

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,  
Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

# Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 - 2027



Stand: 10. Oktober 2023



Niedersachsen. Klar.

## Wegweiser

1.	Fachkräftesicherung in gemeinsamer Verantwortung	3
2.	Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung - Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Niedersachsen	6
3.	Zentrale Handlungsfelder	11
3.1	Berufliche Ausbildung stärken	11
3.2	Weiterbildung von Beschäftigten zielgerichtet ausbauen	15
3.3	Inländische Potenziale noch stärker nutzen	17
3.4	Zuwanderung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten	23
3.5	Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Beschäftigungsfähigkeit sichern	27
4.	Initiativen zur Sicherung der Fachkräftebasis in Berufen, Branchen und Regionen	30
5.	Zusammenfassung und Ausblick	37
	Abkürzungsverzeichnis	40
	Quellenverzeichnis	42

Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 - 2027 – Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz

## 1. Fachkräftesicherung in gemeinsamer Verantwortung

Der Wirtschaftsstandort Niedersachsen steht vor einer historisch einmaligen Herausforderung: Neben dem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erhöhen Digitalisierung und Dekarbonisierung durch ihr zeitgleiches Auftreten den Transformationsdruck auf die niedersächsischen Unternehmen. Überdies sorgen disruptive und unkalkulierbare Risiken wie die Corona-Pandemie oder der russische Angriffskrieg auf die Ukraine für globale Unsicherheiten.

Wirtschaft und Arbeitswelt werden sich diesen Herausforderungen stellen müssen, wobei die Sicherung der Fachkräftebasis eine der drängendsten Aufgaben für die nächsten Jahre sein wird. Dabei geht es neben beruflich oder akademisch *qualifizierten* Fachkräften auch um Menschen mit Basis-Qualifikationen, die für das Funktionieren der Wirtschaft notwendig sind.

Die Sicherung von Fach- und Arbeitskräften ist vor allem Aufgabe der Hochschulen und Unternehmen. Sie stehen in der Verantwortung, Nachwuchskräfte auszubilden, ihren Beschäftigten individuelle (Weiter-)Bildungschancen, faire und flexible Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten entlang des Strukturwandels anzubieten, sowie die wachsenden Substituierbarkeitspotenziale durch Digitalisierung zu nutzen. Darüber hinaus sind Mitarbeitergewinnung und -bindung, Arbeitsqualität und -kultur und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Themen, die für die betriebliche Personalpolitik weiter an Bedeutung gewinnen werden.

Der akademischen Qualifizierung von Fachkräften kommt hierbei eine herausgehobene Bedeutung zu. Die Hochschulen lehren und forschen zu den aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen der Transformation, die unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen in einem erheblichen Maße bestimmen.

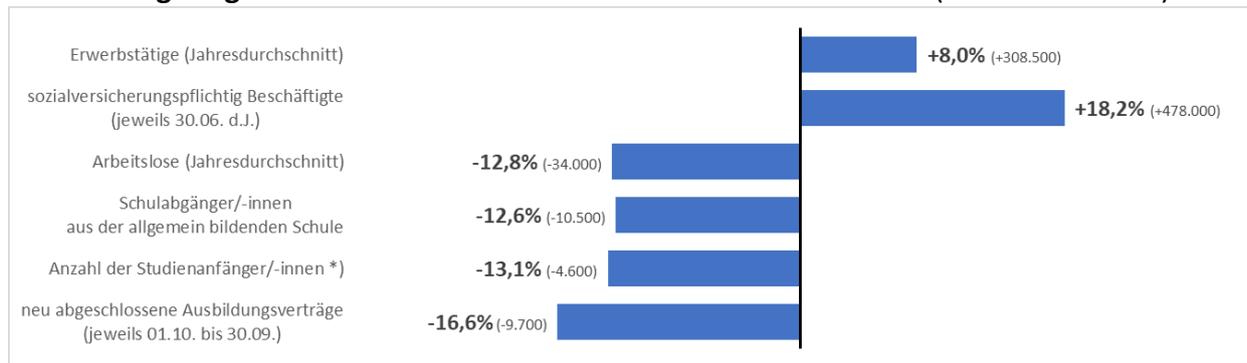
Daneben ist die Fachkräftesicherung aber auch eine herausgehobene Aufgabe der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Bereits 2014 hat die Niedersächsische Landesregierung deshalb gemeinsam mit ihren Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern die Fachkräfteteinitiative Niedersachsen ins Leben gerufen, um ein gemeinsames Verständnis für die Herausforderungen zu entwickeln, Handlungsfelder zu identifizieren, Impulse für gemeinsame Aktivitäten zu setzen und die Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten.

Durchaus mit Erfolg: Dank der gemeinsamen Anstrengungen konnte der Einfluss des demografischen Wandels auf das Erwerbspersonenpotenzial bisher weitgehend durch eine steigende inländische Erwerbsbeteiligung ausgeglichen werden. Getragen wurde dieses Wachstum insbesondere durch einen weiteren Aufwuchs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Arbeitslosigkeit konnte deutlich zurückgefahren werden.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Niedersachsen hat durch den Krieg in der Ukraine trotz zwischenzeitlicher Steigerungen noch nicht den Stand vor der Corona-Pandemie erreicht. Insgesamt ist und bleibt die Studierneigung hoch, aber auch hier fehlt der Nachwuchs, etwa in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik,

Naturwissenschaften und Technik), im Gesundheitssystem oder im Lehramt.

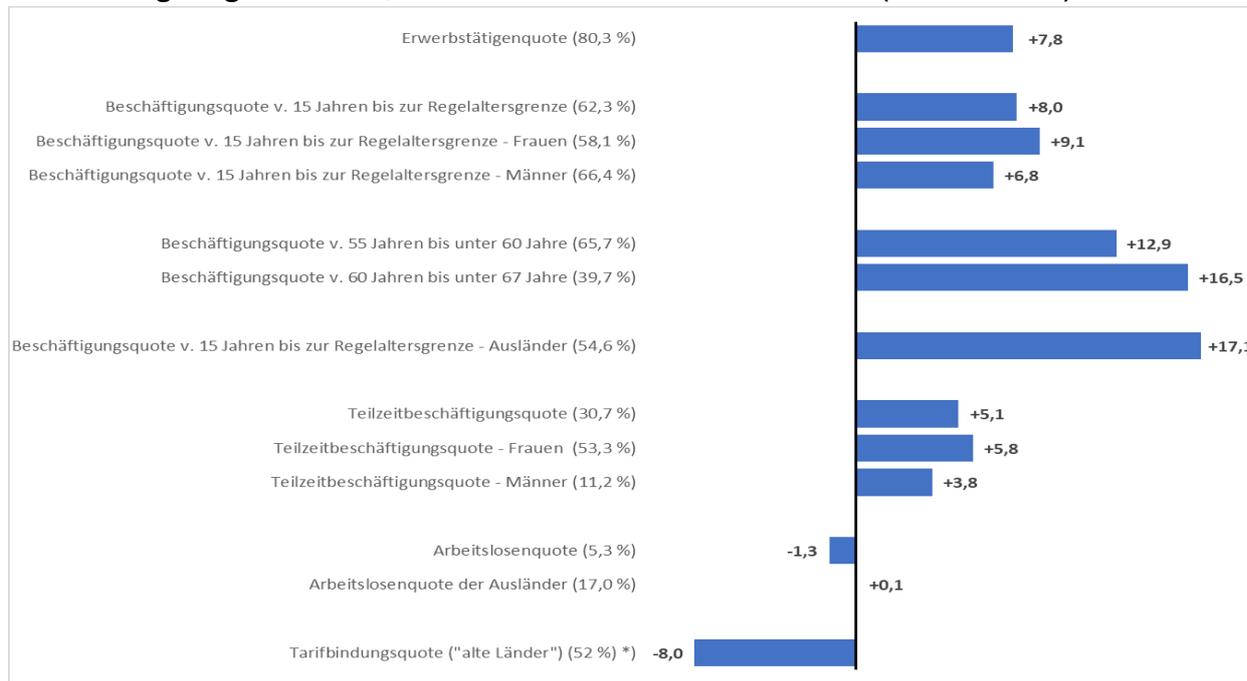
### Entwicklung ausgewählter Indikatoren in Niedersachsen 2012 – 2022 (in % und absolut)<sup>1</sup>



\*) Die Zahl der Studienanfänger/-innen des Jahres 2022 sind vorläufig, da für das Wintersemester 2022/2023 derzeit erst vorläufige Ergebnisse vorliegen.

Bei vielen Zielgruppen ist es gelungen, einen Teil der Potenziale weiter zu heben. Besonders große Fortschritte wurden bei der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Menschen und Ausländerinnen und Ausländern erzielt. Die bisherigen Fortschritte sind durchweg positiv zu bewerten. Um diese Trends fortzuschreiben sind aber weitere Anstrengungen dringend geboten, um zusätzliches inländisches Erwerbspersonenpotenzial zu heben.

### Entwicklung ausgewählter Quoten in Niedersachsen 2012 – 2022 (in %-Punkten)<sup>2</sup>



**Hinweis:** In Klammern ist jeweils der aktuelle Wert des Jahres 2022 dargestellt.

\*) Die Tarifbindungsquote wird abweichend – mangels verfügbarer Daten - nicht für Niedersachsen, sondern für die „alten Länder“ (Westdeutschland) ausgewiesen.

<sup>1</sup> [Vgl. Quelle 17: Statistische Ämter des Bundes und der Länder \(2023\); Vgl. Quelle 26: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\); Vgl. Quelle 20: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\); Vgl. Quelle 16: Niedersächsisches Kultusministerium \(2023\); Vgl. Quelle 7: Destatis \(Statistisches Bundesamt\) \(2023\); Vgl. Quelle 3: Bundesinstitut für Berufsbildung \(BiBB\) \(2022\)](#)

<sup>2</sup> [Vgl. Quelle 18: Statistische Ämter des Bundes und der Länder \(2023\); Vgl. Quelle 21: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Vgl. Quelle 25: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\); Vgl. Quelle 20: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\); Vgl. Quelle 6: Statistisches Bundesamt \(Destatis\) \(2023\);](#)

Vor allem machen die immer dringlicher werdenden Anpassungen an den digitalen und ökologischen Wandel eine Neujustierung von Maßnahmen und Konzepten erforderlich. Denn wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Gestaltung dieser doppelten Transformation ist die Verfügbarkeit von qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften. Ohne sie wird der notwendige Umbau der Wirtschaft nicht gelingen.

Mit ihrer Fachkräftestrategie für die 19. Legislaturperiode knüpft die Landesregierung an die bisherigen Aktivitäten in der Fachkräfteinitiative Niedersachsens an, setzt zugleich aber neue Schwerpunkte und Akzente, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen. Kern der Fachkräftestrategie ist dabei ein branchenübergreifender Ansatz in fünf zentralen Handlungsfeldern:

Die bestmögliche Ausschöpfung der inländischen Potenziale, wie zum Beispiel bei Frauen, Älteren, jungen Erwachsenen ohne Schul- oder Berufsabschluss und auch bereits in Niedersachsen lebenden Migrantinnen und Migranten, bleiben dabei ebenso im Blick wie das Werben um Fachkräfte im Ausland. Hier soll künftig die berufliche und gesellschaftliche Integration, Teilhabe und Partizipation der zugewanderten Arbeitskräfte eine noch stärkere Aufmerksamkeit erfahren.

Gute Bildung ist für die Fachkräftesicherung elementar und muss die Ausbildungsreife der Absolventinnen und Absolventen auf jedem Schulniveau sicherstellen. Die Landesregierung setzt dabei im Rahmen der Fachkräftestrategie auch künftig einen besonderen Schwerpunkt zur Stärkung der dualen Berufsausbildung. Einen besonderen Stellenwert hat zudem die Berufliche Orientierung, auch im Hinblick auf neu entstehende und transformationsrelevante Berufe.

Hierfür bietet z. B. die IdeenExpo seit vielen Jahren als Erlebnis- und Mitmachveranstaltung ein Format, bei dem Schülerinnen und Schüler technische Berufe kennen lernen und dafür begeistert werden können. Durch den direkten Austausch mit den Unternehmen entstehen Kontakte, aus denen sich Praktika oder Ausbildungsverhältnisse entwickeln können.

Auch das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT unterstützt gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit seit 70 Jahren sowohl Schulen als auch Unternehmen beim Aufbau von verlässlichen Kooperationen und bietet so Impulse für Berufliche Orientierung über Projekte, Materialien, Partnerschaften und Erfahrungsaustausch.

Es ist außerdem elementar, eine „Bildung in der digitalen Welt“ entlang der Bildungskette weiter aktiv in den schulischen Alltag zu integrieren, damit die Lernenden mit den erforderlichen digitalen Kompetenzen in den dynamischen Arbeitsmarkt einsteigen und Arbeitsbereiche mitgestalten können.

Angesichts der Dynamik des Strukturwandels sollen daneben aber auch die berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung von Beschäftigten einen noch höheren Stellenwert erhalten und weiter gestärkt werden. Zudem bekennt sich die Landesregierung ausdrücklich zu den Kriterien der „Guten Arbeit“ und einer Stärkung der Tarifbindung. Eine gute Arbeitsqualität und eine zukunftsweisende Arbeitskultur sind entscheidend dafür, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Sie sollen deshalb als eigenständiges

Handlungsfeld zusätzliche Bedeutung im Rahmen der Fachkräftestrategie der Landesregierung erhalten.

Branchenübergreifende Maßnahmen allein greifen aber zu kurz, um der bereits heute bestehenden Arbeits- und Fachkräftelücke in vielen Branchen und Berufsbereichen zu begegnen. Ziel der Landesregierung ist es, sich darüber hinaus gemeinsam mit den jeweiligen Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren vertieft mit den Branchen und Berufen zu befassen, die in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen sind und die für die Bewältigung der tiefgreifenden Transformationsprozesse dringend gebraucht werden. Dazu gehören insbesondere Berufe im Bereich Bau, Handwerk und MINT<sup>3</sup>. Und es fehlen bereits spürbar Erzieherinnen und Erzieher, Pflege- und Gesundheitsfachkräfte sowie weitere Arbeits- und Fachkräfte in sozialen Berufen.

Die für diese Berufe und Branchen notwendigen Prozesse und Einzelmaßnahmen zur Fachkräftesicherung werden von den jeweils zuständigen Ressorts unter Einbindung der jeweiligen Expertinnen und Experten aus der Praxis in eigenen Formaten unter dem Dach der Fachkräfteinitiative Niedersachsen weiterentwickelt.

Um dem drängenden Fachkräftebedarf zu begegnen, ist es dabei sinnvoll, kreative Lösungsansätze zu entwickeln und ebenso erfolgreiche Modelle aus anderen Bundesländern in Niedersachsen zu erproben.

Bei der Realisierung der in der Fachkräftestrategie gesetzten Impulse setzt das Land weiterhin auf die etablierte Zusammenarbeit und den Dialog mit den Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren auf Landes- und regionaler Ebene. Diese sind eingeladen, an der Umsetzung der Fachkräftestrategie mitzuwirken und sich in den fortlaufenden Austauschprozess mit eigenen Beiträgen einzubringen.

## **2. Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung - Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Niedersachsen**

Die Zukunft der Arbeitswelt wird von drei großen Trends geprägt: vom Demografischen Wandel, von der Digitalisierung und der Dekarbonisierung. Jeder dieser drei Megatrends wird sich in den kommenden Jahren noch dynamischer entwickeln. In Kombination führen diese Trends nicht zuletzt auch zu den größten Veränderungen in der Arbeitswelt seit Jahrzehnten. Sie erhöhen vor allem in ihrer Gleichzeitigkeit den Veränderungsdruck und damit auch den Handlungsbedarf in Politik und Wirtschaft.

Sicher ist, dass in vielen Branchen Arbeitsplätze wegfallen werden, in anderen Branchen werden neue entstehen. So hat beispielsweise die Sozialwirtschaft in den letzten Jahren ein äußerst dynamisches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Sie ist flächendeckend in allen Feldern der Daseinsvorsorge tätig: in den Bereichen der (ambulanten) Altenhilfe und -pflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der Hilfe für Familien oder für Menschen in sozialen Notlagen.

---

<sup>3</sup> Bezeichnung der Unterrichts-/Studienfächer bzw. Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Unter dem Dach der Sozialwirtschaft hat sich zum Beispiel der Berufszweig der Pflegekräfte mit einem Personalanstieg von 11 Prozent in den letzten fünf Jahren auf 1,68 Mio. in 2022 zum wahren „Jobmotor“ entwickelt. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt wuchs im gleichen Zeitraum lediglich um 7 Prozent.<sup>4</sup>

Die Zahl der Beschäftigten durch erneuerbare Energien hat sich bundesweit in den letzten 20 Jahren auf aktuell rund 344 000 fast verdreifacht.<sup>5</sup> Bei den Informatik- und anderen Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)-Fachkräften ist nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) seit 2013 ein Aufwuchs von rund 380 000 Beschäftigten zu verzeichnen.<sup>6</sup>

Allerdings entstehen die neuen Arbeitsplätze nicht zwingend dort, wo alte wegfallen oder es werden andere Anforderungen gestellt und neue Kompetenzen benötigt, wodurch gleichzeitig Arbeitslosigkeit als auch Fachkräftemangel entstehen kann. Dieses Fachkräfte-Paradox wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse zur Zukunft der Arbeit im Strukturwandel kurz skizziert und zusammenfassend dargestellt.

## Demografie

Obwohl sich die demografische Entwicklung erst innerhalb der nächsten Jahre vollständig auf den deutschen und auch den niedersächsischen Arbeitsmarkt auswirken wird, ist die Fachkräftesituation bereits zum jetzigen Zeitpunkt angespannt. Im September 2023 waren rund 78 000 offene Stellen in Niedersachsen gemeldet.<sup>7</sup> Der Fachkräftemangel zieht sich mittlerweile quer durch alle Branchen, neue Herausforderungen sind dazu gekommen.

