

Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Aktionsplan 2018



Niedersachsen. Klar.

1. Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine der zentralen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen des Landes und eine übergreifende und dauerhafte Aufgabe der Landesregierung. SPD und CDU haben deshalb in ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2017 bis 2022 vereinbart, die Fachkräfteinitiative Niedersachsen (FKI) fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Die Fachkräfteinitiative Niedersachsen geht zurück auf Beschlüsse der Landesregierung aus den Jahren 2013 und 2014. Sie beruht auf einer Vereinbarung der Partnerinnen und Partner der Fachkräfteinitiative und einem mit ihnen gemeinsam erarbeiteten Handlungsrahmen. Die Vereinbarung beschreibt die Grundidee sowie die gemeinsamen Ziele der Fachkräfteinitiative und betont die Verantwortung aller Partnerinnen und Partner für die Umsetzung geeigneter Maßnahmen.

Der Handlungsrahmen enthält zu allen Zielen einen Katalog von Maßnahmevorschlägen, über deren Umsetzung jährlich berichtet wurde. Verknüpft mit dem Handlungsrahmen ist eine Auswahl von Indikatoren definiert worden, anhand derer die langfristige Entwicklung überprüft werden kann.

Mit Beschluss vom 29. Mai 2018 hat sich die Landesregierung auf Eckpunkte für eine Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative verständigt. Danach bildet der mit allen Arbeitsmarktpartner/innen erarbeitete Handlungsrahmen mit seinen Zielen, Maßnahmevorschlägen und Indikatoren weiterhin die Grundlage der gemeinsamen FKI-Aktivitäten. So wird auch die langfristige Vergleichbarkeit anhand der den Handlungsfeldern zugordneten Erfolgskriterien ermöglicht.

Allerdings hat sich der Arbeitsmarkt seit Inkrafttreten der Fachkräfteinitiative deutlich gewandelt, u.a. gekennzeichnet durch

- eine hohe Dynamik des (digitalen) Strukturwandels mit sich verändernden Kompetenzbedarfen,
- veränderte Anforderungen an Flexibilität bei gleichzeitig sich wandelnden Anforderungen von Beschäftigten an die Arbeit,
- eine alternde und durch Zuwanderung gekennzeichnete Gesellschaft.

Angesichts des demografischen und digitalen Wandels müssen neben den quantitativen Aspekten der Fachkräftesicherung künftig noch stärker die qualitativen Aspekte in den Blick genommen werden. Die Aktivitäten der Landesregierung zur Fachkräftesicherung sollen in der laufenden Legislaturperiode daher neu ausgerichtet und stärker auf die drei Schwerpunktfelder

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

fokussiert werden.

Die beteiligten Ressorts haben auf Basis der bisherigen Ergebnisse der FKI und der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag einen Aktionsplan erarbeitet, in dem die für die Fachkräftesicherung relevanten Vorhaben und Aktivitäten der Ressorts zusammengeführt und sichtbar gemacht werden.

Die Zusammenarbeit mit den Partnerinnen und Partnern wird unter Federführung des MW mit einer jährlichen Spitzenrunde und gemeinsamen Arbeitsgremien fortgesetzt.

Beibehalten wird auch die regionale Verankerung der Fachkräfteinitiative. Die Regionalen Fachkräftebündnisse setzen ihre Arbeit auf der Grundlage von regionalen Fachkräftestrategien fort. Ihnen steht auch in den kommenden drei Jahren jeweils ein eigenes Budget zur Umsetzung von spezifischen Fachkräfteprojekten zur Verfügung. Der Erfahrungsaustausch untereinander wird intensiviert, die Kommunikation erfolgsversprechender Handlungsansätze landesweit ausgerollt.

Angesichts akuter Fachkräfteengpässe in bestimmten Branchen und Berufen werden im Rahmen der Fachkräfteinitiative künftig auch branchen- und berufsspezifische Aspekte in den Blick genommen.

Dies gilt in einem ersten Schritt für die Erziehungsberufe, die Gesundheitsberufe sowie IT-Fachkräfte. Die entsprechenden Vereinbarungen im Koalitionsvertrag sowie im Masterplan Digitalisierung bilden dafür die Grundlage. Weitere branchespezifische Initiativen können jeweils in Absprache mit den Partnerinnen und Partnern der FKI ins Auge gefasst und vereinbart werden.

2. Aktionsplan 2018

2.1 Branchen- und berufsspezifische Initiativen

IT-Fachkräfte

IT-Fachkräfte sind wichtige Impulsgeber/innen für Innovationen und üben Schlüsselfunktionen bei der Gestaltung der digitalen Transformation in Unternehmen und Gesellschaft aus. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung über alle Branchen hinweg wird der Bedarf nach IT-Fachkräften weiter deutlich ansteigen.

Gerade diese Fachkräfte zieht es in Ballungsräume mit sichtbaren und sehr gut entlohnen- den Unternehmen. Bei der Gewinnung von IT-Fachkräften aus dem In- und Ausland sind Flächenländer wie Niedersachsen daher besonders gefordert. Da informationstechnische Quali- fikationen äußerst differenziert und IT-Fachkräfte anspruchsvolle Arbeitskräfte sind, stehen die Unternehmen vor enormen Herausforderungen, Talente zu identifizieren und zu gewin- nen.

