Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Aktionsplan 2021/22



Niedersachsen. Klar.

Stand 03. November 2021

1. Einleitung:

Im Rückblick auf die vergangenen anderthalb Jahre hat sich der niedersächsische Arbeitsmarkt trotz der enorm schwierigen Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie als äußerst robust erwiesen. Der große Einbruch ist ausgeblieben. Die Arbeitslosenquote war im Januar 2021 mit 6,1 Prozent auf dem höchsten Stand seit Jahren, sinkt aber seitdem kontinuierlich – auf nunmehr 5,5 Prozent im August.

Das ist vor allem der Kurzarbeit zu verdanken, mit der Hunderttausende von Jobs in Niedersachsen gerettet werden konnten. Insgesamt haben seit Beginn der Krise im März 2020 bis in den August 2021 hinein rund 117.100 niedersächsische Betriebe für 1.589.000 Beschäftigte vorsorglich Kurzarbeit angezeigt. Das ist eine im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten nie da gewesene Zahl.

Während der Corona-Pandemie sind in sehr kurzer Zeit viele Initiativen der Landesregierung gestartet worden, um die niedersächsischen Unternehmen zu stützen und Arbeits- und Ausbildungsplätze zu erhalten. Auch wenn die Pandemie im Einzelfall zu existenziellen Nöten bei Betrieben und Beschäftigten geführt hat, zeigt ein Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktlage, dass sich in vielen Branchen der zunehmende Fachkräftebedarf schon wieder bemerkbar macht.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der gemeldeten Stellen in Niedersachsen bewegt sich bereits wieder in etwa auf dem Niveau des Vorkrisenjahres. Mehr als 3 Millionen Menschen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zudem stieg die Zahl der offenen Stellen im August 2021 auf rund 85.400 und lag damit nicht nur 43,7 Prozent über dem Vorjahresniveau, sondern auch 11,0 Prozent über dem im August 2019 verzeichneten Bestand an offenen Stellen.

Viele technische und soziale Berufe, die für die Innovationskraft der Wirtschaft und die Versorgung der Bevölkerung wichtig sind, waren schon vor der Corona-Pandemie Engpassberufe und sind es nach der jüngsten Fachkräfteengpassanalyse 2020 auch geblieben. Engpässe zeigen sich vor allem in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen sowie in IT-Berufen. Zu den von Fachkräfteengpässen besonders betroffenen Bereichen gehören auch akademische und technische Berufsgruppen.

Auch in anderen Bereichen wird der Fachkräftebedarf wieder akut, zum Beispiel in der von Kontaktbeschränkungen besonders betroffenen Hotellerie und Gastronomie. Hier ist insbesondere das Personal in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, das nicht über Kurzarbeit abgesichert werden konnte, in der Pandemie in andere Branchen abgewandert. Auch insgesamt ist die Zahl der Minijobs in Folge der Pandemie deutlich zurückgegangen. Ob und inwieweit dieser Trend von Dauer ist, ist noch nicht absehbar. Unter Fachkräftegesichtspunkten wäre es wünschenswert, wenn sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten eine reguläre, mehr als geringfügige Beschäftigung als Alternative ernsthaft prüfen würden.

Die Fachkräftesicherung wird die wesentliche Aufgabe für die Unternehmen und die Arbeitsmarktpolitik in den nächsten Jahren bleiben. Demnächst beginnt der Abschied der Babyboo-

mer aus dem Berufsleben. Der Fachkräftemangel wird sich allein aus demografischen Gründen weiter verschärfen. Vor allem aber stellen die immer dringlicher werdenden Anpassungen in Folge der ökologischen und digitalen Transformation die Wirtschaft vor enorme Herausforderungen, die sich in vielfältiger Weise auch auf die Arbeitswelt auswirken. Beiden Trends gemeinsam ist ein weiter zunehmender Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften.

Die Entwicklung der im Rahmen der Fachkräfteinitiative vereinbarten Indikatoren zeigt, dass auch in der Corona-Pandemie einige positive Trends fortgeschrieben werden konnten. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren rund 4,111 Millionen Erwerbstätige in Niedersachsen zu verzeichnen. Das war zwar ein Minus von einem Prozent im Vergleich zum Jahr 2019. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hingegen stieg sogar im Vorjahresvergleich um 0,3 Prozent und belief sich im Jahresdurchschnitt 2020 auf rund 3,017 Millionen.

Die Beschäftigtenquote von Frauen konnte auch im Corona-Jahr mit 0,5 Prozentpunkten weiter zulegen und liegt in 2020 bei 56,6 Prozent – im Vergleich zu 2015 ein Anstieg von 4,5 Prozentpunkten. Mit 52,7 Prozent arbeitet dennoch weiterhin über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Niedersachsen in Teilzeit.

Auch die Beschäftigungsquote der Älteren zwischen 60 und 65 Jahren ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In dieser Altersgruppe ist zwar weniger als die Hälfte der Personen (45,6 Prozent in 2020) noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aber auch hier ist ein signifikanter Anstieg festzustellen. 2015 lag die Quote nur bei 34,6 Prozent.

Auf dem niedersächsischen Ausbildungsmarkt hat die Corona-Pandemie tiefe Spuren hinterlassen. Zwar sind die Ausbildungszahlen seit Jahren tendenziell rückläufig, doch der aktuelle Einbruch ist in seiner Höhe bislang einzigartig. Mit rund 46.800 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (Zeitraum 01. Oktober 2019 bis 30. September 2020) hat die Zahl den mit Abstand niedrigsten Stand seit 2010 erreicht. Bundesweit ist am Ausbildungsmarkt im August 2021 allerdings aufgrund gelockerter Pandemiebeschränkungen im Vergleich zum Vorjahr Aufhellung sichtbar geworden. In Niedersachsen ist entgegen der Erwartungen das Ausbildungsplatzangebot nicht eingebrochen, wie befürchtet, sondern sogar leicht gestiegen. Für Niedersachsen zeigen die aktuellen Ausbildungsmarktzahlen vom August 2021 im Vorjahresvergleich einen leichten Anstieg gemeldeter Berufsausbildungsstellen um 1,8 Prozent auf rund 52.600 Stellen. Bei rund 44.600 gemeldeten Bewerbern/innen (Minus von 6,7 Prozent gegenüber August 2020) sind die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zum Start des aktuellen Ausbildungsjahres daher sehr gut.

Die Corona-Pandemie zeigt auch bei den niedersächsischen Studienanfängern und -anfängerinnen Wirkung. Ihre Zahl ist im vergangenen Jahr deutlich gesunken. In 2020 schrieben sich an niedersächsischen Hochschulen 30.612 Studierende für das erste Semester ein. Das entspricht einem Minus von 15,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Rückgang ist aber auch dadurch beeinflusst, dass es im Schuljahr 2019/20 aufgrund der Wiedereinführung von G9 an niedersächsischen Gymnasien keinen vollständigen Abiturientenjahrgang gab.

Was ist zu tun?

- Gestiegene Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen haben in Niedersachsen in den vergangenen Jahren maßgeblich zum Beschäftigungsaufwuchs beigetragen. Um hier das Erreichte zu sichern und weiter auszubauen, gilt es, der in der Pandemie zutage getretenen Gefahr einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen entgegen zu wirken. Zugleich gilt es aber auch unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung in den Unternehmen, mehr vollzeitnahe Teilzeitmodelle anzubieten. Sie können dazu dienen, Arbeitszeitreserven von zahlreichen gut- und hochqualifizierten Frauen auszuschöpfen.

- Auch die Befähigung von bereits in Niedersachsen lebenden Migranten/innen zu einer Beschäftigungsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt muss weiterhin im Fokus der Bemühungen um Fachkräfte stehen. Gerade diese Gruppe, die bereits niedrigere Erwerbstätigenquoten aufweist, ist auch deutlich stärker vom pandemiebedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen als andere.

- Inländische Erwerbspersonen allein werden den Fachkräftebedarf künftig nicht mehr decken können. Nach Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der Personen in der Altersgruppe der 20- bis 66-Jährigen - trotz einer weiteren Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen und der älteren Bevölkerung sowie einer moderaten Zuwanderung - bundesweit bis zum Jahr 2040 um gut 3 Millionen zurückgehen. Deutschland ist dringend auf ausländische Fachkräfte angewiesen. Ein Trend, der auch an Niedersachsen nicht vorbeigeht.

  Seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie ist das Beschäftigungswachstum der ausländischen Bevölkerung bundesweit deutlich gesunken: Zwar belief es sich seit Dezember 2019 bis Dezember 2020 noch auf 67.000 Personen (+1,4 Prozent), dies ist allerdings ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert von rund 270.000 Personen (+5,8 Prozent). Auch das zum 01. März 2020 in Kraft getreten Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowie die Verlängerung der sogenannten Westbalkanregelung über den 31. Dezember 2020 hinaus konnten noch nicht die gewünschte Wirkung entfalten.

- Eine alternde Gesellschaft ist in besonderem Maße auf jede einzelne gut ausgebildete junge Nachwuchskraft angewiesen. Jeder kurzfristig fehlende Ausbildungsplatz wird in den kommenden Jahren absehbare Fachkräfteengpässe verschärfen. Auch für die berufliche Zukunft junger Menschen ist eine Berufsausbildung essentiell, um eine existenzsichernde Beschäftigung zu erhalten und Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Aus diesem Grund ist und bleibt ein zentrales Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative die Sicherung und Schaffung neuer Ausbildungsplätze.

  In der Pandemie bestanden die zentralen Herausforderungen für die Arbeitsmarktpartner darin, zum einen die Unternehmen zu überzeugen, trotz bestehender Unsicherheiten in ihrer Ausbildungsbereitschaft nicht nachzulassen. Vor allem aber galt es, neue Formen der Berufsorientierung zu entwickeln, um Jugendliche und Eltern trotz der geltenden Kontaktbeschränkungen zu erreichen und sie über die Möglich-

keiten und Chancen einer dualen Ausbildung zu informieren. Die Partner des Bündnisses duale Berufsausbildung haben hierzu eine Vielzahl von neuen digitalen Angeboten entwickelt.

- Generell wird die durch die Corona-Pandemie beschleunigte Digitalisierung in der Arbeitswelt vielfältige Chancen bei der Fachkräftesicherung und -gewinnung eröffnen. So bietet der unumkehrbare Trend zum Homeoffice und mobilem Arbeiten den Beschäftigten flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf und kann damit auch Arbeitskräftepotenziale bei Teilzeitbeschäftigten heben.

  Ebenso kann der gezielte Einsatz mobiler Arbeit die Arbeitgeberattraktivität verbessern und Arbeitskräftepotenziale außerhalb der Region, in der das Unternehmen seinen Standort hat, erschließen. Denn auch das Matching-Problem zwischen Arbeitsplatzangebot und passender Qualifikation der Fachkraft wird sich mit zunehmendem Fachkräftebedarf und immer schneller wandelnden Berufsbildern verschärfen.

- Aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft müssen bereits im Erwerbsleben stehende Beschäftigte und Führungskräfte ihre Kompetenzen und Qualifikationen im Laufe eines Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen erneuern und anpassen, um berufliche Umbrüche zu bewältigen. Lebenslanges Lernen muss zum integralen Bestandteil der Arbeit und damit auch der Unternehmenskultur werden, um in einer immer digitaleren und stärker dekarbonisierten Welt zu arbeiten und mit der bestehenden Belegschaft Veränderungen erfolgreich zu gestalten. Denn trotz aller technologischen Entwicklungen wird der Mensch die wichtigste „Ressource“ im Unternehmen bleiben. Dringlichkeit und Komplexität dieser Entwicklungen führen dazu, dass sogenanntes Upskilling das Gebot der Stunde ist - beispielsweise im Zusammenhang mit dem Ausbau der E-Mobilität, bei der Wasserstoffstrategie oder bei den verschärften EU-Zielen zur Treibhausgasreduktion.

  Die Herausforderungen in diesen Bereichen werden zu Verschiebungen von Angebot und Nachfrage bei den Arbeitskräften führen und künftig hohe Anforderungen an die Bereitschaft von Fachkräften zur Erweiterung ihrer Qualifizierung bzw. Neuorientierung stellen. Erhebliche Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung und beruflichen Qualifizierung sind daher unabdingbar.

- In einem Flächenland wie Niedersachsen unterscheidet sich die demografische Ausgangslage und Branchenstruktur regional erheblich. Aus diesem Grund treffen die strukturellen Veränderungen ebenso wie die Verwerfungen durch die Corona-Krise die Regionen in unterschiedlichem Ausmaß. Die niedersächsische Strategie für die Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und des Europäischen Sozialfonds (ESF+) in der Förderperiode 2021 bis 2027 betont deshalb weiterhin den Regionalisierungsansatz.

  Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik werden ESF+ -Mittel auch in der kommenden Förderperiode gezielt eingesetzt, um mit Hilfe der etablierten Regionalen Fachkräfte-

bündnisse auch zukünftig Maßnahmen zu unterstützen, die auf die jeweilige Arbeitsmarktsituation vor Ort zugeschnitten sind und mit den nachfolgend beschriebenen Handlungsschwerpunkten der Fachkräfteinitiative im Einklang stehen. Hierfür hat das Land (MW) zum 01. September 2021 die Anerkennung der insgesamt acht Regionalen Fachkräftebündnisse um zunächst drei weitere Jahre verlängert. Die Fachkräftebündnisse legen in einer eigenen Fachkräftestrategie regionale Schwerpunkte fest und setzen diese durch die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure vor Ort sowie durch vom Land geförderte Fachkräfteprojekte um.

2. Aktionsplan 2021/22

2.1 Branchen- und berufsspezifische Initiativen

IT-Fachleute

Bei den IT-Fachkräften führten die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu einem zweigeteilten Bild. Einerseits hat sich mit dem konjunkturellen Einbruch nach Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 die Zahl der offenen Stellen auch in den IT-Berufen verringert. Nach Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zahl der bei der BA gemeldeten offenen Stellen in der „Informatik und anderen IKT-Berufen" im August 2020 (ca. 15.400) im Vergleich zu August 2019 (ca. 20.500) bundesweit um rund 5.100 offene Stellen zurückgegangen. Mittlerweile sind im August 2021 (ca. 20.000) wieder deutlich mehr offene Stellen für IT-Fachkräfte zu verzeichnen. Diese festzustellende zwischenzeitliche Zurückhaltung bei den Einstellungswünschen ist auf die pandemiebedingten Unsicherheiten zurückzuführen.

Andererseits hat sich aber auch der Bedarf an IT-Fachkräften für pandemiebedingt kurzfristige Digitalisierungsprojekte wie z. B. die Umstellung auf Homeoffice, die vermehrte Nutzung von Videokonferenzsystemen und der Onlinevertrieb erhöht. Innerhalb des IT-Bereichs lassen sich deshalb teilweise gravierende Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen feststellen. Während die offenen Stellen für Experten/innen für IT-Systemanalyse und für IT-Netzwerktechnik im Jahr 2020 gestiegen sind, ist die Zahl der offenen Stellen in der IT-Anwendungsberatung und Softwareentwicklung gesunken.[1]

Strukturelle Veränderungen wie der demografische Wandel, die weiter zunehmende Digitalisierung sowie die Dekarbonisierung mit der Notwendigkeit zur Umstellung von Produktionsprozessen hin zur Klimaneutralität werden in den nächsten Jahren einen großen Bedarf an IT-Fachkräften zur Folge haben. So kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu dem Fazit: „Das gleichzeitige Auftreten der beiden Megatrends Digitalisierung und ökologische Transformation führt zu einer Verschärfung von Fachkräfteengpässen. Denn in bestimmten Bereichen wie den erneuerbaren Energien gewinnen naturwissenschaftliche Kompetenzen an Bedeutung, die bekanntermaßen auch für zahlreiche Aufgaben im Zuge der Digitalisierung erforderlich sind."[2]

Angesichts dieser Herausforderungen zielen die Maßnahmen der Niedersächsischen Landesregierung zur Gewinnung von IT-Nachwuchskräften darauf ab, IT-Bildungsgänge und IT-Kenntnisse in der akademischen und beruflichen Bildung zu erweitern.

Ab dem Jahr 2021 stellt das Land (MWK) für 50 unbefristete 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 des Weiteren 2,5 Mio. Euro zur Unterstützung der digitalen Lehre an den entsprechenden Hochschulen zur Verfügung gestellt.

[1] KOFA-STUDIE 4/2020 von Dr. Anika Jansen, Dr. Regina Flake und Sebastian Schirner (2020) „Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung", S. 8

[2] IAB-Forum vom 09. April 2020 von Martin Schludi „Viele Berufe werden sowohl digitaler als auch grüner"

Die neuen Professuren werden sukzessive besetzt und sollen die Attraktivität des Studienangebots und die Wettbewerbsfähigkeit um die besten Köpfe steigern sowie die Forschung zur Digitalisierung stärken. Zudem werden mit Blick auf regionale Unternehmen vermehrt Projekte und Kooperationen im IT-Bereich erwartet.

Die Studiengangsplanung in den Hochschulen erfolgt bereits eng an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert. Das Berufsfeld wird im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens für jeden Studiengang in den Blick genommen. Es besteht ein ausdifferenziertes Angebot an Informatik-Studiengängen in Niedersachsen, das durch die Digitalisierungsprofessuren weiter gefördert wird. Mit dem Informationsportal www.mint-in-niedersachsen.de wurde eine Möglichkeit geschaffen, zielgerichtet Bildungsstandorte und Studienschwerpunkte in informationswissenschaftlichen Fächern zu recherchieren. Daneben ist das gesamte Studienangebot aller Hochschulen in staatlicher Verantwortung über die Seite www.studieren-in-niedersachsen.de nach Kriterien durchsuchbar.