Die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit, also die Zeitspanne zwischen dem gewünschten Stellenbesetzungstermin und der tatsächlichen Besetzung der Stelle, belief sich niedersachsenweit im August 2023 auf 156 Tage. Das ist länger als im gleichen Vorjahresmonat (+29 Tage / 127 Tage) und als im April 2020 kurz nach Beginn der Corona-Krise (120 Tage).<sup>8</sup> Hinzu kommt, dass nur rund jede zweite Vakanz tatsächlich auch der BA von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angezeigt wird.

Nach der Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer Niedersachsen (IHKN) für das zweite Quartal 2023 ist für mehr als zwei Drittel der niedersächsischen Betriebe der Fachkräftemangel das Geschäftsrisiko Nummer eins – so hoch wie noch nie. Und das, obwohl sie vielfach ein wirtschaftlich schwieriges Jahr 2023 erwarten und ihre Personalplanung heruntergeschraubt haben.<sup>9</sup> Immer mehr Betriebe müssen ihre Geschäftstätigkeit einschränken, weil sie nicht genug Personal finden, um offene Stellen zu besetzen.

Aufgrund der Altersstruktur der heutigen Erwerbstätigen wird sich der Arbeits- und Fachkräftemangel weiter zuspitzen. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation

---

<sup>4</sup> [Vgl. Quelle 19: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#)

<sup>5</sup> [Vgl. Quelle 27: Umweltbundesamt \(2023\)](#)

<sup>6</sup> [Vgl. Quelle 22: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#)

<sup>7</sup> [Vgl. Quelle 24: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#)

<sup>8</sup> [Vgl. Quelle 23: Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#)

<sup>9</sup> [Vgl. Quelle 9: Industrie- und Handelskammer in Niedersachsen \(IHKN\) \(2023\)](#)

scheiden in den nächsten Jahren nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. Jeder und jede dritte Erwerbstätige in Niedersachsen erreicht bis Mitte der 2030er Jahre das Rentenalter. Weitere Engpässe werden also eintreten – je nach Branche, Unternehmensgröße, Berufsbild und Region in unterschiedlicher Ausprägung. Die zukünftige Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs wird damit eine noch größere Herausforderung für die niedersächsischen Betriebe.

### **Digitalisierung**

Die Corona-Pandemie hat die Bedeutung der Digitalisierung in vielen Bereichen unterstrichen und die digitale Transformation in den Unternehmen erheblich beschleunigt. Die Nutzung digitaler Technologien wird zukünftig immer größere und breitere Verwendung finden. Ob in der Industrie, in der Landwirtschaft, im Handwerk, ob im Einzelhandel, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern oder im Medizin- und Pflegesektor, alle Branchen sind betroffen.

Sicherlich wird der Anteil an Routinetätigkeiten in der Produktion oder auch in der Logistik sinken. Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und einfachen, repetitiven Tätigkeiten können in hohem Maße substituiert werden. So werden beispielsweise die zunehmend autonom agierenden, fahrerlosen Transportsysteme sowie die Entwicklungen zum automatischen Picken dazu führen, dass viele Arbeitsplätze in der Logistik und im Versandhandel abgebaut werden. Gleichzeitig steigt aber der Bedarf an höher qualifiziertem Personal, um diese Systeme einzurichten, zu warten oder anlassbezogen neu zu programmieren.

Auch die rasanten Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) werden die Arbeitsplätze in vielen Berufen qualitativ und quantitativ verändern. KI oder die Möglichkeiten von Immersiven Technologien, wie 360-Grad-Videos, Augmented- oder Virtual Reality eröffnen neue Möglichkeiten des Lernens in der schulischen Ausbildung sowie in der Weiterbildung. Der kompetente, kritische, kooperative und gestalterische Umgang mit digitalen Technologien ist zu einer Grundvoraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft und am dynamischen Berufsleben geworden.

Arbeitsplatzverlusten stehen damit Arbeitsplatzgewinne in anderen Bereichen gegenüber. Unabhängig davon, wie hoch die Beschäftigungseinbußen und -gewinne je nach Branche tatsächlich ausfallen werden, verlangen verbleibende und neu entstehende Berufe nach neuen Kompetenzen und höheren Qualifikationen. Tendenziell werden weniger Beschäftigte benötigt, diese aber mit einem deutlich höheren Kompetenzniveau. Zusätzlich werden digitale Grundkompetenzen künftig in immer mehr Branchen und Berufen gefragt sein.

### **Dekarbonisierung**

Europa will bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent der Welt werden. Deutschland geht noch einen Schritt weiter und will das Ziel bereits 2045 erreichen. Die Niedersächsische Landesregierung hat sich noch anspruchsvollere Ziele gesetzt: Die Treibhausgasemissionen sollen bis 2030 um 75 Prozent reduziert werden, bis 2035 um 90 Prozent, und bis 2040 soll Niedersachsen klimaneutral sein - fünf Jahre früher als der Bund. Auf dem Weg dorthin wird der

Transformationsprozess - wie auch die zunehmende Digitalisierung - quantitative und qualitative Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben.

So werden beispielsweise in Zukunft weniger Fachkräfte in der Automobilindustrie benötigt, da der Elektroantrieb einfacher in der Herstellung ist als der bisherige Verbrennungsmotor. Auch Arbeitsplätze im Kohlebergbau und bei der Kohleverstromung gehen verloren. Um die ambitionierten Klimaschutzziele zu erreichen, müssen aber deutlich mehr Windkraftanlagen on- und offshore errichtet, Bestandsimmobilien gedämmt, Heizungen energieeffizient saniert und klimaneutrale Verkehrsträger ausgebaut werden. Neue Arbeitsplätze werden entstehen.

Neben den rein quantitativen Beschäftigungseffekten hat die Transformation zur Klimaneutralität auch qualitative Beschäftigungseffekte: Bestehende Berufsfelder fallen weg oder die Anforderungen und Tätigkeiten von Berufen verändern sich, sodass andere Qualifikationen und Kompetenzen - sogenannte Green Skills - gefragt sind.

An vielen Stellen kann auf bestehende Berufsabschlüsse zurückgegriffen werden. Es bedarf aber weiterer adäquater Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen für neue Technologien, Prozesse und Dienstleistungen. So müssen zum Beispiel Kernkompetenzen, wie sie für die Herstellung des Verbrennungsmotors benötigt werden, durch neues Wissen über alternative Antriebe ausgebaut werden.

### **Fachkräftebedarfe und Handlungserfordernisse in der doppelten Transformation**

Ohne ausreichende Fachkräfte wird die doppelte Transformation nicht gelingen. Digitalisierung und Dekarbonisierung erfordern in ihrer Gleichzeitigkeit für die zukünftige Fachkräftesicherung Anstrengungen von besonderer Qualität. Damit sind große Herausforderungen für die niedersächsischen Unternehmen verbunden, aber auch enorme Chancen, wenn sie die anstehende Transformation meistern. Dies gilt ganz besonders für die Branchen und Unternehmen, die diese Handlungsfelder umsetzen - hierzu zählt vor allem das sehr personalintensive Handwerk.

Nach Berechnungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) gab es 2022 in Deutschland im gleitenden Jahresdurchschnitt eine Fachkräftelücke von rund 630 000 offenen Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden konnten, weil bundesweit keine entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen. Besonders von Engpässen betroffen waren viele technische Berufe im Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik, wo rechnerisch sechs von zehn offenen Stellen nicht besetzt werden konnten. Insbesondere in den übergeordneten Baubranchen des Handwerks, dem Bauhaupt- und dem Baunebengewerbe ist der Handlungsdruck groß. Im Rahmen der DIHK-Umfrage zum Frühsommer 2023 gaben 70 Prozent der befragten Bauunternehmen den Fachkräftemangel als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens an.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> [Vgl. Quelle 1: Bauindustrie 2023](#)

Überdurchschnittlich hoch war der Fachkräfteengpass aber auch in Berufen der Naturwissenschaft, Geografie und Informationstechnik (IT). Diverse Arbeitsmarktstudien sehen insbesondere bei den IT-Tätigkeiten einen stark wachsenden Bedarf und warnen vor einem sich zuspitzenden Fachkräftemangel, der zu einem großen Hemmnis für die digitale Transformation in den Unternehmen werden kann.

Die Klima- und Energiewende bedingt auch im Handwerk einen erhöhten Fachkräftebedarf, der sich unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter verstärken wird.

Anders als in den IT- und Bauberufen entsteht der Neubedarf in den Pflege- und Gesundheitsberufen vor allem aufgrund des demografischen Wandels mit einem steigenden Bedarf an Pflegeleistungen. Ein wesentlicher Treiber dieser Entwicklung sind die Babyboomer-Jahrgänge, die zunehmend die Alterskohorten mit einem höheren Pflegebedarf erreichen. In Niedersachsen fehlten in 2022 die meisten Fachkräfte in den Berufsgattungen Altenpflege sowie Gesundheits- und Krankenpflege.<sup>11</sup> Auch bundesweit ist der Fachkräftemangel groß und wird sich nach dem Fachkräftemonitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) insbesondere in der Altenpflege auch „langfristig nicht entspannen“.

Im Bereich der Hauswirtschaft steht dem in den vergangenen Jahren stark gestiegenen Bedarf an hauswirtschaftlicher Unterstützung in Einrichtungen und Unternehmen sowie hauswirtschaftlichen Versorgungsdienstleistungen, insbesondere auch in den Bereichen der Familiensorge und Pflege, ein nicht ausreichendes Angebot hauswirtschaftlicher Fachkräfte entgegen. Insbesondere Dienstleistungen zur Unterstützung in der Lebensphase vor einer Pflegebedürftigkeit sowie zur Entlastung bei der Pflege sind durch den Fachkräftemangel in der Hauswirtschaft erheblich betroffen.

Auch in den Erziehungsberufen besteht bereits jetzt ein hoher Fachkräftebedarf, der sich durch den weiteren qualitativen und quantitativen Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung sowie der Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern weiter erhöhen wird. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt der Schließung der Fachkräftelücke in diesem Bereich auch für die Hebung von Arbeitspotenzialen und die Deckung des Fachkräftebedarfs im Zuge der doppelten Transformation eine besondere Bedeutung zu.

Darüber hinaus bleibt auch die Deckung des Lehrkräftebedarfs an den Schulen, den in der ersten Phase (Studium) die lehrkräftebildenden Universitäten sicherstellen, eine besondere Herausforderung der kommenden Jahre. Zudem wirkt sich ein Mangel an Lehrkräften in den berufsbildenden Schulen letztlich auch wieder auf die Versorgung der Berufsschülerinnen und -schüler in einer dualen oder vollschulischen Berufsausbildung aus.

Zudem ist der Fachkräftebedarf in den Land-, Forst- und Gartenbauberufen in Niedersachsen als Agrarland Nr. 1 besonders hoch. Gleichzeitig stehen sehr wenig Fachkräfte pro ausgeschriebene Stelle zur Verfügung (Verhältnis 1,2:1 im Jahresdurchschnitt 2022). Dies trifft die Branche und den vor- und nachgelagerten Sektor stark.

---

<sup>11</sup> [Vgl. Quelle 12: KOFA 2022](#)

### 3. Zentrale Handlungsfelder

#### 3.1 Berufliche Ausbildung stärken

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung und den Rückgang des inländischen Erwerbspersonpotenzials ist eine gute berufliche Ausbildung sowohl eine Lebensperspektive für junge Menschen wie auch eine Personalperspektive für die Wirtschaft in Niedersachsen. Die berufliche Bildung leistet einen wesentlichen Beitrag, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und den notwendigen Fachkräftebedarf zu sichern.

Es gilt, den hohen Stellenwert der beruflichen Ausbildung, den sie genießt, aufrecht zu erhalten. Hierzu zählen die duale Berufsausbildung sowie die berufsqualifizierende schulische Berufsausbildung in nicht nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) geregelten Ausbildungsberufen gleichermaßen. Die berufliche und akademische Bildung als gleichwertige Bildungswege und die Durchlässigkeit zwischen beiden Wegen müssen für alle Teile der Gesellschaft verständlich und transparent gemacht werden.

Die Landesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag dazu eindeutig bekannt. Das bedeutet aber auch, dass die berufliche Ausbildung als echte Perspektive für alle gelten soll, die an der Schwelle zwischen Schule und Beruf stehen, unabhängig von ihrer jeweiligen Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihrer Ausgangsqualifikation. Die Lernorte der beruflichen Bildung verfolgen gemeinsam das Ziel, den Ausbildungserfolg herbeizuführen.

Dafür bedarf es verschiedener Maßnahmen hinsichtlich der unterschiedlichen Zielgruppen und Lernorte. Die Maßnahmen werden an den Lernorten Betrieb und Schule aber auch bei anderen Maßnahmenträgern zur Sicherung des Ausbildungserfolgs (z. B. Assistierte Ausbildung oder Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen) angeboten.

##### ➤ **Bündnis Duale Berufsausbildung**

Das „Bündnis Duale Berufsausbildung“ (BDB) wird als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen fortgesetzt, die gute Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure weiter gepflegt und ausgebaut und hinsichtlich der Veranstaltungsformate und der Einbeziehung weiterer relevanter Akteurinnen und Akteure angepasst. Die Maßnahmen des BDB sorgen für eine gestärkte und positive Wahrnehmbarkeit der beruflichen Ausbildung. Die neu gestalteten Logos der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und des BDB drücken nunmehr auch optisch die Zusammengehörigkeit aus.



## **Übergänge managen – Kooperationen gestalten**

### **➤ Berufliche Orientierung**

Eine frühzeitige, systematische und durchgehende Berufliche Orientierung an allen Schulformen ist ein solides Fundament für eine chancengerechte und selbstbestimmte Zukunft junger Menschen. Sie ist aus deren Sicht zu denken. Die Vielfalt unserer jungen Menschen muss sich in flexiblen und praxisnahen Angeboten widerspiegeln. Dafür sind diskriminierungsfrei für alle jungen Menschen zugängliche Praktikumsangebote unerlässlich, d. h. ohne Geschlechterklischees und Zuschreibungen zu Herkunft, familiärem oder sozialem Hintergrund. Gleichzeitig müssen die Angebote passgenau auf spezielle Bedarfe eingehen, beispielsweise bei sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf oder fehlenden Sprachkenntnissen.

Berufsausbildung und Studium werden als gleichwertige berufliche Perspektiven in allen Schulformen aufgezeigt. Digitale Instrumente ergänzen die Möglichkeiten der Präsenzangebote.

Die Zusammenarbeit der berufsbildenden Schulen (BBS) und der allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Beruflichen Orientierung wird vom Land (MK) weiterhin gestärkt. Besondere Bedeutung kommt der Koordinierungsstelle Berufsorientierung (KoBo) zu, welche praxisorientierte Module vertiefter Beruflicher Orientierung anbietet. Berufliche Orientierung sowie ein gelingender Übergang von Schule in den Beruf ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe und setzt eine kontinuierliche Zusammenarbeit vieler Akteure (z. B. Schule, Jugendberufsagenturen, Agentur für Arbeit) und auch der Wirtschaft selbst voraus.

Die Wirtschaft selbst unterstützt auch mit dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT eine zukunftsorientierte und nachhaltige Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure. Zudem unterstützen die Kammern als Ansprechpartnerinnen für die berufliche Bildung Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern beim Thema Berufliche Orientierung durch Schulkooperationen, u. a. mit Informationen zu Ausbildung und dualem Studium, mit der Vermittlung von praxisnahen Einblicken in den Ausbildungsalltag, beispielsweise durch Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter sowie bei der Kontaktherstellung zu Unternehmen.

Darüber hinaus können Jugendfreiwilligendienste einen wesentlichen Beitrag zur Beruflichen Orientierung für junge Menschen leisten und den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen ermöglichen. Insgesamt bieten Freiwilligendienste die Gelegenheit, engagierte Menschen anzusprechen und ein attraktives Arbeitsfeld zu präsentieren. Landesgeförderte Spezialisierungen in den Freiwilligendiensten sollen erhalten und gestärkt werden.

Das Ziel aller Anstrengungen ist eine adressatengerechte, stärkenorientierte und auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmte Berufliche Orientierung.

### **➤ Schulgeldfreiheit**

Eine schulgeldfreie Ausbildung ist ein wichtiger Baustein, dem Fachkräftemangel in pädagogischen und medizinisch-therapeutischen Berufen entgegenzuwirken. Diese wird bereits zum Schuljahr 2023/24 vollständig umgesetzt. Die bislang noch nicht schulgeldfrei gestellten Bereiche Heilerziehungspflege, Heilpädagogik, Pharmazeutisch-technische Assistenz, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur und medizinische Bademeister,

Diätassistenten sowie Orthoptistinnen und Orthoptisten werden in den jeweiligen gesetzlichen Förderansprüchen einbezogen, und zwar zum einen im Niedersächsischen Gesundheitsfachberufegesetz (NGesFBG) in Verantwortung des MS und zum anderen im Niedersächsischen Schulgesetz (NSchG) in Verantwortung des MK. Damit wird ein zentrales Anliegen des Koalitionsvertrages der die Landesregierung tragenden Parteien nun vollständig umgesetzt und ein wichtiges Versprechen an die Verbände, an die Träger und die Schülerinnen und Schüler eingelöst.

Die Ausweitung der Schulgeldfreiheit auf weitere Berufsgruppen wurde seitens des Landes (MS) zum Anlass genommen, die sogenannte Wartefrist in § 8 Abs. 1 Sätze 3 und 4 NGesFBG ab dem Schuljahr 2023/24 für alle geförderten Ausbildungsgänge zu streichen. Damit haben künftig auch neu gegründete Schulen für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Podologinnen und Podologen, Logopädinnen und Logopäden sowie Atem-, Sprech- und Stimmlehrerinnen und Atem-, Sprech- und Stimmlehrer, die nach dem Konzept Schlaffhorst-Andersen ausgebildet sind, ohne Wartezeit ab Aufnahme des Schulbetriebes Anspruch auf die Förderung.