Die Landesregierung wird deshalb unter Federführung des MW gemeinsam mit den Partne- rinnen und Partnern der Fachkräfteinitiative Handlungsansätze prüfen und Strategien und Maßnahmen entwickeln, um niedersächsischen Unternehmen die Gewinnung von IT-Fach- kräften zu erleichtern.

Dazu zählen beispielsweise

- Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in IT-affinen Studien- und Berufsausbildungsgängen insbesondere im MINT-Bereich (Mathematik, In- formatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie in der beruflichen Bildung,
- konkrete Organisation von IT-Verbundausbildungen, um Ressourcenprobleme von klei- nen und mittleren Unternehmen zu überwinden,
- Unterstützung der Unternehmen bei der Wahl der Rekrutierungswege für eine zielgerich- tete Anwerbung im In- und Ausland,
- die Identifizierung bestimmter Personalbedarfe in den Unternehmen, die angesichts der Fachkräfteengpässe am dringlichsten zu beheben sind,
- ein besseres „Matching“ angesichts sehr differenzierter Stellenprofile einerseits sowie vielfältiger formaler und auch informeller Kompetenzen andererseits: Welche Bewerber- innen und Bewerber werden für ein bestimmtes Projekt mit welchen konkreten techni- schen Kenntnissen benötigt? Wer kann alternativ durch gezielte Qualifizierung schnell „fit“ gemacht werden?

Erziehungsberufe

Die Landesregierung (MK) hat mit dem Plan „Mehr Fachkräfte für die Kita“ bereits eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, um das Berufsfeld der Erzieherin und des Erziehers für zusätzli- che Zielgruppen attraktiver zu machen. Der Quereinstieg für gleichwertig beruflich Vorgebil- dete wird erleichtert und es werden bis zu 500 zusätzliche Ausbildungsplätze für Kita-Fach- kräfte geschaffen. Einstellungen von hierfür zusätzlich benötigten Lehrkräften werden den

Schulen ermöglicht. Zudem ist die berufsbegleitende und vergütete Ausbildungsform mit dualisierten Ausbildungselementen in einem Innovationsvorhaben am 01.08.2018 gestartet. Die konzeptionelle Erstellung dieses neuen Ausbildungsformats, das zum Abschluss „staatlich geprüfte Sozialpädagogische Assistentin und Sozialpädagogischer Assistent“ führt, wird zunächst in der Region Braunschweig entwickelt und erprobt. Die berufsbegleitende Ausbildung wird stärker gefördert und damit eine Ausbildungsvergütung von Anfang an ermöglicht.

Die Schulgeldfreiheit für angehende Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten sowie Erzieherinnen und Erzieher wird schrittweise, beginnend mit den im Schuljahr 2019/20 neu beginnenden Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistentin und Sozialpädagogischer Assistent und der Fachschule Sozialpädagogik, eingeführt.

Gesundheitsberufe

Um den besonderen Herausforderungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen gerecht zu werden,

- wird die Landesregierung (MK) prüfen, wie in der laufenden Legislaturperiode der Einstieg in die Schulgeldfreiheit für Schulen in den Sozial-, Gesundheits- und Pflegeberufen gesichert werden kann. In der Altenpflegeausbildung hat das Land die Schulgeldfreiheit bereits im Jahr 2015 gesetzlich abgesichert. Gemeinsam mit den Verbänden der Schulen in freier Trägerschaft erörtern wir die notwendigen Schritte zur Umsetzung der Schulgeldfreiheit.
- wird die Landesregierung (MWK) insbesondere ihrer Verpflichtung aus dem Koalitionsvertrag nachkommen und die Anzahl der Medizinstudienplätze in Niedersachsen erhöhen. Durch den Ausbau der Hochschulmedizin in Oldenburg (European Medical School - EMS) und die Umwandlung der Teilstudienplätze in Vollstudienplätze in Göttingen (Universitätsmedizin Göttingen - UMG) durch die Einrichtung eines neuen „Klinischen Campus Braunschweig der UMG am Klinikum Braunschweig“ sollen zusätzliche Medizinstudienplätze geschaffen werden. Das Land unterstützt den „Masterplan Medizinstudium 2020“ und die Bemühungen der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen (KVN) zur Verbesserung der ärztlichen Versorgung auf dem Land nachhaltig. Darüber hinaus steht die Weiterentwicklung der Akademisierung in den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen in einem besonderen Fokus.
- wird die Landesregierung (MS) im Bereich der Pflege zudem auch zukünftig die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um Fachkräfte für eine pflegerische Tätigkeit zu gewinnen und sie im Beruf zu halten. Neben der gebotenen gesellschaftlichen Wertschätzung der Berufsangehörigen bedarf es angemessener Arbeitsbedingungen, um die Attraktivität des Berufsbildes weiter zu steigern. Hierzu gehören u. a. eine leistungsgerechte Bezahlung, vielfältige Einsatzmöglichkeiten, attraktive Weiterbildungsangebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur zeitnahen Umsetzung des Pflegeberufgesetzes auf Landesebene wird die Landesregierung einen Steuerkreis mit den an der Umsetzung beteiligten Verbänden und Bildungsträgern einrichten und mit ihnen in enger Abstimmung die Regelungsbedarfe klären.