An der Universität Oldenburg plant das OFFIS Institut gemeinsam mit der Universität Oldenburg, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) und dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) den Aufbau eines IT-Campus (IQ-OL). Der IT-Campus soll als Drehkreuz für Lehre, Forschung und Entwicklung im Bereich der Informationstechnik dienen. Das Land Niedersachsen hat dafür aus dem Sondervermögen Digitalisierung eine Unterstützung von 10 Mio. Euro in Aussicht gestellt. Hinzu kommen voraussichtlich 35 Mio. Euro vom Bund und weitere 15,7 Mio. Euro des Landes für die Beteiligung des DLR und des DFKI am IT-Campus.

Die Leibniz Universität Hannover plant die Errichtung eines Digital Innovation Campus für Künstliche Intelligenz und Sicherheit. Ein besonderer Schwerpunkt soll dabei auf der anwendungsorientierten Forschung und der Vernetzung mit der Wirtschaft liegen. Für diesen Neubau sollen 16 Mio. Euro aus dem Sondervermögen für Digitalisierung zur Verfügung gestellt werden.

Neben der Hochschulausbildung rückt zunehmend auch die duale Berufsausbildung für den IT-Bereich in den Fokus. Zum 01. August 2020 ist die Neuordnung der vier dualen IT-Ausbildungsberufe in Kraft getreten. Dabei handelt es sich um die Ausbildungsberufe Fachinformatiker/in, IT-System-Elektroniker/in, Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement und Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management. Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen unter Einbindung der niedersächsischen Vertreterin und des niedersächsischen Vertreters im Rahmenlehrplanausschuss sowie der Fachberatung für Lehrkräfte zur Implementierung finden statt. Seitens der niedersächsischen Industrie- und Handelskammern wurden die Verordnungen, Umsetzungshilfen, die Rahmenlehrpläne und Muster zu Ausbildungsplänen online zur Verfügung gestellt. Zum 01. August 2021 wurde eine Kommission zur Erstellung von Online-Materialien eingesetzt.

Bei der IT-Dienstleistungsgesellschaft mbH Emsland hat ein durch MW und MK angestoßenes Projekt begonnen, das sich mit der Organisation eines IT-Ausbildungsverbundes und der Entwicklung betriebsspezifischer Curricula befasst. Die Förderung mit ESF-Mitteln nach den

„Fördergrundsätzen über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Ausbildungsverbünden“ des MK wird mit Zuwendungsbescheid der NBank vom Oktober 2020 ermöglicht.

In Niedersachsen rangierte nach den Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung der Ausbildungsberuf Fachinformatiker/in im Jahr 2020 auf Rang 9 (bundesweit dagegen auf Rang 6), mit einem Anteil männlicher Auszubildender von fast 93 Prozent. Hier gilt es schon vor der Wahl des Ausbildungsberufes Berührungsängste abzubauen und bereits bei Schülern/innen das Interesse an IT-Berufen zu wecken.

Zur Stärkung der digitalen Bildung und der beruflichen Orientierung in IT-Berufen laufen deshalb die Vorbereitungen dafür, ab dem Schuljahr 2023/24 das Fach Informatik im Sekundarbereich I der allgemein bildenden Schulen in Niedersachsen schrittweise als Pflichtfach einzuführen. Für die zunächst erforderliche Qualifizierung von Lehrkräften werden derzeit mehrere Weiterbildungskurse für Lehrkräfte durchgeführt.

Zur Weiterentwicklung des Fachs Informationsverarbeitung zum Fach Berufliche Informatik (Berufliches Gymnasium) hat zum 01. Februar 2020 eine Rahmenrichtlinienkommission für die Fachrichtungen Wirtschaft, Technik sowie Gesundheit und Soziales ihre Arbeit aufgenommen. Es ist geplant, das Anhörungsverfahren für die neuen Rahmenrichtlinien im Schuljahr 2021/22 durchzuführen. Voraussichtlich erfolgt die Inkraftsetzung zum 01. August 2022.

Im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse werden unterschiedlichste, auf den Bedarf der jeweiligen Region zugeschnittene Projekte zur Fachkräftesicherung in den Bereichen IT, MINT und Digitalisierung durchgeführt.

Das Land Niedersachsen (MW) und die Region Hannover fördern das vom Regionalen Fachkräftebündnis Leine-Weser ausgewählte Fachkräftequalifizierungsprojekt „Robonatives Initiative“ der Robokind Stiftung, mit dem angelernte und ungelernte Facharbeiter/innen, Auszubildende, Ausbilder/innen, (Berufs-)Schüler/innen und Studierende in der modernsten Robotik und Künstlichen Intelligenz aus- und weitergebildet werden sollen. Robotik-Curricula mit IHK-Zertifikation für die Robotik-Ausbildung sowie entsprechende Schulungssysteme werden entwickelt und anschließend erprobt. Große Potenziale 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 gestartet und läuft bis zum 30. Juni 2022. Mittlerweile konnten zwei Folgeprojekte in den Regionen JadeBay und Lüneburg in zwei weiteren Fachkräftebündnissen mit einer Laufzeit bis Ende 2022 gestartet werden.

Im Raum Hildesheim werden z. B. die Projekte „Upgrade IT-Wissen“ (bis 31. Oktober 2021) und „ProXLab“ (bis 30. Juni 2022) unterstützt. „Upgrade IT-Wissen“ fördert den Aufbau von Transfer- und Austauschstrukturen, die Führungskräfte aus der Wirtschaft sowie Wissenschaftler/innen der Stiftung Universität Hildesheim zusammenbringen, um IT-Wissen und IT-Synergien gegenseitig zu generieren und die Fachkräfteweiterbildung im IT-Bereich voranzubringen. In „ProXLab“ wird der Aufbau, die Erprobung und die Verstetigung eines Plattformökosystems gefördert, durch das IT-Studierende, IT-Absolventen/innen und Arbeitgeber/innen aus der Region in einen verstärkten Informations- und Wissensaustausch zu Themen der

Digitalisierung treten können. Damit sollen praxisgerechte Kompetenzen aufgebaut und einem Abwandern gut ausgebildeter IT-Fachkräfte entgegengewirkt werden.

Weitere Projekte unterstützen verstärkt die Nachwuchskräftegewinnung in den Bereichen MINT, wie das Projekt „Mit MINT – Regionales Strategiekonzept für Frauen in MINT“ in der Region Osnabrück oder das Projekt „MINT-Matching II“ in Nordostniedersachsen.

Ferner gibt es eine Reihe von Fachkräfteprojekten, die einen Schwerpunkt auf digitale Kompetenzen für Unternehmen und Beschäftigte setzen oder einen Beitrag zur Nachwuchskräfteentwicklung leisten. Im Projekt „Auszubildende als Digitalisierungsscouts“ wird z. B. Digitalisierung in die Ausbildung integriert, indem Azubis im Betrieb Digitalisierungspotenziale identifizieren, passende und nützliche Projekte konzipieren und realisieren.

Bei der Gewinnung von IT-Fachkräften gilt es aber auch ausländische Potenziale zu erschließen. Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01. März 2020 wurden für IT-Fachleute aus Drittstaaten die Beschäftigungsmöglichkeiten vereinfacht, indem auch eine vorangehende Berufserfahrung anstelle eines anerkannten Berufsabschlusses akzeptiert wird. An geeigneten Stellen wird auf die besonderen Erleichterungen im Einwanderungsverfahren für IT-Kräfte hingewiesen, damit auch niedersächsische Unternehmen von der seit November 2020 laufenden gezielten Werbephase der Bundesregierung für IT-Fachkräfte über das zentrale Portal (https://www.make-it-in-germany.com/en/jobs/it-specialist-in-germany) ebenso wie von Rekrutierungsprozessen der Zentralen Arbeits- und Fachvermittlung der BA in stärkerem Maß profitieren können.

Geplante Maßnahmen:

- Besetzung aller bewilligten und an die Hochschulen vergebenen Digitalisierungsprofessuren.

- Planungs- und Bauphase für den IT-Campus in Oldenburg und den Digital Innovation Campus in Hannover. Die Bauphase soll bis 2025/26 abgeschlossen werden.

- Im Zusammenhang mit der Neuordnung der vier dualen IT-Ausbildungsberufe wurde zum 01. August 2021 eine Kommission zur Erstellung von Online-Materialien eingesetzt. Eine länderübergreifende Zusammenarbeit ist angestrebt.

- Schrittweise Einführung des Faches Informatik als Pflichtfach an allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen ab dem Schuljahr 2023/24.

- Im Rahmen der Förderung mit REACT-EU-Mitteln sind weitere Fachkräfteprojekte geplant, die einen Beitrag zur digitalen Transformation und Fachkräftesicherung leisten sollen.

Gesundheitsberufe

Nach der aktuellen Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2020 zeigen sich Fachkräfteengpässe derzeit vor allem u. a. in Pflegeberufen sowie in medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen. Perspektivisch wird nach einer Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)[3] die Alterung der Gesellschaft dafür sorgen, dass der Gesundheitssektor im Jahr 2040 die meisten Erwerbstätigen stellen und von Fachkräfteengpässen geprägt sein wird. Die Corona-Pandemie dürfte das Wachstum der Branche zusätzlich verstärken. Während die Zahl der Erwerbstätigen fast überall abnimmt, erhöht sich die Zahl der zu versorgenden Personen deutlich. Vor diesem Hintergrund werden die Fachkräfteengpässe weiterhin anhalten bzw. der Personalbedarf im Gesundheitswesen wird kontinuierlich wachsen und Rekrutierungsschwierigkeiten bei der Fachkräftesuche für Betriebe werden langfristig weiter zunehmen.

Gut qualifizierte Arbeitskräfte im Gesundheitswesen sind daher unabdingbar und Fachkräftesicherung essentiell zur Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung in Deutschland. Seitens der Landesregierung wurden und werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um sowohl vorhandene Fachkräfte im System zu halten bzw. zurückzugewinnen als auch neue Fachkräfte für Gesundheits- und Pflegeberufe auszubilden oder anzuwerben.

Seit Beginn der Legislaturperiode ist es gelungen, 147 zusätzliche Medizinstudienplätze zu schaffen. Damit steigt die Zahl der Studienplätze an den drei niedersächsischen Hochschulmedizinstandorten zum kommenden Wintersemester 2021/22 auf 745 Vollstudienplätze. Hinzu kommen 14 Teilstudienplätze bei der Universität Göttingen, die sukzessive in Vollstudienplätze umgewandelt werden. Die praktische Ausbildung soll in Kooperation mit verschiedenen Lehrkrankenhäusern erfolgen.

Im Rahmen der Umsetzung des „Masterplans Medizinstudium 2020“ soll u. a. die flächendeckende fach- und hausärztliche Versorgung im ländlichen Raum gesichert werden (Landarztquote). Hierzu wird in der Vergabeverordnung der Stiftung für Hochschulzulassung die Möglichkeit eröffnet, bis zu 10 Prozent der Medizinstudienplätze vorab an Bewerber/innen zu vergeben, die sich verpflichten, nach Abschluss des Studiums und der fachärztlichen Weiterbildung in der Allgemeinmedizin für bis zu zehn Jahre in der hausärztlichen Versorgung in schwächer versorgten Regionen Niedersachsens tätig zu sein. Der Entwurf eines entsprechenden Landesgesetzes wird kurzfristig in den Landtag eingebracht. Zur Verbesserung der ärztlichen Versorgung auf dem Land wurden bislang 50 Stipendien vergeben und 7 Weiterbildungen (Allgemeinmedizin) gefördert. Im praktischen Jahr wurden allein 2021 27 Studierende unterstützt.

Aufgrund gewachsener Anforderungen an den Hebammenberuf wurde die Hebammenausbildung in Niedersachsen vollständig akademisiert. Damit gehört Niedersachsen bundesweit zu den Vorreitern bei der akademischen Hebammenausbildung. Angeboten werden seit dem Wintersemester 2020/21 zwei Bachelorstudiengänge „Hebammenwissenschaft“ in Oldenburg an der Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth in Zusammenarbeit mit der

[3]IAB-Kurzbericht 1/2021 von Markus Hummel, Florian Bernardt, Michael Kalinowski, Tobias Maier, Anke Mönnig, Christian Schneemann, Stefanie Steeg, Marc Ingo Wolter und Gerd Zika „Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern – Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte“

Universität Oldenburg sowie in Göttingen an der HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen in Kooperation mit der Universitätsmedizin Göttingen. Die Hochschule Osnabrück und die Medizinische Hochschule Hannover folgen mit ihren Angeboten zum Wintersemester 2021/22. Ziel der Landesregierung ist es, insgesamt etwa 140 zusätzliche Studienanfängerplätze an vier Standorten im Land zu schaffen, damit genügend Fachkräfte in diesem Bereich hervorragend ausgebildet werden. Daneben bietet die Hochschule Osnabrück bereits einen ausbildungsergänzenden Studiengang „Midwifery“ mit 45 Anfängerplätzen pro Jahr für die Weiterqualifizierung bereits examinierter Hebammen an.

Die Pflege nimmt durch den demografischen Wandel eine immer bedeutendere Rolle in unserer Gesellschaft ein. Der Fachkräftemangel wird hier an Dynamik noch erheblich zunehmen. Daher gilt es, vor allem die Arbeits- und Rahmenbedingungen als auch die Bezahlung der Pflegekräfte zu verbessern.

Im Landespflegebericht 2020, der vom MS am 30. Juni 2021 veröffentlicht wurde, wurde das Thema Fachkräftesicherung in den Mittelpunkt gestellt. Im Ergebnis wurden verschiedene Handlungsanforderungen formuliert, die künftig bei der Auswahl und Umsetzung von Einzelmaßnahmen oder Maßnahmenbündeln berücksichtigt werden sollen. Der Bericht wurde in vier Regionalkonferenzen im Juli 2021 in Braunschweig, Leine-Weser (Hannover), Lüneburg und Weser-Ems vorgestellt und diskutiert.

Im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen (KAP.Ni) hat die Landesregierung (MS) den Gesetzentwurf zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes am 14. Januar 2021 in den Landtag eingebracht. Durch die geplante Gesetzesänderung soll die Investitionskostenförderung an die Zahlung einer tarifgerechten Entlohnung geknüpft werden. Hierdurch sollen die Löhne von Pflegefach- und Pflegehilfskräften dauerhaft verbessert werden.

Die Bemühungen zu einer flächendeckend tarifgerechten Lohnsituation in der Pflege wurden durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung vom 11. Juli 2021, das am 20. Juli 2021 in Kraft getreten ist, auf Bundesebene vorangebracht. Danach können Pflegeeinrichtungen ab dem 01. September 2022 nur Versorgungsverträge mit der Pflegeversicherung abschließen, wenn sie ihre Beschäftigten nach Tarifverträgen oder mindestens in entsprechender Höhe bezahlen.

Im Zuge des zum 01. Januar 2021 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege" wurde die Möglichkeit der Finanzierung von bundesweit 20.000 zusätzlichen Stellen für Pflegehilfskräfte geschaffen, um Pflegekräfte zu entlasten und ihren Berufsalltag zu verbessern. Zudem ist durch das neue Personalbemessungsinstrument eine weitere Steigerung der Personalbedarfe im Bereich der Hilfskräfte zu erwarten.

Um die steigenden Bedarfe an Hilfs- und Assistenzkräften decken zu können und dabei Personen aus anderen Berufsfeldern einen möglichst schnellen Zugang in das Berufsfeld der Pflege zu ermöglichen, wurde unter spezifischen Voraussetzungen der verkürzte Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr der Pflegeassistenzausbildung ermöglicht. Das Land (MS, MK) hat in Kooperation mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit zum 01. August 2021 diese Option geschaffen, so dass Auszubildende mit Vorerfahrung

nach einer verkürzten Ausbildung den Abschluss erreichen können. Zielgruppe für den verkürzten Einstieg in die Pflegeassistenzausbildung sind Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung und Berufserfahrung – so wird z. B. Arbeitskräften, die während der Pandemie ihren Job verloren haben, der Weg in die Pflege geebnet. Die Zielgruppe ist möglichst breit gefächert, damit sowohl Personen aus den pflegenahen Bereichen als auch mögliche Interessenten/innen aus anderen Berufsfeldern angesprochen werden. Im Rahmen einer öffentlichkeitswirksamen Werbekampagne „Meine Zukunft Pflege“ wird dieses neue Angebot entsprechend bekannt gemacht. Mit der Kampagne wird dabei auch grundsätzlich für den Pflegeberuf geworben, um junge Menschen zur Ausbildung als Pflegefachkraft, Teilzeitkräfte zur Stundenaufstockung sowie ausgebildete Kräfte zur Rückkehr in den Beruf zu motivieren.

Nachwuchsgewinnung ist ebenfalls von zentraler Bedeutung. Ein Jahr nach Einführung der generalistischen Pflegeausbildung hat die Ausbildungsallianz Niedersachsen zusammen mit dem Land (MS) im April 2021 eine positive Bilanz gezogen: Im Jahr 2020 starteten über 5.700 Nachwuchskräfte in Niedersachsen in die reformierte Pflegeausbildung.

Zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in der Krankenpflege hat das Land Anträge i. H. v. rd. 8,5 Mio. Euro für Projekte zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten von Krankenpflegeschulen beim Bund gestellt.

Um noch mehr junge Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, hat das Land (MS) zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege das Modellprojekt „Freiwilliges Soziales Jahr Pflege (FSJ Pflege)“ gestartet. Das FSJ Pflege soll modellhaft über einen Zeitraum von drei Jahren erprobt werden. Die Modellphase begann zum 01. Januar 2021 und ist offiziell mit dem FSJ-Jahr am 01. September 2021 gestartet. Pro Jahr wird im FSJ Pflege etwa 30 jungen Menschen ein Freiwilligendienst in Niedersachsen in der Pflege ermöglicht. Damit besteht für mindestens 90 junge Menschen in Niedersachsen die Möglichkeit, ein Orientierungsjahr in der Pflege zu absolvieren.

Im Bereich der Pflegepädagogik plant die Landesregierung (MWK) die schrittweise Schaffung von insgesamt 60 Master-Studienplätzen an den Standorten Wolfenbüttel, Hannover und Osnabrück. Zum Wintersemester 2021/22 können bereits 20 Studienplätze angeboten werden.

Über das Förderprogramm „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“ wurden vom MS erneut nachhaltige und über den Förderzeitraum hinaus wirksame Projekte zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der ambulanten Pflege unterstützt. Bis 2022 stehen jährlich 5 Mio. Euro zur Verfügung. Zusammenfassende Berichte und gute Praxisbeispiele werden fortlaufend auf der Homepage des MS zum Förderprogramm veröffentlicht.

Im Rahmen des MW-Förderprogramms „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ wurden verschiedene Projekte gefördert, z. B. um junge und gut ausgebildete Ärzte/innen von außerhalb der Region für die Region zu gewinnen, resilient im Arbeitsalltag der Pflege zu bleiben, den Arbeitsalltag von Pflegefachkräften zu erleichtern und mehr Auszubildende für den Pflegeberuf zu begeistern.

Über die Richtlinie „Soziale Innovation“ unterstützt das Land (MB) zwei Projekte mit einer Laufzeit bis Juni 2022, um ausländische Ärzte/innen als Fachkräfte für den ländlichen Raum zu gewinnen bzw. um einen regionalen Ausbildungsverbund für die generalistische Pflegeausbildung inklusive koordinierender Stelle zu gründen.

geplante Maßnahmen:

- Unterstützung des „Masterplans Medizinstudium 2020“, insbesondere zur Sicherung der flächendeckenden fach- und hausärztlichen Versorgung im ländlichen Raum (Gesetz zur Landarztquote in Niedersachsen).

- Medizinstudienplätze: Sukzessive Umwandlung von 14 Teilstudienplätzen in Vollstudienplätze bei der Universität Göttingen. An der Universität Oldenburg ist angestrebt, die Zahl der Studienanfängerplätze mittel- bis langfristig nach und nach weiter zu erhöhen.

- Schrittweise Schaffung weiterer Studienplätzen für den Masterstudiengang „Pflegepädagogik“ an den Standorten Wolfenbüttel, Hannover und Osnabrück.

- Konzeptionserstellung und Einrichtung eigenständiger Masterstudiengänge für die Psychotherapie, die auf Grundlage des geänderten Psychotherapeutengesetzes zu großen Teilen umgestaltet wird.

- Umsetzung weiterer Bausteine i. R. d. Niedersächsischen Konzertierten Aktion Pflege.

- Durchführung des Modellprojektes „Freiwilliges Soziales Jahr Pflege“ bis 31. August 2024.

- Fortsetzung des Förderprogramms „Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum“ zur Förderung von Maßnahmen und Projekten von ambulanten Pflegediensten zur nachhaltigen Schaffung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen bis zum 31. Dezember 2022; Prüfung der Weiterführung.

Erziehungsberufe

Gestiegene Geburtenraten und größere Betreuungsbedarfe für Kinder unter drei Jahren sowie im Kindergartenbereich haben den Bedarf an Erziehern/innen weiter ansteigen lassen. Auch durch die ab August 2026 geplante stufenweise Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter wird der Betreuungsbedarf für Kinder weiter zunehmen. Bundesweit ist der Arbeitsmarkt für Erzieher/innen durch ein starkes Beschäftigungswachstum gekennzeichnet, der Fachkräftebedarf nimmt weiter zu. So waren bundesweit im Jahresdurchschnitt 2020 rund 12.200 offene Stellen für pädagogische Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Das waren zweieinhalbmal so viele wie 2010. Daher werden Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels im Bereich der Erziehungsberufe von der Landesregierung weiterhin konsequent umgesetzt.

Einer von mehreren Bausteinen aus dem Niedersachsen-Plan „Mehr Fachkräfte für die Kita“ sind dualisierte Teilzeitausbildungen, die in Niedersachsen bereits ein Erfolgsmodell sind. Im Schuljahr 2020/21 befanden sich landesweit 1.990 Schüler/innen in einer solchen berufsbegleitenden und vergüteten Ausbildung. Dies ist ein Zuwachs von 443 Schülern/innen im Vergleich zum vorhergehenden Schuljahr. Insgesamt sind im Schuljahr 2020/21 mehr als 17.160 Schüler/innen in einer sozialpädagogischen Ausbildung. Auch dies ist gegenüber dem Vorjahr ein deutlicher Anstieg um 930 Schüler/innen. Es ist also bereits eine spürbare Erhöhung der Auszubildendenzahl gelungen. Ziel der Landesregierung (MK) ist es, perspektivisch ein noch breiteres Angebot zur Verfügung zu stellen.

Zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten besteht an der Universität Osnabrück seit dem Wintersemester 2020/21 die Möglichkeit, mit dem Bachelor-Studium in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik (Lehramt an berufsbildenden Schulen) zu beginnen. Ab dem Wintersemester 2021/22 bietet die Ostfalia-Hochschule am Standort Wolfsburg den Bachelorstudiengang „Kindheitspädagogik und Gesundheit“ mit 35 Studienplätzen an. Dieser Abschluss mit staatlicher Anerkennung ermöglicht den Berufszugang in die Kindertagesbetreuung.

Das Niedersächsische Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) regelt mit Wirkung zum 01. August 2021 eine Vielzahl von bisher noch nicht im Fachkräftekatalog enthaltenen Abschlüssen, die nun für eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft bzw. als pädagogische Assistenzkraft in Kindertageseinrichtungen direkt zugelassen sind. Mit Wirkung zum 01. August 2023 regelt das Gesetz eine Finanzierung für die Beschäftigung von Auszubildenden in einer einschlägigen Erstausbildung in Teilzeit für das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung. Träger können Auszubildende damit künftig bereits vor Erwerb eines berufsqualifizierenden Abschlusses als dritte Kräfte in Kindergartengruppen vergütetet beschäftigen. Diese dualisierte Ausbildung in Kombination von vergüteter Beschäftigung und Ausbildung in Teilzeit eröffnet Trägern Möglichkeiten für Personalgewinnung und Personalbindung zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Im Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis zum 31. Juli 2023 kann eine vergütete Beschäftigung im Rahmen dualisierter Ausbildungswege über die Richtlinie Qualität in Kitas gefördert werden.

Seit dem 01. Januar 2020 fördert die Landesregierung (MK) über die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Gewinnung von Fachkräften (Richtlinie Qualität in Kita)“ bis zum 31. Juli 2023 Träger von Kindertageseinrichtungen, die Auszubildende zur Sozialpädagogischen Assistentin/zum Sozialpädagogischen Assistenten in Teilzeit als „Zusatzkräfte Ausbildung“ beschäftigen. Damit wird den Trägern ermöglicht, attraktive Rahmenbedingungen für einen frühen Einstieg in das Berufsfeld und die langfristige Gewinnung und Bindung von Personal zu schaffen. Inzwischen konnten Fördermittel für rd. 1.700 Zusatzkräfte in Ausbildung beantragt und bewilligt werden.

Im Rahmen des Förderprogramms „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ wird vom Land (MW) bis Ende 2021 ein Projekt mit dem Ziel der Gewinnung, Entwicklung und Bindung des Fachkräftepotenzials für die Kindertagesstätten sowie die zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten gefördert.

Über die Richtlinie „Soziale Innovation“ wird vom Land (MB) ein Projekt mit einer Laufzeit bis Juni 2022 unterstützt, um die Resilienz der Erzieher/innen und des Tagespflegepersonals in der Kindertagesbetreuung zu verbessern und den Arbeitsplatz gesundheitsfördernder zu gestalten.

In den regionalen Landesämtern für Schule und Bildung wurden zur Beratung und Unterstützung der Schulen im Hinblick auf Quereinstiege, Teilzeit sowie weitere regionale Maßnahmen im Bereich der Erziehungsberufe zwei Stellen zur personellen Verstärkung geschaffen, von deren Tätigkeit alle vier Landesämter in ihrer Arbeit profitieren sollen.

Seit dem 01. August 2020 wird das Innovationsvorhaben „Standards in der Teilzeitausbildung“ von Erziehungsberufen zur Konzeption eines Handlungsleitfadens von Schulen für Schulen zur Einrichtung und Evaluation von Teilzeitausbildungsgängen durchgeführt. Ziel des Innovationsvorhabens ist es, pädagogische und organisatorische Standards für die Neueinrichtung oder Evaluation von bestehenden Bildungsgängen der Schulformen Berufsfachschule Sozialpädagogische/r Assistent/in Klasse 2“ (18 Monate) sowie Fachschule Sozialpädagogik (dreijährig) in Teilzeit zu beschreiben. Das Innovationsvorhaben endet am 31. Oktober 2021. Der Handlungsleitfaden wird voraussichtlich im Dezember 2021 veröffentlicht.

Zum selben Zeitpunkt hat das Innovationsvorhaben „Umgestaltung des Bildungsgangs BFS Sozialpädagogische/r Assistent/in“ mit einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) begonnen. Es werden u. a. Vorbereitungsmaßnahmen entwickelt, zertifiziert, durchgeführt und evaluiert, die durch Bildungsgutscheine der BA 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. Das Innovationsvorhaben wird zurzeit in Hannover in Kooperation mit dem Jobcenter der Region Hannover und der Agentur für Arbeit durchgeführt. Weiterhin wird eine Beschreibung des Vorgehens zur Beratung und Aufnahme der potenziellen Teilnehmer/innen für Schulen entwickelt. Das Innovationsvorhaben endet zum 31. Oktober 2022.

Zum 01. August 2021 ist ein Innovationsvorhaben „Entwicklung einer Anpassungsfortbildung für zugewanderte pädagogische Fachkräfte“ gestartet. Damit soll zugewanderten Fachkräften aus dem Ausland mit elementarpädagogischen Abschlüssen der Erwerb der Gleichwertigkeit mit der niedersächsischen Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ermöglicht werden.

Geplante Maßnahmen:

- Umsetzung weiterer Bausteine aus dem Niedersachsen Plan „Mehr Fachkräfte für die Kita“ (Ausbildungszahlen steigern; schulische und berufliche Vorbildung anerkennen; Ausbildung finanzieren und Vergütung ermöglichen; mehr Lehrkräfte einstellen).

- Veröffentlichung eines Handlungsleitfadens zu „Standards in der Teilzeitausbildung“ voraussichtlich im Dezember 2021 von Schulen für Schulen zur Einrichtung und Evaluation von Teilzeitausbildungsgängen mit dem Ziel, pädagogische und organisatorische Standards für die Neueinrichtung oder Evaluation von bestehenden Bildungsgängen der Schulformen Berufsfachschule Sozialpädagogische/r Assistent/in Klasse 2 (18 Monate) sowie Fachschule Sozialpädagogik (dreijährig) in Teilzeit zu beschreiben.

- Durchführung des Innovationsvorhabens „Umgestaltung des Bildungsgangs BFS Sozialpädagogische/r Assistent/in“ bis zum 31. Oktober 2022.

- Durchführung des Innovationsvorhabens „Entwicklung einer Anpassungsfortbildung für zugewanderte pädagogische Fachkräfte“ mit dem Ziel, dass zugewanderten Fachkräften aus dem Ausland mit elementarpädagogischen Abschlüssen der Erwerb der Gleichwertigkeit mit der niedersächsischen Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ermöglicht werden soll.

- Fortsetzung der Förderungen über die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der Qualität in Kindertagesstätten und zur Gewinnung von Fachkräften“ bis 31. Juli 2023. Mit Auslaufen der Förderrichtlinie ab 01. August 2023 ist eine dauerhafte Beschäftigung von Auszubildenden als Drittkräfte in Krippen- und Kindergartengruppen auf gesetzlicher Grundlage des NKiTaG vorgesehen.

2.2 Mobilisierung inländischer Erwerbspersonenpotenziale

Bis Jahresbeginn 2020 sahen Unternehmen überwiegend den Fachkräftemangel als größtes Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Diese Bewertung hat sich während der Corona-Pandemie verschoben. In vielen Branchen ging es im letzten Jahr um die wirtschaftliche Existenz. Fachkräfteengpässe entspannten sich auf dem Arbeitsmarkt vorübergehend. Bezüglich der inländischen Erwerbspersonenpotenziale stand zunächst der Erhalt von Arbeitsplätzen durch Hilfsprogramme im Fokus. Aber selbst in dieser Phase haben viele Unternehmen - insbesondere in versorgungsrelevanten Berufen - nach wie vor qualifizierte Fachkräfte gesucht. So zeigten sich nach der Fachkräfteengpassanalyse 2020 der Bundesagentur für Arbeit Engpässe vor allem in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerks- sowie in den IT-Berufen.

Mit Abklingen der dritten Corona-Welle und dem weiteren schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft wird der Fachkräftemangel in verschärfter Form zurückkehren, insbesondere da der Anteil der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren aufgrund der demografische Entwicklung drastisch zurückgehen wird und das Personalangebot perspektivisch weiter minimiert. Fachkräftemangel wird dann auch wieder in vielen anderen Brachen spürbar werden. So waren bereits im August 2021 wieder rund 85.400 offene Stellen von niedersächsischen Unternehmen bei der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Vor diesem Hintergrund bleibt die Mobilisierung bisher noch ungenutzter inländischer Erwerbspersonenpotenziale ein wichtiger Schwerpunktbereich der Fachkräfteinitiative Niedersachsen. Folgende Handlungsfelder bieten nach wie vor Möglichkeiten zur bestmöglichen Ausschöpfung noch ungenutzter inländischer Erwerbspersonenpotenziale:

- Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen,
- stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer/innen sowie Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit alternder 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.

Der absehbare Mangel qualifizierter Fachkräfte kann auch durch die stärkere Einbindung älterer Arbeitnehmer/innen bewältigt werden. Um den steigenden Belastungen am Arbeitsplatz zu begegnen, muss dazu aber die Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen für Ältere erhöht werden. Zugleich müssen diese im Zuge der zunehmenden Digitalisierung auf neue Arbeitsformen und lebenslanges Lernen eingestellt werden. Betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie altersgerechte Arbeitsbedingungen sind dabei unerlässlich.

Im Rahmen des seit 2017 bestehenden und auf fünf Jahre angelegten AOK-Innovationsprojektes „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ der AOK Niedersachsen mit Unterstützung von MW und MS, den Unternehmerverbänden Niedersachsen, dem Deutschen Gewerkschafts-

bund sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden auf einem Erfahrungsaustausch im Juni 2021 zwischen den teilnehmenden Projektunternehmen Chancen und Risiken der Digitalisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz diskutiert. Daneben fanden ein Fachforum zum interaktiven Austausch von Experten aus Praxis, Wirtschaft und Forschung und das Jahressymposium statt, auf dem die AOK Niedersachsen aktuelle Ergebnisse vorgestellt hat. Der Abschlussbericht zu den Ergebnissen des Projekts wurde im September 2021 veröffentlicht (https://www.aok.de/fk/niedersachsen/betriebliche-gesundheit/angebote-fuer-ihre-betriebliche-gesundheit/gesundheit-in-der-arbeitswelt-40/).

Um nachhaltige Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu setzen, besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der Landesregierung (MW) und der Demografieagentur für die Wirtschaft, die auch im letzten Jahr weiter fortgesetzt wurde. Da das niedersächsische ZukunftsFest im letzten Jahr Corona-bedingt ausfallen musste, wurden die Betriebe, in denen nachhaltige Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt wurden, an einem Nachholtermin am 15. Juni 2021 in kleinem Kreis mit dem Zertifikat „Zukunftsfester Betrieb“ gewürdigt.

Die „Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ hat sich im vergangenen Jahr mit weiteren Themen zur Arbeitgeberattraktivität wie „Gesundheit und Kompetenzentwicklung“ sowie „Wissenstransfer bei Stellenwechsel“ befasst. Mit Abschluss einer neuen Rahmenvereinbarung hat die „Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit“ ab April 2021 einen neuen Arbeitsschwerpunkt erhalten.

Am 02. November 2020 wurde die zweite Niedersächsische Betriebs- und Personalrätekonferenz von Landesregierung und Deutschem Gewerkschaftsbund als Onlineveranstaltung mit Podiumsdiskussion unter dem Titel „Mitbestimmt, besser aufgestellt“ durchgeführt. Im Mittelpunkt standen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeit und Bildung sowie die Gestaltung betrieblicher Transformationsprozesse. Thema der dritten Niedersächsischen Betriebs- und Personalrätekonferenz am 20. Juli 2021 mit dem Titel „Vorteil Mitbestimmung!“ war insbesondere der Blick nach vorne. Neben den Erfahrungen aus der Mitbestimmung in Krisenzeiten und ihrer Bedeutung in der Zukunft wurde über erste Schlussfolgerungen aus der Corona-Pandemie diskutiert. Als eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltige und krisenfeste Gestaltung des Wirtschaftsstandortes Niedersachsen wurde die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs definiert.

Im Rahmen des Modellprojektes „Gute Arbeit in der Transformation: Mitbestimmung und Qualifizierung“ fördert die Landesregierung (MW) bis Ende 2022 mit rd. 200.000 Euro die Begleitung und Qualifizierung von Betriebsräten in der Transformation an der HVHS Springe. Damit sollen die betrieblichen Interessenvertretungen auf die Auswirkungen der Transformation in Unternehmen durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel vorbereitet werden.

Attraktive Arbeitgeber können den Rahmen für gute Arbeitsbedingungen außerdem zusätzlich aktiv mitgestalten, u. a. durch möglichst flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitregelungen, mehr Homeoffice-Möglichkeiten ohne Minderung der Karrierechancen sowie faire Bezahlung. In der Corona-Pandemie hat die starke Erhöhung des Homeoffice-Anteils die Möglichkeiten dazu aufgezeigt.

Die Landesregierung (Stk und MW) hat im Rahmen des Bündnisses „Niedersachsen hält zusammen“ das Thema „Homeoffice“ am 22. April 2021 in einer virtuellen Konferenz „NEW WORK und Homeoffice – Wie werden wir zukünftig arbeiten?“ aufgegriffen. Erörtert wurden neue Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten beim Arbeiten im Homeoffice. Aber auch Risiken, die optimale Nutzung der Homeoffice-Potenziale für Beschäftigte sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden diskutiert. Wertschätzung und bessere Bezahlung, vor allem für Frauen, waren am 19. Mai 2021 Gegenstand eines Podiumsgespräches „Systemrelevante Berufe – viel Applaus und warme Worte. Wie kommen wir zu mehr Anerkennung und besserer Bezahlung?“ des Bündnisses.

Erwerbsverläufe vieler Frauen sind wegen der Übernahme von Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige weniger gradlinig als die der Männer. Die Corona-Pandemie hat besonders deutlich gemacht, wie ungleich die unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern verteilt ist und hat z. T. zu einem Rückfall in alte Rollenmuster geführt. Meistens übernahmen Frauen im Lockdown die Fürsorgearbeit in den Familien. Die Pandemie hat aber auch gezeigt, dass mit alten Gewohnheiten gebrochen werden kann. In manchen Familien übernahmen Väter den größten Teil der Betreuung, da sie von zu Hause arbeiten mussten oder in Kurzarbeit waren, während die Mütter in systemrelevanten Berufen außer Haus arbeiteten. Es geht mit einer gerechteren Verteilung familiärer Betreuungsaufgaben im Sinne echter Partnerschaftlichkeit also auch anders.

Frauen als Fachkräfte zu halten und ihre Erwerbstätigenquote zu steigern, ist auch für die Wirtschaft ein bedeutsames Ziel. Obwohl die Erwerbstätigenquote von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugelegt hat, schlummern hier noch Potenziale. Während nach der amtlichen Statistik nur 12 Prozent der Männer in Teilzeit tätig ist, sind es bei den Frauen rund 48 Prozent. *Der* Hauptgrund für eine hohe Teilzeitquote bei den Frauen ist die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen. Ein wesentlicher Baustein für eine stärkere Teilhabe von Frauen im Arbeitsmarkt ist daher die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit Frauen so viel arbeiten können, wie sie möchten.

Besonders wirksam ist dazu ein weiterer Ausbau der Betreuungsangebote. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. fehlen deutschlandweit noch immer mehr als 340.000 Plätze für unter dreijährige Kinder. Zudem bestehe ein Mangel an Ganztagsplätzen für Grundschulkinder. Hier geht das Institut bundesweit von rund 650.000 fehlenden Plätzen aus.[4] Bei Betreuungsangeboten für Kinder wurde in den letzten Jahren bereits viel erreicht, gleichwohl sollte der Ausbau der Angebote, quantitativ und qualitativ für alle Altersgruppen konsequent fortgesetzt werden. Dies empfiehlt auch eine Studie der Konrad Adenauer Stiftung.[5]

Das Land hat für den Ausbau von Plätzen in Krippen und der Kindertagespflege sowie für den Ausbau von Kindergartenplätzen seit 2015 mehr als 267 Mio. Euro an Fördermitteln bereitgestellt. Insgesamt konnten mehr als 38.400 Plätze geschaffen werden. 22,4 Mio. Euro stehen für den weiteren Platzausbau noch zur Verfügung.

[4] IAB-Kurzbericht 45/2021 von Wido Geis-Thöne und Axel Plünnecke „Familienpolitik – Erwerbstätigkeit beider Elternteile stärken“
[5] Konrad Adenauer Stiftung – Timm Bönke, Astrid Pape, Hannah Penz, Maximilian Priem und Simon Voss „Aufstieg durch Einstieg, Wirkungsanalyse der Arbeitsmarktflexibilisierung seit 2005“

Ganztägige Angebote an Schulen bleiben ein bedeutender Baustein für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden stetig ausgeweitet. Auch während der COVID-19-Pandemie wurden 31 Neuanträge auf Errichtung einer Ganztagsschule zum Schuljahr 2021/22 genehmigt. Damit werden zum Schuljahresbeginn 2021/22 dann rd. 74 Prozent aller öffentlichen allgemeinbildenden Schulen Ganztagsangebote vorhalten.

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. Darin sollen der wachsende Vereinbarkeitsbedarf von berufstätigen pflegenden Angehörigen, die besondere Situation von Alleinerziehenden sowie die veränderten Arbeitsbedingungen aufgrund der Digitalisierung berücksichtigt werden. Aufgrund der Corona-Situation wird das Konzept angepasst und aktualisiert.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat in einer Kurzstudie ermittelt, dass Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt mittlerweile ähnlich gut qualifiziert sind wie Männer. Gleichwohl wären sie häufiger als Männer auf Stellen unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus beschäftigt. Wenn Unternehmen die Potenziale von Frauen richtig erkennen und sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigen würden, könnten sie so einen Beitrag zur Minderung von Fachkräfteengpässen leisten. Zur Behebung des Fachkräftemangels bei Führungskräften könnten Unternehmen vermehrt Führung in Teilzeit ermöglichen, um so das Fachkräftepotenzial von Frauen zu erschließen.[6]

Das Programm „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ unterstützt eine Beratungs- und Qualifizierungsstruktur für Frauen zu allen berufsbezogenen Fragen und bietet gezielt Weiterbildungsangebote an. Die Koordinierungsstellen bringen Familienorientierung in die Arbeitswelt. Sie sorgen zusammen mit den angeschlossenen überbetrieblichen Verbünden für Vernetzung, Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote in der Familienphase. Dadurch konnten sich viele Frauen in Niedersachsen beruflich weiterentwickeln oder Unterstützung beim Wiedereinstieg erfahren. Landesweit wurden im letzten Jahr 24 Koordinierungsstellen mit mehr als 1.500 regionalen Verbundunternehmen vom MS gefördert. Darüber hinaus erhalten 5 Koordinierungsstellen eine zusätzliche Förderung für die Beratung und Unterstützung von geflüchteten und zugewanderten Frauen.

Das Programm FIFA „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ fördert Einzelprojekte, die Benachteiligungen von Frauen ausgleichen. Es bietet bspw. Alleinerziehenden Qualifizierungen in Teilzeit mit hohem Praktikumsanteil, Beratungen für Existenzgründungen, Förderung des Aufstiegs beschäftigter Frauen sowie besondere Modellprojekte. In 2021 wurden vom MS elf neue Arbeitsmarktprojekte für geflüchtete und zugewanderte Frauen über das Programm unterstützt.

Auf Anregung des Landesfrauenrates Niedersachsen wurde am 29. September 2021 die Veranstaltung „Frau.Macht.Wirtschaft, Gleichstellung in Führungsebenen“ durch MS und MW durchgeführt. Ziel war u. a., Wirtschaft und Gesellschaft für den Anspruch von Frauen auf

[6]KOFA KOMPAKT 2/2021 von Anika Jansen und Lydia Malin „Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen“

gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung der Wirtschaft zu sensibilisieren, Barrieren bei der Besetzung von Frauen in Führungspositionen sichtbar zu machen und Wege bzw. Handlungsempfehlungen für mehr Frauen in Führungspositionen aufzuzeigen, die insbesondere auch für kleine und mittelständische Unternehmen gelten.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen im SGB II konnte in Niedersachsen seit 2014 erheblich gesenkt werden. Nach einem Jahr COVID-19-Krise wird nun allerdings die Zahl der Corona-Langzeitarbeitslosen sichtbar. Im August 2021 ist im Vergleich zum Vorjahresmonat die Zahl der Frauen und Männer, die länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind, weiterhin deutlich - um 19,6 Prozent (+16.700) - auf rund 101.600 gestiegen. Der pandemiebedingte Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit konnte in den vergangenen Monaten allerdings gestoppt werden. Trotz der schwierigen Lage haben die Jobcenter weiter intensiv daran gearbeitet, Langzeitarbeitslose/Langzeitleistungsbeziehende auf im Rahmen des Teilhabechancengesetzes geförderte Stellen zu vermitteln und sie zu betreuen. Bis Ende Juni 2021 konnten rd. 7.700 Personen von den Fördermöglichkeiten profitieren. Zum Ende des Jahres 2021 werden ca. 1.100 und im Jahr 2022 voraussichtlich weitere ca. 900 geförderte Arbeitsplätze auslaufen. Im Rahmen eines frühzeitigen Übergangs- und Absolventenmanagements ist es daher zwingend erforderlich, Anschlussbeschäftigungen beim gleichen oder anderen Arbeitgebern und/oder Anschlussförderungen zu prüfen und den Integrationsprozess aktiv zu unterstützen.

Bei der Umsetzung der „Gleichberechtigten Förderung und Integration von Frauen und Männern“ werden zweimal jährlich die auf Basis der regionalen Handlungsbedarfe vor Ort vereinbarten, individualisierten Zielvereinbarungen mit den Jobcentern (zugelassenen kommunalen Trägern) im Rahmen von Zieldialogen intensiv erörtert. Zur Herstellung der Transparenz wurde ein Monitoring zu den Erfolgsfaktoren mit dem Ziel der Verbreitung von guten und interessanten Ansätzen aufgebaut. Zum Jahresbeginn 2021 haben MW und MS gemeinsam mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit eine Broschüre zu „Strategischen Ansätzen zur Steigerung des Frauenförderanteils in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen“ an die niedersächsischen Jobcenter versandt. Ein besonderer Schwerpunkt im Jahr 2021 liegt auf der gemeinsamen Beratung mit den kommunalen Jobcentern zu den Chancen der Digitalisierung im Kontext der arbeitsmarktlichen Eingliederungen für Frauen und Erziehende.

Im Rahmen der Förderprogramme „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ und „Qualifizierung und Arbeit“ werden vom Land (MW) diverse Projekte gefördert, um insbesondere Langzeitarbeitslose, Migranten/innen sowie die sogenannte „Stille Reserve“ auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorzubereiten. Mit dem Förderaufruf des Programms „Qualifizierung und Arbeit“ (Stichtag 31. Dezember 2020) fördert MW 15 erfolgversprechende Projekte, um Arbeitslose, vor allem Langzeitarbeitslose, und erwerbsfähige Leistungsberechtigte durch individuelle Stabilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Viele Projekte davon sind zum 01. April 2021 gestartet. Mit einem weiteren Förderaufruf (Antragsstichtag 30. Juni 2021) sollen mit REACT-EU-Mitteln Projekte für Arbeitslose bis Anfang 2023 gefördert werden, die einen Beitrag zur Krisenbewältigung aufgrund von COVID-19 leisten. Zudem sollen digitale Kompetenzen oder Kompetenzen im Bereich nachhaltiges Wirtschaften vermittelt werden. Voraussichtlich können 17 aussichtsreiche Projekte mit REACT-EU- und Landesmitteln bewilligt und

gefördert werden, als Projektbeginn ist der 01. Oktober bzw. 01. November 2021 vorgesehen. Auch im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse können mit REACT-EU-Mitteln regionale Fachkräfteprojekte gefördert werden.

Aufgrund der Corona-Kontaktbeschränkungen fanden sowohl der 10. als auch der 11. landesweite Erfahrungsaustausch der Regionalen Fachkräftebündnisse am 19./20. November 2020 bzw. am 26. Mai 2021 digital statt.

Menschen mit Behinderung haben es am Arbeitsmarkt nach wie vor schwerer als nichtbehinderte Menschen. Zur besseren Einbindung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in das Berufsleben wurden die Förderkonditionen im Rahmen des landeseigenen Förderprogramms „Arbeit ohne Hindernisse“ vom MS zum 01. Januar 2021 angepasst und erweitert, um zusätzliche Anreize für die Einstellung zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern. Auch beim zweiten landeseigenen Förderprogramm „11. Sonderprogramm“ wurden die Förderkonditionen zum 01. Juli 2020 attraktiver gestaltet.

Zum Aus- und Aufbau der digitalen Teilhabe für alle wird das Land (MW) mit 1,5 Mio. Euro die Digitalisierung von Tagesbildungsstätten und das deutsche Taubblindenwerk in Niedersachsen unterstützen. Gerade mit Hilfe digitaler Technologien wie Assistenzsystemen entstehen neue Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung besser in den Arbeitsalltag und somit den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Förderrichtlinie soll bis Oktober 2021 zusammen mit dem MS erarbeitet werden.

Geplante Maßnahmen:

- Förderung des Zertifikats „Zukunftsfester Betrieb“ bis Ende 2021. Auf dem niedersächsischen ZukunftsFest am 22. November 2021 sollen Betriebe mit dem Zertifikat gewürdigt werden. Die Fortsetzung der Zusammenarbeit zwischen MW und Demografieagentur über 2021 hinaus ist angestrebt.

- Förderung eines Modellprojektes bei der HVHS Springe durch das Zentrum für gute Arbeit und Mitbestimmung durch die Landesregierung (MW) zur Begleitung und Qualifizierung von Betriebsräten in der Transformation bis Ende 2022.

- Veröffentlichung des Handlungskonzeptes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch MS.

- Fortsetzung der bisherigen Förderprogramme „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“ und „FIFA - Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ ab 2022 durch das neue MS-Förderprogramm „Regionale Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt“ (RIKA).

- Fortsetzung der Förderprogramme „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ (MW) sowie „Arbeit ohne Hindernisse“ und „11. Sonderprogramm“ (MS).

- Förderung von Projekten für Arbeitslose mit den Schwerpunkten digitale Kompetenzen oder Kompetenzen im Bereich nachhaltiges Wirtschaften im Rahmen des Förderprogramms „Qualifizierung und Arbeit“ (QuA) mit REACT-EU-Mitteln bis Anfang 2023.

- Fokussierung im SGB II auf den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug (kontinuierliche Nachhaltung der Schwerpunktsetzung i. R. d. Zieldialoge; Konzentration der Jobcenter auf das sog. „Absolventenmanagement“ beim Auslaufen der Förderung nach dem Teilhabechancengesetz) sowie die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern (Planung von MW und MS gemeinsam mit RD, HB, NST und NLT zur Durchführung von Praxistagen zur „Gendergerechten Geschäftspolitik im SGB II“ für alle Jobcenter in Niedersachsen; fortlaufende Beobachtung und Analyse der Entwicklung der genderspezifischen Kennzahlen im SGB II auf Landesebene).

- Erstellung einer Förderrichtlinie für die Digitalisierung von Tagesbildungsstätten und das Taubblindenwerk in Niedersachsen sowie Finanzierung von Anträgen.

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

Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den letzten Jahren einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräfteversorgung der deutschen und niedersächsischen Wirtschaft geleistet und maßgeblich zum Beschäftigungswachstum beigetragen. Bisher kommt die Mehrheit der ausländischen Beschäftigten in Deutschland aus dem EU-Ausland. Ende des Jahres 2020 waren rund 2,26 Mio. ausländische EU-Staatsangehörige sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt. Im Jahr 2015 waren es demgegenüber nur 1,61 Mio..

Es ist davon auszugehen, dass die EU-Binnenmigration perspektivisch an Bedeutung verlieren wird, da auch die anderen EU-Mitgliedstaaten vor ähnlichen demografischen Herausforderungen wie Deutschland stehen. Daher muss sich Deutschland in den nächsten Jahren auch verstärkt um Fachkräfte aus Drittstaaten bemühen.

Das zum 01. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat Verbesserungen und neue Zuwanderungsmöglichkeiten für Personen aus Drittstaaten bewirkt. Damit wurde ein Signal gesetzt, dass Deutschland Fachkräfte aus Drittstaaten für den heimischen Arbeitsmarkt gewinnen möchte.

Nahezu zeitgleich mit Inkrafttreten des Gesetzes kam es pandemiebedingt zu Einreisebeschränkungen für nicht unbedingt notwendige Einreisen aus dem außereuropäischen Ausland, reduzierten Reisemöglichkeiten und einer stark eingeschränkten Arbeitsfähigkeit vieler Visastellen in den Auslandsvertretungen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die COVID-19-Pandemie die Erwerbszuwanderung ebenso wie den für die langfristige Fachkräftesicherung besonders wichtigen Bereich der Zuwanderung über die Hochschule in besonderem Maße in Mitleidenschaft gezogen hat. So weist die Statistik der erteilten Visa des Auswärtigen Amtes einen Rückgang der erteilten Visa zum Zweck der Erwerbstätigkeit (einschließlich Wissenschaftler/innen, Ausbildung, Praktika, Au-Pair, Freiwilligendienste) von rd. 119.000 Visa im Jahr 2019 auf rd. 61.000 in 2020 aus. Visa zum Zweck des Studiums (einschließlich studienvorbereitender Maßnahmen und Studienbewerbung) reduzierten sich von rd. 64.000 in 2019 auf rd. 38.000 in 2020.

Auch die Zuwanderung auf Grundlage der zunächst bis zum 31. Dezember 2020 befristeten „Westbalkanregelung“ führte pandemiebedingt im Jahr 2020 zu massiven Einbrüchen. Insgesamt wurden rund 5.200 Visa zur Arbeitsaufnahme an Arbeitskräfte aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, dem Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien erteilt, in 2019 waren es noch gut 27.000.[7]

Die Westbalkanregelung ermöglicht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen einen leichteren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt mit einer verbindlichen Arbeitsplatzzusage, aber

[7]Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 19/26638 – Arbeitsvisa aus dem Westbalkan im Jahr 2020; 29.03.3021

ohne Qualifikationsnachweis. Vor der Corona-Krise waren in Niedersachsen überdurchschnittliche Anteile von Beschäftigten auf Fachkraftniveau mit hohen Bevölkerungszuwächsen insbesondere für Staatsangehörige aus dem Westbalkan zu beobachten. Diese sind schwerpunktmäßig in Bau- und Ausbauberufen tätig, in denen – gerade in Niedersachsen – hohe Fachkräftebedarfe bestehen.[8] Mit der Verlängerung der Westbalkanregelung bis zum 31. Dezember 2023 wird diese Zuwanderungsmöglichkeit in modifizierter Form bestehen bleiben.

Auf dem niedersächsischen Arbeitsmarkt hat parallel zu den erschwerten Einwanderungsbedingungen auch die Nachfrage nach Arbeitskräften mit Beginn der Pandemie nachgelassen. In Niedersachsen wurden den Agenturen für Arbeit und Jobcentern im Jahr 2020 insgesamt ein knappes Fünftel (-19,9 Prozent) weniger Stellen zur Besetzung gemeldet als 2019. Ebenso ist auch die Zahl der Berufe mit Engpässen im Vergleich zum Vorjahr spürbar gesunken. Für das Jahr 2020 wurden für insgesamt 131 Berufsgattungen Engpässe erkannt. Im Jahr zuvor waren es noch 185 Berufsgattungen.

Von dem krisenbedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit infolge der COVID-19-Pandemie sind Migranten/innen, und hier insbesondere Geflüchtete, in besonderem Umfang betroffen. Bei dem Anstieg der Arbeitslosigkeit von Geflüchteten spielt unter anderem eine sinkende Partizipation in Integrationskursen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eine Rolle. Ausländische Staatsbürger/innen sind überdurchschnittlich häufig in Wirtschaftszweigen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt, die besonders von der Krise betroffen sind. Zudem haben sie im Durchschnitt eine geringere Betriebszugehörigkeit, sind weit überdurchschnittlich befristet, sehr viel häufiger in kleineren und mittleren Betrieben und in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Auch wenn sich die Beschäftigungssituation von Migranten/innen und Geflüchteten mit der Lockerung der Maßnahmen des ersten Lockdowns im Sommer 2020 erholen konnte, zeichnet sich vor allem bei den Geflüchteten eine deutliche Verlangsamung der Arbeitsmarktintegration gegenüber der Entwicklung in den Vorjahren ab.

Angesichts dieser Herausforderungen im Zuge der Corona-Krise verfolgt die Landesregierung zwei wesentliche arbeitsmarktpolitische Ziele beim Thema Zuwanderung:

- Zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs sollen trotz pandemiebedingter Hindernisse die rechtlichen Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung für niedersächsische Unternehmen genutzt werden. Zu diesem Zweck werden fortlaufend Maßnahmen konzipiert und weiterentwickelt.

- Die Integration und Reintegration von in Niedersachsen befindlichen Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt wird weiter vorangebracht, um Potenziale für die niedersächsische Wirtschaft zu erschließen und gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern.

Die berufliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen ist ein wesentliches Instrument zur Steuerung der Fachkräfteeinwanderung sowie zur erleichterten Arbeits-

[8] IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen, 01/2020 – Andrea Brück-Klingberg, Uwe Harten und Jörg Althoff „Arbeitsmarktsituation von Ausländerinnen und Ausländern in Niedersachsen“

marktintegration von Zugewanderten. Seit Inkrafttreten des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) des Bundes und des Niedersächsischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (NBQFG) in 2012 wurden bis Ende 2020 in Niedersachsen über 30.000 Anträge auf Anerkennung gestellt. Sie hat mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz an Bedeutung zugenommen. Da das Gesetz einen einheitlichen Fachkräftebegriff zugrunde legt, der sowohl Fachkräfte mit akademischem Abschluss als auch Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung umfasst, ist im Regelfall die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse vorgeschrieben, bevor eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufgenommen werden kann. Vor diesem Hintergrund wurde im Februar 2020 die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung bei der Bundesagentur für Arbeit eingerichtet, die Anerkennungssuchende im Ausland berät. Über die Zusammenarbeit zwischen der Servicestelle und den zuständigen Stellen des Landes Niedersachsen wurde eine Vereinbarung geschlossen.

Im Interministeriellen Arbeitskreis „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (IMAK Berufliche Anerkennung) erörterte die Landesregierung seit 2018 Ansätze zur Verfahrensoptimierung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Niedersachsen. Nach einem Zwischenbericht im Oktober 2019 endete der IMAK mit dem Beschluss des Kabinetts über den Abschlussbericht am 27. Oktober 2020.

Gegenüber dem Bund setzt sich MS gemeinsam mit den Integrationsministerien der anderen Bundesländer dafür ein, dass auch die Bedeutung non-formal und informell erworbener Berufskompetenzen stärker herausgestellt und ein Regelansatz zur Feststellung und Nutzbarmachung entwickelt wird.

Die bewährte Zusammenarbeit mit dem Landesnetzwerk „Integration und Qualifizierung“ (IQ Netzwerk Niedersachsen) wird fortgesetzt. Das IQ-Netzwerk wird seit 2015 vom MS - ergänzend zur Bundesförderung - finanziert. Diese finanzielle Unterstützung erfolgt auch im Jahr 2021. Das IQ-Netzwerk bietet eine kostenfreie, flächendeckende Beratung für Antragstellende zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen an. Bei Bedarf unterstützt das IQ-Netzwerk mit Hilfe von Anpassungsqualifizierungen, um die volle Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu ermöglichen. Damit flankiert es auch die Tätigkeit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung.

Innerhalb Niedersachsens kooperiert das IQ-Netzwerk auf vielfältige Weise mit weiteren niedersächsischen Arbeitsmarktakteuren, um die Prozesse der Anwerbung und Integration von internationalen Fachkräften zu unterstützen. Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat das IQ-Netzwerk zahlreiche Informationsveranstaltungen, Beratungen, Schulungen sowie Vernetzungsaktivitäten insbesondere in digitaler Form durchgeführt. Dabei findet auch ein enger Austausch mit den zuständigen niedersächsischen Ministerien, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit sowie vom Land geförderten Projekten statt.

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

Im Herbst 2020 konnten drei „Adelante!“-Projekte unter Anwendung zusätzlicher Vorsichtsmaßnahmen in der Corona-Pandemie mit einer Laufzeit bis ins vierte Quartal 2021 in die Umsetzung gehen. Zudem sind im Juli 2021 vier weitere „Adelante!“-Projekte in verschiedenen Regionalen Fachkräftebündnissen gestartet, die bis September/Oktober 2022 laufen werden. In den „Adelante!“-Projekten werden in Kooperation mit den Kammern, Kommunen, der ZAV der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Arbeitsmarktakteuren junge Spanier/innen mit ausländischem Berufsabschluss in Niedersachsen qualifiziert, betreut und auf den Arbeitsmarkt vorbereitet mit dem Ziel, sie als gut qualifizierte Fachkräfte für Niedersachsen zu gewinnen. Sie können im Rahmen der Projekte durch eine Anpassungsqualifizierung einen deutschen Berufsabschluss erlangen.

Zudem haben die Regionalen Fachkräftebündnisse ihre Aktivitäten zur Gewinnung und Betreuung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte mit Hilfe sogenannter Welcome Center ausgeweitet. Momentan begleiten und beraten fünf von MW geförderte Welcome Center in den Regionen internationale Fachkräfte bzw. Unternehmen bei der beruflichen und sozialen Integration. Seit November 2019 erfolgt ein Erfahrungsaustausch der Welcome Center.

Bestimmte Welcome Center beschäftigen sich intensiv mit den Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. So bringen beispielsweise das Welcome Center Heidekreis und das Welcome Center-Projekt der Allianz für die Region in Südostniedersachsen „StrAuS: Strukturaufbau und Sensibilisierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ wichtige, am Einwanderungsverfahren beteiligte Akteure, wie z. B. Ausländerbehörden, Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit und Jobcenter mit dem Ziel zusammen, die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu unterstützen und bei der anschließenden Integration der Zugewanderten vielfältige Hilfestellungen anzubieten.

Die „Start Guides“ der gleichnamigen Richtlinie des MW sollen die Gewinnung und Arbeitsmarktintegration aller Zuwanderer/innen auf regionaler Ebene verstärken und dazu sowohl Geflüchtete als auch Personen unterstützen, die aus EU- und Drittstaaten zwecks Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zuwandern. Seit dem 01. Januar 2021 sind landesweit 23 regionale „Start Guide“-Projekte sowie das zentrale „Start Guides“-Koordinierungsprojekt in die Projektumsetzung gestartet. Für die Förderung der jeweils 24-monatigen Projekte stellt MW insgesamt 3 Mio. Euro aus Landesmitteln bereit.

Das „Start Guides“-Koordinierungsprojekt „Zentrale Beratungsstelle Ausländer/innen und Fachkräftesicherung (ZBS AuF)“ übernimmt die landesweite Ergebnisdokumentation der Projektarbeit, organisiert den Erfahrungsaustausch der „Start Guides“ untereinander sowie auch mit anderen in ähnlichen Handlungsfeldern tätigen Akteuren. Im 1. Halbjahr 2021 fanden im Onlineformat insgesamt fünf „Start Guides“-Netzwerktreffen zu unterschiedlichen Fachthemen der Arbeitsmarktintegration von Migranten statt. Zudem stellt das Koordinierungsprojekt über die Projektwebsite www.zbs-auf.info ein kostenloses Informationsangebot zu Fragen von Recht und Praxis der Beschäftigung von Ausländern/innen für Unternehmen sowie für regionale Arbeitsmarktakteure und -projektträger zur Verfügung.

Speziell für die Zielgruppe der Personen mit Fluchthintergrund wird das von den sechs Handwerkskammern in Niedersachsen getragene „Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFA)“ im Zeitraum Februar 2019 bis Dezember 2022 mit

rd. 3,6 Mio. Euro aus Landesmitteln finanziert. Obwohl die Zielgruppe von pandemiebedingten Schwierigkeiten besonders betroffen ist, erfolgt die Projektumsetzung planmäßig. Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von Auszubildenden mit Fluchthintergrund, die im Rahmen von IHAFA an ihre Ausbildungsbetriebe vermittelt bzw. während der Ausbildung dort betreut wurden, konnte im Jahr 2020 sogar gesteigert werden. Während die Zahl von Betriebspraktika angesichts der Coronakrise in vielen Branchen zuletzt niedriger lag, wurde aus dem Projekt weiterhin ein reges Praktikumsgeschehen berichtet und dazu auf den Nachwuchsbedarf in vielen Handwerksberufen verwiesen. In regelmäßigen Treffen der IHAFA-Steuerungsgruppe aus MW, der Projektkoordination bei der HWK Hildesheim sowie der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit und dem Niedersächsischen Landkreistag wird der Projektfortschritt eng begleitet.

Zur Stärkung der Situation zugewanderter Frauen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt im Februar 2019 mit Unterstützung des MS das „Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ (NeMiA) gegründet. Ziel des Netzwerkes ist es, die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Das Netzwerk wird in 2021 mit dem Ziel der Ausweitung und Verstetigung weitergefördert und durch den Bildungsverein ARBEIT UND LEBEN e.V. operativ umgesetzt. Es finden regelmäßige landesweite Tagungen des Netzwerks zur Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen statt, zunächst nur online. Zudem haben sich zu einzelnen Schwerpunktthemen Arbeitsgruppen aus Experten/innen gebildet.

Die Landesförderung der Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Trägerschaft der Bildungsvereinigung ARBEIT und LEBEN Niedersachsen Management- und Führungsholding gGmbH ist bis 2023 gesichert. An fünf Standorten (Hannover, Oldenburg, Braunschweig, Lüneburg und Osnabrück) bieten die Beratungsstellen 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 - auch gegenüber 2020 - nochmals gestiegen.

Die Sprachförderung nimmt weiterhin einen wichtigen Stellenwert ein. Für die landesfinanzierte Sprachförderung für erwachsene Geflüchtete wurden 2020 rund 15 Mio. Euro bewilligt. Die Verzahnung der Landes- und Bundesangebote wurde weiter intensiviert, so dass die unterschiedlichen Zielgruppen noch effizienter erreicht wurden. Im Jahr 2021 wird die Sprachförderung mit rund 10 Mio. Euro fortgesetzt.

Geprüft wird die Möglichkeit, zusätzliche Sprachförderangebote des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge für ausländische Ärzte/innen in Niedersachsen einzurichten, um diese noch stärker bei der Vorbereitung auf die Fachsprachprüfung zu unterstützen. Hierbei können auch Online-Angebote in Betracht kommen.

Zur sprachlichen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben das Land Niedersachsen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundeagentur für Arbeit sowie der Niedersächsische Landkreistag am 04. März 2019 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Ziel der Rahmenvereinbarung ist die verstärkte Unterstützung junger Menschen mit Migrationshintergrund mit

Sprachförderbedarf im Rahmen der Verordnung über die Berufsbezogene Deutschsprachförderung (Deutschsprachförderverordnung – DeuFöV), um den erfolgreichen Abschluss der dualen Berufsausbildung sicherzustellen. Im Verlauf des vergangenen Jahres hat das BAMF die Kurse für Auszubildende weiter optimiert, stärker an die konkreten Förderbedarfe der Auszubildenden ausgerichtet und intensiver an die Anforderungen und Inhalte der berufsschulischen und betrieblichen (dualen) Ausbildung angepasst. Diese Weiterentwicklung der Auszubildendenkurse erfolgt im Rahmen einer intensiven Pilotierung, die maßgeblich zur Rahmenkonzeptentwicklung beiträgt. Neu ist beispielsweise die Möglichkeit des Besuchs der Berufssprachkurse bereits vor Ausbildungsbeginn. Die neuen Möglichkeiten wurden in die FAQ (Frequently Asked Questions) zur Umsetzung der DeuFöV-Rahmenvereinbarung eingearbeitet und den regionalen Akteuren im Mai 2021 zur Verfügung gestellt.

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres plant das MK gemeinsam mit dem BAMF derzeit eine Bedarfsabfrage an den Berufsbildenden Schulen, um das Zustandekommen neuer Berufssprachkurse zu erleichtern. Dabei sollen auch verstärkt die in der Zeit der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse zum Distanzlernen (Berufssprachkurse im virtuellen Klassenzimmer) genutzt und das entsprechende Angebot ausgeweitet werden.

Das Bündnis NIEDERSACHSEN PACKT AN wird von allen Bündnispartnern/innen weitergeführt, um ein positives gesellschaftliches Klima in Bezug auf die Integration geflüchteter und zugewanderter Menschen zu fördern und Integrationsprozesse zu unterstützen. Es steht für die Offenheit der Gesellschaft in Niedersachsen.

Das Querschnittsthema Migrantinnen wird seit 2019 in der Bündnisarbeit berücksichtigt. Frauen nehmen seltener an Programmen, Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen teil und sind von der pandemiebedingten Schließung unabhängiger Treff- und Lernorte sowie Beratungsstellen besonders betroffen. Neben Fragen der Sprachvermittlung/-barrieren, des beruflichen Ein- bzw. Aufstiegs, Diversität und Teilhabe wird betrachtet, welchen Einfluss die Corona-bedingten Einschränkungen in der Projektarbeit auf die Integration von Migrantinnen hatte und wo jetzt konkrete Handlungsbedarfe bestehen.

Eine regionale Veranstaltungs- und Informationsreihe soll die Fragestellung aufgreifen, welche Angebote sich in der Pandemie bewährt und wie sich diese weiterentwickelt haben. Durch die zielgerichtete Adressierung („letzte Meile“) kann zudem die Bekanntheit der Maßnahmen der Bündnispartner und Arbeitsmarktakteure gesteigert werden.

Geplante Maßnahmen:

- Informationsangebote und Unterstützung der an den Fachkräfteeinwanderungsverfahren beteiligten Behörden und Akteure und zur Sensibilisierung der Unternehmen.

- Bündelung von Informationen für potenzielle Zuwanderer/innen aus dem Ausland sowie für niedersächsische Unternehmen, die eine Fachkraft aus dem Ausland rekrutieren wollen, auf einer niedersächsischen Internetseite.

- Kofinanzierung des IQ Netzwerkes durch MS auch in 2022.

- Fortsetzung der Vernetzungsarbeit der „Start Guides“ u. a. mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie mit dem IQ-Netzwerk Niedersachen und Durchführung einer Fachveranstaltung im 2. Halbjahr 2021 mit Ausrichtung auf regionale Arbeitsmarktakteure und -projektträger aus der Integrationsarbeit für Zuwanderer/innen mit Fluchthintergrund.

- Verstetigung der Welcome Center in den Regionen nach der Aufbauphase.

- Förderung der Beratungsstellen für mobile Beschäftigte an allen fünf Standorten bei weiterbestehendem Beratungsbedarf auch über 2023 hinaus.

- Fortsetzung der IHAFA-Förderung bis Ende 2022. Weitere Steigerung der Abschlusszahlen sowie eine verstärkte Gewinnung auch weiblicher Auszubildender mit Fluchthintergrund.

- Weitere Unterstützung Auszubildender mit Fluchthintergrund beim Erwerb relevanter berufsbezogener Deutschsprachkenntnisse.

- Verstärkung der regionalen Komponente des Bündnisses NIEDERSACHSEN PACKT AN, Start einer neuen Veranstaltungsreihe Ende 2021.

- Follow-Up-Veranstaltung zur „Werkstatt Frauen mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte“ am 07. Oktober 2021.

- Veröffentlichung von einwanderungsgeschichtlichen Portraits anlässlich des 75-jährigen Landesjubiläums im Spätherbst 2021.

2.4 Erweiterung von Bildungspotenzialen

Exzellent ausgebildete Fachkräfte sind eine unverzichtbare Grundlage zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in Niedersachsen. Zentrale Handlungsfelder zur Nutzung der vorhandenen und zur Erschließung neuer Bildungspotenziale bleiben weiterhin:

- Die Stärkung der dualen Berufsausbildung,
- die Nutzung von Möglichkeiten der Digitalisierung von Unterricht und Unterrichtsinhalten,
- die akademische Bildung mit einer 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
Die Durchführung der Ausbildung und die Besetzung von Ausbildungsplätzen für die Ausbildungsjahre 2020/21 war und ist pandemiebedingt deutlich erschwert. Bundesweit ging die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr zurück. Der Abschluss von Ausbildungsverhältnissen gestaltete sich im Herbst 2020 insbesondere aufgrund fehlender Kontaktmöglichkeiten für Vorstellungsgespräche, späterer Einstellungszusagen sowie abwartendem Verhalten bei Betrieben und Bewerbern/innen verzögert. Ziel ist daher, bestehende Ausbildungsplätze zu schützen und den Abschluss neuer Ausbildungsverträge zu fördern. Die Landesregierung hat auf die Situation am Ausbildungsmarkt reagiert und eine Vielzahl von Maßnahmen auf den Weg gebracht:

Mit dem „Aktionsplan Ausbildung" stützt die Landesregierung (MK) den Ausbildungsmarkt erfolgreich mit 18 Mio. Euro. Ergänzend zum Schutzschirm der Bundesregierung über das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ werden landesseitig folgende Maßnahmen gefördert: Eine Prämie für zusätzliche oder pandemiebedingt verlängerte Ausbildungsverhältnisse, die Unterstützung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung sowie eine Mobilitätsprämie, die für Auszubildende einen Anreiz schafft, auch weiter entfernte Ausbildungsplätze anzunehmen. Um auf die bisherigen Erfahrungen sowie die Veränderung des Bundesprogrammes „Ausbildungsplätze sichern“ zu reagieren, wurde der „Aktionsplan Ausbildung“ zum 01. August 2021 angepasst.

Auf Bundesebene wurde das bereits bestehende Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ im März 2021 verlängert und die Konditionen noch einmal deutlich verbessert: Neben einer Erhöhung der Ausbildungsplatzprämien und der Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung wurde auch der Kreis der anspruchsberechtigten Unternehmen ausgeweitet.

Zur Unterstützung der dualen Ausbildung in der COVID-19-Pandemie hat das Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB) am 19. März 2021 einen Aufruf „Berufsausbildung ist auch in der COVID-19-Pandemie attraktiv“ veröffentlicht, mit dem an Betriebe appelliert wurde, auch in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten zur künftigen Fachkräftesicherung nicht in ihren Ausbildungsanstrengungen nachzulassen. An alle Jugendlichen wurde die Bitte adressiert, sich aktiv zu informieren, sich um einen Ausbildungsplatz zu bemühen und die angebotenen

Ausbildungsplätze zu nutzen. Parallel wurde unter dem Slogan „Ausbildung 2021 – jetzt durchstarten!“ auf diverse Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten im Ausbildungsbereich hingewiesen. Am 16. Juni 2021 hat das BDB mit der Erklärung „Eine Ausbildung machen, alles werden! Ausbildungschancen jetzt nutzen!“ erneut an Schüler/innen der derzeitigen Ausbildungsklassen appelliert, sich auf Ausbildungsplätze zu bewerben.

Um Jugendliche und Betriebe zusammenzuführen, wurden - koordiniert durch das MK mit beteiligten Kammern, Verbänden, Gewerkschaften sowie der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (RD) - die jeweiligen Angebote zur Berufsausbildung sowie Hinweise zur beruflichen Orientierung auf dem Internet-Portal www.buendnis-duale-berufsausbildung.de gebündelt. Die Homepage ist seit Ende Februar 2021 online (Laufzeitende Ende September 2021).

Da Praktika in den Betrieben Corona-bedingt nicht stattfinden konnten, haben die Partner/innen des BDB zudem die digitalen Informations- und Kontaktmöglichkeiten für Schüler/innen auf Homepages oder Social-Media-Kanälen ausgeweitet. Bis zu den Sommerferien 2021 wurde zu den Schwerpunktthemen „Kennenlernen von Auszubildenden und Betrieben“, „Betriebserkundungen“ sowie „Elterninformationen“ informiert.

Von den niedersächsischen Industrie- und Handelskammern wurde eine Social-Media-Kampagne „Moin Future. Eine Ausbildung machen. Alles werden.“ durchgeführt, um junge Leute für die Ausbildung zu interessieren. Das niedersächsische Handwerk hat u. a. Chats mit Ausbildungsberatern/innen, Elterntelefone, Online-Job-Datings, virtuelle Berufswahltests sowie interaktive Berufequiz für Schüler/innen initiiert. Seitens der RD wurde eine Online-Serie angeboten, über die diskutiert werden konnte, wie Betriebe heute Auszubildende finden, welche Tipps es zu Online-Bewerbungsgesprächen gibt und welche Fördermöglichkeiten von Betrieben in Anspruch genommen werden können.

Daneben wirbt auf Bundesebene die Allianz für Aus- und Weiterbildung in einem „Sommer der Berufsausbildung“ von Juni bis Oktober 2021 bei jungen Menschen und Betrieben für die duale Ausbildung.

Im berufsbildenden Schulbereich wurde die Ausbildung mit einer Mischung aus Präsenz- und Distanzunterricht weiter gewährleistet. Für Schüler/innen, die COVID-19-bedingt nicht direkt in eine Ausbildung einmünden, verschaffen die berufsbildenden Schulen diesen im gewünschten Berufsbereich eine allgemeine grundlegende Kompetenz. Diese ermöglicht es ihnen leichter, eine entsprechende Berufsausbildung zu beginnen. Über die „Brücke in Ausbildung“ wurde eine unterstützte Nachvermittlung initiiert und die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung auch nach dem Sommer 2020 ermöglicht.

Die in den letzten Jahren erarbeiteten Handlungsansätze des BDB zur beruflichen Orientierung, zum Ausbau von Jugendberufsagenturen sowie zur Integration unversorgter Jugendlicher wurden zusammen mit den Partnern/innen fortgesetzt:

Viele Angebote zur Beruflichen Orientierung konnten allerdings nicht oder nur eingeschränkt durchgeführt werden, da beispielsweise bis zu den Osterferien 2021 Schülerbetriebspraktika

und weitere Maßnahmen der beruflichen Orientierung mit außerschulischen Partnern pandemiebedingt untersagt waren. Berufsorientierungsprogramme wie Messen fanden, wenn überhaupt, nur virtuell statt. Zur weiteren Unterstützung der Schüler/innen an den allgemeinbildenden Schulen werden daher aktuell und zukünftig verstärkt digitale Formate im Bereich der Beruflichen Orientierung eingesetzt. Den Schulen wurde dazu das digitale Handbuch zur Beruflichen Orientierung für das Lernen zu Hause zur Verfügung gestellt. Die Materialien für das Lernen zu Hause auf dem Niedersächsischen Bildungsserver wurden kontinuierlich erweitert. Mit Beginn des Jahres 2022 ist zudem der bundesweite Rollout der „Berufswahlapp“ geplant. Dieses Tool wird eine Begleitung der Schüler/innen bei ihrem individuellen Prozess der Beruflichen Orientierung durch die Schulen, Erziehungsberechtigten und die verschiedenen Berater/innen im Bereich der Beruflichen Orientierung ermöglichen.

Am 10. Dezember 2020 wurde eine Online Fachtagung des BDB mit einem Praxisdialog für ausbildende Betriebe, mit der Beruflichen Orientierung betrauten Personen in Kammern, Schulen sowie Netzwerken durchgeführt. Auf dieser wurden Beispiele gezeigt, wie in den letzten Monaten analoge Formate zur Beruflichen Orientierung und zum Auszubildenden-Recruiting in digital gestützte Formate umgewandelt wurden. Ziel war, von gelungenen Aktivitäten zu lernen, eigene Erfahrungen einzubringen und Konzepte und Maßnahmen weiterzuentwickeln, damit Berufliche Orientierung und Ausbildungsplatzsuche sowie die Suche nach passenden Auszubildenden auch in Corona-Zeiten gelingt.

Um die Berufsorientierung in den Schulen zu fördern, wurde vom 22. bis 26. März 2021 die im Jahr 2019 erfolgreich eingeführte Woche der beruflichen Bildung digital umgesetzt.

Im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse hat das Land (MW) ausgewählte Projekte zur Berufsorientierung unterstützt, die zusammen mit Unternehmen bzw. Wirtschaftsverbänden durchgeführt werden. Ein Beispiel ist die Förderung von Ausbildungsbotschaftern/innen zur Entwicklung und Umsetzung eines neuen Angebotes zur Berufswahlorientierung in der Ems-Achse bis 30. Juni 2022. Ein weiteres Beispiel sind drei Projekte mit dem Titel „Digitale Lernallianzen“ in verschiedenen Landkreisen Niedersachsens. Ziel ist die Zusammenarbeit von Schülern/innen und Unternehmen zum Thema Digitalisierung. Die Unternehmen bekommen einen Impuls von außen und lernen ggf. künftige Auszubildende kennen. Die Schüler/innen werden in ihrer Kreativität wertgeschätzt und erhalten zudem einen realen Einblick ins Betriebsleben.

Der niedersächsische Girlsday und Boysday 2021 (Zukunftstag) hat am 22. April 2021 in digitaler Form stattgefunden, um Schülern/innen in den Jahrgängen 5 bis 9 digitale Angebote zur Berufsorientierung vorzustellen. Zur Neugestaltung des Zukunftstages hat ein Lenkungskreis die Arbeit aufgenommen.

Seit August 2020 steht nun auch an Berufsbildenden Schulen (BBS) für neu zugewanderte Schüler/innen das Analyseverfahren „2P – Potenzial & Perspektiven“ zur Erfassung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen neu zugewanderter Schüler/innen auf dem Niedersächsischen Bildungsserver zur Verfügung. Die BBS hatten die Möglichkeit, an kostenfreien Online-Schulungen zum Verfahren teilzunehmen. Die Erweiterung des Verfahrens um die Module „2P-Zertifizierung Deutsch B1“ und „Berufliche Orientierung“ ist geplant.

Am 15. und 16. Juli 2021 wurde erstmalig eine digitale IdeenExpo mit dem Ziel durchgeführt, bei jungen Menschen Neugier und Leidenschaft für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu entfachen. Dazu wurde ein umfassendes MINT-Berufsorientierungsangebot für Schüler/innen in ganz Deutschland entwickelt. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie wird die nächste IdeenExpo als Präsenzveranstaltung erst wieder im Juli 2022 ihre Türen öffnen.

Das im Vorgriff auf die nächste Änderung der Verordnung über die berufsbildenden Schulen (BbS-VO) eingeführte Regionalmanagement zur Sicherung eines in der Fläche möglichst wohnort- bzw. betriebsnahen sowie qualitativ hochwertigen berufsschulischen Unterrichtsangebots wird seit 2020 landesweit sukzessive umgesetzt.

Im Vorgriff auf die anstehende Bund-Land-Vereinbarung Bildungsketten beteiligt sich das Land Niedersachsen seit diesem Jahr am Projekt „Queraufstieg“. Projektziel ist die bessere Bekanntmachung von Beratungsangeboten für die Gruppe der Studienzweifler/innen und Studienaussteiger/innen, damit dieser erfolgversprechende berufliche Bildungswege unter Berücksichtigung von Fachkräftebedarfen aufgezeigt werden. Dazu sollen Beratungsstrukturen für eine bedarfsorientiertere Ausrichtung besser miteinander verzahnt werden.

Ebenfalls im Vorgriff auf die anstehende Bund-Land-Vereinbarung Bildungsketten wurde am 01. Juli 2021 eine KAUSA-Landesstelle eingerichtet. Die KAUSA-Landesstelle Niedersachsen unterstützt etablierte Beratungsstrukturen, um mehr Jugendliche mit Flucht- und Migrationsgeschichte und deren Erziehungsberechtigte von einer Berufsausbildung zu überzeugen. Darüber hinaus sollen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die Ausbildung der Jugendlichen geöffnet und der Anteil migrantengeführter KMU an niedersächsischen Ausbildungsbetrieben nachhaltig erhöht werden. Für die KAUSA-Landesstelle Niedersachsen stellt das BMBF Fördermittel bis zum 30. Juni 2024 zur Verfügung. Für den landesweiten Verbund haben sich die Träger der bisherigen regionalen KAUSA-Servicestellen in Osnabrück (BUS GmbH) und in der Region Hannover (pro regio e.V.) mit der VHS Delmenhorst zusammengeschlossen. Damit führt die KAUSA-Landesstelle die Arbeit der zuvor regional aktiven KAUSA-Servicestellen weiter. Mit der Zusammenführung werden die fachlichen und regionalen Kompetenzen gebündelt, landesweit nutzbar gemacht und ausgebaut. Die enge Zusammenarbeit mit Bildungs- und Beratungsinstitutionen in ganz Niedersachsen, wie mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Kammern und Verbänden, Arbeitsagenturen und Jobcentern, Jugendberufsagenturen, Bildungsträgern und Organisationen von Migranten/innen ist dabei wesentlich.

Die Jugendberufsagenturen (JBA), die Schüler/innen von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen am Übergang von Schule in Ausbildung bzw. von Ausbildung in den Beruf begleiten, werden seit Ende 2019 von einem Beirat unterstützt, mit dem insbesondere Gelingensfaktoren erörtert werden. Auf der Internetseite der bundeslandübergreifend agierenden Servicestelle Jugendberufsagenturen des BIBB wird unter der Rubrik Länderaktivitäten das Wirken der Jugendberufsagenturen in Niedersachsen vorgestellt (https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/aktivitaet_in_bundeslaendern.php). Ein für Herbst 2020 geplanter Fachtag, auf dem Problemfelder diskutiert werden sollten, musste COVID-19-bedingt auf Herbst 2021 vertagt werden. Am 11. und 12. Oktober 2021 ist eine Online-Fachtagung „Jugendberufsagenturen / Regionen des Lernens: Übergang Schule und Beruf gemeinsam

gestalten!“ geplant. Zielsetzungen sind der fachliche Austausch der JBA sowohl zwischen und mit den Leitstellen der Regionen des Lernens (RdL), das Vorstellen und Betrachten gelingender Kooperationen zwischen JBA und RdL, das Initiieren neuer JBA sowie das Vertiefen bestehender regionaler Netzwerkzusammenarbeit. Im Rahmen der Beiratsarbeit werden zudem Tools wie „YouConnect“ und „Schülerdatennorm“ hinsichtlich ihrer möglichen Anwendung im Übergang „Schule – Beruf“ für Niedersachsen betrachtet und erörtert.

Um dem Ungleichgewicht am Ausbildungsmarkt zu begegnen, hatte MK im April 2020 einen Förderaufruf „Ausbildung für alle. Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte Bewerber/innen“ veröffentlicht. Mit diesem werden zusätzliche Ausbildungsplätze akquiriert sowie die marktbenachteiligten Bewerber/innen in der Nachvermittlung sowie im erfolgreichen Verlauf ihrer Ausbildung unterstützt. Die entsprechenden Projekte haben zum 01. September 2020 mit einer Laufzeit bis 31. Dezember 2022 begonnen.

Niedersachsen bezuschusst die Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) jährlich mit mehr als 6 Mio. Euro aus Landes- und EU-Mitteln. Darüber hinaus werden Investitionen in den überbetrieblichen Bildungsstätten gefördert. Da während der COVID-19-Pandemie landesweit viele der Lehrgänge ausfallen mussten, hat MK bis zum 31. Dezember 2021 die für die Abrechnung einzuhaltenden Kriterien maßgeblich gelockert. Zudem ist im Rahmen des „Aktionsplans Ausbildung“ eine weitere Förderrichtlinie aufgelegt worden, mit der das Land 2021 in Höhe von rd. 7 Mio. Euro das sogenannte betriebliche „Drittel“ der Lehrgangskosten finanziert.

Als Auftrag aus dem Spitzentreffen 2019 der Fachkräfteinitiative Niedersachsen sollte das existierende Unterstützungssystem für Jugendliche, die es schwerer haben, den Einstieg in eine Berufsausbildung zu finden und diese erfolgreich abzuschließen, transparenter gestaltet werden. Hierzu hat die Landesregierung (MK) in Abstimmung mit den Ausbildungsmarktpartnern/innen im BDB im November 2020 eine Handreichung „Das System zwischen Schule und Ausbildung“ erstellt, die die vielfältigen Instrumente zur Unterstützung am Übergang von Schule zu Beruf zusammenfasst.

Zur Verbesserung der herausfordernden Fachkräftesituation in den maritimen Berufen hat sich MW mit 15.000 Euro an der Finanzierung eines Internetprojektes „Ausbildung in der Seeschifffahrt“ beteiligt. Auf der Website www.machmeer.de werden die verschiedenen Laufbahnen/Arbeitsgebiete rund um die Seeschifffahrt als gemeinsames Projekt des maritimen Bündnisses dargestellt. Die Website wurde auf der 12. Nationalen Maritimen Konferenz am 11. Mai 2021 vorgestellt und ist online gegangen.

Die Flächeneinführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung *vor* dem Erwerbsleben durch die Bundesagentur für Arbeit ist inzwischen abgeschlossen. Durch hochwertige Präsenz- und Onlineangebote der beruflichen Orientierung werden Jugendliche und Erwachsene vor dem Eintritt ins Erwerbsleben beraten.

Digitalisierung

Nachdem bis 2020 mit den Projektinitiativen „Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0“ sowie „Lernen und Arbeiten 4.0“ an verschiedenen Standorten in berufsbildenden Schulen (BBS) Smart Factories eingerichtet worden sind, werden die Erkenntnisse aus diesen Projekten zur Digitalisierung von Unterricht und Unterrichtsinhalten im Rahmen der Berufs- und Weiterbildungsoffensive 4.0 nun in weitere Berufsbereiche transferiert. Seit Ende 2020 wird als Teil der Berufs- und Weiterbildungsoffensive 4.0 ein berufsschulübergreifendes Gemeinschaftsprojekt „Transformation zum Geschäftsprozess 4.0 – Digitale Kompetenzen in vernetzten Unternehmensprozessen an niedersächsischen BBS (Keks 4.0)“ vom Land (MW, MK) mit Mitteln aus dem Masterplan Digitalisierung in Höhe von rd. 1,3 Mio. Euro gefördert, das über sechs BBS einen transformierten Geschäftsprozess 4.0 in einer vernetzten Smart Factory abbildet.

Die Innovationsvorhaben des MK „Mensch-Roboter-Kollaboration“ (Robonatives) für den Einsatz sensitiver Roboter an berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen, „Additive Fertigung in der Bildung (3D-Druck)“ und „Digitales Lernen 4.0“ aus dem Masterplan Digitalisierung sind in diesem Jahr in die konkrete Umsetzung gegangen und die teilnehmenden Schulen wurden ausgewählt. Die erforderlichen Investitionen in die technische Infrastruktur wurden zu wesentlichen Teilen getätigt. Das Gesamtvolumen der drei Innovationsvorhaben beläuft sich auf 10 Mio. Euro. Im Rahmen der Teilprojekte „Robonatives“ und „3D-Druck“ sind 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 worden. Das Teilprojekt „Digitales Lernen 4.0“ forciert die wohnort-/ausbildungsortnahe Beschulung im dualen System der Berufsausbildung. Mit innovativen und digitalen Lernszenarien wird der Erhalt von Ausbildungsgängen in der Fläche gesichert, die Mobilitätsanforderungen an die Auszubildenden reduziert und die duale Berufsausbildung attraktiv gestaltet.

Über den DigitalPakt Schule können Schulträger öffentlicher Schulen und von Schulen in freier Trägerschaft seit Beginn des Schuljahres 2019/20 Fördermittel des Bundes und der Länder beantragen. Von den insgesamt bis 2024 rund 522 Mio. Euro zur Verfügung stehenden Mitteln fließen 90 Prozent direkt in die IT-Infrastruktur an Schulen. Mit Stand August 2021 sind in Niedersachsen für 41 Prozent aller Schulen Anträge in Höhe von rd. 107 Mio. Euro bewilligt. Für die Ausstattung von 115 berufsbildenden Schulen haben 63 Schulträger eine Zuwendung beantragt, 289 Anträge wurden bisher mit einer Fördersumme von 18,8 Mio. Euro bewilligt. Bereits im Februar 2021 verfügten 90 Prozent der Schulen über eine digitale Lern- und Arbeitsumgebung. Dazu hat auch das pandemiebedingte vorzeitige Angebot der Niedersächsischen Bildungscloud an allen Schulen beigetragen. Inzwischen sind dort rund 600.000 Nutzer/innen an etwa 1.600 Schulen registriert.

Die Ausstattung mit schulgebundenen mobilen digitalen Endgeräten für Schüler/innen mit Bedarf (Sofortausstattungsprogramm) wurde durch die Corona-Pandemie stark beschleunigt. Der Umfang dieses Sofortausstattungsprogramms betrug rund 52 Mio. Euro an Bundes- und Landesmitteln. Alle Mittel konnten im Jahr 2020 verausgabt bzw. gebunden werden, so dass das Programm abgeschlossen ist.

Zur Förderung der IT-Systemadministration (Zusatzvereinbarung Administration) werden weitere rund 52 Mio. Euro bis zum Jahr 2024 vom Bund und dem Land Niedersachsen eingesetzt, um Schulträger beim Aufbau von Administrationsstrukturen zu unterstützen. Eine Richtlinie für das Förderprogramm ist am 04. Juni 2021 in Kraft getreten. Die ersten Anträge von Schulträgern sind bereits eingegangen.

Weitere 47 Mio. Euro hat der Bund für die Beschaffung dienstlicher Leihgeräte für Lehrkräfte (Zusatzvereinbarung Leihgeräte für Lehrkräfte) bereitgestellt, die mit einem Landesanteil in Höhe von rd. 4,7 Mio. Euro aufgestockt werden. Die Geräte werden durch die Schulträger bereitgestellt, die diese in die schulische IT-Infrastruktur im Rahmen des DigitalPakts integrieren. Wenige Wochen nach Inkrafttreten des Programms am 04. Juni 2021 sind bereits Mittel im Umfang von 24 Mio. Euro beantragt.

An der Hochschule Emden/Leer hat im Februar 2021 ein innovatives Projekt in Kooperation mit verschiedenen Schulen der Region begonnen. Technik affine Studierende unterstützen Schulen bei der Digitalisierung und werden für diese Aufgabe von der Hochschule vorbereitet und wissenschaftlich begleitet. Das Land (MWK) beteiligt sich mit 94.000 Euro, die Hochschule mit 55.000 Euro.

Die geplante Fortbildungsreihe Unterrichtsentwicklung mit digitalen Medien an BBS (UDM-BBS) Niedersachsen wurde pandemiebedingt in das Schuljahr 2021/22 verschoben. Die Umsetzung eines UDM-Vorkurses als Online-Kurs wurde abgeschlossen und veröffentlicht. Er ist über die Veranstaltungsdatenbank des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) seit 01. Februar 2021 buchbar.

Der im Juli 2020 veröffentlichte Leitfaden des MK „Schule in Corona-Zeiten 2.0“ für den Präsenz- und den Distanzunterricht an berufsbildenden Schulen im Schuljahr 2020/21 wurde im November 2020 aktualisiert. Im Schuljahr 2020/21 war der Unterricht Corona-bedingt überwiegend im Wechselunterricht für Abschlussklassen möglich. Im Distanzunterricht wurden die Schüler/innen über verschiedene Online-Formate beschult. Über die Homepage https://du-bbs.nline.nibis.de/ wurden zu Beginn des Schuljahres 2020/21 Handlungsempfehlungen für Lehrkräfte im Distanzunterricht veröffentlicht. Dort finden Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen Hilfestellungen rund um den Distanzunterricht. Unter dem angegebenen Link finden sich zudem geprüfte, von Fachberatungen und Studienseminaren entwickelte Lernsituationen für den Distanzunterricht.

Die Verbesserung digitaler Kompetenz über alle Altersklassen hinweg, privat wie beruflich, ist zentrales Ziel der Förderrichtlinie „DigitalHub.Niedersachsen“, die am 01. April 2020 in Kraft getreten ist. Digitale Hubs sind Wissenszentren und Plattformen für den Austausch von digitalem Know-How. Sie fördern den Wissenstransfer aus der Wissenschaft in die Wirtschaft aber auch zwischen Unternehmen. Damit leisten sie einen zentralen Beitrag für eine erfolgreiche und vor allem nachhaltige Digitalisierung Niedersachsens. Die Anwendungsbereiche der Digitalisierung in den Digital Hubs reichen sehr weit. Im Vordergrund steht insbesondere auch die Aus- und Weiterbildung von jungen IT-Talenten und -Fachkräften. Aus den bisherigen Förderaufrufen wurden bereits Projekte mit einem Fördervolumen von knapp 3,18 Mio. Euro bewilligt.

Die Corona-Pandemie war Auslöser für einen tiefgreifenden Wandel in der Bildungswelt und hat die digitale Transformation deutlich beschleunigt. Waren Fernunterricht bzw. Fernstudium vor der Pandemie eher die Ausnahme, sind seit letztem Jahr Millionen Menschen ins Homeoffice bzw. in den Distanzunterricht gewechselt. In einer Online-Paneldiskussion des Landes (MB) „Arbeiten und Lernen im Post-Corona-Homeoffice“ am 05. Mai 2021 wurde diskutiert, welche Erkenntnisse, Erfahrungen und Regelungsbedarfe hieraus für die Zukunft abgeleitet werden können.

Akademische Bildung

Über die Förderlinie zur Schaffung und Verbreitung von freien Lehr- und Lernmaterialien (OER) hat die Landesregierung (MWK) im letzten Jahr die Hochschulen mit 1,25 Mio. Euro beim digitalen Start in das Sommersemester 2020 sowie die nachfolgenden, von digitaler Lehre geprägten Semester, unterstützt. Sieben ausgewählte Tandemprojekte entwickeln inzwischen digitale Lehr- und Lernformate für das OER-Portal. Eine Neuauflage der Ausschreibung in vergleichbarer Höhe für 2021 wird vorbereitet, um weitere Open Educational Resources (OER) für das OER-Portal (https://www.twillo.de/oer/web/) zu entwickeln.

Die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, das MWK sowie die VolkswagenStiftung haben sich zum Dachverbund „Hochschule.digital Niedersachsen“ zusammengeschlossen. Ergänzend zu den Soforthilfen für die Digitalisierung der Hochschulen aus dem Jahr 2020 soll mit diesem Verbund in den kommenden Jahren eine langfristige hochschulübergreifende Digitalisierungsstrategie für Niedersachsen erarbeitet und auf den Weg gebracht werden. Geplant ist eine Anschubfinanzierung von rd. 21,8 Mio. Euro aus Landesmitteln sowie Mitteln des „Niedersächsischen Vorab“ der VolkswagenStiftung. Im Kern geht es darum, digitale Technik noch breiter und professioneller in Studium und Lehre, Forschung sowie Verwaltung einzusetzen. Es bedarf einer fortschrittlichen Hochschuldidaktik mit neuen Lehr- und Lernformaten. Die Vernetzung der Akteure soll sowohl innerhalb der einzelnen Hochschulstandorte als auch landesweit gefördert, bereits bestehende Ansätze aufgegriffen und gebündelt werden. Der thematische Schwerpunkt der Initiative soll zunächst auf Studium und Lehre liegen.

Die „Hochschule.digital Niedersachsen“ konnte in 2021 zudem Wissenschaftler/innen außerhalb Niedersachsens für einen Expertenbeirat gewinnen, der wichtige Impulse für weitere Antragstellungen gegeben hat und beratend zur Seite steht. Mit diesen Experten/innen konnten Niedersächsische Hochschulen Ideen für Anträge bei der „Stiftung Innovation in der Hochschullehre“ diskutieren und weiterentwickeln. Dies war mit ausschlaggebend dafür, dass die Niedersächsischen Hochschulen überdurchschnittlich erfolgreich in der Ausschreibung der Stiftung waren und insgesamt 38 Mio. Euro für Innovationen in der Hochschullehre im Bereich der Digitalisierung an die Niedersächsischen Hochschulen gehen.

Seit 2007 hat die Landesregierung aktiv am Hochschulpakt partizipiert, hierdurch in den Jahren 2007 bis 2020 mehr als 112.000 zusätzliche Studienanfängerplätze geschaffen und die Studienanfängerzahlen deutlich steigern können. Mit dem Abschluss des "Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" sollen die in Niedersachsen durch den Hochschulpakt aufgebauten Kapazitäten dauerhaft abgesichert werden. Durch die dauerhafte Förderung ab dem Jahr

2021 könnten auch mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für die Lehre an den Hochschulen unterstützt werden.

Zur Steigerung des Studienerfolgs, insbesondere auch in den MINT-Fächern, setzt die Landesregierung auf umfassende Information, fachliche Vorbereitung und Beratung angehender Studierender vor der Aufnahme des Studiums sowie hochschulinterne Orientierungs- und Beratungsangebote während des Studiums. Die hierzu gesammelten Maßnahmen finden sich u. a. in der zwischen dem Land und den niedersächsischen Hochschulen geschlossenen bundesweit einmaligen „Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)“. Flankiert werden diese Maßnahmen durch die Initiative „MINT in Niedersachsen – Dein Studium. Deine Perspektiven“. Unter dem Dach dieser Marke werden hilfreiche Informationen rund um das Studium in den MINT-Fächern auf einer eigenen Internetseite angeboten, die von der Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen (kfsn) betreut wird.

Darüber hinaus können die den Hochschulen im Rahmen des Hochschulentwicklungsvertrages seitens des Landes zugesagten Studienqualitätsmittel im Einvernehmen mit der Studienqualitätskommission im Umfang von bis zu 40 Prozent (durchschnittlich je Hochschule) für Maßnahmen zur Verbesserung der lehrbezogenen Infrastruktur sowie für Maßnahmen an den Hochschulen zur Unterstützung der Studienentscheidung von Studieninteressierten verwendet werden, um somit zur Qualitätssteigerung der Studienberatung und Gewährleistung des Studienerfolgs beizutragen.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch sieben Promotionsprogramme als wichtiges Instrument zur Qualifizierung und Ausbildung von Fach- und Führungskräften mit dem Schwerpunkt auf digitaler Transformation von Gesellschaft und Wissenschaft durch die Landesregierung wird bis 30. September 2024 fortgesetzt.

Im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ (MWK) konnten in der Förderperiode 2014-2020 bisher insgesamt 48 innovative Bildungs- und Weiterbildungsprojekte, die den Hochschulzugang mit und ohne Abitur erleichtert, gefördert werden. Ende März 2021 ist ein letzter Förderaufruf veröffentlicht worden, um Projekte zur Entwicklung neuer Studien- und Beratungsangebote für nicht-traditionelle Studierende sowie zur Vernetzung von Beratungsangeboten für Studienabbrechende einzureichen. In der EU-Förderperiode 2021-2027 soll die Förderung mit einer neuen Förderrichtlinie fortgesetzt werden.

Das Land Niedersachsen (MWK) hat auch in diesem Jahr zum Wintersemester 2020/21 die Bildungschancen besonders begabter und engagierter junger Menschen mit schwierigen Startbedingungen gestärkt und eine Mio. Euro als „Landesstipendium Niedersachsen“ zur Verfügung gestellt.

Berufliche Weiterbildung

Die stetige Erweiterung des Wissens und der Kompetenzen der Mitarbeitenden im Rahmen von lebenslangem Lernen sind ein wesentlicher Baustein für die Fachkräftesicherung von Unternehmen im transformativen Strukturwandel. Neue Technologien wirken sich dabei nicht

nur auf die Wettbewerbssituation und betrieblichen Prozesse von Unternehmen aus, sondern auch auf betriebliche Qualifikationsbedarfe. Um in einer digitalen und stärker dekarbonisierten Welt arbeiten und Veränderungen mitgestalten zu können, benötigen Fachkräfte veränderte und erweiterte Kompetenzen, die auch und gerade durch Weiterbildung gewonnen werden können.

Laut Policy Paper 12/21 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW)[9] haben die Ausgaben für berufliche Weiterbildungsförderung stark zugenommen, die Weiterbildungsförderung in Deutschland ist breit aufgestellt und wurde durch die neuen Fördergesetze deutlich ausgebaut. Dabei hat die Corona-Krise den Strukturwandel beschleunigt und dazu geführt, dass Unternehmen immer öfter E-Learning-Formate nutzen. Bund und Land fördern berufliche Weiterbildung mit verschiedenen Förderangeboten, die immer wieder an aktuelle Bedarfe angepasst und weiterentwickelt werden.

Für berufliche Qualifizierungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) wurden in Niedersachsen in 2020 über 57 Mio. Euro an Bundes- und Landesmitteln ausgezahlt. Das war eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von mehr als 22 Mio. Euro. Für das Jahr 2021 stehen in Niedersachsen insgesamt sogar rd. 86 Mio. Euro zur Verfügung. Die Leistungen werden vom Land (MW) zu 22 und vom Bund zu 78 Prozent finanziert.

Die erfolgreiche Prämierung von Meisterabschlüssen nach der Meisterprämie für das niedersächsische Handwerk sowie der Niedersächsischen Weiterbildungsprämie für öffentlich-rechtliche Meisterabschlüsse jenseits des Handwerks wurden fortgesetzt. Beide Richtlinien sind bis zum Jahr 2023 befristet. Im Jahr 2021 stehen für die Meisterprämie 10 Mio. Euro sowie für die Weiterbildungsprämie 2 Mio. Euro zur Verfügung.