Ergänzend zur vollständigen Schulgeldfreiheit in den sozialpädagogischen Ausbildungen wurden und werden in diesem Bereich dualisierte Teilzeitaus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an den berufsbildenden Schulen in Niedersachsen in Kooperation mit sozialpädagogischen Einrichtungen ausgebaut. Die Vergütung der Auszubildenden wird unter anderem durch besondere Finanzhilfen des Landes (MK) für Zusatzkräfte in Ausbildung nach § 30 des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) gefördert.

#### ➤ **Regionalmanagement**

Zur Stärkung der Ausbildung in der Fläche sind wohnortnahe, qualitativ hochwertige Bildungsangebote notwendig. Im Rahmen des Regionalmanagements werden regionale Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft z. B. in Form von SCHULEWIRTSCHAFT Netzwerken vor Ort ausgebaut. Die berufsbildenden Schulen als Regionale Kompetenzzentren entwickeln ihr Angebot durch flexible und passgenaue Angebote auch unter Nutzung digitaler Möglichkeiten weiter. Die Netzwerke der JBA und der Regionen des Lernens (RdL) unterstützen das Übergangsmangement.

#### ➤ **Regionale Kompetenzzentren als Schule der Zukunft**

Die BBS sind als Regionale Kompetenzzentren ein wichtiger „Player“ in der Beruflichen Bildung. Sie realisieren den Lernort Schule in der dualen Berufsausbildung und halten eine Vielzahl weiterer Bildungsangebote von der Berufsvorbereitung bis zum Erwerb des Abiturs vor. Darüber hinaus wirken sie mit den berufsqualifizierenden Abschlüssen in der Berufsfachschule (BFS) dem Fachkräftemangel entgegen (insbesondere in den Berufsbereichen Gesundheit und Pflege, in den Erziehungsberufen und in Technik). BBS verstehen sich als Berufsinnovationszentren und stellen ihre Kompetenzen der betrieblichen Weiterbildung durch attraktive Angebote zur Verfügung.

### ➤ **Digitale Transformation**

Niedersachsen orientiert sich im Rahmen der digitalen Transformation an allgemein- und berufsbildenden Schulen an dem Landeskonzept „Medienkompetenz in Niedersachsen – Ziellinie 2020“ sowie der Strategie zur „Bildung in der digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz.

Die BBS begleiten und befördern die digitale Transformation aktiv und werden dabei sowohl hinsichtlich ihrer Ausstattung als auch der Lehrkräftequalifikation seitens der Landesregierung unterstützt. Mit dem DigitalPakt Schule sorgen Bund und Länder für eine bessere Ausstattung aller Schulen mit digitaler Technik. Mit dem Masterplan Digitalisierung (Kapitel 2.7 Digitale Bildung) profitieren über die Schulträgerbeantragungen allgemeinbildende und berufsbildende Schulen mit insgesamt 10 Mio. Euro von der Projektförderung aus dem Sondervermögen des Landes für die Projekte „additive Fertigung – 3D-Druck“, „Robonatives“ sowie „Digitales Lernen 4.0/Distanzlernen BBS“. Im Rahmen des Transfers werden viele weitere Schulen bzw. Schulträger die gewonnenen Erfahrungen nutzen können. Der Transfer auf andere Schulen wurde vom Land (MK) von Anfang an mitgedacht.

Insgesamt 5 Mrd. Euro stehen über fünf Jahre seitens des Bundes zur Verfügung. Das Land hat mit dem „Masterplan Digitalisierung“ ein Konzept, den flächendeckenden Ausbau mit glasfaserbasierter Breitbandinfrastruktur zu beschleunigen und bis spätestens 2025 Übertragungsgeschwindigkeiten von mehr als einem Gigabit pro Sekunde im gesamten Landesgebiet zu ermöglichen.

### ➤ **Spracherwerb und Sprachförderung**

Sprache ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration. Der Erwerb von höherwertigen Abschlüssen oder auch der Abschluss einer Ausbildung ist nur mithilfe von bildungssprachlichen Kompetenzen zu leisten. Daher ist eine durchgängige Sprachbildung unabdingbar. Die niedersächsischen Einrichtungen der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung bieten in Ergänzung zu den Integrationsangeboten des Bundes landesfinanzierte Sprachkurse auf unterschiedlichen Niveaustufen an, um auf eine berufliche Ausbildung oder ein Hochschulstudium vorzubereiten. Die Einrichtungen entscheiden vor Ort entsprechend der Bildungsbedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die didaktische Ausrichtung, Zusammensetzung und Länge der Kurse.

Vor allem das berufsbildende Schulsystem bietet aufgrund seiner Vielfalt an verschiedenen Bildungsgängen den Schülerinnen und Schülern die Chance, sich im System weiterzuentwickeln. Die Sprachförderung beginnt an BBS in der Berufseinstiegsschule (BES) in der Klasse Sprache und Integration. Zur weiteren Sprachförderung kann anschließend die Klasse Sprache/Integration in Teilzeitform und ein unterrichtsbegleitendes Berufspraktikum in Verbindung mit einer Einstiegsqualifizierung absolviert werden. Im Sinne der durchgängigen Sprachbildung erfolgt in allen weiteren Bildungsgängen und auch in der Ausbildung sprachsensibler Fachunterricht.

Zudem organisiert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in enger Zusammenarbeit mit den BBS unterrichtsbegleitende Berufssprachkurse, die sich an den tatsächlichen Sprachförderbedarfen der Teilnehmenden und den Anforderungen und Inhalten der

dualen - berufsschulischen und betrieblichen - Ausbildung orientieren. Menschen mit Migrationsgeschichte, die einen Ausbildungsvertrag vorweisen, können mit bzw. sogar schon vor Beginn der Ausbildung an den Sprachförderkursen teilnehmen.

Ergänzend qualifizieren die niedersächsischen lehrkräftebildenden Universitäten Studierende, die sich in der Sprachlernunterstützung geflüchteter Kinder und Jugendlicher engagieren.

### ➤ **Überbetriebliche Ausbildung**

Die Anforderungen, die eine zeitgemäße Ausbildung an Ausbildungsbetriebe, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Auszubildende stellt, nehmen ständig zu. Durch die rasante technische Entwicklung wird der Lernstoff nicht nur umfangreicher, sondern auch komplizierter. Infolge zunehmender Spezialisierung können Ausbildungsbetriebe nicht mehr alle dem Berufsbild entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln. Damit diese Defizite nicht auf Kosten der Auszubildenden und deren Ausbildungsniveau gehen und damit eine gleiche Grundlage für alle Auszubildenden eines Berufes erreicht wird, führen die Bildungsstätten der Handwerkskammern (HWK), der Bauwirtschaft und der Landwirtschaftskammer (LWK) die überbetriebliche Ausbildung durch.

Die Lehrgänge werden vom Heinz-Piast-Institut entwickelt und von den Selbstverwaltungsgremien der Kammern zur verpflichtenden Durchführung beschlossen. Sie gelten als die „verlängerte Werkbank der Betriebe“. In hochmodernen Werkstätten auf technisch neuestem Stand werden hochspezialisierte Fertigkeiten und Kenntnisse in Theorie und Praxis vermittelt. Unter fachkundiger Anleitung lernen die Auszubildenden, speziell auf ihre Berufsausbildung abgestimmte praktische Arbeiten selbstständig auszuführen.

Das Land (MK) fördert die Kurse der überbetrieblichen Ausbildung mit Landes- und Europäischen Sozialfond+ (ESF+)-Mitteln sowie Investitionen in die überbetrieblichen Bildungsstätten mit Landesmitteln. Im Jahr 2023 wurden allein hierfür 12,1 Mio. Euro zusätzlich zur Verfügung gestellt.

## **3.2 Weiterbildung von Beschäftigten zielgerichtet ausbauen**

Der stetige Wandel der Arbeitswelt erfordert eine regelmäßige Anpassung der Qualifikationen von Beschäftigten. Zudem ist das Zusammentreffen der dreifachen Transformation – digital, demografisch, ökologisch – bei gleichzeitigen Arbeits- und Fachkräftengpässen einmalig. Aufgrund dieser aktuell besonders hohen Dynamik gewinnt das Thema Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Fachkräftesituation in den Betrieben.

Durch Weiterbildung lassen sich weitere Potenziale für den Arbeitsmarkt erschließen, aber Weiterbildung schafft auch die Voraussetzungen dafür, dass Beschäftigte gut mit den anstehenden Herausforderungen umgehen können und die Unternehmen in Niedersachsen wettbewerbsfähig bleiben. Verschiedene Studien belegen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und verschie-

denen Betriebsgrößen weiterhin ungleich verteilt ist. Umso wichtiger ist es, dass alle Beschäftigten einen leichten Zugang zu Weiterbildungsangeboten haben.

Auch die Klima- und Energiewende kann nur gelingen, wenn ausreichend Arbeitskräfte mit entsprechenden **Kompetenzen für die ökologische Transformation** von Wirtschaft und Gesellschaft zur Verfügung stehen.

Neben der schulischen, beruflichen und akademischen Ausbildung muss auch lebensbegleitendes (Weiter-) Lernen selbstverständlicher werden. Im Rahmen einer zeitgemäßen **Lernkultur** ist berufliche Weiterbildung selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit. Lebensbegleitendes Lernen eröffnet perspektivisch **Chancen**, auch wenn Beschäftigte zeitweise „ausfallen“, um sich neues Wissen anzueignen.

Auch die allgemeine Erwachsenenbildung vermittelt Schlüsselkompetenzen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmen vor dem Hintergrund des Strukturwandels die nötige Flexibilität geben, um den sich wandelnden Herausforderungen im Verlauf des Berufslebens zu begegnen. Hinzu treten Angebote der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung an den Hochschulen, die zum Teil auch berufsbegleitend absolviert werden können.

Die heute schon bestehende **Vielfalt an Lern- und Lehrformaten** ermöglicht, Weiterbildungen auf verschiedene Lerntypen und Arbeitsplatzsituationen auszurichten. Lernen am Arbeitsplatz oder auf Distanz, durch Gamification oder in Präsenz – die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass verschiedene Instrumente zum Lernerfolg führen können.

Innerbetriebliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten sorgen zugleich für **Unternehmensattraktivität** und werden von jüngeren Arbeitskräften als selbstverständlich vorausgesetzt. Dabei spielen neben fachlich ausgerichteten Weiterbildungen auch überbetriebliche und persönlichkeitsorientierte Weiterbildungsangebote eine immer größere Rolle. Auch wegen des engen Zusammenhangs zwischen guter Arbeit und der Motivation und Gesundheit einer bzw. eines Beschäftigten sind **überfachliche Angebote** von immer größerer Bedeutung.

Die **Unternehmen** in Niedersachsen wissen um die Bedeutung von Weiterbildung und unterstützen ihre Beschäftigten dabei bereits **mit großem Engagement**. Aber gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bleibt häufig wenig Raum für eine strategisch geplante Weiterbildung. Daher sieht es die Landesregierung auch zukünftig als ihre Aufgabe an, insbesondere KMU und ihre Beschäftigten beim Thema Weiterbildung zu unterstützen.

Das Land (MS) wird eine **Niedersächsische Weiterbildungsstrategie** zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in der Transformation auf den Weg bringen und mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern des Landes abstimmen. Zur Vorbereitung hat MS eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Fachkräfteinitiative eingerichtet. Ziele der Strategie sind Transparenz, Sensibilisierung und Unterstützung beim Thema berufliche Weiterbildung.

Wichtige Schwerpunkte in der beruflichen Weiterbildung sind:

- Weiterbildungsunterstützungsangebote bekannter machen (Transparenz über Information, Beratung, Förderung)
- Weiterbildungsmaßnahmen gezielt entwickeln, bekannt(er) machen und stärker unterstützen
- Regionale Netzwerke der Weiterbildung stärken (Netzwerke verstetigen, stärker verzahnen, sichtbar machen)
- Unternehmen bei Personal- und Weiterbildungsplanung stärker unterstützen (insbesondere auch KMU)
- Weiterbildung von Beschäftigten ausbauen, auch für unterrepräsentierte Gruppen (ohne Berufsabschluss, ältere Beschäftigte, Menschen mit Migrationsgeschichte, Beschäftigte mit Sorgeaufgaben)

Aber auch der **sozialpartnerschaftliche Ansatz** hat sich in Niedersachsen beim Thema berufliche Weiterbildung besonders bewährt und hat bundesweit für Aufmerksamkeit gesorgt.

Mit diesem Ansatz arbeiten auch die vom Land (MS) geförderten **Regionalen Fachkräftebündnisse (RFKB)**, die ebenfalls eine bedeutende Anzahl von Projekten mit dem Schwerpunkt Weiterbildung umgesetzt haben und weitere Projekte planen bzw. aktuell durchführen. In regionalen Netzwerken wird von den Bündnispartnerinnen und -partnern vor Ort darüber entschieden, welche Projekte am ehesten die Weiterbildungsbedarfe vor Ort bedienen.

Dieser regionale Ansatz sowie der **Netzwerkgedanke** spiegelt sich auch in den vom BMAS geförderten Weiterbildungsverbänden oder in den „vernetzten Bildungsräumen“ der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit (RD) wieder.

Das Land (MS) wird regionale Netzwerke unterstützen, den Austausch guter Praxisbeispiele fördern und sich für eine Verstetigung bewährter Strukturen in Niedersachsen einsetzen.

### 3.3 Inländische Potenziale noch stärker nutzen

Ungenutzte Arbeitspotenziale bei nicht Erwerbstätigen zu mobilisieren ist ein weiteres zentrales Ziel der Landesregierung. Viele Potenziale konnten in den letzten Jahren bereits gehoben werden. Die Beschäftigungsquote in Niedersachsen hat in den letzten 10 Jahren kontinuierlich zugenommen. Aber es gibt in Niedersachsen noch immer rund 339 000 Nichterwerbstätige<sup>12</sup> mit grundsätzlichem Arbeitswunsch, die aufgrund von Betreuungspflichten oder aus anderen Gründen nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Dazu gehören - aus unterschiedlichen Gründen - Frauen, Ältere, junge Erwachsene ohne Schul- und/oder Berufsabschluss, Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Menschen mit Behinderungen. Um ihre Arbeitsmarktintegration müssen sich alle Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure weiter dringend kümmern.

---

<sup>12</sup> [Quelle 14: Landesamt für Statistik Niedersachsen](#)

Die Beschäftigungsquote der **Frauen** verzeichnet bereits erfreuliche Zuwächse und konnte in den vergangenen 10 Jahren von 49,0 Prozent im Jahr 2012 auf 58,1 Prozent im Jahr 2022 gesteigert werden. Gleichzeitig wird der überwiegende Teil der privaten, unbezahlten Care-Arbeit weiterhin von Frauen geleistet. Aufgrund von Kinderbetreuung, Hausarbeit und der Pflege Angehöriger arbeitet daher die Hälfte der Frauen in Teilzeit, mit zunehmender Tendenz, während es bei Männern nur 11 Prozent sind. Daher liegt ein Schwerpunkt in der weiteren Stärkung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und dem Abbau noch vorhandener Hürden. Dabei sind Frauen mit Migrationsgeschichte besonders in den Blick zu nehmen.

Durch den Digitalisierungsschub der Corona-Pandemie haben sich geschlechtertypische Arbeitsteilungen und alte Rollenbilder wieder verfestigt, da Frauen infolge von Homeoffice und Telearbeit einen höheren Anteil an unsichtbarer und unbezahlter Care-Arbeit übernommen haben. Deshalb kommt es darauf an, die digitale Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten und bestehende strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen und künftig auszuschließen.

Für die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens der Frauen ist vor allem eine verlässliche Kindertagesbetreuung essenziell. Die wesentliche politische Stellschraube liegt im **Ausbau der Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten**. Hier wurde in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht. Das Land (MK) wird die Träger der Kindertagesstätten (KiTa)-Einrichtungen auch künftig beim weiteren Ausbau bedarfsgerechter Betreuungszeiten unterstützen und sich für die Schaffung weiterer Ganztageseinrichtungen einsetzen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Dabei müssen auch die sogenannten Randzeiten in den Blick genommen werden.

Um Betreuungszeiten auszuweiten, werden sozialpädagogische Fachkräfte benötigt, die aktuell auf dem Arbeitsmarkt nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Mit dem **Niedersachsen-Plan** konnten seit 2019 bereits die Ausbildungszahlen in Erziehungsberufen gesteigert, die Schulgeldfreiheit umgesetzt und der Quereinstieg in die Ausbildung sowie der Berufszugang erleichtert werden. Zudem wird die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen durch speziell entwickelte Anpassungsfortbildungen unterstützt. Ziel der Landesregierung (MK) ist es nun, daran anknüpfend weitere Maßnahmen zu initiieren, um noch mehr pädagogische Fach- und Assistenzkräfte (zurück-)zu gewinnen, zu halten oder zu qualifizieren.

Zunehmender Unterstützungsbedarf besteht auch bei der **Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und der Pflege** von Angehörigen. Mit einem besonderen Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Niedersachsen (MS) seit 2015 im „Unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ vertreten, der gegenüber der Bundesregierung beratend tätig wird. Der Beirat hat - in Anlehnung an das Bundeselterngeld - bereits die Einführung einer Entgeltersatzleistung für Menschen, die für die Pflege von Angehörigen ihre berufliche Tätigkeit für eine Weile aussetzen oder reduzieren müssen, empfohlen und sich zudem für eine Zusammenführung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz (PflegeZG und FPfZG) ausgesprochen. Ziel der Empfehlungen soll dabei sein, die Erwerbstätigkeit aufrechterhalten zu können und eine mögliche partnerschaftliche Aufteilung zu fördern.

Im Juni 2023 hat der Beirat dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit seinem zweiten Bericht ein inhaltlich ausgestaltetes Modell zur Reform der Familienpflegezeit und zur Einführung eines steuerfinanzierten Familienpflegegeldes vorgelegt. Dem Beirat ist dabei die Förderung einer geschlechtergerechteren Aufteilung der Pflegeübernahme ein besonderes Anliegen, denn die Hauptpflegeleistung wird noch immer von den weiblichen Familienmitgliedern erbracht.

Auch die Betriebe sind aufgerufen, mit einer **familienfreundlichen Arbeitskultur** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen, z. B. durch flexiblere Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeiten von Telearbeit oder mobilem Arbeiten für alle Beschäftigten. Ein gutes Personalmanagement bietet zudem regelmäßig Beratung und Fortbildungen zu Themen wie Gesundheit oder familiärer Pflegesituation und praktische Unterstützung (Belegplätze KiTa, Notbetreuung) an.

Für eine schnellere Rückkehr von Müttern auf den Arbeitsmarkt ist zudem eine **gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit** zwischen Paaren erforderlich. Noch immer übernimmt in 75 Prozent der Paarhaushalte der Mann davon weniger als die Hälfte. Bringen sich Männer dagegen mehr ein, steigt auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dabei erhöht eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit den Erwerbsumfang von Frauen stärker, als sie den von Männern verringert.<sup>13</sup> Forschungsergebnisse zeigen, dass Paare sich Sorgearbeit gleichmäßiger aufteilen, wenn Väter in Elternzeit gehen. Daher sollten Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung der Elternzeit durch eine Erhöhung der Partnermonate bei einer **Elterngeldreform** geschaffen werden, die sich der Bund im Koalitionsvertrag vorgenommen hat. Die Situation von Alleinerziehenden sollte besonders berücksichtigt werden.

Daneben plant die Bundesregierung u. a. höhere **Erwerbsanreize im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem** zu setzen, um mehr vollzeitnähere Beschäftigungen von Frauen und Männern zu erreichen und die Lohnungleichheit von Frauen und Männern zu verringern. Das Land (MS) wird diese Initiativen unterstützen.

Um eine **geschlechtergerechte Arbeitswelt** zu erreichen und Frauen als Talente zu gewinnen und zu halten, sollten Betriebe außerdem den Grundsatz „**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“ voranbringen und den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Nach wie vor sind Frauen mit einem Anteil von 29 Prozent bei gleicher Qualifikation in Aufsichts- und Führungspositionen unterrepräsentiert, obwohl knapp die Hälfte aller Beschäftigten weiblich ist.<sup>14</sup> Hier zielt bereits das vom Land (MS) unterstützte **Zweite Führungspositionengesetz** (FüPoG II) des Bundes mit verbindlichen Vorgaben auf mehr Gleichberechtigung in Führungsetagen ab.

Mit dem niedersächsischen **Women-on-Board-Index** zum Anteil von Frauen in Führungspositionen und seiner öffentlichkeitswirksamen Verbreitung macht das Land (MS) transparent, inwieweit die Vorgaben des FüPoG II in Niedersachsen bereits erreicht sind und wo noch Handlungsbedarf besteht. Daneben trägt das Land durch Kampagnen und Zuwendungen für

---

<sup>13</sup> [Vgl. Quelle 4: Cohnen-Beck, Claudia \(2022\)](#)

<sup>14</sup> [Vgl. Quelle 5: Destatis \(Statistisches Bundesamt\)](#)

Einzelprojekte, die auf einen höheren Frauenanteil in IT- und Handwerksberufen abzielen, zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei.

Das Land (MS) hat bereits in den letzten Jahren Programme zur Familienorientierung in der Arbeitswelt, zur Beratung und Arbeitsmarktintegration von Frauen sowie zum Ausgleich von Benachteiligungen unterstützt. An diese erfolgreiche Förderung knüpft das Land seit 2022 mit der neuen ESF-Förderrichtlinie „**RIKA – Regionale Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt**“ an. Es führt insbesondere die bewährte Arbeit der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft fort und setzt neue Akzente, beispielsweise bei Unternehmensgründungen durch Frauen oder regionaler Netzwerkarbeit.

Bei der Gruppe der **älteren Menschen** konnte die Erwerbstätigkeit in Niedersachsen bereits deutlich gesteigert werden. Binnen 10 Jahren ist die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 67-jährigen von 23,2 Prozent in 2012 auf 39,7 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Gleichwohl ist aber noch Luft nach oben. Sollen mehr Ältere länger arbeiten, müssen diese Menschen aber zum Bleiben animiert und richtig eingesetzt werden. Es ist Aufgabe und Verantwortung der Betriebe, hier bessere Rahmenbedingungen zu schaffen.

Betriebe können ältere Beschäftigte länger im Arbeitsleben halten, wenn sie ihnen attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen anbieten, z. B. flexible Arbeitszeiten, vermehrt Teilzeit, mehr Urlaub und die Möglichkeit von Homeoffice. Wichtig sind außerdem Weiterbildungen, damit Ältere andere, körperlich weniger anstrengende Tätigkeiten übernehmen oder ihr Wissen weitergeben können. Daneben sollten Betriebe die Möglichkeiten eines strategisch betrieblichen Gesundheitsmanagements stärker in den Blick nehmen, um die Gesundheit ihres Personals bereits präventiv zu erhalten.

Der Eintritt in den Ruhestand muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden sein. Viele **ältere Menschen** sind körperlich und geistig fit, wollen in der Berufswelt weiterhin gebraucht werden und stellen ein wachsendes Erwerbspersonenpotenzial dar. Vor diesem Hintergrund sollte die Weiterbeschäftigung auch *nach* Erreichen des Renteneintrittsalters durch Anreize befördert werden und Regelungen, die eine solche Beschäftigung unattraktiv machen, abgebaut werden.

Eine weitere wichtige Ressource ist die Gruppe der **Menschen mit Migrationsgeschichte**. In der langfristigen Betrachtung ist ihre Erwerbsbeteiligung zwar gestiegen, liegt aber immer noch unter der Erwerbstätigenquote der Menschen ohne Migrationsgeschichte. Gründe sind häufig mangelnde deutsche Sprachkenntnisse, geringere schulische und berufliche Qualifikationen, die fehlende Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder Feststellung beruflicher Kompetenzen, unzureichende Informationen und eine mangelnde interkulturelle Öffnung von Unternehmen und Institutionen. Weiterhin können Menschen mit Migrationsgeschichte strukturellen Diskriminierungen ausgesetzt sein, etwa bei der Suche nach einem qualifikationsadäquaten Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

Eine Kernaufgabe ist, durch eine Verbesserung der Sprachkenntnisse, eine Steigerung bei der Qualifizierung durch eine abgeschlossene Schul- und Berufsbildung sowie gute Beratungsangebote, auch zum Thema Berufsanerkennung, ihren Arbeitsmarktzugang zu verbessern.

Wichtig ist dabei, dass informelle Qualifikationen und Kompetenzen von Menschen mit Migrationsgeschichte, etwa Mehrsprachigkeit sowie internationale und interkulturelle Erfahrungen, als besondere Kompetenzen gesehen und von potenziellen Arbeitgebern entsprechend gewertet werden. Für zugewanderte pädagogische Kräfte, die in der Kindertagesbetreuung tätig sind oder tätig werden möchten, wird die kombinierte Vermittlung von Sprach- und Fachkenntnissen in der Fort- und Weiterbildung angeregt, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Mit Unterstützungsmöglichkeiten wie beispielsweise den **IQ-Netzwerken Niedersachsen**<sup>15</sup>, der Landesstelle Berufsanerkennung, dem Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt (**NeMiA**), vorhandenen **Welcome Centern** sowie dem **Start Guides Netzwerk** ist das Land bereits gut aufgestellt. Diese Unterstützungsangebote, die sich an Beschäftigte und auch an Unternehmen richten, gilt es zu verstetigen, weiterzuentwickeln und auszubauen (s. dazu auch Kapitel 3.4).

Verbesserungsbedürftig ist die berufliche Integration von **Geflüchteten**. Die niedersächsische Landesregierung setzt sich dafür ein, Geduldeten, die in Deutschland ihren Lebensunterhalt selbst sichern können und die materiellen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel als Fach- bzw. Arbeitskraft erfüllen, im Sinne eines Spurwechsels den **Weg in einen entsprechenden Aufenthalt zu ebnen**.

Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird immerhin Asylbewerberinnen und -bewerber, die vor dem 29. März 2023 eingereist sind sowie unter anderem eine entsprechende Qualifikation und ein Arbeitsplatzangebot haben oder sich bereits in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis befinden, die Möglichkeit eröffnet, ihr Asylverfahren durch Antragsrücknahme zu beenden und eine Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft zu beantragen, ohne zuvor auszureisen und ein Visumverfahren durchlaufen zu haben. Im nächsten Schritt sollte das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) um eine Regelung ergänzt werden, die eine Erteilung eines Aufenthaltstitels für Arbeits- bzw. Fachkräfte auch an abgelehnte Asylbewerberinnen und -bewerber ermöglicht.

Eine weitere Hürde besteht darin, dass Geflüchtete bislang nicht von Anfang an Zugang zu Integrationsleistungen, z. B. zu Bildung, Ausbildung und Arbeit, haben. Damit stehen sie dem Arbeitsmarkt erst mit deutlicher Verzögerung oder gar nicht als Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung.

Arbeitsverbote und andere Beschränkungen, die Geflüchteten den Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung erschweren oder ganz verwehren, sind aufzuheben. Für entsprechende weitergehende gesetzliche Änderungen setzt sich die Niedersächsische Landesregierung gegenüber dem Bund ein.

Die positive Wirkung des Zugangs von Anfang an zeigt das Beispiel der aus der Ukraine geflüchteten Menschen. Das Land (MS) setzt sich deshalb dafür ein, den Zugang zu Integrationsleistungen möglichst diskriminierungsfrei, gleichberechtigt und nach den jeweiligen Be-

---

<sup>15</sup> Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)"

dürfnissen für alle geflüchteten Menschen zu gestalten und hat einen Beschluss der Integrationsministerkonferenz herbeigeführt, mit dem die Bundesregierung um entsprechende Prüfung gebeten wird.

Ungenutztes Potenzial findet sich außerdem bei **Menschen mit Behinderungen**. Für sie ist der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nach wie vor erschwert. Ziel ist daher, allen Menschen mit Behinderungen, die arbeiten können und wollen, eine berufliche Perspektive zu geben und ein Augenmerk darauf zu legen, wie ihre berufliche Integration und Teilhabe in den Arbeitsmarkt erfolgreich ermöglicht werden kann.

Betriebe und Einrichtungen sollten die Chancen, die in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegen, stärker nutzen als bisher. Dies gilt auch für den Bereich der dualen Berufsausbildung, in dem das Land (MK) **Ausbildungsmodelle für Menschen mit Behinderungen** voranbringen will. Bereits zum 1. August 2023 wird die Ressourcenzuweisung für BBS für den Unterricht an der Berufsschule für Ausbildungen nach § 66 BBiG oder § 42 r der HWO und damit für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen deutlich verbessert.

Voraussetzung für eine stärkere Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind gute Rahmenbedingungen in den Betrieben, wie beispielsweise die Einrichtung behindertengerechter barrierefreier Arbeitsplätze, der Abbau vorhandener Vorurteile, flexible Arbeitsbedingungen, Mentoring-Programme oder ein unterstützendes Betriebsklima.

Das Land (MS) engagiert sich bereits mit Förderprogrammen wie „**Arbeit ohne Hindernisse**“ und dem „**11. Sonderprogramm**“. Außerdem haben zum Jahresbeginn 2023 nach Beauftragung durch das Integrationsamt sechs **Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber** (EAA) die Arbeit aufgenommen. Ihre Aufgabe ist es, flächendeckend für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Sie stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in diesem Zusammenhang für alle Fragen zur Verfügung und unterstützen sie bei der Antragstellung.

In dieser Legislatur will das Land mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren darüber hinaus ein besonderes Augenmerk darauf legen, wie die bestehenden Systeme durchlässiger gestaltet werden können, um mehr Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Dafür ist das im Jahr 2018 bundesweit eingeführte **Budget für Arbeit** ein gutes Instrument, das künftig noch stärker genutzt werden sollte. Viele erfolgreiche Praxisbeispiele belegen, wie Menschen mit Behinderungen, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, wertvolle und besonders motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind.

In Niedersachsen können ca. 620.000 Menschen allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben. Zum Abbau der geringen Literalität und damit zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Teilhabe am Arbeitsmarkt und sozialen Teilhabe werden in der laufenden Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF+) Konzepte für unterschiedliche Zielgruppen im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung weiterentwickelt und durchgeführt.

Bei den **jungen Erwachsenen ohne Schul- und/oder Berufsabschluss** sind ebenfalls zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um ihre Befähigung zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung aufzubauen (s. Kapitel 3.1).

### 3.4 Zuwanderung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten

Alle einschlägigen Projektionen zur Bevölkerungsentwicklung weisen darauf hin, dass auf mittlere Sicht der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nicht allein durch eine weitere Mobilisierung *inländischer* Potenziale kompensiert werden kann. Laut Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fehlen bis 2035 bis zu 7 Mio. Arbeitskräfte.<sup>16</sup> Deutschland ist dringend auf den weiteren Zuzug ausländischer Fach- und Arbeitskräfte angewiesen.

Gegenwärtig ist die Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt noch sehr durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union (EU) geprägt. 2,8 Mio. EU-Ausländerinnen und Ausländer waren 2022 in Deutschland erwerbstätig.<sup>17</sup> Aber diese bisher zahlenmäßig hohe Arbeitsmigration wird das Fachkräfteproblem der deutschen Wirtschaft auf Dauer nicht lösen können. Viele EU-Mitgliedstaaten durchlaufen ähnliche demografische Entwicklungen wie Deutschland, so dass dieser Zustrom an Arbeitskräften erheblich zurückgehen wird.

Nur mit einer zunehmenden **Erwerbsmigration aus Drittstaaten** wird der Fachkräftebedarf für den vor immensen Herausforderungen stehenden Wirtschaftsstandort Deutschland künftig gesichert werden können. Um die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten zu erleichtern, hat das am 1. März 2020 in Kraft getretene **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** eine bedeutsame Grundlage gelegt. Pandemiebedingt hatte es allerdings nicht die erhoffte Wirksamkeit entfalten können. Zudem gibt es aus Sicht von Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktikern nach wie vor zu viele rechtliche und praktische Hürden bei der Zuwanderung.

Die Landesregierung begrüßt deshalb ausdrücklich das vom Bund vorgelegte **Gesetzes- und Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten**. Sie wird die neuen Chancen zur fairen Gewinnung ausländischer Erwerbszuwandernder für Niedersachsen nutzen. Denn die Weiterentwicklung beinhaltet wichtige Verbesserungen für die Zuwanderung in Ausbildung und Studium sowie für die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften.

Der bisherige Hauptzugangsweg für Fachkräfte mit einem als gleichwertig anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss wird weiter gestärkt, indem diese beispielsweise künftig jedwede qualifizierte Beschäftigung in Deutschland ergreifen dürfen. Angesichts des spezifischen deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems und der damit verbundenen hohen Hürde einer Anerkennung ausländischer Berufs- und Hochschulabschlüsse vor der Einreise

---

<sup>16</sup> [Vgl. Quelle 9: Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo \(2022\)](#)

<sup>17</sup> [Vgl. Quelle 8: Destatis \(Statistisches Bundesamt\)](#)

wird die berufspraktische Erfahrung gegenüber dem Kriterium der Gleichwertigkeit beruflicher Abschlüsse aufgewertet. So wird für Personen mit einer ausländischen Berufsqualifikation für nicht-reglementierte Berufe in allen Branchen bei Vorliegen der Voraussetzung ein Zugang geschaffen. Zudem kann künftig mit einer Aufenthaltserlaubnis auf Grundlage einer sogenannten Anerkennungspartnerschaft bereits in Deutschland gearbeitet und parallel das berufliche Anerkennungsverfahren durchlaufen werden.

Mit der Entfristung der Westbalkanregelung und der Ausweitung des Kontingents auf 50 000 Personen pro Jahr, mit dem Arbeitsmarktzugang für Pflegehilfskräfte sowie mit den Möglichkeiten einer kurzfristigen kontingentierte Beschäftigung werden Einwanderungsmöglichkeiten unterhalb des Fachkraftniveaus geschaffen bzw. ausgeweitet. Dies wirkt dem ebenfalls zunehmenden Arbeitskräftebedarf entgegen und kann beispielsweise im Pflegebereich die dort tätigen Fachkräfte bei einfachen Routinetätigkeiten entlasten.

Die Attraktivität Deutschlands für ausländische Arbeitskräfte lässt sich jedoch nicht allein durch einen verbesserten Rechtsrahmen steigern. Es ist deshalb ein positives Signal, dass der Bund zur Erleichterung der Zuwanderung aus Drittstaaten **zusätzliche Maßnahmen** in den Bereichen Anwerbung, Matching, Zusammenarbeit mit Drittstaaten, Sprachförderung, berufliche Anerkennung und Qualifizierung, Verbesserung von Prozessen und Verfahren sowie gesellschaftliche Integration vorgesehen hat. Aus niedersächsischer Sicht sind diese Maßnahmen dringend geboten und werden landesseitig unterstützt und flankiert.

Für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zugewanderter Menschen und ihre qualifikationsadäquate Beschäftigung bleibt die Anerkennung der Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses ein wichtiges Instrument. Das Land (MS) finanziert seit 2023 die Landesstelle Berufsanerkennung. Diese bietet landesweit eine telefonische Basisberatung zum beruflichen Anerkennungsverfahren an.

Leider weist die **Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung** über das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) des BMAS in Niedersachsen seit der neuen IQ-Förderphase ab 2023 große regionale Versorgungslücken auf. Die Landesstelle berät Antragstellende in den Regionen ohne IQ-Angebot daher auch in weitergehenden Formaten. Des Weiteren stellt das Land (MS) den IQ-Beratungsträgern und den IQ-Regionalen Integrationsnetzwerken bedarfsweise Drittmittel bereit, um möglichst breit aufgestellte Strukturen zur Begleitung der Anerkennungsverfahren in Niedersachsen sicherzustellen. Gegenüber dem Bund wird sich das Land weiter nachdrücklich dafür einsetzen, dass die jahrelang in den IQ-Projekten aufgebaute Expertise gesichert wird.

Neben den vorhandenen Verfahren zur Anerkennung formaler Berufsqualifikationen ist aus Sicht der Landesregierung auch ein **Regelverfahren zur Feststellung informeller und non-formaler Berufskompetenzen** nötig. Berufserfahrene Zuwandernde ebenso wie inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können mit einem universellen Feststellungsverfahren ihre Qualifikationen sichtbar machen, um als qualifikationsadäquate Fachkräfte tätig zu werden. Dieses Verfahren sollte mit Weiterqualifizierungsangeboten verknüpft werden. Die bisherigen Vorschläge des Bundes gehen hier nicht weit genug. Das Land (MS) wird deshalb weiterhin auf einen solchen bundesweiten Ansatz dringen.

Mit dem Ziel, im Einwanderungsprozess Expertise zu bündeln, die Vernetzung zu erleichtern und die Effizienz zu steigern, hat sich die Landesregierung vorgenommen, die im Gesetz vorgesehene Einrichtung einer oder mehrerer **zentraler Ausländerbehörden für das beschleunigte Fachkräfteverfahren** voranzutreiben. Derzeit wird diese Zuständigkeit von den 52 niedersächsischen kommunalen Ausländerbehörden wahrgenommen, die auf diese Weise entlastet werden könnten.

Viele kleine und mittlere Unternehmen verfügen nicht über die Kapazitäten, um Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutieren zu können. Einreisewillige Fach- und Arbeitskräfte und ihre Familien sollen sich von Anfang an ein realistisches Bild von ihrem künftigen Wohn- und Arbeitsort machen können. Sie sollen sich nach ihrer Ankunft willkommen in Niedersachsen fühlen und die bestmöglichen Angebote für eine dauerhafte berufliche und gesellschaftliche Integration erhalten. Im Schulterschluss mit unseren Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern wird das Land deshalb niedersächsische Betriebe für das Thema Fachkräfterekrutierung **sensibilisieren**, sie u. a. über Rekrutierungsangebote der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) **informieren** und ihnen sowie ihren zuwandernden Beschäftigten **Unterstützung während des Anwerbe- und Integrationsprozesses** anbieten. Dazu wird das Land (MS) eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen einrichten, die konkrete und praxisnahe Maßnahmen für den Bereich Fachkräfteeinwanderung entwickeln soll.

Den Schwerpunkt der Aktivitäten wird die Landesregierung darauflegen, die erfolgreich arbeitenden **Unterstützungsstrukturen** zu verstetigen, weiter zu entwickeln, auszubauen und transparent für alle Beteiligten ineinandergreifen zu lassen.

Mit dem landesweiten „**Start Guides**“-Projekt verfügt das Land (MS) bereits über ein Netzwerk von in den Regionen tätigen „Kümmerinnen und Kümmerern“, die eine umfangreiche Integrationsbegleitung anbieten. Zuwandernde mit und ohne Fluchthintergrund werden mit interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu Praktika, Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnissen zusammengebracht. Im Anschluss begleiten die „Start Guides“ auf Wunsch auch beide Seiten bei der betrieblichen Integration und können bedarfsgerecht durch praktische Hilfen unterstützen. Dieses Netzwerk soll weiter etabliert und ggf. engmaschiger ausgeweitet werden.

Ebenso wichtig für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration sind die bei den niedersächsischen **Welcome Centern** entfaltenen Aktivitäten zur Gewinnung und Betreuung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte. Sie fungieren als wichtiges Bindeglied innerhalb der Regionen, um Einwanderungsprozesse zu unterstützen. Ziel ist es, dass möglichst in jedem der acht Regionalen Fachkräftebündnisse „Welcome Center“ als zentrale regionale Anlauf-, Erstberatungs- und Informationsstelle (Fachkräfteservicecenter) für Unternehmen und Erwerbszuwandernde eingerichtet werden.

Unterstützung bieten auch die landesgeförderten **Migrationsberatungsstellen**. Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für die Gesellschaft: Sie beraten Menschen mit Migrationsgeschichte in allen wichtigen Themenfeldern, vermitteln Zugänge in die Regelsysteme und übernehmen so eine wichtige Brückenfunktion. Damit wird die beschleunigte Arbeits-

marktintegration der Menschen wirksam unterstützt. Die Beratungsstellen sind übergeordneter – und oftmals erster – Anlaufpunkt für Menschen mit Migrationsgeschichte und tragen maßgeblich dazu bei, bereits zu Beginn des Aufenthaltes in Deutschland einen fundierten Überblick über die bestehenden Strukturen, Abläufe, Rechte und Pflichten sowie Möglichkeiten der Teilhabe und Partizipation für ein selbstbestimmtes Leben zu erhalten. Die die Landesregierung tragenden Parteien haben sich in ihrem Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Finanzierung der Migrationsstrukturen zu verstetigen und dauerhaft auskömmlich abzusichern.

In dem vom Land (MS) koordinierten **Netzwerk Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen** (KMN) kooperieren Migrationsberatungsstellen und weitere Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit vor Ort. Das Netzwerk ist damit ein zentrales Element bei der Gestaltung der Ankommens- und Willkommenskultur in Niedersachsen.

Einer Zuwanderung in ausbeuterische Arbeitsbedingungen wird die Landesregierung weiter entgegenwirken. Die fünf **Beratungsstellen für mobile Beschäftigte** in Trägerschaft der Bildungsvereinigung ARBEIT und LEBEN Niedersachsen Management- und Führungsholding gGmbH haben sich als niedrigschwelliges, muttersprachliches Hilfs- und Beratungsangebot im Bereich temporärer Arbeitsmigration etabliert. Sie haben sich zuletzt bei der schnellen, unbürokratischen und zudem auch noch muttersprachlichen Beratung Geflüchteter aus der Ukraine bewährt und sollen künftig fortgeführt werden.

Auch das Thema Fluchtmigration, aktuell insbesondere im Kontext des Ukraine-Krieges, steht weiterhin im Fokus der Landesregierung. Gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern werden unterschiedliche Maßnahmen zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt entwickelt und situativ angepasst. So führen die Ämter für Regionale Landesentwicklung im Rahmen des von der Niedersächsischen Staatskanzlei initiierten und koordinierten Bündnisses „Niedersachsen packt an“ verschiedene Jobmessen in ihrem Amtsbezirk durch, um insbesondere Geflüchtete mit potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Region zusammenzubringen. Dabei bieten die bislang gesammelten Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter einen wichtigen Erfahrungsschatz für die Arbeitsmarktintegration im Bereich der Erwerbsmigration.

Grundlegende deutsche Sprachkenntnisse sind für die Bewältigung des Alltags wie für die berufliche Integration unerlässlich. **Sprachförderung** ist daher das zentrale Instrument, um Zuwanderinnen und Zuwanderern Teilhabe und Chancengleichheit zu ermöglichen. Das BAMF koordiniert und realisiert für Zugewanderte mit Hilfe öffentlicher und privater Träger Integrationskurse, die aus einem Sprach- und einem Orientierungskurs bestehen. Als niedrigschwelliges Einstiegs- und Orientierungsangebot werden vom Bund außerdem Erstorientierungskurse finanziert. Angesichts des stark wachsenden Bedarfs hat die Integrationsministerkonferenz auf Initiative Niedersachsens (MS) und anderer Länder den Bund aufgefordert, das Integrationskurssystem zukunftsfest zu gestalten und die Rahmenbedingungen für Lehrkräfte und Kursträger substanziell zu verbessern sowie die Bundesmittel für die Erstorientierungskurse zeitnah deutlich zu erhöhen.

Um den Einstieg in das gesellschaftliche Leben sowie in die Arbeitswelt und das Studium zu erleichtern, bietet das Land (MWK) ergänzend unterschiedliche Sprachförderangebote zum Erwerb der deutschen Sprache an (siehe auch Kapitel 3.1). Dabei wird auch ein Augenmerk auf die Zielgruppe der ukrainischen Geflüchteten gelegt. Für die Integration dieser Gruppe hat das Land im Jahr 2023 zusätzliche 10 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Die Sprachkurse dienen dabei u. a. der Einführung der Geflüchteten in die Arbeitswelt und in das Studium. Das **Sprachförderprogramm** mit dem Namen „**Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb von Geflüchteten aus der Ukraine**“ (**UKR-2**) richtet sich grundsätzlich an geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer und kann immer dann in Anspruch genommen werden, wenn eine Berechtigung oder Verpflichtung zum Integrationskurs des Bundes ausgeschlossen sind.

Ferner fördert das Land (MWK) im Jahr 2023 mit 4,6 Mio. Euro das **Sprachförderprogramm** „**Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb von Geflüchteten 2023**“ (**SEG-Flex**), das allen Geflüchteten in Niedersachsen offensteht. Ein Ausschluss von diesen Kursen besteht allein wie bei dem UKR-2-Angebot, wenn eine Berechtigung oder Verpflichtung zum Integrationskurs des Bundes bestehen. Beide Programme dienen der erfolgreichen Integration Geflüchteter in die Gesellschaft, in die Arbeitswelt sowie in das Studium.

### **3.5 Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Beschäftigungsfähigkeit sichern**

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen einen wesentlichen Teil zum Unternehmenserfolg bei. Sie zu rekrutieren und zu halten stellt für jedes Unternehmen vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels eine enorme Herausforderung dar. Die Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin entscheidet maßgeblich das Rennen um die immer weniger werdenden Köpfe. Es ist deshalb in erster Linie Aufgabe der Unternehmen und Sozialpartner, für gute Arbeit und eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur zu sorgen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Um dies zu unterstützen, haben die die Landesregierung tragenden Parteien in ihrem Koalitionsvertrag als zentrales Vorhaben dieser Legislaturperiode einen **Masterplan Gute Arbeit** aufgenommen, um insbesondere die Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken und prekären Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken. Die Landesregierung wird deswegen zusammen mit den Sozialpartnern einen solchen Masterplan Gute Arbeit erarbeiten, mit dem Niedersachsen genau diese Ziele erreichen will.

So ist beabsichtigt, die **Tarifbindung** zu **stärken** – v. a. dort, wo es die Landesregierung in eigener Zuständigkeit kann, nämlich bei der Bindung öffentlicher Aufträge mittels Rechtsverordnung an (repräsentative) Tarifverträge und Sozialstandards. Damit öffentliches niedersächsisches Geld konsequent nur noch für „Gute Arbeit“ ausgegeben wird, muss zunächst das Niedersächsische Tariftreue- und Vergabegesetz (NTVergG) geändert werden. Ein erstes Konzept zur Umsetzung der politischen Vorgaben soll bis Ende des Jahres 2023 vorliegen.

Im Dialog mit den Sozialpartnern soll darüber hinaus überlegt werden, wie Niedersachsen nicht nur zu einer **Verbesserung der Rahmenbedingungen der Allgemeinverbindlicherklärungen**

**rung (AVE)** nach dem Tarifvertragsgesetz, sondern auch zu einer **Stärkung und besseren Einhaltung der betrieblichen Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** beitragen kann. Auch die schon seit Jahren geforderte **Abschaffung sachgrundloser Befristungen** des Arbeitsverhältnisses wird von der Landesregierung angestrebt. Als erster Schritt soll im eigenen Verantwortungsbereich auf solche verzichtet werden.

Es wird des Weiteren noch darum gehen, die **Nutzung von Leiharbeit und Werkverträgen** allgemein so zu **begrenzen**, wie es für die Schlacht- und Zerlegeindustrie bereits geregelt ist. Das bedeutet, den Einsatz von Fremdpersonal im Betrieb nur noch zuzulassen, wenn hierfür entweder – z. B. im Vertretungsfall – befristeter Bedarf besteht oder die für die Erledigung von Aufgaben erforderlichen Spezialkenntnisse im eigenen Betrieb nicht dauerhaft zur Verfügung stehen. Letztendlich ist mit den Sozialpartnern gemeinsam zu überlegen, wie die Einhaltung des Grundsatzes „**Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit**“ in einer geschlechtergerechten Arbeitswelt besser gelingen kann.

Um Niedersachsen zum „Land der guten Arbeit“ zu machen, setzt die Landesregierung darüber hinaus auch im Rahmen dieser Fachkräftestrategie einen besonderen Schwerpunkt auf die Themen Arbeitsqualität und Arbeitskultur.

Ein Punkt, der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen immer höheren Stellenwert einnimmt, ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Vor allem für berufstätige Männer und Frauen, die Kinder oder Angehörige zu betreuen haben, ist die **Flexibilität der Arbeitszeiten und -orte** ein ausschlaggebendes Kriterium für die Arbeitgeberattraktivität. Teilzeit, Gleitzeit, Telearbeit, Homeoffice, die Vier-Tage-Woche, Arbeitszeitkonten oder Job-Sharing sind hier die Stichworte für die Personalgewinnung. Allerdings sind diese Möglichkeiten nicht immer überall und in jeder Form realisierbar.

Derzeit erleben aber auch sehr viele Beschäftigte die neue Arbeitswelt mit einer Arbeitsverdichtung, steigender Informationsflut und zunehmender Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben. Mittlerweile ist unstrittig, dass psychische Belastungen mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen. Sie sind auch immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben. **Gute Arbeit in Zeiten der Transformation** heißt deshalb auch, Sorgen über eine zunehmende Arbeitsbelastung ernst zu nehmen und die Arbeit so zu organisieren, dass Mitarbeitende nicht überfordert werden.

Bei der Flexibilisierung der Arbeit geht es auch um einen flexibleren Übergang zwischen Berufsleben und Rente. Unternehmerisches Ziel muss es sein, die **Erfahrungen und Kompetenzen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** so lange wie möglich zu halten. Dies kann über neue Altersteilzeitmodelle, individuelle Ausstiegsszenarien oder die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen umgesetzt werden. Hier bieten neue Technologien Unterstützungsmöglichkeiten, um zum Beispiel von monotonen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten zu entlasten.

Zudem geht es darum, (ältere) Beschäftigte zielgerichtet durch kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung zu unterstützen, um auch bei einer **wachsenden Digitalisierung** ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. **Lebenslanges Lernen** muss zum integralen Bestandteil der

Unternehmenskultur werden, um mit der bestehenden Belegschaft den Transformationsprozess erfolgreich zu gestalten.

Vor allem in den sozialen Berufen zeigt sich heute deutlich, dass es in erster Linie die Qualität der Arbeitsbedingungen ist, die ausschlaggebend für die Gewinnung, den Verbleib und die Rückgewinnung von Fach- und Arbeitskräften sind. Insbesondere in den **Pflegeberufen** sind vor dem Hintergrund des demografischen Wandels besondere Anstrengungen geboten, um den sich zuspitzenden Personalengpässen zu begegnen sowie Pflegenden einen möglichst langen Berufsverbleib zu ermöglichen.

Mit dem **Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz** und der Novelle des **Niedersächsischen Pflegegesetzes** wurden stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in den Bereichen Pflege und Betreuung ab 1. September 2022 nach Tarif zu bezahlen. Damit ist ein wichtiger Schritt getan, den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Entscheidend ist es aber darüber hinaus, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Pflegekräfte möglichst lange im Beruf verbleiben.

Die Landesregierung (MS) hat mit der im Juli 2019 gestarteten „**Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen**“ (KAP.Ni) zusammen mit ihren Partnerinnen und Partnern einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie die Bezahlung in der Pflege in Niedersachsen gelegt. Denn insbesondere diese Punkte sind für die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften von besonderer Bedeutung. Es wurde ein ehrgeiziges Maßnahmenpaket entwickelt und umgesetzt. Aktuell geht die **KAP.Ni 2** in die Umsetzungsphase, die Fachkräftegewinnung wird einer von drei Schwerpunkten sein. Hierzu wird es ein Programm zur Gewinnung von Pflege-Assistenzkräften und zur Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufs geben. Darüber hinaus wurden bereits Kapazitäten für Studienplätze (Pflegepädagogik) ausgebaut, und das Projekt Freiwilliges Soziales Jahr Pflege wird verstetigt. Die weiteren Schwerpunkte sind „Pflegende An- und Zugehörige“ sowie die „Entbürokratisierung und Digitalisierung“.

Die bisherigen Bemühungen zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung und die Schulgeldfreiheit für die Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung haben in den letzten Jahren bereits zu einem Zuwachs an Auszubildenden beigetragen.

Strukturelle Ähnlichkeiten gibt es bei den **Erziehungsfachberufen**. Auch in der professionellen Kindertagesbetreuung gibt es bundesweit mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte. Der Teilzeitanteil beträgt 61 Prozent. 92 Prozent des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten sind Frauen. Der Fachkräftemangel ist auch hier deutlich spürbar. Zum einen gilt es daher, in diesem Bereich ansprechende, gute Arbeitsbedingungen anzubieten (s. dazu auch Kapitel 4 – Fachkräftesicherung in Erziehungsberufen). Zum anderen kommt der Sicherstellung eines verlässlichen Angebots sowohl im Bereich der Pflege als auch bei der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern sowie für eine Unterstützung im Haushalt hohe Bedeutung für die **Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen** zu, deren Lebensverläufe nach wie vor von einem höheren Anteil an unbezahlter Care-Arbeit in den Familien geprägt ist (s. dazu auch Kap. 3.3 - Inländische Potenziale noch stärker nutzen).

## 4. Initiativen zur Sicherung der Fachkräftebasis in Berufen, Branchen und Regionen

Die Fachkräftesituation ist angespannter denn je. Nahezu alle Branchen in den meisten Regionen Niedersachsens beklagen inzwischen fehlende Arbeits- und Fachkräfte. Im Jahr 2022 fehlten in Niedersachsen fast 71 700 qualifizierte Arbeitskräfte (Fachkräftelücke). Das ist die Anzahl offener Stellen, für die es rechnerisch in Niedersachsen keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Die Top-5 Engpassberufe in Niedersachsen aus dem Jahr 2022 hat das KOFA in einem Ländersteckbrief Niedersachsen zusammengestellt:

Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau  
 Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt zum Dezember 2022

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Engpassrelation
Fachkraft	Altenpflege	2.591	2.824	8
	Bauelektrik	2.258	2.617	14
	Gesundheits- und Krankenpflege	2.094	2.508	17
	Kraftfahrzeugtechnik	1.752	2.434	28
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1.551	1.846	16
Spezialist/in	Kinderbetreuung und -erziehung	3.390	3.997	15
	Physiotherapie	1.788	1.962	9
	Ergotherapie	891	1.010	12
	Buchhaltung	845	1.543	45
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	721	933	23
Experte/in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	3.087	3.660	16
	Bauplanung und -überwachung	916	1.017	10
	Elektrotechnik	888	1.027	14
	Informatik	795	901	12
	Aufsicht und Führung - Verkauf	599	850	30

Hinweise: Fachkräftelücke = offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose. Engpassrelation = Arbeitslose je 100 offene Stellen. Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2023

18

Die Fachkräftelücke ist dabei in den verschiedenen Berufen und Branchen ganz unterschiedlich hoch. Aus Sicht der Landesregierung ist es daher erforderlich, sich neben den branchenübergreifenden Handlungsfeldern (s. Kapitel 3) zusätzlich vertieft mit den Berufen und Branchen zu befassen, in denen es in Niedersachsen aktuell die größten Engpässe gibt. Zusätzlich sind Berufe und Branchen in den Blick zu nehmen, in denen aufgrund besonderer Herausforderungen künftig große Fachkräftebedarfe zu erwarten sind, beispielsweise zum Erreichen der Klimaziele Niedersachsens.

<sup>18</sup> Die KOFA orientiert sich bei ihren Berechnungen an der „Klassifikation der Berufe 2010“ (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

## **Initiativen in Berufen und Branchen**

Vorrangig sieht das Land in der 19. Legislaturperiode derzeit vor allem Bedarf für folgende berufs- und branchenbezogenen Einzelmaßnahmen und Prozesse. Sie sollen in eigenen Formaten von den zuständigen Ressorts unter Einbindung von Expertise aus der Praxis umgesetzt werden:

### ➤ **Fachkräftesicherung in Erziehungsberufen**

Um dem gestiegenen und weiter steigenden Bedarf an pädagogischen Fachkräften in sozialpädagogischen Einrichtungen, v. a. in Kindertageseinrichtungen, zu begegnen, wurden vom Land (MK) mit dem „Niedersachsenplan – Mehr Fachkräfte für die Kita!“ bereits zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungszahlen in den sozialpädagogischen Ausbildungsberufen erfolgreich realisiert. Dazu zählen beispielsweise die Schulgeldfreiheit, die Schaffung vielfältiger Quereinstiegsmöglichkeiten in die Aus- und Weiterbildung, der Ausbau dualisierter und vergüteter Teilzeitausbildungsmöglichkeiten sowie die Erleichterung von Umschulungen zur Sozialpädagogischen Assistentin bzw. zum Sozialpädagogischen Assistenten.

Speziell entwickelte Anpassungsfortbildungen ebnen zugewanderten Fachkräften den Weg in eine sozialpädagogische Aus- und Weiterbildung. Mit dem Niedersächsischen Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege ist zudem zum 1. August 2021 der gesetzliche Fachkräftekatalog für die pädagogische Tätigkeit in Kindertagesstätten aktualisiert und erweitert worden.

Daran anknüpfend wird das Land (MK) weitere Maßnahmen und Programme zur Qualifizierung, Gewinnung und Rückgewinnung sowie Bindung pädagogischer Fachkräfte besonders für den Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung auf den Weg bringen.

Im Bereich der Hochschulen wurden in den vergangenen Jahren zudem Studiengänge in der Kindheitspädagogik aufgebaut bzw. erweitert, die ebenfalls einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Somit wurden und werden landesseitig die Rahmenbedingungen geschaffen, um die Fachkräftesicherung in den Erziehungsberufen bestmöglich voranzutreiben und zu unterstützen. Um dieses Potenzial noch effektiver zu nutzen, bedarf es allerdings auch künftig gemeinsamer Kraftanstrengungen aller beteiligten Akteurinnen und Akteure (z. B. Schulen, öffentliche und freie Träger sozialpädagogischer Einrichtungen).

### ➤ **Programm für Sozialberufe, insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit**

Eine große Fachkräftelücke besteht in Niedersachsen aktuell im Bereich der Sozialberufe. Fachkräfte fehlen z. B. im Bereich der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege. Aber auch die Physio- und Ergotherapie, die Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik sowie die Sozialarbeit und Sozialpädagogik zählen zu den Bereichen mit Fachkräftengapsen.

Zusätzlich besteht die Herausforderung, dass die demografische Entwicklung der Bevölkerung zu einem steigenden Bedarf an Fachkräften in der Pflege sowie bei den Gesundheitsfachberufen führen wird. Dabei steht eine älter werdende Gesellschaft mit steigendem

Pflege- und Therapiebedarf einer rückläufigen Personenzahl gegenüber, die für eine Tätigkeit in diesem Bereich qualifiziert ist.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, wird das Land (MS) mit einem Programm für Sozialberufe, insbesondere in den Bereichen Pflege und Gesundheit einen Schwerpunkt setzen. Dabei soll an die bereits in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzten Maßnahmen bei den Pflege- und Gesundheitsfachberufen angeknüpft werden.

#### ➤ **Fachkräftesicherung in MINT-Berufen**

Die Fachkräftesicherung im MINT-Bereich bleibt auch zukünftig eine der zentralen Herausforderungen, denn die Stärke der MINT-Kompetenzen bestimmt maßgeblich über die Innovationskraft des Wirtschaftsstandortes Niedersachsen.

Mit dem Ziel, junge Menschen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern, wurde bereits 2007 die erste IdeenExpo als gemeinsame Initiative von Politik und Wirtschaft ins Leben gerufen: ein PPP-Modell im besten Sinne und mit großem Erfolg. Seit 16 Jahren ist es erklärtes Ziel der Veranstaltung, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen alle zwei Jahre auf dem Messegelände Hannover Impulse und Orientierung für ihre berufliche Zukunft in den MINT-Berufsfeldern anzubieten. Sie ist *das* nationale Event zur Gewinnung des Fachkräftenachwuchses im MINT-Bereich und mit 425 000 Besucherinnen und Besuchern in 2022 mittlerweile Europas größtes Jugend-Event für Technik und Naturwissenschaften.

Der „MINT-Frühjahrsreport 2023“<sup>19</sup> zeigt deutlich auf, dass der Fachkräftemangel in den MINT-Berufen deutschlandweit erheblich zunimmt. Mit der zunehmenden Digitalisierung der Betriebe und den damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt (z. B. Industrie 4.0, Einsatz von KI) und dem demografischen Wandel wird die Fachkräftesicherung und -gewinnung national wie international zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Ziel des Landes (MW) ist es daher, für die duale Berufsausbildung von MINT-Fachkräften zu werben, die den Praxisanforderungen der Betriebe gerecht wird, um auf diesem Weg die Fachkräfte auch im Wettbewerb der Länder in Niedersachsen zu halten.

Die berufliche Ausbildung in einem MINT-Beruf eröffnet gerade im Hinblick auf die Digitalisierung große Entwicklungsmöglichkeiten. Insbesondere das Handwerk sowie der industrielle Bereich bieten Ausbildungsmöglichkeiten in zahlreichen Berufen mit Bezug zu Mathematik, Informatik oder Naturwissenschaften. Diese Ausbildungsberufe sind durch die Möglichkeit der Kombination mit dem Erwerb der Fachhochschulreife sowie durch die Perspektive der Weiterbildung an einer Fachschule sehr attraktiv.

Das Land (MW) wird deshalb in engem Austausch mit den Kammern und Handwerksorganisationen prüfen, welche Maßnahmen geeignet sind, um diese Berufe noch stärker in den Fokus zu rücken, die für die digitale Transformation und die Energie- und Wärmewende von zentraler Bedeutung sind.

---

<sup>19</sup> [Vgl. Quelle 11: Institut der deutschen Wirtschaft \(2023\)](#)

Den niedersächsischen Hochschulen kommt bei der Fachkräftesicherung weiterhin eine besondere Bedeutung zu. Die Studiengangsplanung der Hochschulen orientiert dabei eng an den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Unter anderem wird das Berufsfeld jedes Studiengangs im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens in den Blick genommen und geprüft. Zur Steigerung der Studienanfängerinnen und -anfänger sowie des Studienerfolgs der Studierenden, insbesondere auch in den MINT-Fächern, setzt das Land (MWK) - auf der Grundlage der gemeinsamen „Vereinbarung zur Studienorientierung und Stärkung des Studienerfolgs in den Studienfächern der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)“ - weiterhin auf umfassende Information, fachliche Vorbereitung und Beratung angehender Studierender vor der Aufnahme des Studiums sowie hochschulinterne Orientierungs- und Beratungsangebote während des Studiums.

Insgesamt besteht in Niedersachsen bereits jetzt ein ausdifferenziertes Angebot an Studiengängen im MINT-Bereich. Dies gilt dabei für die klassischen technisch ausgerichteten Universitäten ebenso wie für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften mit ihrem jeweiligen Profil. An den Hochschulen werden kontinuierlich kreative und zukunftsorientierte neue Studiengänge insbesondere an den Schnittstellen der klassischen Wissenschaftsbereiche entwickelt. Inzwischen gibt es zahlreiche Studienprogramme, die MINT-Inhalte bspw. mit den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verbinden.

Dabei zeigt sich aktuell ein deutlicher Trend, dass „grünen Themen“, z. B. zu Fragen der Nachhaltigkeit oder des Klimaschutzes, bei der Neueinrichtung von Angeboten der Hochschulen fachübergreifend eine zunehmende Bedeutung zukommt.

Darüber hinaus möchte sich das Land dem Thema Studienerfolg noch einmal eingehend in einer gemeinsamen Initiative mit den Hochschulen widmen.

#### ➤ **Fachkräfteinitiative für Energie- und Klimaberufe**

Notwendige Voraussetzung zum Erreichen der Klimaziele, die sich Deutschland, Niedersachsen und die EU gesetzt haben, ist eine erfolgreiche Energiewende. Diese erfordert neben Energiesparen und einer deutlichen Steigerung der Energieeffizienz den ambitionierten Ausbau der erneuerbaren Energien, insbesondere der Wind- und Solarenergie. Im Gebäude- bzw. Wärmesektor lässt sich die Energieeffizienz durch nachhaltiges Heizen und Gebäudedämmung erreichen.

Entsprechend werden sowohl für Planung, Forschung und Entwicklung als auch für die Umsetzung im Handwerk sowie in der Industrie insbesondere in den so genannten Energie- und Klimaberufen verstärkt Fachkräfte benötigt, z. T. mit neuen Kompetenzen. Dabei gilt es, sowohl bereits passend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, z. B. für den Ausbau von Wind- und Solarenergie, als auch neue Fachkräfte zu qualifizieren, Fort- und Weiterbildung zu stärken, zugewanderte Fachkräfte in die Arbeitswelt zu integrieren und den Nachwuchs für eine Ausbildung in diesem Bereich zu begeistern. Auch neuartige, ggf. modulare Qualifizierungsmodelle für Helferinnen und Helfer können zur Fachkräftesicherung beitragen.

Prioritäres Ziel des Landes (MU) ist, im Rahmen einer Fachkräfteinitiative für Energie- und Klimaberufe bestehende Defizite bei der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung zu ermitteln und mögliche Initiativen zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Dazu wird MU einen Stakeholder-Dialog führen, um parallel zu den bereits bestehenden Maßnahmen des Landes Fachkräfte für MINT-Berufe zu begeistern und um selbst und gemeinsam mit Verbänden für ein Arbeiten in den für die Energiewende entscheidenden Berufsbereichen zu werben.

Die Energie- und Klimaberufe sind insbesondere im Bau- und Ausbaubereich ein Schlüssel für das Gelingen der klimaneutralen Transformation des Gebäudesektors. Im Hinblick auf konkrete Handlungsansätze für die Bau- und Ausbauberufe wird sich das MW in den Stakeholder-Dialog des MU zu den Energie- und Klimaberufen einklinken und seine eigenen Arbeitsbeziehungen (z. B. zur Landesvereinigung Bauwirtschaft und dem Baugewerbeverband) dort einbringen.

#### ➤ **Fachkräftesicherung im Handwerk**

Der hohe Fachkräftebedarf bleibt eine große Herausforderung für das Handwerk. Mit der Niedersächsischen Meisterprämie im Handwerk wird schon heute ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Diese Unterstützungsmaßnahme soll auch in Zukunft fortgeführt werden. Insbesondere in den Berufen des Handwerks, die unmittelbar mit der Energiewende zusammenhängen, wird sich der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften weiter erhöhen. Darüber hinaus werden die zu erwartende demografische Entwicklung und die digitale Transformation den Arbeitsmarkt beeinflussen.

Das Handwerk hat viele Bezüge zu Wasserstoffanwendungen, beispielsweise im Mobilitäts- und Wärmebereich. Unter Einbindung externen Sachverständigen werden den niedersächsischen Handwerksorganisationen und -unternehmen Informationen und Weiterbildungsangebote für Multiplikatoren zur Entwicklung entsprechender Geschäftsmodelle für die Wasserstofftechnologie zur Verfügung gestellt, womit ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung erfolgt. Dieser Prozess wird vom Land (MW) entsprechend begleitet.

#### ➤ **Fachkräftesicherung in der Verkehrs- und Logistikbranche**

Die Logistikbranche leidet nicht zuletzt an einem schlechten Image. Eine höhere Wertschätzung der Berufsangehörigen dieser Branche sind sowohl für die Gewinnung von Auszubildenden und Berufsanfängerinnen und -anfängern als auch Quereinsteigenden aus verschiedenen Bereichen dringend erforderlich. Eine Fortsetzung und Intensivierung der bereits erfolgreich durchgeführten Werbeaktionen der Verbände sowie der Arbeitsverwaltung erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll.

Beispielsweise werden in den Regionen gemeinsam mit den Unternehmen Veranstaltungen durchgeführt, um gezielt junge Erwachsene für die Branche zu gewinnen. Das Land (MW) beabsichtigt, die entsprechenden Aktivitäten in diesem Bereich, insbesondere die laufenden Projekte des landesweiten Netzwerks Logistikportal Niedersachsen e.V. mit dem Ziel, die Fachkräftesituation zu verbessern, zu verstetigen und bei Bedarf auszuweiten.

Der Fachkräftemangel im straßengebundenen ÖPNV und im Schienenverkehr stellt eine ernste und wachsende strukturelle Herausforderung für das Verkehrsgewerbe dar. Im Dialogprozess mit den Branchenverbänden des Verkehrsgewerbes wird das Land (MW) die vielschichtigen Handlungsfelder analysieren und Möglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften aufzeigen. Darüber hinaus wird sich die Landesregierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür einsetzen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die vielfältigen Berufsbilder des Verkehrsgewerbes attraktiv gestalten. Dabei muss den gesetzlichen Rahmenbedingungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

➤ **Fachkräftegewinnung für die Tourismusbranche**

Für eine zukunftsfähige Aufstellung des Tourismusstandortes Niedersachsen ist die Arbeits- und Fachkräftegewinnung und -sicherung von erheblicher Bedeutung. Der Tourismus steht bei der Frage nach ausreichend Personal in direkter Konkurrenz mit anderen Branchen und muss sich als attraktiver Arbeitgeber zukunftssicher und resilient aufstellen.

Auch vor diesem Hintergrund plant das Land (MW) derzeit die Weiterentwicklung des „Strategischen Handlungsrahmens für die Tourismuspolitik auf Landesebene“. Eines der zentralen Handlungsfelder wird die Fachkräfte-/Personalgewinnung sein. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Strategie wird das Land (MW) alle relevanten Tourismusakteurinnen und -akteure zu einem Dialogprozess einladen.

➤ **Fachkräftesicherung in Berufen der Land-, Forst- und Hauswirtschaft und des Gartenbaus**

Auch in den Berufen der Land-, Forst- und Hauswirtschaft werden Arbeits- und Fachkräftengpässe immer stärker bemerkbar. Betriebe sind auch wegen der ökologischen und digitalen Transformation zunehmend mehr auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen und der immer rascher erfolgenden Umweltveränderungen sind kontinuierliche Anpassungen der Kompetenzen und Qualifikationen der (potenziell) Beschäftigten in den Berufen der Land-, Forst- und Hauswirtschaft erforderlich. Dies betrifft sowohl den Bereich der Ausbildung als auch die Fort- und Weiterbildung.

Das Berufsfeld der Hauswirtschaft steht vor besonderen Herausforderungen. Die Bedarfe der hauswirtschaftlichen Versorgungsdienstleistungen in privaten Lebenswelten als auch in den betrieblichen Einrichtungen steigen aufgrund des demografischen Wandels erheblich an, Fachkräfte der Hauswirtschaft können zur Entlastung im vorpflegerischen Bereich beitragen.

Das Land (ML) beabsichtigt daher, Dialogforen einzurichten, um erforderliche Handlungsfelder für diese Branche zu ermitteln und auszubauen. In enger Kooperation mit der LWK Niedersachsen und dem Zentrum für Ernährung und Hauswirtschaft Niedersachsen sollen bei Bedarf Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung und -gewinnung für einzelne Berufsfelder entwickelt oder nachjustiert werden. Eine Vernetzung mit den Regionalen Fachkräftebündnissen (RFKB) wird angestrebt.

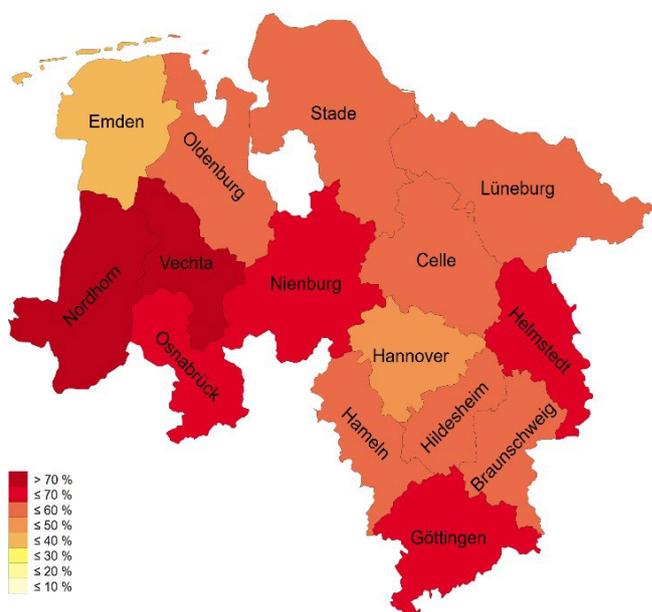
Die aufgeführten Einzelmaßnahmen und Prozesse zeigen den aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Strategie. Sie können in einem fortlaufenden Prozess bedarfsgerecht

durch weitere Programme ergänzt werden. Dazu ist eine Fortsetzung des in der Vergangenheit etablierten Austausches zwischen dem Land und den Wirtschafts-, Bildungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren eine wichtige Voraussetzung.

### Initiativen in Regionen

Von besonderer Bedeutung ist es, die Herausforderungen im Flächenland Niedersachsen auch regional anzugehen. In Ballungszentren gibt es andere Bedarfe, Branchenstrukturen und demografische Ausgangslagen als im ländlichen Raum. Auch die Fachkräfteengpässe sind in den Regionen unterschiedlich ausgeprägt. Besonders angespannt war die Situation im Jahr 2022 in den Arbeitsagenturbezirken Nordhorn und Vechta.

Stellenüberhangsquote: Anteil der Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose nach Arbeitsagenturbezirken, Jahresdurchschnitt zum Dezember



2022

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2023

20

Ziel des Landes (MS) ist es daher, am Regionalisierungsansatz der acht bewährten „**Regionalen Fachkräftebündnisse (RFKB)**“ festzuhalten. In den Bündnissen arbeiten zentrale Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure gemeinsam an der regionalen Fachkräftesicherung vor Ort.

Sie sollen auch über das Jahr 2024 hinaus als Impulsgeber zur Verbesserung der regionalen Fachkräfteversorgung agieren und neue, innovative Ideen für Fachkräfteprojekte entwickeln, die auf die Arbeitsmarktsituation vor Ort zugeschnitten sind. Dabei sollen die Erkenntnisse

<sup>20</sup> Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet.“ (Quelle: KOFA KOMPAKT, S. 2).



Bei der Erstellung der Fachkräftestrategie der Landesregierung wurden die Partnerinnen und Partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen frühzeitig eingebunden. Im Rahmen von zwei Lenkungsgruppensitzungen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen am 22. Juni 2023 und 12. September 2023 haben sie bei der Erstellung mitgewirkt und ihre jeweiligen - zum Teil auch unterschiedlichen - Erwartungen und Positionen in die Diskussion eingebracht.

Um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen, setzt die Niedersächsische Landesregierung mit vorliegender Fachkräftestrategie für die Legislaturperiode 2022 - 2027 Schwerpunkte in folgenden fünf zentralen, branchenübergreifenden Handlungsfeldern:

- Berufliche Ausbildung stärken
- Weiterbildung von Beschäftigten zielgerichtet ausbauen
- Inländische Potenziale noch stärker nutzen
- Zuwanderung sowie Anerkennungs- und Willkommenskultur gestalten
- Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Beschäftigungsfähigkeit sichern

Da branchenübergreifende Maßnahmen allein zu kurz greifen, werden zusätzlich die derzeit geplanten Initiativen in Berufen und Branchen benannt, in denen es in Niedersachsen aktuell die größten Engpässe gibt. Diese Initiativen werden in eigenen Formaten von den zuständigen Ressorts unter Einbindung von Expertise aus der Praxis umgesetzt. Am Regionalisierungsansatz der acht bewährten „Regionalen Fachkräftebündnisse“ wird festgehalten, um die Herausforderungen im Flächenland Niedersachsen auch regional anzugehen.

Das „Bündnis Duale Berufsausbildung“ wird als Teil der Fachkräfteinitiative fortgesetzt und hinsichtlich der Veranstaltungsformate sowie der Einbeziehung weiterer relevanter Akteurinnen und Akteure angepasst.

Zur Sicherung der erforderlichen Fach- und Arbeitskräfte in Niedersachsen ist die Beteiligung aller Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure essenziell. Das sind sowohl Unternehmen und Betriebe, als auch Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Sozialpartnerinnen und -partner, die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, die Kommunalen Spitzenverbände sowie die Landes- und Bundesregierung. Die Landesregierung lädt alle Akteurinnen und Akteure ein, sich bei der Fortsetzung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie der Landesregierung mit eigenen Beiträgen und Impulsen einzubringen und bei den vertiefenden weiterführenden Einzelprozessen mitzuwirken.

In einem Spitzentreffen am 28. November 2023 werden sich die Partnerinnen und -partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung austauschen und über die geplanten und künftig notwendigen Maßnahmen diskutieren.

Den erreichten konkreten Umsetzungsstand der angestoßenen Aktivitäten wird die Niedersächsische Landesregierung in einem Zwischen- und Abschlussbericht mit Best Practice-Beispielen vorstellen.

Die Zusammenarbeit und der Austausch mit den Partnerinnen und Partnern der Fachkräfteinitiative Niedersachsen wird in weiteren Spitzentreffen fortgesetzt, in denen zum Zwischen- und Abschlussbericht diskutiert und Bilanz gezogen werden kann. Ein vertiefter fachlicher Austausch wird in regelmäßigen Lenkungsgruppensitzungen, in Formaten des „Bündnisses Duale Berufsausbildung“ sowie in themenbezogenen Arbeitsgruppen erfolgen.

**Finanzierungsvorbehalt:**

Soweit die in dieser Fachkräftestrategie benannten zentralen Vorhaben und Initiativen der Landesregierung Ausgaben auslösen, können diese nur im Rahmen der den einzelnen Ressorts zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel umgesetzt werden. Sie stehen insoweit unter Finanzierungsvorbehalt.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AufenthG</b>	Aufenthaltsgesetz
<b>AVE</b>	Allgemeinverbindlicherklärung
<b>BA</b>	Bundesagentur für Arbeit
<b>BAMF</b>	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
<b>BBiG</b>	Berufsbildungsgesetz
<b>BBS</b>	Berufsbildende Schulen
<b>BDB</b>	Bündnis duale Berufsausbildung
<b>BES</b>	Berufseinstiegsschule
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>BFS</b>	Berufsfachschule
<b>BMAS</b>	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
<b>BMFSFJ</b>	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<b>EAA</b>	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
<b>ESF</b>	Europäischer Sozialfonds
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>FPfZG</b>	Familienpflegezeitgesetz
<b>FüPoG II</b>	Zweites Führungspositionengesetz
<b>HWK</b>	Handwerkskammer
<b>HwO</b>	Handwerksordnung
<b>IAB</b>	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
<b>IHKN</b>	Industrie- und Handelskammer Niedersachsen
<b>IKT</b>	Informations- und Kommunikationstechnik
<b>IQ</b>	Integration durch Qualifizierung
<b>IT</b>	Informationstechnik
<b>JBA</b>	Jugendberufsagentur
<b>KAP.Ni</b>	Konzertierte Aktion Pflege Niedersachsen
<b>KI</b>	Künstliche Intelligenz
<b>KiTa</b>	Kindertagesstätte/n

<b>KMN</b>	Netzwerk Kooperation Migrationsarbeit Niedersachsen
<b>KMU</b>	Kleine und mittlere Unternehmen
<b>KoBo</b>	Koordinierungsstelle Berufsorientierung
<b>KOFA</b>	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
<b>LWK</b>	Landwirtschaftskammer
<b>MINT</b>	Bezeichnung der Unterrichts-/Studienfächer bzw. Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.
<b>MK</b>	Niedersächsisches Kultusministerium
<b>ML</b>	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
<b>MS</b>	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
<b>MU</b>	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
<b>MW</b>	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung
<b>MWK</b>	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
<b>NeMiA</b>	Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt
<b>NGesFBG</b>	Niedersächsisches Gesundheitsfachberufegesetz
<b>NKiTaG</b>	Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege
<b>NOW</b>	Nationale Online-Weiterbildungsplattform
<b>NSchG</b>	Niedersächsisches Schulgesetz
<b>NTVergG</b>	Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz
<b>PflegeZG</b>	Pflegezeitgesetz
<b>PPP</b>	Public Private Partnership
<b>RD</b>	Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit
<b>RFKB</b>	Regionale Fachkräftebündnisse
<b>RIKA</b>	Regionale Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt
<b>SEG-Flex</b>	Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb von Geflüchteten 2023
<b>UKR-2</b>	Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb von Geflüchteten aus der Ukraine
<b>ZAV</b>	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

## Quellenverzeichnis

1. **Bauindustrie (2023):** Fachkräftesituation im Bauhauptgewerbe, <https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/auf-den-punkt-gebracht/fachkraeftesituation-im-bauhauptgewerbe>, Abrufdatum: 31.07.2023
2. **Bundesagentur für Arbeit (2011):** Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, [https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe\\_ba017989.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf), Abrufdatum 20.07.2023
3. **Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB):** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2022/ Stand 07.12.2022, <https://www.bibb.de/de/167595.php>, Abrufdatum: 20.08.2023
4. **Cohnen-Beck, Claudia (2022):** „Das bisschen Haushalt“: Weniger Sorgearbeit steigert Erwerbsbeteiligung von Frauen, In: Pressemitteilung vom 02. März 2023; [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.836605.de/das\\_bisschen\\_haushalt\\_weniger\\_sorgearbeit\\_steigert\\_erwerbsbeteiligung\\_von\\_frauen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.836605.de/das_bisschen_haushalt_weniger_sorgearbeit_steigert_erwerbsbeteiligung_von_frauen.html), Abrufdatum: 20.07.2023
5. **Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023):** Weniger als ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland waren 2021 Frauen, In: Zahl der Woche Nr. 10 vom 07. März 2023; [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23\\_10\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_10_p002.html), Abrufdatum: 20.07.2023
6. **Destatis (Statistisches Bundesamt):** Tarifbindung von Arbeitnehmern, In: Qualität der Arbeit, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>, Abrufdatum: 20.07.2023
7. **Destatis (Statistisches Bundesamt):** Studierende an Hochschulen; In: Zum Thema – Hochschulen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/inhalt.html#sprg233706>, Abrufdatum: 20.07.2023
8. **Destatis (Statistisches Bundesamt):** 7,1 Millionen Bürger/-innen arbeiten im EU-Ausland, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/EU-Auslaender-Arbeitsmarkt.html>, Abrufdatum: 04.08.2023
9. **Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2022):** Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt, In: IAB-Forum 21. November 2022, <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>, Abrufdatum: 20. Juli 2023
10. **Industrie- und Handelskammer in Niedersachsen (IHKN) (2023):** Wettbewerbsfähigkeit in Gefahr, In: Konjunkturbericht IHK Niedersachsen 2. Quartal 2023, <https://www.ihk.de/hannover/hauptnavigation/standort/konjunktur-statistik/ihk-konjunkturumfrage/niedersachsen-umfrage-5637320>, Abrufdatum: 20.07.2023

11. **Institut der deutschen Wirtschaft (2023): MINT-Frühjahrsreport 2023, Mai 2023**, <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-julia-betz-axel-pluennecke-mint-bildung-staerken-potenziale-von-frauen-aelteren-und-zuwandernden-heben.html>, Abrufdatum: 04.08.2023
12. **KOFA (2022): Ländersteckbrief Niedersachsen 2022, Stand Dezember 2022**
13. **Köhne-Finster, Sabine; Tiedemann, Jurek (2023): Fachkräftelücke im ersten Quartal 2023 unverändert hoch**, In: KOFA KOMPAKT 06/2023, [https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA\\_Kompakt/Fachkraeftereport2023.pdf](https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftereport2023.pdf), Abrufdatum: 20.07.2023
14. **Landesamt für Statistik Niedersachsen: Sonderauswertung „Stille Reserve Niedersachsen im Mikrozensus 2021“**
15. **Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Clair (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen**, In: DIW Wochenbericht 9 / 2022, S. 139-147, [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.836553.de/publikationen/wochenberichte/2022\\_09\\_1/reduktion\\_und\\_partnerschaftliche\\_aufteilung\\_unbezahlter\\_sorgearbeit\\_erhoehen\\_erwerbsbeteiligung\\_von\\_frauen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.836553.de/publikationen/wochenberichte/2022_09_1/reduktion_und_partnerschaftliche_aufteilung_unbezahlter_sorgearbeit_erhoehen_erwerbsbeteiligung_von_frauen.html), Abrufdatum: 20.07.2023
16. **Niedersächsisches Kultusministerium (2023): Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen - Zahlen und Grafiken, Schuljahr 2022/2023**, <https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-in-zahlen-6505.html>, Abrufdatum: 17.11.2023.
17. **Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Erwerbstätige am Arbeitsort**, In: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Gemeinsames Statistikportal, <https://www.statistikportal.de/de/etr/ergebnisse/erwerbstaetige-personen/erwerbstaetige-jahresdurchschnitt>, Abrufdatum: 20.07.2023
18. **Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023): Erwerbstätigenquote, Bundesländer und Geschlecht**, In: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Gemeinsames Statistikportal, <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/erwerbsbeteiligung/erwerbstaetigenquote>, Abrufdatum: 20.07.2023
19. **Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich**, In: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2023, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?blob=publicationFile&v=13>, Abrufdatum: 28.07.2023
20. **Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen) – Deutschland und Bundesländer 2022**, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1610104&topic\\_f=laender-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610104&topic_f=laender-heft), Abrufdatum: 20.07.2023

- 21. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB) – Jahreszahlen und Zeiträume- Deutschland, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit zum Stichtag 30.06.2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1459326&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft), Abrufdatum: 20.07.2023
- 22. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Der Arbeitsmarkt für IKT-Berufe im Kontext der Transformation, In: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Juni 2023, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-IKT.pdf?blob=publicationFile&v=8>, Abrufdatum: 28.07.2023
- 23. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) - Länder (Monatszahlen) Niedersachsen August 2023, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html;jsessionid=943C6262884BB3B5320B661715E7C3CB?r\\_f=bl\\_Niedersachsen&topic\\_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=943C6262884BB3B5320B661715E7C3CB?r_f=bl_Niedersachsen&topic_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010), Abrufdatum: 05.10.2023
- 24. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen), Deutschland September 2023 (Zahlen für Niedersachsen), [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1459932&topic\\_f=gemeldete-arbeitsstellen](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459932&topic_f=gemeldete-arbeitsstellen), Abrufdatum: 05.10.2023
- 25. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Stichtag: 31. Dezember 2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html;jsessionid=BE366D8B1C1143D1C5BCBC17B9D63E0A?topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-qheft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=BE366D8B1C1143D1C5BCBC17B9D63E0A?topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft), Abrufdatum: 20.07.2023
- 26. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023):** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen ([Link](#)), Stichtag: 31. Dezember 2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1459326&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale), Abrufdatum: 20.07.2023
- 27. Umweltbundesamt (2023):** Anzahl der Beschäftigten im Bereich erneuerbare Energien, <https://www.umweltbundesamt.de/bild/anzahl-der-beschaeftigten-im-bereich-erneuerbare>, Abrufdatum: 28.07.2023

## Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 – 2027

### Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz

Ressort, Referat	Förderrichtlinie	Zielgruppe	Inhalte und Zielsetzung der Förderung	Laufzeit von - bis	Link zu weiterführenden Informationen
MS, Ref. 104	Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum	Pflegedienste mit Versorgungsschwerpunkt in ländlichen Räumen in Niedersachsen	<p>Ziel der Förderung ist eine nachhaltige und über den Förderzeitraum hinaus wirksame strukturelle Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen. Dadurch soll Pflegediensten ermöglicht werden, auch in strukturschwachen Regionen attraktive Bedingungen zur Fachkräftebindung zu etablieren. Gefördert werden die Schwerpunktbereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen,</li> <li>- Kooperation und Vernetzung,</li> <li>- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,</li> <li>- Digitalisierung.</li> </ul>	01.01.2023 - 31.12.2026	<a href="#">Link Stärkung ambulante Pflege im ländlichen Raum</a>
MS, Ref. 104	Förderung des Aufbaus von Kooperationsbeziehungen in der Pflegeausbildung in Niedersachsen (Nds. Förderrichtlinie zu § 54 PflBG)	(Pflege)Schulen mit Sitz in Niedersachsen	Ziel der Förderung ist es, die nach dem PflBG für die Berufsausbildung vorgeschriebenen Kooperationsbeziehungen auf- und auszubauen, um die Qualität der Pflegeausbildung in Niedersachsen zu sichern, zusätzliche Träger der praktischen Ausbildung zu gewinnen und die Zahl der Auszubildenden zu steigern.	11.05.2023 - 31.12.2023	<a href="#">Link Richtlinie Aufbau von Kooperationsbeziehungen in der Pflegeausbildung</a>
MS, Ref. 204	RIKA-Förderrichtlinie	Nichterwerbstätige, beschäftigte oder gründungswillige Frauen, geflüchtete oder zugewanderte Frauen, alleinerziehende Frauen und Frauen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen	<p>Zum einen werden die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft als Strukturprojekte gefördert, die die berufliche Entwicklung von Frauen unterstützen und die hierfür erforderlichen Netzwerke schaffen und pflegen. Das Angebot einer Koordinierungsstelle besteht nur für Frauen mit Hauptwohnsitz in Niedersachsen. Der Fokus liegt u.a. auf einer lebensphasenorientierten Beratung von Frauen zu Neuorientierung und Entscheidungsfindung, beruflichem Wiedereinstieg, aktueller Arbeitsmarktsituation, Weiterbildungsmöglichkeiten und -finanzierung sowie Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege. Ziel der Beratung ist die Entwicklung einer beruflichen Perspektive für eine existenzsichernde Beschäftigung.</p> <p>Zum anderen werden RIKA-Projekte für nichterwerbstätige, beschäftigte oder gründungswillige Frauen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben verbessern und/ oder der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege dienen, gefördert.</p> <p>Förderfähig sind darüber hinaus Projekte, die die gleichberechtigte Arbeitsmarktteilhabe von Frauen erhöhen durch Maßnahmen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifizierung, Stabilisierung, Coaching,</li> <li>- Aufstiegsförderung,</li> <li>- Digitalisierung,</li> <li>- Handwerk und Technik,</li> <li>- geflüchtete oder zugewanderte Frauen,</li> <li>- Frauen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen und</li> <li>- Verbesserung der Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege.</li> </ul> <p>Auch förderfähig sind Projekte, die Frauen bei der Existenzgründung oder der Übernahme eines bestehenden Unternehmens (Unternehmensnachfolge) unterstützen.</p>	2022 - 2029	<a href="#">Link Richtlinie RIKA Übersicht frauen-gewinnen.eu</a>

## Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 – 2027

### Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz

Ressort, Referat	Förderrichtlinie	Zielgruppe	Inhalte und Zielsetzung der Förderung	Laufzeit von - bis	Link zu weiterführenden Informationen
MS, Ref. 302	Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren	Junge Menschen, die ohne Unterstützung aufgrund multipler Problemlagen nicht in der Lage wären, eine Ausbildung zu beginnen	Förderung von 93 Jugendwerkstätten und 43 Pro-Aktiv-Centren. In Jugendwerkstätten werden arbeitslose junge Menschen durch betriebsnahe Qualifizierung an eine Ausbildung oder Beschäftigung herangeführt. Dabei werden auch Bildungsinhalte und Schlüsselqualifikationen, die für den 1. Arbeitsmarkt benötigt werden, vermittelt. Die Jugendwerkstätten verfolgen einen individuellen, ganzheitlichen Förderansatz, der die gesamte Lebenssituation einbezieht. Pro-Aktiv-Centren (PACE) haben eine interdisziplinäre Schlüsselposition in der Schnittmenge von Jugendhilfe, Schule, Arbeitsverwaltung, Familie und sozialen Diensten. Sie fungieren als Lotsen in der Vielfalt der Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und der Unterstützungsangebote. Damit nehmen sie im Übergangmanagement Schule – Beruf eine wichtige Aufgabe wahr.	07/2022 - 12/2029	<a href="#">Link Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren</a>
MS, Ref. 501	Förderung von „Start Guides“ zur Unterstützung der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in Unternehmen in Niedersachsen	Unternehmen mit Fachkräftebedarf an Betriebsstandorten in Niedersachsen sowie internationale Zuwanderinnen und Zuwanderer mit Erwerbsinteresse in Niedersachsen	Die Regionalen Start Guides-Projekte verfügen über ein Netzwerk von in den Regionen tätigen „Kümmerinnen und Kümmerern“, die Zuwanderinnen und Zuwanderer mit und ohne Fluchthintergrund passgenau mit beschäftigungsinteressierten Arbeitgebern zu Praktika, Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnissen zusammenbringen. Im Anschluss begleiten die „Start Guides“ nach Wunsch auch beide Seiten bei der betrieblichen Integration und können bedarfsgerecht durch praktische Hilfen unterstützen - sei es im Kontakt mit Behörden, bei der Organisation von Stützunterricht neben der Berufsschule oder bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungskursen und Fördermöglichkeiten.	24/08/2020 - 31/12/2023	<a href="#">Link Start Guides</a>
MS, Ref. 503	Niedersächsische Weiterbildungsprämie	Industrie- oder Fachmeisterin oder Industrie- oder Fachmeister im gewerblich-technischen sowie im land-, forst- und hauswirtschaftlichen Bereich	Bei erfolgreichem Abschluss einer Meisterprüfung Förderung der Absolventinnen und Absolventen mit einer Weiterbildungsprämie in Höhe von 1.000 Euro.	07/2020 - 12/2023	<a href="#">Link Weiterbildungsprämie</a>
MS, Ref. 503	Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse 2021-2027	Juristische Personen sowie Bildungsträgerinnen und Bildungsträger in der Rechtsform einer juristischen Person des öffentlichen und privaten Rechts und Personengesellschaften mit Betriebsstätte in Niedersachsen	Zur Verbesserung der Fachkräftesituation in den Regionen werden über die Richtlinie Fachkräfteprojekte nach drei Schwerpunkten gefördert. Ziele der Förderung sind dabei u. a. die Stärkung der regionalen Fachkräftesicherung im Kontext des demografischen Wandels und der Transformation der Wirtschaft sowie die Unterstützung der Beschäftigten bei der Bewältigung von Herausforderungen im Hinblick auf den Strukturwandel.	02/2022 - mind. 2028	<a href="#">Link Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse</a>
MS, Ref. 505	Förderung der Teilhabe von zugewanderten Menschen und des gesellschaftlichen Zusammenhalts	Gebietskörperschaften und Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften in der Rechtsform einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts oder gemeinnützige juristische Personen des privaten Rechts	Ziele der Richtlinie sind die Stärkung des Zusammenwachsens und des Zusammenhalts der Gesellschaft. Hierzu gehört insbesondere die Förderung der wechselseitigen Wertschätzung, der Akzeptanz kultureller, sprachlicher, ethnischer und religiöser Vielfalt sowie der Chancengleichheit im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt.	01/2020 - 12/2024	<a href="#">Link Richtlinie Teilhabe und Zusammenhalt</a>

## Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 – 2027

### Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz

Ressort, Referat	Förderrichtlinie	Zielgruppe	Inhalte und Zielsetzung der Förderung	Laufzeit von - bis	Link zu weiterführenden Informationen
MS, Ref. 505	Förderung von Koordinierungsstellen für Migration und Teilhabe (KMUT)	Landkreise, kreisfreien Städte, Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover sowie Stadt Göttingen	Die KMuT nehmen im Sinne von strategischen Stabsstellen die Aufgabe eines übergeordneten Migrations- und Teilhabemanagements wahr. Sie koordinieren Planungsaufgaben, informieren über Angebote und vernetzen die regionalen Akteurinnen und Akteure auf verwaltungsinterner und -externer Ebene. Im Rahmen der zu erstellenden Handlungskonzepte ist insbesondere der Schwerpunkt „Partizipation durch Sprache, Bildung und Beruf“ zu berücksichtigen.	01/2020 - 12/2024	<a href="#">Link Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe</a>
MS, Ref. 505	Förderung der Migrationsberatung in Niedersachsen	Juristische Personen des öffentlichen Rechts und gemeinnützige, juristische Personen des privaten Rechts - ausgeschlossen sind Gebietskörperschaften und deren Zusammenschlüsse	Die Beratungsarbeit reicht von der Vermittlung in Hilfesysteme bis hin zur Initiierung, Steuerung und Begleitung des Integrations- und Teilhabeverlaufs. Den zu Beratenden werden Orientierung und Hilfestellung im neuen Lebensumfeld gegeben sowie Perspektiven für die Zukunft aufgezeigt. Namentlich als Schwerpunkt aufgeführt ist die Integration in Bildung, Ausbildung und Arbeit.	01/2022 - 12/2026	<a href="#">Link Migrationsberatung</a>
ML, Ref. 104	Förderung von nicht investiven Projekten im Ökologischen Landbau (RL-ÖL)	Juristische Personen unabhängig von ihrer Rechtsform mit Niederlassung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland	Wissenstransfer und Beratung durch Maßnahmen der Berufsbildung und des Erwerbs von Qualifikationen (einschließlich Ausbildungskursen, Workshops und Coachings) sowie Demonstrationsvorhaben und Informationsmaßnahmen - zur Qualifikation in den Themenbereichen des Ökolandbaus, - zur Entwicklung von Demonstrationsvorhaben, zum Aufbau von Demonstrationsbetrieben.	08/2020 - 31.12.2024	<a href="#">Link RL-ÖL</a>
ML, Ref. 105	Förderung von berufsbezogenen Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbstätige in der Primärproduktion der Land- oder Forstwirtschaft, im Gartenbau und weiterer Personen im ländlichen Raum in Niedersachsen (RL-BMQ-NI)	Erwerbstätige in der Primärproduktion der Land- oder Forstwirtschaft, im Gartenbau und weiterer Personen im ländlichen Raum in Niedersachsen	Zuwendungszweck ist ein flächendeckendes Angebot von Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Wissensaustausch für Erwerbstätige in der Primärproduktion der Land- oder Forstwirtschaft, im Gartenbau und weiterer Personen im ländlichen Raum in Niedersachsen, wodurch die berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitert oder der Entwicklung angepasst werden. Ziel ist es, landwirtschaftliche und ländliche Gebiete durch die Förderung und Weitergabe von Wissen zu modernisieren und durch einen verbesserten Zugang zum Wissensaustausch langfristig Arbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau und im ländlichen Raum zu sichern und neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.	10/2023 - 2027	<a href="#">Link RL-BMQ-NI</a>
MK, Ref. 45	Förderung von Ausbildungsverbänden	Juristische Personen des öffentlichen Rechts und juristische Personen des privaten Rechts sowie im Handelsregister eingetragene Personenhandelsgesellschaften	Durchführung von Verbundausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG, der HwO, dem SeeArbG oder dem PflBG. Zugang zur dualen und vollschulischen Berufsausbildung für Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber mit besonderem Förderbedarf und mit Zuwanderungsgeschichte, Zusammenführung von Angebot und Nachfrage in den regionalen Ausbildungsmärkten, bessere regionale Versorgung durch die Gewinnung von Betrieben für Ausbildung, die Steigerung der Ausbildungszahlen in Ausbildungsberufen mit besonderem Bedarf an Fachkräftenachwuchs, die Möglichkeit der Ausbildung im Verbund bei Einführung neuer Ausbildungsberufe und der Erwerb von interkultureller Kompetenz für Auszubildende durch Kooperation mit europäischen und internationalen Betrieben sowie durch Auslandsaufenthalte zu Inhalten der Berufsausbildung, zum Erwerb von Kenntnissen internationaler Betriebsabläufe und Wirtschaftsstrukturen sowie zur Verbesserung von beruflichen Sprachkenntnissen.	06/2022 - 12/2029	<a href="#">Link Ausbildungsverbände</a>

**Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 – 2027**  
**Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz**

Ressort, Referat	Förderrichtlinie	Zielgruppe	Inhalte und Zielsetzung der Förderung	Laufzeit von - bis	Link zu weiterführenden Informationen
MK, Ref. 45	Förderung der Übernahme und der Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben	Unternehmen und Betriebe, Gebietskörperschaften oder Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften, Angehörige der Freien Berufe, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen sowie Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts (außer Dienststellen des Landes und des Bundes) mit Betriebsstätte oder Ausbildungsstätte in Niedersachsen	Zielsetzung der Förderung ist die Fortführung einer begonnenen Ausbildung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben in einem Ausbildungsverhältnis nach dem BBiG, der HwO, dem SeeArbG oder dem PfBiG. Auszubildende aus Insolvenzbetrieben i. S. dieser Förderung sind Auszubildende, deren Ausbildungsvertrag - wegen einer Insolvenz oder einer beantragten Insolvenz des ausbildenden Betriebes, - wegen Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes oder - infolge der gemäß § 33 Abs. 1 und/oder Abs. 2 BBiG, § 24 Abs. 1 und/oder Abs. 2 HwO, § 9 Abs. 5 See-BAV oder § 7 PfBiG ausgesprochenen Untersagung des Einstellens und Ausbildens vor Abschluss der Ausbildung beendet wurde.	11/2022 - 12/2029	<a href="#">Link Auszubildende aus Insolvenzbetrieben</a>
MK, Ref. 45	Zuwendungen zur beruflichen Qualifizierung Auszubildender durch Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung	Träger der überbetrieblichen Ausbildung im Bereich des Handwerks, der Landwirtschaft und der Stufenausbildung Bau. Diese sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts mit Sitz in Niedersachsen.	Ziel dieser Förderung ist die Sicherung einer landesweit einheitlich hochwertigen Ausbildungsqualität. Kern der Förderung ist die finanzielle Unterstützung von Betrieben im Handwerk, im Bau und in der Landwirtschaft hinsichtlich der Inanspruchnahme von überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen (ÜLU). Bezuschusst wird die Teilnahme von Auszubildenden an den bundes- oder landesweit anerkannten ÜLU-Lehrgängen der Grund- und Fachstufe. Die Förderung trägt somit zu einem gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger beruflicher Bildung bei, indem sie den Kostenaufwand der ÜLU senkt und damit die Ausbildungsbereitschaft insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe erhöht. Gleichzeitig stellt sie eine zukunftsgerichtete Qualifizierung der Auszubildenden sicher und stellt damit die Weichen für eine erfolgreiche Anpassung der Betriebe an den digitalen Wandel.	01/2023 - 12/2029	<a href="#">Link ÜLU</a>
MK, Ref. 45	Zuwendungen zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren	Träger der überbetrieblichen Ausbildung im Bereich des Handwerks, der Landwirtschaft und der Stufenausbildung Bau. Diese sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts mit Sitz in Niedersachsen.	Ziel dieser Förderung ist die Sicherung einer landesweit einheitlich hochwertigen Ausbildungsqualität. Gefördert werden die Modernisierung und/oder Umstrukturierung von überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS), die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und die Entwicklung von Leitprojekten und Qualifizierungskonzepten der ÜBS als Kompetenzzentren für die berufliche Aus- und Fortbildung. Bei der Umstrukturierung bestehender ÜBS werden insbesondere die fachliche Neuausrichtung und die örtliche Konzentration von ÜBS-Berufsbildungskapazitäten gefördert.	01/2022 - 12/2027	<a href="#">Link ÜBS</a>
MK, Ref. 45	Innovative Bildungsprojekte der beruflichen Erstausbildung	Rechtsfähige Träger von Bildungseinrichtungen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, sonstige Einrichtungen wie Kammern und andere juristische Personen	Gefördert werden Bildungsprojekte, die durch ihren innovativen Charakter die Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf zum Ziel haben, sowie Projekte, die das Gelingen der beruflichen Ausbildung und den Übergang in die Beschäftigung erleichtern. Darüber hinaus auch systemisch oder konzeptionell angelegte Projekte, die bildungspolitische Zielsetzungen verfolgen und der Weiterentwicklung von Systemen oder Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung dienen.	04/2022 - 12/2029	<a href="#">Link Innovative Bildungsprojekte</a>

## Anlage zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 – 2027

### Übersicht Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen mit Fachkräfterelevanz

Ressort, Referat	Förderrichtlinie	Zielgruppe	Inhalte und Zielsetzung der Förderung	Laufzeit von - bis	Link zu weiterführenden Informationen
MK, Ref. 45	Inklusion durch Bildung und Teilhabe	Kommunale Gebietskörperschaften sowie rechtsfähige Träger von Bildungseinrichtungen und die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe	Förderziel sind Projekte, die geeignet und darauf ausgerichtet sind, die Menschen aus dem gesamten Umfeld der Kinder und Jugendlichen, die ihre Entwicklung begleiten und damit auch Beiträge zu ihrer Bildung leisten, zu qualifizieren und besser miteinander zu vernetzen.	03/2022 - 12/2029	<a href="#">Link Inklusion durch Bildung und Teilhabe</a>
MB, Ref. 101	Zukunftsregionen	Vier der 14 Zukunftsregionen Niedersachsens haben in ihrer regionalen Strategie das Handlungsfeld „Wandel der Arbeitswelt und Teilhabe“ gewählt (Südniedersachsen, Jade Bay, Ems-Vechte und HeiDefinition).	Den Zukunftsregionen steht ein Budget zur Verfügung, über das regionale Vorhaben gefördert werden können, die aus der Strategie abgeleitet werden. Die Entscheidung über die Auswahl der Vorhaben trifft eine regionale Steuerungsgruppe. Die Zukunftsregionen unterhalten darüber hinaus ein gefördertes Regionalmanagement, das regionale Projekte entwickelt und umsetzt.	10/2022 - 2028	<a href="#">Link Zukunftsregionen</a>
MB, Ref. 101	Zukunftsräume	Kleine und mittlere Städte in Niedersachsen	Es werden Projekte von kleinen und mittleren Städten unterstützt, die zu ihrer Attraktivitätssteigerung beitragen. Dazu gehören auch Vorhaben, die einen Fachkräftebezug haben wie CoWork oder Maker-Space.	seit 2019	<a href="#">Link Zukunftsräume</a>
MB, Ref. 102	Soziale Innovation	Juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts	Förderung von innovativen, übertragbaren Projekten, die durch neue und verbesserte Ansätze soziale Herausforderungen lösen sowie lokale und regionale Bedarfe decken. Neben der Daseinsvorsorge werden in dem Förderschwerpunkt „Arbeitswelt im Wandel“ Maßnahmen zur Gestaltung der digitalen, ökologischen und gesellschaftlichen Transformation gefördert sowie Projektideen adressiert, die die strukturellen Veränderungen der Arbeits- und Unternehmensorganisation zur Gestaltung eines inklusiven, diversen, gesundheitsfördernden und attraktiven Arbeitsumfeldes gestalten.	08/2022 - 2028	<a href="#">Link Soziale Innovation</a>
MW, Ref. 12	DigitalHub.Niedersachsen	Juristische Personen des öffentlichen Rechts oder juristische Personen des privaten Rechts	Im Vordergrund stehen insbesondere auch Aus- und Weiterbildung von jungen IT-Talenten und -Fachkräften.	04/2020 - 12/2022	<a href="#">Link Digital Hub Niedersachsen</a>
MW, Ref. 20	Niedersächsische Meisterprämie im Handwerk	Meisterinnen und Meister im Handwerk nach der Handwerksordnung (HwO)	Bei erfolgreichem Abschluss einer Meisterprüfung Förderung der Absolventinnen und Absolventen mit einer Meisterprämie in Höhe von 4.000 Euro.	01/2020 - 12/2023	<a href="#">Link Meisterprämie im Handwerk</a>