2.2 Mobilisierung inländischer Erwerbspersonenpotenziale

Schlüssel für eine vergleichsweise schnell wirksame Fachkräftesicherung ist im Unterschied zu eher langfristig angelegten Bildungsprozessen und strukturellen Verbesserungen die Mobilisierung und Befähigung bereits vorhandener Fachkräfte.

- Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- die stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von alternden Belegschaften,
- eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund,
- die Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen
- die Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen sowie
- die bessere Einbindung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in das Berufsleben

bleiben deshalb Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt sieht die Landesregierung jedoch insbesondere zwei strategische Stellschrauben, um inländische Erwerbspersonenpotenziale zu binden, besser noch, um neue zu erschließen:

- Im Wettbewerb um Fachkräfte entscheiden künftig in erster Linie qualitative Aspekte, die noch stärker in den Fokus gerückt werden müssen. Dazu gehört die **Attraktivität eines Arbeitgebers** genauso wie eine gute (digitale) Arbeit und die Unternehmenskultur. Qualitäten in diesen Bereichen werden zukünftig entscheidend sein bei der Personalrekrutierung, für die Mitarbeiterbindung, aber auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. In erster Linie ist es Aufgabe der Sozialpartner bzw. der Unternehmen, sich dieser qualitativen Aspekte anzunehmen und sie auszugestalten. Die Landesregierung wird dabei unterstützen.
- Die **Chancen der Digitalisierung** müssen auch im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit systematisch genutzt werden. So tragen beispielsweise neue Lerntechnologien und Assistenzsysteme zu einer langen Beschäftigungsfähigkeit bei. Eine lebenszyklusorientierte und geschlechtergerechte Gestaltung von Weiterbildungsangeboten kann beispielsweise Motivation sein, dass Frauen und Männer, Geringqualifizierte, aber auch ältere Beschäftigte, deren Wissen durch den Strukturwandel veraltet, sich weiterqualifizieren – auch durch gezielte Angebote in Teilzeit oder die Erschließung adaptiver Lernsoftware.

Bei den im Erwerbsleben unterrepräsentierten Gruppen wie Ältere, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund hat es Fortschritte gegeben, sie sind auf dem Arbeitsmarkt präsenter. Um weiteres inländisches Erwerbspersonenpotenzial heben zu können, bedarf es zukünftig gezielter und noch differenzierterer Maßnahmen.

Heute scheinen Männer und Frauen im Berufsleben weitgehend gleichgestellt. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen in Niedersachsen mit 78 Prozent (Männer) und 70 Prozent (Frauen) nah

beieinander. Doch im Gegensatz zu Männern sind Frauen oft nicht in Vollzeit beschäftigt (Gender Time Gap). Inzwischen arbeiten über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Niedersachsen in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Frauen ist somit mehr als fünfmal so hoch wie die der Männer (9,4 Prozent). Der wesentliche Grund: Im Vergleich zu Männern wenden Frauen 2017 täglich mehr als doppelt so viel Zeit für unbezahlte Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Ehrenamt auf (Gender Care Gap).

Bessere Betreuungsangebote, eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie, unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie attraktive Arbeitgeber/innen, die diese Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten, zählen zu den wesentlichen Voraussetzungen dafür, dass Frauen und insbesondere Alleinerziehende ihre Beschäftigung ausbauen können. Die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu stärken, wird deshalb eine besondere Herausforderung sein.

Bezogen auf die Gruppe der älteren Erwerbspersonen kommt dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und einem strategischen Wissensmanagement weiter wachsende Bedeutung zu.

Die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt darf ebenfalls nicht aus dem Blick geraten. Alle Akteure am Arbeitsmarkt sind gefordert, den Betroffenen noch gezieltere (Weiterbildungs-)Angebote zu machen.

Auch bereits hier lebende Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bilden nach wie vor ein großes Erwerbspersonenpotenzial. Das gilt insbesondere für Frauen mit und ohne Fluchthintergrund, deren Erwerbsquote sehr gering ist. Die Ursachen hierfür liegen in einer oftmals unzureichenden sprachlichen, schulischen und/oder beruflichen Qualifikation oder auch in einer fehlenden Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen sowie – insbesondere bei Frauen – an kulturellen Barrieren und Rollenbildern.

Maßnahmen:

Die Landesregierung wird den Unternehmen weiter Unterstützung geben, eine demografiefeste Personalpolitik zu entwickeln und Initiativen unterstützen, um das Fachkräftepotenzial **älterer Beschäftigter** stärker auszuschöpfen. Daher setzt MW die Zusammenarbeit mit der Demografieagentur für die Wirtschaft fort. Gemeinsam mit der Demografieagentur werden mit dem Zertifikat „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb 4.0“ Betriebe ausgezeichnet, die unter Beteiligung der Sozialpartner/innen Maßnahmen durchführen, um sich demografiefest aufzustellen und die Mitarbeiter/innen auf den Weg der digitalen Transformation nachhaltig mitzunehmen. Auch bei der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit steht die Gesundheit, Wissensmanagement und Kompetenz von Beschäftigten mit im Fokus.

Mitarbeiterbindung und -gewinnung stehen auch im Fokus einer gemeinsamen Initiative von MW und IHK Niedersachsen (IHKN) zum Thema Corporate Social Responsibility. Gerichtet an niedersächsische mittelständische Unternehmen wird in einer gemeinsam erarbeiteten Broschüre aufgezeigt, wie eine Führungs- und Unternehmenskultur, die sich der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens bewusst ist, gezielt danach handelt und nach außen kommuniziert, u.a. dazu beitragen kann, Mitarbeiter/innen zu gewinnen und lange zu halten.

Die AOK Niedersachsen hat mit Unterstützung von MW und MS, der Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN), dem DGB und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein breit angelegtes Projekt zur Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0 gestartet. In aktuell 21 niedersächsischen Unternehmen soll der Wandel zur Arbeitswelt 4.0 gemeinsam mit ihren Beschäftigten gesundheitsförderlich gestaltet werden. Von den Erkenntnissen aus diesem Projekt werden wichtige Impulse für ein zeitgemäßes und effektives betriebliches Gesundheitsmanagement, die Reduktion der Belastungen des digitalen Wandels sowie die Nutzung der Chancen der digitalen Transformation in der Prävention erwartet.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, plant das Land (MS) die Erarbeitung eines umfassenden Handlungskonzepts. Dabei werden auch der wachsende Vereinbarkeitsbedarf von berufstätigen pflegenden Angehörigen, die besondere Situation von Alleinerziehenden sowie die veränderten Arbeitsbedingungen aufgrund der Digitalisierung eine Rolle spielen.

Bei der Erwerbsbeteiligung von **Frauen** bleiben die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft zentrales Instrument, um Frauen, insbesondere Berufsrückkehrerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit, in allen berufsbezogenen Fragen zu begleiten und ihnen gezielte Weiterbildungsangebote in den Regionen anzubieten. Seit 2017 erhalten acht Koordinierungsstellen eine zusätzliche Förderung für Beratungs- und Koordinierungsangebote zur Unterstützung geflüchteter Frauen. Neben dieser Beratungsstruktur fördert MS auch weiterhin konkrete Arbeitsmarktprojekte für Frauen mit dem Programm FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Dabei geht es um die berufs- und branchenspezifische Weiterqualifizierung von erwerbstätigen Frauen, aber ebenso um die Qualifizierung von erwerbslosen Frauen (insbesondere Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen, ältere Beschäftigte und Frauen mit Behinderungen).

Durch die gezielte Unterstützung von Alleinerziehenden und Frauen in Familien, die Arbeitslosengeld II beziehen, können mehr weibliche Beschäftigte für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Gemeinsam mit den Jobcentern und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit werden deshalb unter dem Motto „Familien im Mittelpunkt“ entsprechende Projekte initiiert – zum Beispiel das Familiencoaching. Von niedrigschwelligen Angeboten wie diesen können insbesondere Migrantinnen profitieren.

Bei der Integration von **Arbeitslosen** in den ersten Arbeitsmarkt werden kleinteilige, dafür aber sehr zielgerichtete Maßnahmen die zukünftigen Aktivitäten prägen. Gemeinsam mit

den Jobcentern und der Regionaldirektion Niedersachsen der Bundesagentur für Arbeit wollen wir hier beispielsweise folgende Akzente setzen und ausbauen:

- Gemeinsam mit Verbänden und interessierten Betrieben sowie der Arbeitsverwaltung werden die Möglichkeiten des Job-Carving ausgelotet, um Fachkräfte von weniger anspruchsvollen Tätigkeitsinhalten zu entlasten und gleichzeitig Arbeitsplätze für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose zusätzlich zu schaffen. Job-Carving leitet sich vom englischen Wort „to carve“ ab und bedeutet wörtlich: eine Arbeitsstelle schnitzen.
- Bewerbertage – Dieses Format wird je nach Schwerpunktausrichtung unterschiedlich ausgeführt. Bei der Schwerpunktsetzung Hotel- und Gaststättenbereich wird beispielsweise ein Job-Speed-Dating mit zuvor ausgewählten Bewerber/innen vorgemerkt und in der Regel 10 Arbeitgeber/innen je Veranstaltung.
- Für den Bereich der Pflege wird eine kurze Bildungsmaßnahme Pflegebegleitung unter Beteiligung von örtlichen Arbeitgebern im regionalen Netzwerk „Pflegetisch“ aufgelegt – mit dem Ziel der Gewinnung Geringqualifizierter, die Fachkräfte in der Pflege entlasten.
- Der Infotag Wiedereinstieg - Börse für Berufsrückkehrer/innen ist ein weiteres zielgerichtetes Angebot. Praktische Fahrübungen im Bus, Lötarbeiten und andere technische Tätigkeiten sowie Mitmachaktionen der einzelnen Aussteller bringen praktische Einblicke in Berufe, die in der Regel nicht von Frauen nachgefragt werden.

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

Die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften war bereits bislang ein herausgehobenes Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative. Dabei stand in den vergangenen Jahren die **Fluchtmigration** im Mittelpunkt der Aktivitäten. Auch in Zukunft bleibt die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt eine zentrale Aufgabe.

Für die Landesregierung wird es im Rahmen der Neuausrichtung der FKI darüber hinaus in Zukunft handlungsleitend sein, die Chancen der **Erwerbsmigration**, also der Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung und Erwerbstätigkeit zielgerichtet für Nds. zu nutzen. Sowohl im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im EU-Binnenmarkt als auch - gesteuert und qualifiziert - aus Drittstaaten.

Dabei stellt die Erwerbsmigration aus den **EU-Mitgliedstaaten** das größte Fachkräftepotenzial unter den Zugewanderten dar. Ihr Anteil an allen Zuwanderten lag in den letzten Jahren jeweils zum Teil bei deutlich über 50 Prozent. Neuzuwanderer aus den EU-Staaten sind überwiegend jung und gut qualifiziert. Aufgrund dieser günstigen sozio-demografischen Merkmale und der guten Aufnahmefähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes ist die Beschäftigungsquote der EU-Ausländer deutlich gestiegen, ihre Arbeitslosenquote und die SGB-II-Hilfsquote haben abgenommen.

Die Zuwanderung aus **Drittstaaten** fällt demgegenüber quantitativ weniger ins Gewicht. So wurden im Jahr 2017 deutschlandweit rund 49.000 Aufenthaltserlaubnisse für qualifizierte Beschäftigung und 21.700 Aufenthaltserlaubnisse für die Blaue Karte EU für Drittstaatsangehörige erteilt. Niedersachsen profitiert bislang unterdurchschnittlich. Berufs- und branchenspezifisch stellt die Gruppe der Drittstaatsangehörigen aber für die niedersächsische Wirtschaft ein wichtiges Fachkräftepotenzial dar.

Die hiesigen **Einwanderungsregelungen** für hoch qualifizierte Fachkräfte mit Hochschulabschluss gehören mittlerweile nach der OECD zu den liberalsten weltweit. Im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte müssen die Zugangsmöglichkeiten in den deutschen Arbeitsmarkt dagegen erweitert werden. Die Möglichkeit, zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen, sollte künftig auch für beruflich Qualifizierte in einem Mangelberuf eröffnet werden. Zudem müssen Ausbildungsplatzsuche und Aufenthaltserlaubnis für junge Menschen aus außereuropäischen Ländern, die eine Ausbildung in Deutschland aufnehmen möchten, weiter dereguliert werden.

Handlungsleitend für die Landesregierung sind im Zusammenhang mit Zuwanderungsfragen folgende strategische Leitlinien:

- Eine konsistente und übersichtliche Gesetzgebung muss die arbeitsmarktbezogene Migration regeln, die durch qualitative Rahmenbedingungen unterstützt wird. Förderlücken oder -widersprüche in den Leistungssystemen sind weiter abzubauen.

- Damit zugezogene Menschen ihre mitgebrachten beruflichen Fähigkeiten in Niedersachsen einbringen können und qualifikationsnahe Beschäftigungen finden, müssen effiziente Anerkennungsstrukturen bestehen, die kontinuierlich weiterentwickelt und durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote unterstützt werden.

Maßnahmen:

Das Vorhaben der Bundesregierung, ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz noch in diesem Jahr auf den Weg zu bringen, wird begrüßt. Die Landesregierung wird sich im Bundesratsverfahren einbringen mit dem Ziel, die Einwanderung ausländischer Fachkräfte an den Bedürfnissen der deutschen Wirtschaft auszurichten und die bürokratischen Hürden für qualifizierte und gesteuerte Einwanderung zu reduzieren.

Daneben werden weitere flankierende Maßnahmen erforderlich sein. Um die Chancen eines neuen Fachkräfteeinwanderungsrechts sowie der EU-Binnenmarktmigration gezielter zu nutzen, wird die Landesregierung daher unter Federführung des MW gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern der Fachkräfteinitiative Vorhaben entwickeln, um Niedersachsen für ausländische Fach- und Nachwuchskräfte attraktiver zu machen. Hierzu wollen wir folgende Maßnahmen prüfen:

- Möglichkeiten zur aktiven Anwerbung von Fachkräften im europäischen und außereuropäischen Ausland für Mangelberufe in Orientierung an den Bedarfen niedersächsischer Unternehmen. International mobile Fach- und Nachwuchskräfte im Ausland müssen leicht auf berufliche Erwerbs- und Bildungschancen in Deutschland aufmerksam werden können.
- Vorbereitende Unterstützungsangebote für heimische Unternehmen zur aktiven Personalansprache im Ausland. Rechtsgrundlagen und Fördermöglichkeiten müssen bekannter werden, interkulturell ansprechende und mehrsprachige Kommunikation ins Ausland soll auch für mittelständische Unternehmen selbstverständlicher werden.
- Flankieren der Arbeitsmarktintegration ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte auf regionaler Ebene: Die Angebote der von MW geförderten Regionalen Fachkräftebündnisse und des vom Bund geförderten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ werden wir weiterentwickeln. Ferner kommen Maßnahmen zur Orientierung Zugezogener auf dem regionalen Arbeitsmarkt sowie ihrer betrieblichen Integration und gesellschaftlichen Teilhabe in Betracht.
- Entwicklung geeigneter Unterstützungsangebote, um unterqualifizierte beschäftigte zugewanderte Fachkräfte gezielt anzusprechen und ihnen neue Möglichkeiten einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung zu eröffnen.

Um die Attraktivität Niedersachsens als Lebens- und Arbeitsstandort für ausländische Arbeitskräfte zu steigern, müssen sich mobile ausländische Beschäftigte und Geflüchtete über arbeits- und sozialrechtliche Standards für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland hinreichend informieren können. Hierzu gehört die Fortführung der vom Land

geförderten Beratungsstellen für mobile ausländische Beschäftigte. Unter dem Stichwort „Faire Mobilität“ haben sich die in Niedersachsen vom Land finanzierten Beratungsstellen als zentrales, niedrigschwelliges Hilfs- und Beratungsangebot im Bereich temporärer Arbeitsmigration bewährt. Die weitere Finanzierung aus Landesmitteln ist bis 2020 abgesichert. Daneben strebt MW fachliche Kooperationen mit den vom Bund geförderten Trägern der arbeitsrechtlichen Informationsangebote „Faire Integration“ für Geflüchtete an.

Unabhängig von den beschriebenen Einzelmaßnahmen bleiben für alle Zuwanderungsgruppen wie auch für bereits länger hier lebende Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Themen

- Sprachkenntnisse/Sprachförderung sowie die
- Gleichwertigkeitsanerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen

die zentralen Erfolgskriterien für die Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von ausländischen qualifizierten Fachkräften und für eine gelingende Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Die Sprachförderung des Landes leistet daher auch weiterhin einen wichtigen Beitrag und soll in angemessenem Umfang fortgesetzt werden. Die berufsbezogene Sprachförderung wird durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit und dem Land Niedersachsen (MK) weiter entwickelt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund in dualer betrieblicher Berufsausbildung oder in Berufsvorbereitung sollen gezielt mit zusätzlicher Sprachförderung in Berufsbildenden Schulen unterstützt werden, um ihnen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen.

Die Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsabschlüssen und Studienabschlüssen in reglementierten Berufen sind zentral für die Arbeitsmarktintegration von ausländischen qualifizierten Fachkräften. Die Landesregierung möchte die Rahmenbedingungen hier verbessern, auch um Zugewanderten und Einwanderungswilligen günstige Startbedingungen zu ermöglichen. Dieses Anliegen greift der neue Interministerielle Arbeitskreis „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (IMAK Berufliche Anerkennung) auf, der im September 2018 zu seiner ersten Sitzung zusammen gekommen ist. Der IMAK wird Vorschläge ausarbeiten, um den Erfolg und die Effektivität der Anerkennungsverfahren, zum Beispiel im Hinblick auf die Verfahrensdurchführung sowie die weitere sprachliche und fachliche Qualifizierung der Antragstellenden, zu optimieren.

Auch die bewährte Zusammenarbeit mit dem Landesnetzwerk „Integration und Qualifizierung“ (IQ Netzwerk Niedersachsen) wird fortgesetzt. Die seit 2015 erfolgte Mitfinanzierung durch MS soll auch zukünftig erfolgen, um ein hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot in Niedersachsen bereitstellen zu können. Die Landesförderung konzentriert sich dabei auf die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Zur Umsetzung der Anerkennungsgesetze leisten die verschiedenen Kammern, sei es als anerkennende Stellen oder als Beratungsstellen, einen wichtigen Beitrag.

2.4 Erweiterung von Bildungspotenzialen

Mit den Handlungsfeldern

- Bündnis für duale Berufsausbildung
- Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen
- Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten und
- Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette

hat die Fachkräfteinitiative Niedersachsen bereits wichtige Akzente gesetzt.

Auch zukünftig wird es für alle Akteure am niedersächsischen Arbeitsmarkt darum gehen, lebenslanges Lernen noch stärker zu fördern, um Bildungspotenziale zu erhalten und neue zu erschließen. Vor allem in den fertigungstechnischen Ausbildungsberufen wird es in Zukunft darauf ankommen, wieder mehr junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen und weitere Potenziale zu erschließen. Mit zunehmender Digitalisierung werden auch vermehrt Kompetenzen in den Fachgebieten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) nachgefragt. Sie sind für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der niedersächsischen Industrie eine entscheidende Säule (vgl. auch 2.1). Das Land wird gezielt weiter daran arbeiten, dass auch mehr junge Frauen bei ihrer Berufswahl Berufe in diesem Bereich in den Blick nehmen.

Vor diesem Hintergrund sieht die Landesregierung insbesondere folgende strategische Stell-schrauben zur Erweiterung von Bildungspotenzialen:

- Um die duale Ausbildung zu stärken, kommt der Berufsorientierung an allen Schulformen oberhalb der Grundschulen eine wesentliche Bedeutung zu. Viele Jugendliche erkennen die Chancen einer dualen Ausbildung nicht oder zu spät. Daneben besteht eine Chance zur Stärkung der dualen Ausbildung, wenn allen Jugendlichen Beratung aus einer Hand angeboten wird, eine Lehre als Karriereoption wahrgenommen wird und bruchfreie Übergänge in Ausbildung vermittelt werden. Ziel muss eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung sein, die gute Perspektiven und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet.
- Im Bereich der akademischen Fachkräftesicherung waren die bisherigen Anstrengungen sehr erfolgreich, sodass in weiten Teilen eine Deckung der Bedarfe erwartet werden kann. Dennoch stehen die weitere Verbesserung der Studienorientierung und des Studienerfolgs, insbesondere in den MINT-Fächern, auch zukünftig im Fokus der Landesregierung. Die Fachhochschulen mit ihrer praxisorientierten Ausrichtung sind ebenso wie die Universitäten ein wichtiger Baustein bei der Ausbildung zukünftiger Fach- und Führungskräfte. Die Landesregierung setzt sich auch gegenüber dem Bund für die Absicherung ihrer Hochschulen ein, sodass diese ihren Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten können.

- Lebenslanges Lernen und Weiterbildung im Betrieb sind angesichts der digitalen Transformation entscheidende Erfolgsfaktoren. Es ist davon auszugehen, dass digitale Kompetenzen künftig in fast allen Berufen gebraucht werden. Die Landesregierung wird die Unternehmen bzw. die Sozialpartner bei der Qualifizierung von Auszubildenden, Beschäftigten und Betriebsräten unterstützen, um die notwendigen fachlichen und sozialen Kompetenzen zu entwickeln und Veränderungsprozesse mitzugestalten.

Maßnahmen:

MK setzt das **Bündnis für duale Berufsausbildung** (BDB) auch in der neuen Legislaturperiode gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern fort. Die in den vergangenen Jahren erarbeiteten Handlungsansätze, Stärkung der beruflichen Orientierung in allen Schulformen, die Sicherung der wohnortnahen Beschulung und ein koordiniertes Beratungsangebot (Jugendberufsagenturen) werden umgesetzt. Im August 2018 hat der BDB-Steuerkreis beschlossen, sich mit den Geschlechterdisparitäten in einzelnen Ausbildungsberufen intensiver zu befassen. Insbesondere soll durch Informationen und Öffentlichkeitsarbeit der Blick von Jugendlichen und deren Eltern auf die berufliche Bildung mit ihren vielfältigen Bildungschancen geschärft werden. Die intensive Beteiligung an der Woche der beruflichen Bildung im I. Quartal 2019, Berichte über Vorbilder und adressatengerechte Broschüren werden ebenso aufgegriffen wie Material zur Lernort-Kooperation (Berufsschule – Betrieb – überbetriebliche Unterweisung).

Jugendberufsagenturen sind mittlerweile flächendeckend etabliert. Zwölf Modellregionen wurden durch das Land intensiv begleitet und haben eine „Leuchtturmfunktion“ eingenommen. Die Landesregierung, die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens haben im Sommer 2018 eine Rahmenvereinbarung geschlossen, um Mindestanforderungen und Ziele für die Agenturen zu regeln und die Bündnispartner vor Ort in ihrer Zusammenarbeit zu bestärken. Weitere Jugendberufsagenturen sind im Aufbau.

Zur Unterstützung der Ausbildung in überbetrieblichen Lehrgängen sowie der überbetrieblichen Bildungsstätten stellt MK zudem im kommenden Jahr ca. 12 Millionen Euro bereit, um die Qualität der dualen Berufsausbildung zu stärken.

Nach der Veröffentlichung eines Musterkonzepts zur Berufs- und Studienorientierung im vergangenen Jahr wird zur weiteren Stärkung der beruflichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen, inklusive des Sekundar II-Bereichs (Oberstufen), zum 1. Oktober 2018 ein überarbeiteter Erlass zur Berufsorientierung in Kraft treten. Flankierend dazu ist im Sommer 2018 das Handbuch „Berufliche Orientierung wirksam begleiten – Module für Gymnasien, Gesamtschulen und Berufliche Gymnasien in Niedersachsen“ als Gemeinschaftsprojekt von Land und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit vorgestellt worden. Nicht nur das Wissen über einzelne Berufsbilder steht im Vordergrund, auch die Chancen einer dualen Ausbildung auch für Abiturientinnen und Abiturienten, zum Beispiel auch im gewerblich-technischen Bereich, werden betont.

Ein bundesweites Leuchtturmprojekt und herausragende Informationsplattform für junge Menschen im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung ist die IdeenExpo, die im Juni 2019 erneut stattfinden wird. Mit Unterstützung der Landesregierung soll die Messe auch dieses Mal die Begeisterung junger Menschen für naturwissenschaftlich-technische (MINT-) Berufe wecken, um dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen entgegenzuwirken.

An sechs Standorten in Niedersachsen sind im Rahmen der Projekte „BBS fit für 4.0“ und „Lernen und Arbeiten 4.0 in der Berufsausbildung“ sog. smart factories entstanden. Dies sind Lernwerkstätten, die an den realen Produktionsbedingungen und Fertigungsumgebungen moderner, digital arbeitender Betriebe ausgerichtet sind. Ein weiteres Projekt zur landesweiten Erstausrüstung von Berufsschulen mit Lernträgern zur Simulation von produktionstechnischen und kaufmännischen Prozessen sowie einer digitalisierten Arbeitswelt in einem Industrie 4.0-Kontext ist in Vorbereitung. Diese Lernträger sollen nicht nur im Berufsschulunterricht eingesetzt werden, sondern auch Grundlage zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen für Beschäftigte sein.

Die niedersächsischen **Fachhochschulen und Universitäten** haben sich bereits für neue Zielgruppen, u.a. für beruflich Qualifizierte, geöffnet und halten entsprechend den Bedarfen und aktuellen Entwicklungen in den Berufsfeldern passgenaue Studienangebote vor, insbesondere im MINT-Bereich und in den Gesundheitsfachberufen. Um diese wichtigen Bausteine mit Blick auf die Fachkräftebedarfe zu sichern, werden die Hochschulen von der Landesregierung auch zukünftig in ihrer Entwicklung gestärkt. Das Fachhochschulentwicklungsprogramm und der Hochschulpakt werden fortgesetzt, sodass auch 2019 wieder über 10.000 zusätzliche Studierende ein Hochschulstudium in Niedersachsen aufnehmen können. Niedersachsen setzt sich für die Weiterführung des Hochschulpakts 2020 des Bundes und der Länder ein.

Im Hinblick auf die akademische MINT-Fachkräftesicherung steht die Stärkung der Studienorientierung und des Studienerfolgs weiterhin in einem besonderen Fokus. Die in der MINT-Vereinbarung zwischen Landeshochschulkonferenz und MWK vom 29.05.2017 festgehaltenen Punkte werden umgesetzt. Das Online-Informationsportal „MINT in Niedersachsen. Dein Studium. Deine Perspektiven.“ (www.mint-in-niedersachsen.de) steht als Informationsquelle für Studieninteressierte zur Verfügung und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Aufgrund der besonderen Bedeutung der Mathematik für den MINT-Studienerfolg erarbeiten auf Anregung der Landesregierung Expertinnen und Experten aus Schule und Hochschule bis Ende 2018 im Institutionalisierten Gesprächskreis Mathematik (IGeMa) gemeinsam ein „Basispapier Mathematik“, das den Übergang Schule-Hochschule verbessern soll.

Neben dem Ausbau der Studienorientierung insbesondere für die MINT-Fächer setzt sich die Landesregierung gemeinsam mit dem Handwerk und anderen Akteuren für gute Beratungsstrukturen für Studienabbrecher/innen ein. Die guten Perspektiven und die Anrechnungsmöglichkeiten im Rahmen einer dualen Ausbildung sind vielen Studienabbrecher/innen nicht präsent. Gute Beispiele für Beratungsstrukturen für diese Zielgruppe existieren bereits.

Mit 38 Prozent aller Beschäftigten, die an einer **Weiterbildung** teilgenommen haben, liegt die betriebliche Weiterbildungsquote in Niedersachsen über dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (32 Prozent), die heimischen Unternehmen engagieren sich bereits stark. Dennoch muss die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten vor allem angesichts des technologischen und gesellschaftlichen Wandels auch zukünftig gefördert und ausgebaut werden. Besondere Beachtung muss hier der Weiterbildung von Ausbilder/innen gelten.

Auch Geringqualifizierte, Ältere und Migrant/innen müssen gezielt weitergebildet werden. Die niedersächsischen Unternehmen sind gefordert, strategische Weiterbildungskonzepte zu erarbeiten. Auf der anderen Seite sind die Beschäftigten in Niedersachsen gefragt, Weiterbildungsangebote noch intensiver zu nutzen.

Das Land unterstützt die Unternehmen auch weiterhin bei ihren Bestrebungen, beispielsweise durch eine auf den örtlichen Bedarf abgestimmte Projektförderung im Rahmen der Regionalen Fachkräftebündnisse. Auch die Hochschulen Niedersachsens bauen ihre Angebote an wissenschaftlicher Weiterbildung kontinuierlich aus, um sie den Bedarfen der Unternehmen und der Beschäftigten anzupassen und sich weiter auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen.

Auf Bundesebene wird sich die Landesregierung im Rahmen der angekündigten Nationalen Weiterbildungsstrategie für ein gut vernetztes und transparentes Weiterbildungs- und Weiterbildungsberatungssystem einsetzen, das auf vorhandenen Strukturen aufbaut. Der Start der Beratungen ist für November 2018 angekündigt. Auch die geplante Angebotsausweitung der Bundesagentur für Arbeit im Bereich Weiterbildung und die angekündigte Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG oder auch „Aufstiegs-Bafög“) werden von der Landesregierung aktiv begleitet. Ziel ist die Befreiung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bei Aufstiegsqualifikationen über eine Novellierung des AFBG.