Das Land (MW) fördert mit dem ESF-Programm „Weiterbildung in Niedersachsen“ (WiN) individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte aller Betriebe. Zugelassen sind alle Weiterbildungsthemen, außer reine Sprachkurse, die bis Juni 2022 abgeschlossen sein müssen. Mit der Förderung soll ein Anreiz für berufliche Weiterbildung gerade in Zeiten von COVID-19 geschaffen werden. Zusätzlich ist im September 2021 ein WiN-Förderaufruf mit den Schwerpunkten Digitalisierung und Grüne Wirtschaft veröffentlicht worden, der mit REACT-EU-Mitteln finanziert wird. Weiterbildungen nach dem Förderaufruf können bis maximal März 2023 laufen.

Daneben hat MW im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse erneut viele Weiterbildungs- und Strukturmaßnahmen für niedersächsische Unternehmen unterstützt, die an die besonderen regionalen Bedarfe und KMU ausgerichtet sind. Ein Förderbeispiel ist das Fachkräftequalifizierungsprojekt „Robonatives Initiative“ (s. Kapitel 2.1 – IT-Fachleute). Ein weiteres Beispiel ist das Netzwerkprojekt „Welcome Center Hildesheim“, mit dem seit Anfang 2021 verstärkt auch regionale Unternehmen im Strukturwandel begleitet werden. Außerdem werden Arbeitskräften, die von Entlassungen bedroht sind, alternative Perspektiven aufgezeigt. Dabei werden zusammen mit der Agentur für Arbeit auch Umschulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten.

[9] IW-Policy Paper 12/21 von Hans-Peter Klös vom 22.06.2021 „Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Status Quo und Weiterentwicklung“

Zur Vorbereitung der neuen EU-Förderperiode hat MW einen Aufruf zur Verlängerung und Weiterentwicklung der Regionalen Fachkräftebündnisse an die acht bestehenden Fachkräftebündnisse versandt. Zum 01. September 2021 wurde die Anerkennung der acht Regionalen Fachkräftebündnisse um zunächst drei weitere Jahre verlängert. Das ESF-Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ soll in der EU-Förderperiode 2021-2027 fortgesetzt werden.

Arbeit und Qualifizierung im Transformationsprozess der Automobilindustrie und bei den Zulieferern sind Thema in der Innovatorenrunde III des „Strategiedialogs Automobilwirtschaft“, der bis 2021 durchgeführt wird. Als Schlüssel zum Gelingen eines erfolgreichen Transformationsprozesses gelten Digitalisierung und Weiterbildung. Daher wurde aus der Innovatorenrunde III bereits im letzten Jahr das Projekt „Veränderungsmacher“ angeschoben, bei dem betriebliche Multiplikatoren/innen für Transformationsprozesse geschult werden. Das Projekt wird im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen ab 01. Juli 2021 ein zweites Mal gefördert und weiterentwickelt.

Neben diesem konkreten Projekt haben sich aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit der (sozialpartnerschaftlichen) Akteure in der Innovatorenrunde III zahlreiche Vernetzungen mit weiteren „Transformationsprojekten“ im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ergeben. MW unterstützt die Vernetzung der zahlreichen Projektansätze zur Transformation der Arbeitswelt. Im Kontext der Qualifizierung in der Automobilindustrie als Schlüsselbranche des Landes sind insbesondere der Aufbau regionaler Weiterbildungsverbünde inklusive der Entwicklung und Erprobung von Tools zur dynamischen Transformationsplanung zu nennen. Auch die Mitwirkung im sog. Transformationsbeirat, dem Beratungsgremium der „Partnerschaft Transformation“ (Hauptakteure Unternehmerverbände und DGB Niedersachsen), in deren Rahmen die Qualifizierungsmaßnahme „Transformationslotsen“ entwickelt wurde, dient dem Ziel der Vernetzung und hilft dabei, Synergien zu heben.

Wasserstoff, insbesondere auch in der Mobilität, wird zukünftig eine entscheidende Rolle bei der Erreichung der deutschen Klimaschutzziele spielen. Doch mit dem Markthochlauf der Technologie entwickeln sich ganz neue Bedarfe an die Wasserstoff-Fachkräfte von morgen. Vor diesem Hintergrund hat die H_2-Region Emsland zusammen mit dem Land (MW), der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, den Unternehmerverbände Niedersachsen, dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft sowie weiteren Partnern/innen ein Dialogforum Fachkräftebedarf Wasserstoff durchgeführt, bei dem die Teilnehmenden sich über aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe rund um das Thema Wasserstoffmobilität ausgetauscht haben. Im Rahmen einer digitalen Veranstaltung am 20. Mai 2021 wurden Einblicke in betriebliche Tätigkeitsfelder und in die Aus- und Weiterbildungspraxis von Wasserstoffpionieren gegeben sowie über Potenziale und Bedarfe diskutiert. Auf Grund der überregionalen Bedeutung des Themas für die Entwicklung einer Wasserstoffwirtschaft wurde die Aufgabe an das Handlungsfeld „Wasserstoff-Akzeptanz und Bildung“ der Norddeutschen Wasserstoffstrategie zur vertieften Betrachtung weitergegeben.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) haben sich die beteiligten Landesressorts in Niedersachsen (MW, MK und MWK) auch 2021 untereinander sowie mit den Partnern/innen der Fachkräfteinitiative ausgetauscht, um öffentliche und private Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung bestmöglich aufeinander abzustimmen. Resultierend aus dem

Themenlabor „Beratungsstrukturen“ stimmen sich Land (MW und MWK) und die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit seit Ende 2020 über Anpassungen der Weiterbildungsberatungsstruktur in Niedersachsen ab.

Zwei Entwicklungen der NWS sind derzeit von besonderer Bedeutung: ein permanentes Bund-Länder Gremium zur Abstimmung von Bundes- und Länderaktivitäten im Bereich der Weiterbildung sowie die fortgeschrittene Prüfung von Bund-Land-Vereinbarungen zur Weiterbildungsförderung (sog. „Weiterbildungsketten“, analog zu den Bund-Land-Vereinbarungen „Bildungsketten“ beim Übergang von Schule in Ausbildung). Angesichts der Heterogenität der Weiterbildungsförderung durch die Bundesländer zielen die Bund-Land-Vereinbarungen darauf, spezifische Instrumente der Länder besser mit den Bundesmaßnahmen zu verzahnen und ggf. regional begrenzte Modellprojekte zu vereinbaren. Mit Vorlage des Umsetzungsberichts der NWS am 08. Juni 2021 ist der 2018 begonnene Prozess von Bund, Ländern und Sozialpartnern vorläufig zu Ende gegangen. Angesichts der vielfältigen und durch Corona nochmals potenzierten Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft haben die Beteiligten dafür plädiert, den Prozess im Rahmen der NWS längerfristig fortzusetzen.

Am 07. Oktober 2020 hat das Land (MW) einen Erfahrungsaustausch mit Experten/innen aus der beruflichen Weiterbildung zum Thema „Chancen und Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung mit digitalen Formaten“ durchgeführt. Diskutiert wurde u. a., wie Teilnehmer/innen für die digitale Weiterbildung begeistert sowie die steigenden digitalen Anforderungen an das Lehrpersonal bewältigt werden können. Die Erkenntnisse sind in die Gremien der NWS transportiert worden.

Die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit hat vom 06. September bis 01. Oktober 2021 unter Einbeziehung des Landes (MW) sowie weiterer Kooperationspartner/innen Thementage unter dem Motto „Qualifizierung in der Transformation – So gelingt der technologische Wandel“ durchgeführt. Seitens des Landes (MW) wurden in diesem Rahmen beispielhafte Projekte der Regionalen Fachkräftebündnisse vorgestellt.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) wurde 2019 die Weiterbildungsförderung deutlich erweitert und die Weiterbildungsberatung ist neben der Berufsberatung zur gesetzlichen Pflichtaufgabe geworden. Das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ hat noch einmal verbesserte Förderleistungen gebracht. Zum 01. Januar 2021 ist vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Herausforderungen außerdem das Beschäftigungssicherungsgesetz zur Weiterentwicklung der Förderung von beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit in Kraft getreten. Ziel der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist es, Zeiten der Kurzarbeit für notwendige Qualifizierungen der Beschäftigten zu nutzen.

Seit dem 01. Januar 2021 hält die Bundesagentur für Arbeit auch in Niedersachsen an länderübergreifenden Verbund-Standorten die Berufsberatung im Erwerbsleben bereit. Dabei soll der Arbeitgeberservice zunächst beim Unternehmen eine institutionelle Beratung zum Weiterbildungsbedarf der Gesamtbelegschaft durchführen und anschließend auf das Angebot der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) verweisen. Hier erhalten die Beschäftigten des Unternehmens Unterstützung bei ihrem Informations- und Beratungsbedarf zu individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Für das Bundesprogramm „Zukunftszentren KI“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit den zuständigen Landesministerien Ende 2020 sieben Träger für die westdeutschen Bundesländer und Berlin ausgewählt (in Ostdeutschland existieren die Zukunftszentren bereits seit 2019). Unter Federführung des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft und in Zusammenarbeit insbesondere mit Arbeit und Leben e.V. konnte sich ein länderübergreifendes Konsortium aus Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein erfolgreich durchsetzen. Das Regionale Zukunftszentrum Nord (RZZ Nord) hat seine operative Arbeit zum 01. Juli 2021 aufgenommen und die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen gestartet. Das Ziel ist, diese Unternehmen sowie deren Beschäftigte beim digitalen Wandel zu unterstützen, insbesondere bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI). Gleichzeitig steht die Erprobung neuartiger betrieblicher Lernformen im Fokus. Finanziert wird das Programm aus Mitteln der „Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung“.

Um aufgrund der Corona-Pandemie wirtschaftlich besonders gefährdete Bildungsstätten der Erwachsenen- und Weiterbildung vor der Zahlungsunfähigkeit zur retten, hat die Landesregierung (MWK) 5,5 Mio. Euro aus einem Corona-Sonderfonds für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung ausgezahlt.

Geplante Maßnahmen

Folgende Maßnahmen sind seitens der Landesregierung vorgesehen, um auch künftig zur Erweiterung von Bildungspotenzialen beizutragen:

- Bündnis Duale Berufsausbildung (BDB):
  - Verstärkung der Elternarbeit, insbesondere im Hinblick auf eine gendersensible berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen.
  - Neugestaltung des Girlsday/Boysday (Zukunftstag).
  - Fortsetzung der BDB-Arbeitsgruppen „wohnortnahe Beschulung“ und „Disparitäten“.
  - Durchführung der Woche der Beruflichen Bildung 2022 unter enger Einbeziehung der Partner/innen.
  - Unterstützende Nachvermittlung in duale Berufsausbildungen über die „Brücke in Ausbildung“ auch im Schuljahr 2021/22.
  - 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).
  - Beteiligung des Landes i. R. d. Bund-Länder-Vereinbarung Bildungsketten am Projekt „Queraufstieg“.
  - Auswertung der Fachtagung „Jugendberufsagenturen“ und Darlegung der Perspektiven zur Weiterarbeit.

- Durchführung der Ideenexpo vom 02. bis 10. Juli 2022.

- Mit dem Doppelhaushalt 2022/23 sollen die finanziellen Voraussetzungen für eine flächendeckende Einführung vergünstigter regionaler Schüler- und Azubi-Tickets durch die kommunalen Aufgabenträger für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ab dem

kommenden Jahr geschaffen werden. Mit den regionalen Schüler- und Azubi-Tickets können Auszubildende, Schüler/innen sowie Freiwilligendienstleistende den ÖPNV im gesamten Tarifgebiet in ihrer Region künftig rund um die Uhr zu einem Preis von höchstens 30 Euro je Monat (im Jahresabo) nutzen. In Regionen mit einheitlichen Tarifen für Busse und Bahnen gilt das auch für die Nahverkehrszüge.

- Digitalisierung:
  - Durchführung des Projektes „Transformation zum Geschäftsprozess 4.0 – Digitale Kompetenzen in vernetzten Unternehmensprozessen an niedersächsischen BBS (Keks 4.0)“ als Teil der Berufs- und Weiterbildungsoffensive 4.0.
  - Finanzierung weiterer Anträge über den DigitalPakt Schule.
  - Finanzierung von Anträgen über die Zusatzvereinbarung Administration – Fördermittel für die IT-Systemadministration (für Niedersachsen rund 47 Mio. Euro plus 10 Prozent Landesanteil).
  - Finanzierung von Anträgen über die Zusatzvereinbarung Leihgeräte für Lehrkräfte - Fördermittel für Leihgeräte für Lehrkräfte (für Niedersachsen rund 47 Mio. Euro plus 10 Prozent Landesanteil).
  - Durchführung der Innovationsvorhaben „Mensch-Roboter-Kollaboration“ (Robonatives), „Additive Fertigung in der Bildung (3D-Druck)“ und „Digitales Lernen 4.0“.
  - Angebot einer Fortbildungsreihe Unterrichtsentwicklung mit digitalen Medien an BBS (UDM-BBS) Niedersachsen im Schuljahr 2021/22.
  - Fortführung der Förderung über die Förderrichtlinie „DigitalHub.Niedersachsen“.
  - Durchführung des Tages der Medienkompetenz unter dem Motto „Lernen auf Distanz – Nähe digital erfahren“ am 04. November 2021.

- Unterstützung weiterer Projekte nach der Förderlinie zur Schaffung und Verbreitung von freien Lehr- und Lernmaterialien (OER) durch das Land mit 1,25 Mio. Euro.

- Schwerpunktsetzung und Umsetzung von Projekten zur Stärkung der digitalen Lehre i. R. d. Dachverbundes „Hochschule.digital Niedersachsen“ (4 Mio. Euro aus dem Niedersächsischen Vorab der VolkswagenStiftung sowie bis zu 5,5 Mio. Euro Landesmittel). Erarbeitung einer langfristigen, hochschulübergreifenden Digitalisierungsstrategie für Niedersachsen in den nächsten Jahren.

- Steigerung des Studienerfolgs, insbesondere in den MINT-Fächern, durch umfassende Information, fachliche Vorbereitung und Beratung von Studieninteressierten sowie Ausbau hochschulinterner Orientierungs- und Beratungsangebote auf der Grundlage der bestehenden „Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und Etablierung der Marke „MINT in Niedersachsen“.

  Anteilige Verwendung der den Hochschulen im Rahmen des Hochschulentwicklungsvertrages zugesagten Studienqualitätsmittel zur Verbesserung der lehrbezogenen Infrastruktur und zur Unterstützung der Studienentscheidung von Studieninteressierten.

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch sieben Promotionsprogramme mit dem Schwerpunkt auf digitaler Transformation von Gesellschaft und Wissenschaft bis 2024.

- Fortsetzung der bisherigen ESF-Förderrichtlinie „Öffnung von Hochschulen“ in der EU-Förderperiode 2021-2027 durch ein neues MWK-Förderprogramm „Öffnung von Hochschulen“.

- Sicherung und Finanzierung der zusätzlichen Studienanfängerplätze durch den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ bis 2027.

- Erarbeitung weiterer Schritte zur Verbesserung der Schnittstelle Schule-Hochschule im Bereich der Mathematik zu dem im Juli 2019 veröffentlichten Basispapier Mathematik im Institutionalisierten Gesprächskreis Mathematik.

- Fortsetzung des ESF-Förderprogramms „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ in der EU-Förderperiode 2021-2027.

- Zukunftssichere Automobilwirtschaft: Nach dem Auslaufen des Strategiedialogs „Automobilwirtschaft“ zum Jahresende 2021 wird ein Format entwickelt, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Sozialpartnern und Wissenschaft für den Erhalt des Automobilstandorts Niedersachsens fortzuführen. Auch zukünftig wird der Bereich Arbeit & Qualifizierung dabei eine zentrale Rolle spielen.

- Nationale Weiterbildungsstrategie: Der Austausch der Landesressorts in Niedersachsen (MW und MWK) mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit sowie mit den Partnern/innen der Fachkräfteinitiative zur Optimierung der Weiterbildungsberatungsstrukturen wird fortgesetzt; ebenso die Abstimmungen mit dem Bund.

- Durchführung einer Online-Konferenz zur „Beruflichen Weiterbildung im Kontext der Transformation“ durch MW in der ersten Jahreshälfte 2022. Ziel soll sein, für das Thema berufliche Weiterbildung in der Transformation sowie für konkrete Weiterbildungsprojekte in Niedersachsen über die Ländergrenzen Niedersachsens hinaus zu werben.

Maßnahmen dieses Aktionsplans können, soweit sie Ausgaben auslösen, nur im Rahmen der den einzelnen Ressorts zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel umgesetzt werden und stehen insoweit unter Finanzierungsvorbehalt.

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiE	Berufsberatung im Erwerbsleben
BBS	Berufsbildende Schulen
BDB	Bündnis Duale Berufsausbildung
BFS	Berufsfachschule
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DeuFöV	Deutschsprachförderverordnung
DFKI	Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FAQ	Frequently Asked Questions (häufig gestellte Fragen)
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
G9	Zeitliche Organisation der gymnasialen Schulzeit von 9 Jahren
JBA	Jugendberufsagentur
HB	Hansestadt Bremen
HVHS	Heimvolkshochschule
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IMAK	Interministerieller Arbeitskreis
IQ	Integration durch Qualifizierung
IQ-OL	Innovationsquartier Oldenburg
IT	Informationstechnik
KAUSA	Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration
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
NBank	Investitions- und Förderbank Niedersachsen
NKiTaG	Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege
NLT	Niedersächsischer Landkreistag
NST	Niedersächsischer Städtetag
RD	Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit
RdL	Regionen des Lernens

REACT-EU	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe - Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
UVN	Unternehmerverbände Niedersachsen e. V.
QCG	Qualifizierungschancengesetz
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung