine Kofinanzierung.

Alle 52 niedersächsischen Ausländerbehörden sind künftig für das neue beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig. Dieses Verfahren kann auf Initiative eines Arbeitgebers eingeleitet werden, der eine Fachkraft aus dem Ausland mit Hilfe verkürzter Fristen nach Deutschland holen möchte. Die Ausländerbehörden müssen in diesem Rahmen auch mit den zuständigen Anerkennungsstellen in Kontakt treten. Das IQ-Netzwerk hat deshalb im Januar und Februar 2020 eine Reihe von Schulungsveranstaltungen für alle niedersächsischen Auslän-

derbehörden durchgeführt. Zudem hat das IQ-Netzwerk eine Telefonhotline für die niedersächsischen Ausländerbehörden eingerichtet, um deren Fragen rund um die Anerkennungsverfahren zu beantworten.

Um Unternehmen Informationen rund um die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu bieten, wurden regionale und branchenspezifische Informationsveranstaltungen angeboten. Beispielsweise wurde im Dezember 2019 eine Veranstaltung für Mitgliedsunternehmen des Verbandes deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) – Landesgruppe Niedersachsen zu den Wegen der Anwerbung von Busfahrern/innen aus dem Ausland in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung sowie der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Eine analoge Veranstaltung fand im März 2020 für den Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) statt. Infolge des COVID-19-Geschehens ist aktuell jedoch unklar, ob und wann die weitere Umsetzung – ggf. mit Anbahnung konkreter Akquiseprojekte – erfolgen kann.

Vorhandene Förderprogramme, die die Integration von Zugewanderten -mit und ohne Fluchthintergrund- auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel haben, wurden fortgeführt und zum Teil auch im Hinblick auf eine Fachkräfteeinwanderung weiterentwickelt.

Seit April 2019 fördert MW für ein weiteres Jahr landesweit 23 Modellprojekte der „Überbetrieblichen Integrationsmoderatoren/innen“ 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. Das für März 2020 geplante 7. Netzwerktreffen der „Überbetrieblichen Integrationsmoderatoren/innen“ musste infolge des COVID-19-Geschehens abgesagt werden. Die Förderlinie ist mit Abschluss des letzten Projektes zum Monatsende Juli 2020 ausgelaufen.

Parallel dazu wurde das bisherige Programm „Überbetriebliche Integrationsmoderatoren/innen“ weiterentwickelt. Die neue Förderrichtlinie „Start Guides“ wurde zum Monatsende Juli 2020 veröffentlicht. Projektinteressierte Organisationen können bis zum 30. September 2020 Förderanträge bei der NBank einreichen. Die „Start Guide“-Projekte sollen die Gewinnung und Arbeitsmarktintegration aller Zuwanderer/innen auf regionaler Ebene verstärken und dazu sowohl Geflüchtete als auch Personen unterstützen, die über das zum 01. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz zuwandern. Für die Förderung 24-monatiger Projekte setzt die Landesregierung zusätzlich 3 Mio. Euro aus Landesmitteln ein.

Die „Zentrale Beratungsstelle Ausländer/innen und Fachkräftesicherung (ZBS AuF)“ beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück bietet Hilfestellung für Unternehmen und Akteure der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung beim Umgang mit dem geltenden Arbeitsmarktrecht für die Beschäftigung von Ausländern/innen. Das kostenfrei zugängliche Informationsportal www.zbs-auf.info enthält aktuelle Handreichungen zum geltenden Recht für Fachkräfte, Studierende, Auszubildende und Praktikanten aus dem Ausland mit und ohne

Fluchthintergrund. Das Projekt wurde bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Der Handlungsansatz der „ZBS AuF“ wird darüber hinaus i. R. d. neuen „Start Guides“-Richtlinie fortgeführt. Neben den Fachinformationsangeboten des bisherigen Modellprojektes sollen auch Maßnahmen zu Austausch, Vernetzung und Qualitätssicherung für die Träger regionaler „Start Guide“-Projekte umgesetzt werden.

Drei bis Frühjahr 2020 laufende „Adelante!“-Projekte im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse Leine-Weser, Südniedersachsen und Nordwest wurden infolge der COVID-19-Entwicklungen um wenige Monate verlängert, um die Projektziele zu erreichen. 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 auf einen Berufsabschluss hin qualifiziert, betreut und auf den Arbeitsmarkt vorbereitet mit dem Ziel, sie als gut qualifizierte Fachkräfte für Niedersachsen zu gewinnen.

Zudem haben die Regionalen Fachkräftebündnisse ihre Aktivitäten zur Gewinnung und Betreuung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte mit Hilfe sogenannter Welcome Center ausgeweitet. Mittlerweile begleiten und beraten sechs Welcome Center in den Regionen internationale Fachkräfte bzw. Unternehmen bei der beruflichen und sozialen Integration. Am 13. Februar 2020 fand die offizielle Eröffnung des vom Land geförderten Welcome Centers Hildesheim statt. Seit November 2019 erfolgt ein Erfahrungsaustausch der Welcome Center. Der zweite Erfahrungsaustausch mit Schwerpunkt auf dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde am 12. März 2020 im MW durchgeführt.

Einzelne Welcome Center unterstützen auch im Bereich der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Am 07. November 2019 fand im Welcome Center Südostniedersachsen bspw. eine Informationsveranstaltung zum Thema Fachkräfte-Anwerbung mit Vertretern/innen aus Unternehmen, ZAV, IQ Netzwerk und MW statt. Das Welcome Center Heidekreis unterstützt bei der Rekrutierung von rumänischen Auszubildenden.

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. Bei den Steuerungstreffen der Projektpartner von HWK Hildesheim (landesweite Projektkoordinierung), MW, Niedersächsischem Landkreistag und Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2019 und am 13. März 2020 wurden die verstärkte Akquise weiblicher Geflüchteter sowie die Einmündung geeigneter Geflüchteter in ausbildungsvorbereitende Praktika empfohlen.

Am 22. Oktober 2019 fand eine landesweite Fachkonferenz des Netzwerks zur Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen statt (NeMiaA-Netzwerk-Kongress – Kompe-

tenzen und Potenziale von Frauen mit Migrationsbiografie). Der Kongress hat auf die besonderen Kompetenzen und Potentiale von Frauen mit Migrationsbiografie aufmerksam gemacht und notwendige politische Schritte diskutiert, um deren bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Das Netzwerk wird in 2020 mit dem Ziel der Ausweitung und Verstärkung weitergefördert und nunmehr durch den Bildungsverein ARBEIT UND LEBEN e.V. operativ umgesetzt. Am 19. Mai 2020 hat ein digitales Vernetzungstreffen stattgefunden.

Die vom Land geförderten Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Trägerschaft der Bildungsvereinigung ARBEIT und LEBEN Niedersachsen Management- und Führungsholding gGmbH bieten ein niedrigschwelliges und muttersprachliches Beratungsangebot im Bereich temporärer Arbeitsmigration an. Der Beratungsbedarf ist seit der Einrichtung der ersten Beratungsstellen im Jahr 2013 kontinuierlich und zuletzt im I. Quartal 2020 nochmals exponentiell gestiegen. Mit Landesförderung konnte zum 01. Mai 2020 eine fünfte Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Osnabrück eingerichtet werden. Die Arbeit der Beratungsstellen für mobile Beschäftigte liegt im landespolitischen Interesse und soll daher an allen fünf Standorten (Hannover, Oldenburg, Braunschweig, Lüneburg und Osnabrück) weitergefördert werden.

Auch die Sprachförderung nimmt weiterhin einen wichtigen Stellenwert ein. Für die landesfinanzierte Sprachförderung für erwachsene Geflüchtete können 2020 bis zu 15 Mio. Euro bewilligt werden. Gleichzeitig soll die Verzahnung der Landes- und Bundesangebote weiter intensiviert werden.

Die am 04. März 2019 zwischen dem Land Niedersachsen, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Niedersächsischen Landkreistag geschlossene Rahmenvereinbarung zur sprachlichen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund wurde erprobt. Im ersten Jahr stand die Zielgruppe der Auszubildenden und Teilnehmenden an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) im Fokus der Berufssprachkurse. Nun sollen die Kurse nach der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) angepasst werden und sich mehr an den Förderbedarfen der Auszubildenden und den Anforderungen der Partner der dualen Ausbildung orientieren. Neu ist die Möglichkeit des Besuchs der Berufssprachkurse bereits vor Ausbildungsbeginn.

In der Zeit der COVID-19-Pandemie gewinnt die geplante Erprobung von Konzepten des Distanzlernens (Berufssprachkurse im virtuellen Klassenzimmer und Blended-Learning) an Bedeutung. Die gewonnenen Erkenntnisse werden nach der Pilotierung in das Gesamtkonzept zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung einfließen. Eine Multiplikatoren/innenschulung für Lehrkräfte der Berufsbildenden Schulen (BBS) findet zurzeit statt. Den BBS stehen Kollegen/innen zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der Sprachförderung zur Verfügung.

Im Rahmen des Bündnisses NIEDERSACHSEN PACKT AN sollte am 16. April 2020 die VII. Integrationskonferenz zum Thema „Werkstatt Sprache und Beruf - Wege in Ausbildung und

Beruf für geflüchtete Menschen in Niedersachsen“ stattfinden. Da diese Veranstaltung aufgrund der Situation rund um die COVID-19-Pandemie abgesagt werden musste, werden die für die VII. Integrationskonferenz des Bündnisses vorgesehenen Inhalte ab September 2020 in mehreren Online-Foren virtuell abgebildet. Nach dem am 10. September 2020 durchgeführten Auftaktforum werden im vierzehntägigen Abstand die ursprünglich geplanten vier Werkstatt-Foren als Online-Foren umgesetzt. Im Rahmen dieser Reihe werden mit den Akteurinnen und Akteuren der Flüchtlings- und Integrationsarbeit Handlungsansätze und -bedarfe beim Übergang Schule – Beruf, bei der Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse sowie Unterstützungsangebote während der Berufsausbildung und Modelle der persönlichen Begleitung diskutiert. Um Beispiele gelungener individueller Integration noch stärker sichtbar zu machen, hat das Bündnis im April 2020 alle Engagierten dazu aufgerufen, ihre Geschichten gelungener Integration öffentlichkeitswirksam zu erzählen. Viele „Erfolgsgeschichten aus Niedersachsen“ wurden bereits berichtet. Darüber hinaus bietet der 5. Jahrestag des Bündnisses NIEDERSACHSEN PACKT AN am 30. November 2020 Gelegenheit, mit den Partnerinnen und Partnern im Bündnis Zwischenbilanz bei der Integration in Ausbildung und Arbeit zu ziehen.

Geplante Maßnahmen:

- Nutzung der neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes für Niedersachsen, insbesondere auch durch Unterstützung der an den Verfahren beteiligten Behörden und Akteure.
- Ausbau einer niedersächsischen Internetseite mit gebündelten, zielgruppenspezifischen Informationen für potentielle Zuwanderer/innen aus dem Ausland sowie für niedersächsische Unternehmen, die eine Fachkraft aus dem Ausland rekrutieren wollen, wird angestrebt.
- Abschluss der Tätigkeit des IMAK Berufliche Anerkennung und Vorlage des Abschlussberichts im Kabinett.
- Fortsetzung der Kofinanzierung des IQ-Netzwerkes in 2020 und den Folgejahren durch MS ist angestrebt.
- Ausrichtung des Antragsstichtages zum 30. September 2020 für die neue Förderrichtlinie „Start Guides“ und Umsetzung der Förderprojekte ab 2021.
- Planung weiterer Adelante-Projekte für das Jahr 2020; aufgrund der Kontakt- und Einreisebeschränkungen in Spanien und Deutschland wird der Projektstart im Herbst 2020 avisiert.
- Folgeanträge einzelner Welcome Center, um zukünftig neue Schwerpunkte zur Betreuung internationaler Fachkräfte auch aus Drittstaaten und von Unternehmen umzusetzen.

- Fortsetzung der Förderung der Beratungsstellen für mobile Beschäftigte an allen fünf Standorten.
- Möglichkeiten zur Einrichtung eines online-Sprachförderangebotes für ausländische Ärzte/innen durch das BAMF werden geprüft.
- Nachholen der im Rahmen des Aktionsbündnisses NIEDERSACHSEN PACKT AN vorgesehenen Konferenz „Follow-Up zu Perspektiven für geflüchtete Frauen“ am 23. Juni 2021.
- Auszeichnung der besten Integrations-Projekte und -geschichten zum 5. Bündnis-Jahrestag NIEDERSACHSEN PACKT AN am 30. November 2020 in Hannover.

2.4 Erweiterung von Bildungspotenzialen

Von zentraler Bedeutung zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in Niedersachsen bleibt die Nutzung vorhandener und Erschließung neuer Bildungspotenziale. Dafür werden von der Landesregierung weiter folgende Handlungsfelder in den Blick genommen:

- die Stärkung der dualen Berufsausbildung,
- eine Verbesserung der Studienorientierung und der Studienerfolgsquoten, besonders in MINT-Fächern,
- die Unterstützung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation in der Arbeitswelt.

Duale Berufsausbildung

Bedingt durch die wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie ist von einer deutlichen Zurückhaltung beim Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen auszugehen, gleichzeitig sind Ausbildungsverhältnisse in ihrer Existenz gefährdet. Mit einem „Aktionsplan Ausbildung“ will die Landesregierung (MK) die duale Ausbildung als sichere Möglichkeit der beruflichen Entwicklung stützen und Kontinuität wahren. Im Rahmen des 2. Nachtragshaushaltes für das Jahr 2020 wurde daher beschlossen, 18 Mio. Euro für dieses Ziel bereitzustellen. Der Aktionsplan bündelt drei Elemente: Zusammenarbeit mit Bündnispartnern, Einbindung der Förderleistungen des Bundes sowie Maßnahmen für eine Förderung durch das Land. Der Plan setzt darauf, bestehende Ausbildungsverhältnisse zum Abschluss zu führen, Anreize und Angebote zum Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen zu schaffen, sowie mit einer Beratungs- und Vermittlungsoffensive Perspektiven zu erarbeiten. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um kleine und mittlere Unternehmen als Ausbildungsbetriebe zu stärken.

Zuvor hatte das Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB) am 12. Juni 2020 einen Aufruf „Berufliche Bildung in der Covid 19–Pandemie stärken“ veröffentlicht, der auf die Bedeutung der dualen Berufsausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Krise hinweist. Mit dem Aufruf wurden die Betriebe nachdrücklich aufgefordert, in der Ausbildungsbereitschaft mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung nicht nachzulassen. Gleichzeitig wurde an die Jugendlichen appelliert, sich auf die zahlreichen offenen Ausbildungsplätze zu bewerben – und auch an die Eltern, ihre Kinder hierbei zu unterstützen.

Im Landesausschuss für Berufsbildung haben die Wirtschafts- und Sozialpartner parallel und ergänzend ein gemeinsames Positionspapier „Ausbildung sichern“ erarbeitet, in dem verschiedene konkrete Aktivitäten zur Bewältigung der Krise dargestellt wurden.

Auf Bundesebene hat insbesondere die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ Maßnahmen zur Stabilisierung der dualen Ausbildung angestoßen: eine Prämie für ausbildende Betriebe sowie Unternehmenszuschüsse in Zeiten von Kurzarbeit oder bei der Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben (Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“).

Ziel dieser Aktivitäten ist es, die Unternehmen darin zu unterstützen, in ihren Ausbildungsbemühungen nicht nachzulassen. Schließlich sind die Auszubildenden von heute die Fachkräfte

von morgen und junge Menschen müssen auch im Corona-Jahr 2020 eine berufliche Perspektive erhalten.

Die COVID-19-Situation stellt auch den Lehrbetrieb im berufsbildenden Schulbereich vor große Herausforderungen. Die Schulen sind darauf vorbereitet, ggf. auch weiterhin eine Mischung aus Präsenz- und online-gestütztem Unterricht durchzuführen, um die Ausbildung zu gewährleisten. Für den Fall, dass einige Schüler/innen COVID-19-bedingt nicht direkt nach den Sommerferien eine Ausbildung beginnen können, werden die berufsbildenden Schulen in der Lage sein, diesen Schülern/innen in dem gewünschten Berufsfeld eine allgemeine grundlegende Kompetenz zu verschaffen, die es ihnen leichter ermöglichen soll, eine entsprechende Berufsausbildung zu beginnen.

Im BDB werden auch die übrigen vereinbarten Zielsetzungen von MK gemeinsam mit den Partnern/innen weiterverfolgt. Viele der initiierten Projekte, wie „berufliche Orientierung“, der „Aufbau von Jugendberufsagenturen“, die „wohnortnahe Beschulung“ sowie die „Integration unversorgter Jugendlicher“ befinden sich in der Umsetzungsphase:

Maßnahmen zur beruflichen Orientierung konnten aufgrund der pandemiebedingten Schließung der allgemeinbildenden Schulen nur begrenzt unterrichtlich durchgeführt werden. Verschiedene Module des Kompetenzfeststellungsverfahrens wurden daher mit den Jugendlichen online durchgeführt. Weitere Module wurden für die Online-Durchführung aufbereitet, um ggf. weiterhin auf die COVID-19-Situation reagieren zu können. In Zusammenarbeit von MK, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (RD) sowie der Stiftung Deutsche Wirtschaft wurde weiteres Online-Material erarbeitet, das den Schulen zur Verfügung gestellt wird. Dies soll Schülern/innen helfen, im Laufe der Schulzeit zu einer reflektierten Ausbildungs- und späteren Berufsentscheidung zu gelangen. Aktuell wird ein Konzept zur weiteren Unterstützung der Schüler/innen an den allgemeinbildenden Schulen entwickelt, das schulformspezifisch weitere Onlinemodule vorsehen soll. Zudem soll die Kontaktaufnahme und -pflege einschließlich der Beratung durch die örtlichen Agenturen für Arbeit mit Schülern/innen geregelt werden, die in verschiedenen COVID-19-Lagen flexibel handhabbar sein soll. Die weitere Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern wie den Bildungsträgern wird in das Konzept einfließen.

Jugendberufsagenturen sind nahezu flächendeckend von den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern und den Kommunen in Niedersachsen eingerichtet. Sie begleiten Schüler/innen von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen am Übergang von Schule in Ausbildung bzw. von Ausbildung in den Beruf. Gerade in der aktuell wirtschaftlich veränderten COVID-19-Lage ermöglicht eine gemeinsame Abstimmung der Unterstützungsleistung durch eine Jugendberufsagentur schnelle Hilfe, z. B. bei Ausbildungsplatzverlust oder dem Wegfall von Ausbildungsplätzen. Nachdem mehr als ein Drittel der Landkreise, der Region Hannover und der kreisfreien Städte bereits Jugendberufsagenturen auch online etabliert haben, gilt es, den weiteren Aufbau in Niedersachsen zu unterstützen. Zur fachlichen und vernetzten Begleitung hat die Landesregierung einen Beirat eingesetzt, der sich am 08. November 2019 konstituiert und die Arbeit aufgenommen hat. Problemfelder wurden identifiziert und sollen in Fachforen im Herbst 2020 thematisiert werden.

Um dem Ungleichgewicht am Ausbildungsmarkt zu begegnen, wurde im April 2020 vom MK erneut ein Förderaufruf „Ausbildung für alle. Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte Bewerber/innen“ veröffentlicht. Mit diesem sollen zusätzliche Ausbildungsplätze akquiriert sowie die marktbenachteiligten Bewerber/innen in der Nachvermittlung sowie im erfolgreichen Verlauf ihrer Ausbildung unterstützt werden.

Aufgrund der Schwierigkeiten vieler Betriebe in Mittelstand und Handwerk in der Vergangenheit, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, haben sich die Aktivitäten des BDB im letzten Jahr auch auf die Sicherung einer wohnort- und betriebsnahen Beschulung in der Berufsschule konzentriert. Die schulgesetzlichen Voraussetzungen für die Umsetzung des Konzeptes „Wohnortnahe Berufsbeschulung“ wurden vom MK im Dezember 2019 geschaffen. Mit der Änderung der Verordnung über die berufsbildenden Schulen (BbS-VO) wurde zum 01. August 2020 ein Regionalmanagement mit dem Ziel eingeführt, ein in der Fläche möglichst wohnort- bzw. betriebsnahes sowie qualitativ hochwertiges und erreichbares berufsschulisches Unterrichtsangebot mit Planungssicherheit zu gewährleisten. Vor dem Hintergrund zurückgehender Auszubildendenzahlen wird den Schulen die Möglichkeit eröffnet, auch kleinere Lerngruppen mit weniger als 14 Schülern/innen in der Berufsschule zu beschulen. Kerngedanke ist, dass sich Schulträger und Schulleitungen, aber auch Kammern, Innungen und Sozialpartner - auch über kommunale Grenzen hinaus - über das Angebot einzelner Bildungsgänge in der Berufsschule abstimmen.

Die 2019 erfolgreich eingeführte Woche der beruflichen Bildung mit einer Vielzahl von Aktivitäten aller Bündnispartner/innen musste pandemiebedingt wenige Tage vor der Auftaktveranstaltung im März 2020 abgesagt werden und wird zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt.

Die Berufsbildenden Schulen wurden im Jahr 2020 finanziell deutlich bessergestellt. Mit dem BBS-Paket investiert das Land (MK) zusätzlich rund 62,5 Mio. Euro mehr in die Stärkung der berufsbildenden Schulen.

Die betriebliche Ausbildung in Handwerksbetrieben wird ergänzt durch die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Die Lehrgänge werden in Niedersachsen mit Landes- und EU-Mitteln jährlich mit mehr als 6 Mio. Euro bezuschusst. Da landesweit während der COVID-19-bedingten Schließungen der Bildungsstätten Hunderte der Lehrgänge ausgefallen sind, hat das MK die für die Abrechnung einzuhaltenden Kriterien maßgeblich gelockert.

Da pandemiebedingte Einschränkungen in den Berufsschulen die schwächeren Schüler/innen am schwersten treffen, hat die RD im Mai 2020 auf das Unterstützungsangebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) aufmerksam gemacht, mit dem Betriebe Nachhilfeunterricht für Auszubildende finanziert bekommen können.

Für manche Jugendlichen ist es schwerer, den Einstieg in eine Berufsausbildung zu finden und diese auch erfolgreich abzuschließen. Daher soll als Auftrag aus dem Spitzentreffen 2019 der Fachkräfteinitiative Niedersachsen das an dieser Stelle existierende Unterstützungssystem transparenter gestaltet und ggf. ausgebaut werden. Die Landesregierung wird

hierzu nach Diskussion mit den Ausbildungsmarktpartnern/innen im BDB einen Ergebnisbericht zum besseren Einstieg in die Berufsausbildung vorlegen.

Die Flächeneinführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben durch die Bundesagentur für Arbeit läuft und soll bis Ende 2021 abgeschlossen sein. Ziel ist die Unterstützung von Jugendlichen und Erwachsenen über den Ausbau und die Etablierung hochwertiger Präsenz- und Onlineangebote der beruflichen Orientierung und Beratung über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Um während der aktuellen Corona-Herausforderungen Schüler/innen am Übergang Schule – Beruf/Studium verstärkt anzusprechen, wurde ab 30. April 2020 eine Live-Kampagne der Berufsberatung in bekannten sozialen Netzwerken gestartet.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie wurde am 16. Juni 2020 das Bündnis „Niedersachsen hält zusammen“ von Landesregierung, UVN, DGB, kommunalen Spitzenverbänden, evangelischer und katholischer Kirche sowie den Fraktionen von SPD, CDU, Grünen und FDP ins Leben gerufen. Im Rahmen des Bündnisses sind neben der Vernetzung von Unterstützungsangeboten im Kontext der Coronakrise auch u. a. Hilfsangebote für Schüler/innen in den Sommerferien, Initiativen für Ausbildungsplätze sowie Diskussionsforen und virtuelle Konferenzen geplant.

Digitalisierung

Die Erkenntnisse aus den Digitalisierungsprojekten an den Berufsbildenden Schulen (BBS) des Landes zur Digitalisierung von Unterricht und Unterrichtsinhalten werden weiter in die Fläche getragen.

Mit den Projektinitiativen „Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0“ sowie „Lernen und Arbeiten 4.0“ sind an verschiedenen Standorten in berufsbildenden Schulen Smart Factories eingerichtet und vom MW mit rund 1,5 Mio. Euro unterstützt worden. Im Rahmen des Transfers dieser Projekte in die Fläche werden 23 weitere Berufsbildende Schulen mit insgesamt 600.000 Euro gefördert und damit in die Lage versetzt, mit Hilfe von Unterrichtsmodellen Smart Factories einzurichten. Die Projekte sind bis Ende 2020 verlängert worden. Zum Einsatz der Smart Factories wurden und werden begleitende Fortbildungen und Schulungen zum Einsatz im Unterricht verschiedener Schulformen, zum Erstellen von Lernsituationen unter Beachtung der Förderung der Medienkompetenz und zu den verschiedenen Softwareanwendungen der zu Grunde liegenden Berufe mit professioneller Unterstützung angeboten und durchgeführt. Am 11. März 2020 präsentierten die Projektschulen der Projekte „Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0“ und „Lernen und Arbeiten 4.0“ ihre Ergebnisse auf der Fachtagung „Industrie 4.0“ in den BBS Neustadt am Rübenberge. Der Transfer der Ergebnisse wird über weitere Fortbildungen gewährleistet.

Im Rahmen der über den Masterplan Digitalisierung geförderten Teilprojekte „Mensch-Roboter-Kollaboration“ (Robonatives) und „Additive Fertigung in der Bildung“ (3D-Druck) wird neben der Implementierung innovativer Zukunftstechnologien in Unterrichtsprozessen der Erwerb von Industrie 4.0-Kompetenzen im Bereich der Fachkräfteausbildung und -fortbildung im Unterricht initiiert und verstetigt. Transferfähige Unterrichtskonzepte bilden die Ba-

sis, die einen nachhaltigen und zukunftsorientierten Kompetenzerwerb ermöglicht. Das Teilprojekt „Digitales Lernen 4.0“ forciert die wohnort-/ausbildungsortnahe Beschulung im dualen System der Berufsausbildung, um mit innovativen und digitalen Lernszenarien den Erhalt von Ausbildungsgängen in der Fläche zu sichern, die Mobilitätsanforderungen an die Auszubildenden zu reduzieren und die duale Berufsausbildung attraktiv zu gestalten.

Die COVID-19-Pandemie zeigt die dringende Notwendigkeit, weitere Projekte im Bereich Digitalisierung von Unterricht und Unterrichtsinhalten voran zu bringen. Die Verzögerungen durch die Pandemie sind in diesem Bereich eher gering; auf einige Bereiche (Distanzlernen) wirkte die Pandemie stark beschleunigend. Distanzlernen wird auch nach der Pandemie wesentlicher Bestandteil modernen Unterrichts bleiben. Der Aufbau von leistungsfähigen Lernplattformen mit aktuellen und ständig aktualisierten und pädagogisch aufbereiteten Inhalten sollte daher ein wesentlicher Schwerpunkt der zukunftsorientierten Arbeit an Berufsbildenden Schulen sein. Die notwendige Hard- und Software wird den Auszubildenden und Schülern/innen bei Bedarf über das Sofortausstattungsprogramm für digital gestützten Unterricht zur Verfügung gestellt. Der Umfang des Sofortausstattungsprogramms beträgt 47 Mio. Euro an Bundesmitteln zuzüglich 4,7 Mio. Euro Anteil des Landes Niedersachsen. Dazu gehört auch die Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen im Umgang mit digitalen Endgeräten.

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 bis 2024 rund 522 Mio. Euro zur Verfügung, von denen 90 Prozent direkt in die IT-Infrastruktur an Schulen fließen. Aktuell sind in Niedersachsen für 13 Prozent aller Schulen Anträge in Höhe von rd. 26 Mio. Euro bewilligt. Für die Ausstattung von 39 berufsbildenden Schulen haben Stand Juni 2020 22 Schulträger eine Zuwendung beantragt, 37 Anträge wurden bisher mit einer Fördersumme von 3,4 Mio. Euro bewilligt.

Die Fortbildungsreihe Unterrichtsentwicklung mit digitalen Medien an BBS (UDM-BBS) Niedersachsen wird von Referententandems oder Teams aus je mindestens einer/m Fachberater/in BBS und einer/m medienpädagogischen Berater/in angeboten. Die teilnehmenden Lehrkräfte werden mit Möglichkeiten der unterrichtlichen Thematisierung der sechs Kompetenzen zur Bildung mit digitalen Medien vertraut gemacht. Sie setzen diese begleitend an einem eigenen Projekt um und fungieren als Multiplikatoren dieser Thematik an ihren Schulen. Es entstehen Lernsituationen, die Schulcurriculum-BBS konform sind.

Am 06. Juli 2020 veröffentlichte das MK den Leitfaden „Schule in Corona-Zeiten 2.0“ für den Präsenz- und den Distanzunterricht an berufsbildenden Schulen im Schuljahr 2020/21. Der Leitfaden schreibt den Leitfaden aus dem Schuljahr 2019/20 fort und ergänzt ihn um die wesentlichen Regelungen für den Unterricht im kommenden Schuljahr. Im Schuljahr 2020/21 soll ein (eingeschränkter) Regelbetrieb aufgenommen werden. Dieser ist allerdings nur dann möglich, wenn es das Infektionsgeschehen zulässt und die Abstandsregel fällt.

Zu Beginn des Schuljahres 2020/21 wird eine Handreichung zum Thema „Distanzlernen“ als Hilfestellung für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen veröffentlicht. Die Erfahrungen

aus dem Pilotprojekt mit der Multi-Media Berufsbildenden Schulen Hannover zum Distanzlernen werden in die Handreichung einfließen. Dort wurde Unterricht von April 2020 bis zu den Sommerferien in Form des Distanzlernens zu 100 Prozent praktiziert.

Akademische Bildung

Während der COVID-19-Pandemie haben die Hochschulen ihre Lehre zu großen Teilen auf digitale Formate umgestellt. Damit wurde gesichert, dass Studierende trotz der herausfordernden Situation ihr Studium weiterführen konnten. Mit einer Förderlinie zur Schaffung und Verbreitung von freien Lehr- und Lernmaterialien (OER) hat die Landesregierung (MWK) die Hochschulen mit 1,25 Mio. Euro beim digitalen Start in das Sommersemester 2020 unterstützt.

Da die Hochschulen durch die Krise die Digitalisierung ihrer Lehr- und Prüfungsangebote mit hohem Tempo vorantreiben musste, haben MWK und VolkswagenStiftung im Mai 2020 zudem ein Sofortprogramm für die Digitalisierung der Hochschulen gestartet. Insgesamt 8 Mio. Euro stehen für zwei Programmphasen zur Verfügung. Die Hälfte soll umgehend an Hochschulen bewilligt werden, die leistungs- und zukunftsfähige digitale Lehrangebote neu oder weiter entwickeln möchten. Die zweite Hälfte wird in einer langfristiger angelegten Gesamtstrategie zur Verfügung gestellt werden.

Durch den Hochschulpakt werden auch in diesem Jahr zusätzlich Studienanfängerplätze finanziert. Aufgrund der Rückkehr zu G9 wird die Zahl der Studienanfängerplätze allerdings reduziert werden.

Die Landesregierung (MWK) fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs an niedersächsischen Hochschulen seit Oktober 2019 mit sieben neuen Promotionsprogrammen. Sie sind ein wichtiges Instrument zur Qualifizierung und Ausbildung von Fach- und Führungskräften. Schwerpunkt der Förderrunde 2019-2024 ist das Thema der digitalen Transformation von Gesellschaft und Wissenschaft, die Anwendung innovativer und digitaler Methoden sowie die Kooperation mit einer Fachhochschule. Aus dem niedersächsischen Vorab der VolkswagenStiftung werden rd. 7 Mio. Euro bereitgestellt.

Im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ ist Ende April 2020 die sechste und letzte Antragsphase beendet worden. Für die Projekte stehen noch rd. 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Seit 2016 konnten bisher 40 Projekte zur Entwicklung neuer Studien- und Beratungsangebote für nicht-traditionelle Studierende sowie zur Vernetzung von Beratungsangeboten für Studienabbrechende unterstützt werden.

Für besonders begabte und engagierte Studierende, die vergleichsweise schwierige Bedingungen für den Studienstart haben, wurden vom Land (MWK) zum Wintersemester 2019/20 mehr als eine Mio. Euro als Landesstipendium bereitgestellt.

Die in der MINT-Vereinbarung zwischen Landeshochschulkonferenz und MWK vom 29. Mai 2017 festgehaltenen Punkte werden weiter umgesetzt und im Rahmen einer sich anschließenden Evaluation überprüft.

Berufliche Weiterbildung

Die Corona-Krise hat bislang nicht zu einem generellen Einbruch der betrieblichen Weiterbildung, aber zu einem starken Rückgang von Weiterbildungsaktivitäten geführt. An vielen Stellen wurde versucht, mit Hilfe digitaler Lernformate Alternativen zu bieten. Zwar werden klassische Weiterbildungsformate auch zukünftig von Bedeutung sein, aber E- und Blended Learning gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Laut COVID-19-Panel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat jedes dritte Unternehmen Phasen der Kurzarbeit für Weiterbildungen genutzt. Die Unternehmen wünschen sich dabei neben einer finanziellen Förderung der Weiterbildungen selbst vor allem die Förderung der technischen Ausstattung ihrer Mitarbeitenden sowie Informationen, Angebote und eine fördertechnische Öffnung von E-Learning-Maßnahmen. Das Land, aber auch der Bund, unterstützen das lebenslange Lernen an verschiedenen Stellen mit bewährten, aber auch neuen bzw. aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie angepassten Angeboten.

So ist am 01. August 2020 das novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) in Kraft getreten. Es ist das wichtigste Förderinstrument für berufliche Qualifizierungen. Künftig wird eine Aufstiegsförderung auf bis zu drei beruflichen Fortbildungsstufen möglich sein, die im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung eingeführt wurden. Die Leistungserhöhungen sind die umfangreichsten seit Bestehen des AFBG und werden vom Land zu 22 und vom Bund zu 78 Prozent finanziert.

Ergänzend zur erfolgreichen Landes-Meisterprämie für das Handwerk, die über das Jahr 2019 hinaus bis 2023 verlängert wurde, ist vom MW zum 01. Juli 2020 die Niedersächsische Weiterbildungsprämie von 1.000 Euro eingeführt worden. Sie wird denjenigen gewährt, die eine öffentlich-rechtliche Meisterprüfung jenseits des Handwerks ablegen.

Die Förderung von individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach dem ESF-Förderprogramm „Weiterbildung in Niedersachsen“ (WiN) des MW wird seit dem 30. April 2020 wieder auf Beschäftigte aller Betriebe, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie auf alle Weiterbildungsthemen in ganz Niedersachsen ausgeweitet. Lediglich reine Sprachkurse werden nicht gefördert. Mit der Förderung soll ein Anreiz für berufliche Weiterbildung gerade auch in Zeiten von Corona geschaffen werden. Außerdem können nunmehr bei Online-Seminaren neben Kurs- und Prüfungsgebühren zusätzlich auch Freistellungsgebühren zunächst befristet bis Ende 2020 gefördert werden.

Auch durch die Projektförderung im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse unterstützt MW ausgewählte Weiterbildungsmaßnahmen für niedersächsische Unternehmen, die an die besonderen regionalen Bedarfe und KMU ausgerichtet sind.

Aus der Arbeitsgruppe „Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“ mit Hochschulen, Wirtschaftsförderungen, MW, Regionalen Fachkräftebündnissen, Agentur für Arbeit, Projektbüro Südniedersachsen und Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser ist ein Modellprojekt für branchenbezogene, innovative Weiterbildungskonzepte für den ländlichen Raum in

Südniedersachsen entstanden. 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. Das Modellprojekt besteht aus drei Förderprojekten für die Regionalen Fachkräftebündnisse Leine-Weser, Südniedersachsen und Südostniedersachsen, die im Frühjahr 2020 gestartet sind.

Das Land Niedersachsen (MW) und die Region Hannover fördern das Fachkräftequalifizierungsprojekt „Robonatives Initiative“ der Robokind Stiftung, mit dem angelernte 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. Das Projekt ist zum 01. Dezember 2019 im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses Leine-Weser gestartet.

Auch in der Innovatorenrunde III des „Strategiedialog Automobilwirtschaft“ geht es um Arbeit und Qualifizierung im Transformationsprozess der Automobilindustrie und bei den Zulieferern. Da Digitalisierung und Weiterbildung als Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation gelten, wurden bereits zwei konkrete Maßnahmen mit diesem Schwerpunkt angestoßen, die vom Land aktuell eng begleitet werden: die Schulung von betrieblichen Multiplikatoren/innen für Transformationsprozesse sowie die Einrichtung eines Weiterbildungszentrums rund um die berufsbildenden Schulen in der Pilotregion Emden. Wesentlich für die aktuelle Phase ist die Frage, welchen Beitrag die bisher entwickelten Maßnahmen beim wirtschaftlichen Aufbau nach der Corona-Pandemie leisten können.

Mit einem Corona-Sonderfonds für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung sollen diese mit bis zu 5,5 Mio. Euro durch die Krise gebracht werden. Antragsberechtigt sind die nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz anerkannten Bildungsträger, die auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung Bildungsangebote vorhalten.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) haben sich Bund und Länder zu Förderprogrammen zur individuellen Weiterbildungsförderung und zu Weiterbildungsportalen im Internet abgestimmt. Als erste konkrete Maßnahme wurde mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung – auch „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ genannt – ein Rechtsanspruch zur beruflichen Nachqualifizierung für Arbeitnehmer/innen eingeführt, die einen Berufsabschluss nachholen wollen. Niedersachsen wirkt in verschiedenen Arbeitsgremien der NWS mit und wird aktiv dabei helfen, mehr Transparenz hinsichtlich Förderangeboten und Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung herzustellen.

Die mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) ausgebaute Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmern/innen in besonders vom Strukturwandel betroffenen Betrieben ist mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz ebenfalls verbessert worden. Müssen größere Teile der Belegschaft qualifiziert werden, steigen die Fördersätze um weitere 10 Prozentpunkte. Unter-

nehmen profitieren davon, wenn sich ihre Beschäftigten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld weiter qualifizieren. Den Arbeitgebern wird rund die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet, wenn ihre Beschäftigten an einer geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, deren zeitlicher Umfang mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit beträgt.

Die Fördermöglichkeiten des QCG werden u. a. auch im Rahmen eines Fachkräfteprojektes in Niedersachsen genutzt: Im vergangenen Jahr haben MW, die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit und die niedersächsischen Eisenbahn- und Verkehrsunternehmen (EVU) nach Möglichkeiten gesucht, um die Fachkräftesituation im Berufsfeld „Triebfahrzeugführer“ in Niedersachsen zu verbessern. Daraus entstanden ist die Initiative „Zug um Zug zum Lokführer“. Im Rahmen der Initiative wurden die EVU intensiv zu den Fördermöglichkeiten des QCG beraten.

Geplante Maßnahmen

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

- Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB):
 - Fortsetzung der regionalen Berufsorientierungsveranstaltungen mit den Schulleitungen der allgemein bildenden Schulen bis Ende 2020.
 - Verstärkung der Elternarbeit, insbesondere im Hinblick auf eine gendersensible berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen.
 - Prüfung der Einrichtung einer AG der Ländervertreter zur beruflichen Orientierung.
 - Neugestaltung des Girlsday/Boysday (Zukunftstag).
 - Fortsetzung der BDB-Arbeitsgruppen „wohnortnahe Beschulung“ und „Disparitäten“.
 - Durchführung der Woche der Beruflichen Bildung unter enger Einbeziehung der Partner/innen.
 - Erstellung eines Konzepts zur Neustrukturierung des Bildungsangebotes der berufsbildenden Schulen im Bereich des sog. Übergangssystems (Berufsfachschule, Fachoberschule) durch eine einzurichtende Kommission (Nds. Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung) bis Sommer 2021.
- Erneute Durchführung der Ideenexpo vom 02. bis 10. Juli 2022.
- Veröffentlichung einer Website „Ausbildung in der Seeschifffahrt“ bis Ende 2020. MW beteiligt sich mit 15.000 Euro an der Erstellung.
- Digitalisierung:
 - Um Smart Factory-Projekte in weitere Berufsbereiche zu transferieren, sollen im Rahmen der Berufs- und Weiterbildungsoffensive 4.0 Förderrichtlinien erstellt werden.
 - Als Teil der Berufsbildungsoffensive 4.0 ist ein berufsschulübergreifendes Projekt in Vorbereitung, das über mehrere BBS einen transformierten Geschäftsprozess 4.0 in einer vernetzten Smart Factory abbildet.

- Finanzierung weiterer Anträge über den DigitalPakt Schule.
 - DigitalPakt II, Sofortausstattungsprogramm mobile digitale Endgeräte für Schüler/innen mit Bedarf (für Niedersachsen rund 47 Mio. Euro plus 10 % Landesanteil).
 - In Vorbereitung: DigitalPakt III, Fördermittel für die Systemadministration (für Niedersachsen rund 47 Mio. Euro plus 10 % Landesanteil).
 - Umsetzung der Innovationsprojekte des Masterplans Digitalisierung, z. B. „Mensch-Roboter-Kollaboration“ (Robonatives), „Additive Fertigung in der Bildung“ (3D-Druck).
-
- Beratung von MWK, VolkswagenStiftung und Hochschulen über eine Gesamtstrategie i. R. der Dachinitiative „Hochschule.digital Niedersachsen“, wie neu geschaffene digitale Strukturen fest etabliert und konsequent weiterentwickelt werden können. Bereitstellung von 4 Mio. Euro zu Umsetzung. Zusammenführung der Ergebnisse bei einer Fachkonferenz Anfang 2021 i. R. d. Niedersächsischen Zukunftsdialoge.
 - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch sieben neue Promotionsprogramme mit dem Schwerpunkt auf digitaler Transformation von Gesellschaft und Wissenschaft bis 2024.
 - Fortführung der Projektförderung i. R. d. ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ zur Entwicklung neuer Studien-/Beratungsangebote für nicht traditionelle Studierende. Geplant ist eine neue Förderrichtlinie für den Zeitraum 2021-2027.
 - Sicherung und Finanzierung zusätzlicher Studienanfängerplätze durch den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ von 2021-2027.
 - Bewertung der Erfolge der MINT-Vereinbarung durch die niedersächsischen Hochschulen unter studentischer Beteiligung gemeinsam mit dem Land.
 - Das im Juli 2019 veröffentlichte Basispapier Mathematik soll in Niedersachsen weiter verbreitet und kommuniziert werden. Im Institutionalisierten Gesprächskreis Mathematik sollen weitere Schritte zur Verbesserung der Schnittstelle Schule-Hochschule im Bereich der Mathematik erarbeitet werden.
 - Zukunftssichere Automobilwirtschaft: Die Akteure im Strategiedialog, initiiert vom Land, NiedersachsenMetall und der IG Metall Niedersachsen/Sachsen-Anhalt und begleitet von Volkswagen und Continental, erarbeiten bis 2022 weitere Maßnahmen, u. a. im Bereich Arbeit & Qualifizierung, um die Stärke des Automobilstandorts Niedersachsen zu erhalten und auszubauen.
 - MW prüft eine Ausweitung des Fachkräftequalifizierungsprojektes „Robonatives Initiative“ auf die Region Lüneburg und die Region JadeBay.

- Nationale Weiterbildungsstrategie: Die beteiligten Landesressorts in Niedersachsen (MW, MK und MWK) tauschen sich auch 2021 untereinander sowie mit den Partnern/innen der Fachkräfteinitiative aus, um öffentliche und private Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung bestmöglich aufeinander abzustimmen.

Abkürzungsverzeichnis

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBS	Berufsbildende Schulen
BDB	Bündnis Duale Berufsausbildung
BFS	Berufsfachschule
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESF	Europäischer Sozialfonds
IMAK	Interministerieller Arbeitskreis
IQ	Integration durch Qualifizierung
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
MB	Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung
MINT	Bezeichnung der Unterrichts-/Studienfächern bzw. Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
MS	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
RD	Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
UVN	Unternehmerverbände Niedersachsen e. V.
QCG	Qualifizierungschancengesetz
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsankennung