Handlungsrahmen

FACH
KRÄFTE
für Niedersachsen.

Eine Initiative der
Arbeitsmarktpartner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen 4
Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen 6
Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen 8
Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen 9
Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben 11
Steigerung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen 13
Bündnis Duale Berufsausbildung 15
Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen 17
Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten 19
Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen 20
Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen 21
Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern 23
Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen 25

Vorwort

Die demografische Entwicklung führt zu großen Herausforderungen für unsere Gesellschaft. Eine davon ist die Sicherung der Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Unternehmen. Mit dem demografischen Wandel wird perspektivisch das Erwerbspersonenpotenzial sinken, zugleich wird die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften weiter steigen. Schon heute fehlen in einzelnen Berufen, Branchen und Regionen Niedersachsens gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ohne gezielte Gegenmaßnahmen sind künftig weitere Engpässe absehbar.

Die Sicherung der Fachkräftebasis ist ein wesentlicher Faktor, um die Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der niedersächsischen Wirtschaft zu erhalten und den Wohlstand zu sichern. Für die Niedersächsische Landesregierung hat das Thema daher höchste Priorität. Aus diesem Grund hat die Landesregierung gemeinsam mit den niedersächsischen Arbeitsmarktpartnern eine Fachkräfteinitiative für Niedersachsen erarbeitet. Durch die Zusammenführung der arbeitsmarktpolitischen Kompetenz aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen werden Handlungsansätze in verschiedenen Praxisfeldern aufgezeigt, die stetig fortgeschrieben werden sollen.

Der vorliegende Handlungsrahmen zur Fachkräftesicherung macht deutlich, dass gute Bildung von Anfang an über die gesamte Bildungskette ein zentrales Element der Fachkräftesicherung darstellt. Zudem sind stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung und spielen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Außerdem zeigt der Handlungsrahmen Lösungsansätze auf, wie die verschiedene Fachkräftepotenziale von Frauen, Älteren, Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Beeinträchtigungen besser ausgeschöpft werden können. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine demografiebewusste Personalpolitik mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement spielen dabei eine wichtige Rolle. Zusätzlich werden die Chancen einer Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und einer besseren Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet. Betont wird zudem die besondere Bedeutung von Maßnahmen für eine stärkere MINT-Orientierung für die Fachkräftesicherung der Wirtschaft in Niedersachsen. Abgerundet wird der Handlungsrahmen mit einem Ansatz zur Unterstützung regionaler Fachkräfteinitiativen, die die von den Partnern erarbeiteten Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung auf die regionale Ebene transportieren sollen.

Auf der Grundlage des Handlungsrahmens werden die Partner gemeinsam ansetzen und an der Sicherung der Fachkräftebasis für die niedersächsische Wirtschaft und damit an der Zukunft des Landes arbeiten.

Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Der langfristige Trend der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich in Niedersachsen fortgesetzt. Die Erwerbsquote von Frauen lag in 2012 bei 70,4 %, bleibt aber weiter deutlich hinter der der Männer mit 81,4 % zurück. Seit Jahren liegt der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern konstant bei mindestens 10 %-Punkten.[1]) Der kontinuierliche Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit korrespondiert zudem nicht mit einem Anstieg ihres Arbeitsvolumens, das in 2010 bei 42,9 % lag. Erheblich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit und in Minijobs. Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen in Niedersachsen lag 2011 bei 39,8 %.[2]) Zwar entspricht es häufig dem Wunsch vieler Frauen, in Teilzeit zu arbeiten, allerdings ist die Rückkehr in Vollzeit häufig schwierig. Viele vollzeitbeschäftigte Eltern wünschen sich flexible Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit moderat zu verkürzen, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Bisher fehlt jedoch noch in zu vielen Betrieben eine entsprechende Arbeitszeitkultur. Eine gleichberechtigte Teilhabe für Frauen am Arbeitsmarkt ist unverzichtbar, um den zu erwartenden Fachkräftemangel abzufedern. Nach Berechnungen für Niedersachsen ließen sich 25 % der zu erwartenden demografischen Lücke bereits durch eine Halbierung der Kluft zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern schließen.[3])

Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden als ein wesentlicher Schlüssel für eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen gesehen. Daneben ist nach allen Erkenntnissen die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Dazu gehören zum Beispiel Entgeltungleichheiten und die schlechtere Bewertung von frauendominierten Berufen genauso wie die unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in nahezu allen Wirtschaftsbereichen.

Ziel:

Zur qualitativen und quantitativen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen setzen sich die Partnerinnen und Partner in gemeinsamer Verantwortung dafür ein, dass Frauen wie Männer im Sinne einer geschlechtergerechten Arbeitswelt unabhängig von ihrem Familienstand und ihrer Herkunft am Erwerbsleben mit gleichen Chancen teilnehmen können und Erziehungs- und Pflegeleistungen eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung zuteil wird.

Diese Ziele sind in verschiedenen Handlungsfeldern der Fachkräfteinitiative zu verfolgen.

Maßnahmen:

Die Ziele können am besten erreicht werden, wenn das Thema Frauenerwerbstätigkeit zum Gegenstand eines regelmäßigen Austausches der Partnerinnen und Partner über mögliche, aber auch notwendige Maßnahmen wird. Maßnahmen könnten in diesem Zusammenhang sein:

- Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien für eine familienbewusste Personalpolitik, z. B.
  - Beförderung von Zertifikaten zur Familienfreundlichkeit, wie z. B. von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung oder der Bertelsmann-Stiftung
  - Pflege von Angehörigen: Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe und ihre Beschäftigten aufzeigen und anbieten
  - Vernetzung der bestehenden lokalen und regionalen Bündnisse für Beruf und Familie vertiefen

  - Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten
- Unterstützung der Unternehmen durch die Angebote der derzeit 23 Koordinierungsstellen „Frauen und Wirtschaft“ in Niedersachsen und gezielte Förderung und Unterstützung der Berufsrückkehrerinnen beim Wiedereinstieg
- Themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit der Partnerinnen und Partner (z. B. Veranstaltungen/Broschüren/Internet)
- Fortbildungsangebote für Personalverantwortliche anregen, entwickeln und durchführen;
- Themenspezifische runde Tische in den Organisationen
- Sensibilisieren für die Einführung unternehmensspezifischer Mentoringprogramme oder anderer Angebote zum Aufstieg von Frauen
- Weiterer Ausbau kommunaler und (über-)betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung
- Ausweitung der Ganztagsschulbetreuung

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erhalten und verbessern und eine stärkere Einbindung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen

Aufgrund des erwarteten Mangels an qualifiziertem Fachkräftenachwuchs wird es für viele niedersächsische Unternehmen immer wichtiger werden, die vorhandenen Fachkräfte langfristig zu binden und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften dauerhaft zu erhalten. Außerdem müssen Unternehmen die erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen schaffen, um mit dem kontinuierlich steigenden Belegschaftsalter in Niedersachsen umzugehen. Schon in den letzten Jahren hat die Zahl älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich zugenommen. Mit der demografischen Entwicklung wird sich dieser Trend fortsetzen, weil der Eintritt in den Ruhestand – auch aufgrund des Auslaufens von Frühverrentungsprogrammen – immer später erfolgt und die geburtsstarken Jahrgänge in den kommenden Jahren in die Altersgruppe der 55- bis unter 65-jährigen hineinwachsen werden. Zugleich erfordert der zu erwartende Fachkräftemangel, dass Unternehmen künftig noch verstärkt auf das Fachkräftepotenzial älterer Beschäftigter zurückgreifen. Diese Trends stellen die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund gewinnen betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit sowie betriebliche Fort- und Weiterbildungsangebote zunehmend an Bedeutung.

Ziel:

Die Partner setzen sich zum Ziel, bei den Unternehmen in Niedersachsen ein stärkeres Bewusstsein für die Notwendigkeit einer demografiebewussten Personalpolitik zu schaffen, die insbesondere Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und langfristige Personalentwicklungsstrategien beinhaltet, um das Fachkräftepotenzial älterer Beschäftigter stärker auszuschöpfen, mit dem durchschnittlich höheren Belegschaftsalter umzugehen und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Produktivität der gesamten Belegschaften dauerhaft zu erhalten.

Maßnahmen:

- Unternehmen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement informieren und beraten:
  - Vorsorgende Gesundheitskultur, Analyse und Reduzierung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz oder aufgrund der Arbeitsroutine, betriebsärztliche Untersuchungen, physiotherapeutische Angebote, Sport- und Fitnessangebote
  - Maßnahmen zur alters- und alternsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsprozesses und der Arbeitsorganisation
  - Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle, insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle mit geringerem Arbeitspensum für ältere Beschäftigte, Work-Life-Balance zum Bestandteil der Unternehmenskultur machen
  - Verbesserung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
  - Möglichkeiten zur Vernetzung der betrieblichen Gesundheitsprävention aufzeigen; Vorschläge zum Aufbau und zur Teilnahme an einem überbetrieblichen Gesundheitsmanagement
  - Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zielgerichtete Angebote der Wissensvermittlung

- Unternehmen und ältere Menschen über staatliche Unterstützungsmöglichkeiten für die Beschäftigung älterer Beschäftigter informieren

- Unternehmen und Beschäftigte zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung informieren und beraten:
  - Speziell älteren Beschäftigten verstärkt Möglichkeiten zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung anbieten sowie Anreize hierfür schaffen
  - Unternehmen über staatliche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung älterer Beschäftigter informieren
  - Personalentwicklungsberatung für Unternehmen anbieten
- Berufswechsel für ältere Arbeitnehmer erleichtern: Einige Arbeitsplätze sind aufgrund ihrer physischen und/oder psychischen Belastungsstruktur nur für eine begrenzte Tätigkeitsdauer geeignet. Daher wäre es zielführend, in solchen Berufen frühzeitig Berufswechsel vorzubereiten und – soweit möglich – erworbene Qualifikationen anzurechnen
- Nachhaltige Unterstützung der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft

Förderung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen

Die Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren hat in Niedersachsen zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsmarktlage beigetragen. Gleichwohl sind in Niedersachsen auch aktuell noch sehr viele Menschen arbeitslos und viele Regionen vom Zustand der Vollbeschäftigung noch weit entfernt.
Vor diesem Hintergrund eröffnet die demografische Entwicklung zusätzliche Chancen zur Integration Arbeitsloser, und gleichzeitig ist die Qualifizierung arbeitsloser Menschen ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs.
Das gilt auch für Langzeitarbeitslose, die von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren nicht im gleichen Maße profitieren konnten. Zwar ist mit dem Abbau der Arbeitslosigkeit insgesamt auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Vergleich zum Jahr 2008 deutlich zurückgegangen. Ihr Anteil an den Arbeitslosen beträgt aber immer noch mehr als ein Drittel. Auch hier liegt ein ungenutztes Fachkräftepotenzial. Allerdings bedarf die Integration langzeitarbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt häufig ganz besonderer Anstrengungen.

Ziel:

Die Partner setzen sich zum Ziel, die Integration von arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt durch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und durch Qualifizierung zu fördern. Hierzu sollen gemeinsam die regionalen Bedarfe ermittelt und Umsetzungsstrategien erarbeitet werden. Insbesondere sollen betriebsnahe Qualifizierungen gefördert werden. Der Fokus soll insbesondere auf arbeitsmarktferne Personen gerichtet sein, die besondere Probleme beim Arbeitsmarktzugang aufweisen.

Maßnahmen:

- Aktivierung arbeitsmarktferner Personengruppen zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung
- Entwicklung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose, insbesondere auch individueller Angebote
- Unternehmen dafür gewinnen, mehr Langzeitarbeitslosen eine Beschäftigungschance zu geben
- Vermeidung von erneuter Arbeitslosigkeit durch stabilisierende Nachbetreuung
- Modulare Qualifizierung für Langzeitarbeitslose
- Angebot von Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung
- Rahmenbedingungen schaffen, damit Berufsabschlüsse über einen längeren als den üblichen 24- oder 36-Monatszeitraum erworben werden können
- Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, die das familiäre/soziale Umfeld der Arbeitslosen berücksichtigen
- Entwicklung von Programmen zum Wiedererlangen, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit
- Eltern bereits während der Erziehungszeit berufliche Anschlussperspektiven eröffnen und mit ihnen erörtern
- Regionsübergreifender Austausch über „Best Practice“-Maßnahmen zur Integration Langzeitarbeitsloser
- Frühzeitige Arbeitgeberkontakte bei Aktivierung, Stabilisierung und Qualifizierung herstellen
- Personenbezogene Dokumentation der erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen („Berufs-Pass“)

Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern und die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften unterstützen

Niedersachsen ist ein Land mit Zuwanderungsgeschichte. 17,8 % der niedersächsischen Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund. Von den Kindern unter drei Jahren hat inzwischen jedes dritte einen Migrationshintergrund.[4]) Niedersachsen profitiert von der Vielfalt und den Potenzialen der hier lebenden Menschen. Migrantinnen und Migranten verfügen über erhebliche Potenziale. Sie beteiligen sich beispielsweise besonders aktiv am Gründungsgeschehen und schaffen damit Arbeits- und Ausbildungsplätze. Sie haben häufig Qualifikationen im Ausland erworben. Statistische Daten belegen allerdings, dass sie bisher ihre Potenziale noch nicht in vollem Umfang ausschöpfen konnten: Von den Arbeitslosen in Niedersachsen hat rund ein Drittel einen Migrationshintergrund; rund zwei Drittel der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund haben keinen formalen Berufsabschluss. Unter den arbeitslosen Akademikern in Niedersachsen hat rund ein Drittel einen Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund sind überdurchschnittlich oft nicht erwerbstätig oder unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Diese Fakten belegen den besonderen Handlungsbedarf, die Menschen mit Migrationshintergrund in die Bildungssysteme und den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs wird es ergänzend darauf ankommen, weitere qualifizierte Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland sowie aus Drittstaaten für den niedersächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Innerhalb der Europäischen Union garantiert bereits die Personen- und Arbeitnehmerfreizügigkeit, dass Unionsbürgerinnen und -bürger in Deutschland wohnen und eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. In den vergangenen zwei Jahren wurde der rechtliche Rahmen auch zu Gunsten einer Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten erweitert: für akademische Fachkräfte mit der Einführung der „Blauen Karte EU“ und für Fachkräfte in Ausbildungsberufen, in denen ein Fachkräftemangel festgestellt wurde. Die Beschäftigungschancen für ausländische Studierende mit einem deutschen Hochschulabschluss wurden verbessert. Nach einer OECD-Studie ist Deutschland im Vergleich der OECD-Länder eines der offensten Einwanderungsländer für höher Qualifizierte. Trotzdem belegt es bei den Zuwanderungsraten einen der letzten Plätze innerhalb der OECD.[5])

Voraussetzung dafür, dass interessierte ausländische Fachkräfte mit ihren Familien gern nach Niedersachsen kommen und hier bleiben, ist, dass sich Arbeitsstelle und Lebensumfeld als attraktiv und lohnenswert für sie darstellen und sie für sich und ihre Familien den Eindruck gewinnen, in Deutschland willkommen zu sein. Auch für eine gelingende gesellschaftliche und berufliche Teilhabe hier lebender Menschen mit Migrationshintergrund ist die Verankerung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in der öffentlichen Verwaltung, der Arbeitswelt und der gesamten Gesellschaft eine wesentliche Voraussetzung.

Ziel:

Die Partner setzen sich aktiv für die Verankerung einer Willkommens- und Anerkennungskultur ein, um die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am niedersächsischen Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, ihr Fachkräftepotenzial stärker zu nutzen und die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte zu fördern.

Maßnahmen:

- Umsetzung der Gesetze zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse verbessern

  - Qualifizierte Anerkennungsberatung fortführen und weiterentwickeln
  - Anpassungs-/Nachqualifizierungsangebote unterstützen und ausbauen; mehr Hilfestellung für Menschen mit Migrationshintergrund, deren Berufsanerkennungsantrag abgelehnt wurde, z.B. durch Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen zu einer stärker begleitenden Beratung während und nach eines nicht vollständig erfolgreichen Anerkennungsverfahrens
  - Es ist zu prüfen, inwieweit neben dem geplanten ESF-Förderprogramm des Bundes zusätzliche niedersächsische Ansätze angezeigt sind. Der Blick ist dabei sowohl auf die reglementierten als auch auf die nicht-reglementierten Berufe zu richten
  - Arbeit der Anerkennungsstellen intensivieren
- Gezielte Nutzung aller arbeitsmarktlichen Förderprogramme für Menschen mit Migrationshintergrund; individuelle Kompetenzen sowie Förderbedarf ermitteln, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen
- Ausbau gezielter Maßnahmen zur sprachlichen Qualifizierung:
  - Verstärkte Nutzung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung, insbesondere für ausländische Ärztinnen und Ärzte in Kliniken sowie für andere Branchen, die ein hohes Interesse bei zuwandernden Fachkräften erfahren
  - Sprachförderangebote für Kinder mit Migrationshintergrund in der frühkindlichen Bildung und im schulischen Bereich fördern
- Einstieg und Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit:
  - Übergang Schule / Beruf für Menschen mit Migrationshintergrund verbessern durch Information über Berufsbilder, die jeweiligen Anforderungen und Zugangswege; Eltern von Menschen mit Migrationshintergrund über das System der dualen Ausbildung informieren
  - Abbau von Benachteiligungen beim Berufseinstieg für Personen mit Migrationshintergrund
- Verankerung von interkultureller Elternarbeit im frühen Bildungsgeschehen
- Förderung der Verankerung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur sowie Serviceorientierung bei den kommunalen Ausländerbehörden
- Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung und der Einrichtungen der Partner
- Frühzeitige Identifizierung von Entwicklungspotenzialen bei Flüchtlingen in der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen
- Unterstützung von Initiativen der niedersächsischen Wirtschaft zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte unter Einbeziehung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
- Abgestimmte Informationsangebote/-veranstaltungen über Voraussetzungen zur Anwerbung/Gewinnung ausländischer Fachkräfte, insbesondere für KMU
- Aufbau einer Internetseite „Arbeiten und Leben in Niedersachsen“ für interessierte internationale Fachkräfte; Vernetzung bereits bestehender Internetangebote
- Intensivierung der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen, um ausländische Absolventen niedersächsischer Hochschulen künftig stärker als bisher zum Verbleib und zur Arbeitsaufnahme in Niedersachsen zu gewinnen

Bessere Einbindung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung in das Berufsleben

Bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben sind die Unterstützungsbedarfe von erwerbsfähigen Menschen mit einer Behinderung (Grad der Behinderung unter 50) oder einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von 50 und höher) zu differenzieren von den Unterstützungsbedarfen der nicht vollerwerbsfähigen Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (z. B. einer geistigen Behinderung).

Schwerbehinderte Menschen sind von Arbeitslosigkeit in einem deutlichen höheren Maß als nicht behinderte Menschen betroffen. Menschen mit einer wesentlichen, insbesondere geistigen Behinderung werden zu einem großen Teil in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) ausgebildet und beschäftigt und erhalten nur vereinzelt Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. In beiden Gruppen bleiben wesentliche Potenziale von Menschen mit Behinderung ungenutzt.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getreten. Es handelt sich bei dem Übereinkommen um einen völkerrechtlichen Vertrag, der die Adressaten auffordert, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.

Ziel:

Die Partner setzen sich das Ziel, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszubilden und zu beschäftigen.

Maßnahmen:

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen muss deutlich verbessert werden, der Übergang von der Schule in den Beruf muss intensiver begleitet und unterstützt werden und die Durchlässigkeit von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfBM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt muss erhöht werden.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsmarktprogrammen wird fortgesetzt, die Zusammenarbeit mit den Kammern und den Arbeitgeberverbänden wird intensiviert.

- Fortsetzung der bestehenden Arbeitsmarktprogramme und der „Initiative Inklusion“
- Anerkennung von Abschlüssen und Zertifikaten der Berufsbildungsbereiche der WfbM
- Flächendeckender Ausbau der Integrationsfachdienste für den Personenkreis Menschen mit Behinderung aus WfbM
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Kammern und Verbänden
- Verbesserung der beruflichen Rehabilitation und Weiterentwicklung der Inanspruchnahme der Berufsbildungswerke und der Berufsförderungswerke
- Ausbau des inklusiven Ansatzes „Verzahnte Ausbildung mit Betrieben“ (VamB)
- Stärkung des Grundsatzes „Reha vor Rente“
- Schaffung von Arbeitsplätzen als Alternative zur WfBM
- Ausbau der Instrumente „Budget für Arbeit“, Lohnkostenzuschüsse und Minderleistungsausgleich

- Information, Sensibilisierung und Motivierung von öffentlichen und privaten Arbeitgebern zu den Themen Behinderung, Teilhabe am Arbeitsleben und Inklusion. Menschen mit Behinderung sind umfassend über ihre Teilhabe am Arbeitsleben und Inklusion zu informieren
- Aufbau eines flächendeckenden Informations- und Beratungsnetzwerkes für Arbeitgeber, Kommunen und Betroffene
- Entwicklung modularer Qualifizierungsangebote mit marktgängiger Qualifizierung unterhalb der Ebene einer Vollausbildung
- Konsequente Nutzung der theoriereduzierten Berufsausbildungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42m Handwerksordnung (HwO) als Einstieg zur Teilhabe am Arbeitsleben für junge Menschen mit Behinderungen

Steigerung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeitsbedingungen

Der demografisch bedingte Mangel an qualifizierten Fachkräften wird zu einem Wettbewerb um gute Fachkräfte führen. Künftig wird für den Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen zentral sein, Fachkräfte zu entwickeln, zu gewinnen und zu halten. Für den Wettbewerb um knappe Fachkräfte werden vor allem diejenigen Arbeitgeber gewappnet sein, die ihren Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen sind ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung und spielen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Die angemessene Vergütung ist dabei ein wichtiger, aber nicht der einzige Gesichtspunkt für die Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität.

Für Arbeitnehmer rücken zunehmend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine ausgewogene Work-Life-Balance in den Fokus. Studien zeigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonderen Wert auf weitere Faktoren wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit legen. Weitere Attraktivitätsfaktoren können z. B. gute Ausbildungskonditionen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, individuelle Karriereprogramme, Unternehmenskultur und Führungsstil oder Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge sein.
Tarifbindung und Sozialpartnerschaft bilden dafür eine wichtige Basis.

Ziel:

Die Partner möchten niedersächsische Unternehmen dabei unterstützen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber durch gute Arbeitsbedingungen zu steigern.

Die Gewerkschaften empfehlen deshalb, gezielt die Unternehmen zu fördern, die tarifgebunden sind oder den einschlägigen Flächentarifvertrag analog anwenden, und prekäre Beschäftigung insbesondere bei jungen Menschen zurückzudrängen. Stabile Arbeitsverhältnisse, Tarifverträge, Gute Arbeit und betriebliche Interessenvertretung bilden dabei die grundlegenden Attraktivitätsfaktoren.

Arbeitgeber und Niedersächsische Industrie- und Handelskammern wertschätzen Sozialpartnerschaft und Tarifbindung ebenfalls. Sie betonen, dass attraktive Arbeitsbedingungen auch außerhalb von Sozialpartnerschaft und Tarifbindung realisierbar sind. Weiterhin erklären Arbeitgeber und die Niedersächsischen Industrie- und Handelskammern, dass wünschenswerte Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Unternehmen nicht zu Lasten der Flexibilität am Arbeitsmarkt gehen dürfen.

Maßnahmen:

- Attraktive Arbeitsbedingungen fördern
- Tarifbindung und Sozialpartnerschaft betonen
- Unternehmen hinsichtlich verschiedener ausgewählter Attraktivitätsfaktoren sensibilisieren, unterstützen und fördern wie z. B.:
  - tariflicher Bezahlung
  - angemessener Bezahlung
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Angeboten von Karriereprogrammen

  - positiver Unternehmenskultur (Gutes Betriebsklima, Führungsstil, Teamarbeit)
  - Frauen in Führungspositionen
  - ausgewogener Work-Life-Balance
  - guter Ausbildungsbedingungen
  - Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten
  - Nachfolgeregelungen
  - Angeboten betrieblicher Altersvorsorge
  - eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
  - interkultureller Kompetenz
- Unterstützung bei der Profilierung als attraktiver Arbeitgeber und beim Einsatz der Attraktivitätsfaktoren beim Personalmarketing, z.B. durch Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen oder Zertifizierung als demografiefestes Unternehmen
- Personalkompetenzschulungen

Bündnis Duale Berufsausbildung

Stärkung des dualen Systems der Berufsausbildung
Fokussierung des Übergangssystems

Gut ausgebildete Fachkräfte und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind das Rückgrat zukunftsfähiger Unternehmen und eines starken Wirtschaftsstandortes Niedersachsen. Die berufliche Bildung trägt in diesem Sinne zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt bei und liefert eine wichtige Grundlage für die Zukunft und den Wohlstand unseres Landes. Dies gilt insbesondere für die duale Berufsausbildung.

Gerade der Start ins Berufsleben ist für die Bildungsbiographie jedes jungen Menschen von entscheidender Bedeutung. Rd. 60 Prozent der Jugendlichen erlernen nach dem Schulabschluss einen anerkannten Ausbildungsberuf. Bei einem Rückgang der niedersächsischen Bevölkerung um 4,8 % bis 2030 wird sich der Bevölkerungsanteil der 16- bis 18-jährigen in Niedersachsen um mehr als ein Viertel verringern.[6]) Dadurch reduziert sich die Zahl der möglichen Bewerberinnen und Bewerber.

In Niedersachsen ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den vergangenen drei Jahren gesunken – dies bei nahezu gleichbleibender Bereitschaft der Betriebe, sich an der Ausbildung zu beteiligen. Einer Fortsetzung dieses Trends muss entgegengewirkt werden.

Gleichzeitig stellt der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung für viele Jugendliche nach wie vor ein Problem dar. Immer noch befinden sich zu viele junge Menschen in schulischen und außerschulischen Maßnahmen des sogenannten „Übergangssystems“. Hierbei handelt es sich um schulische Ausbildungsgänge und außerschulische Maßnahmen, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen. Im Jahr 2013 mündeten in Niedersachsen ca. 40.000 junge Menschen in solche Maßnahmen ein.[7]) Die Vielzahl der Maßnahmen – mit ihren vielfältigen Trägerstrukturen – macht das „Übergangssystem“ äußerst unübersichtlich. Das System ist kostenintensiv und z. T. nicht zielführend. Viele Jugendliche bleiben dabei letztendlich ohne Berufsausbildung.

Ziel:

Das Niedersächsische Kultusministerium wird mit dem *Bündnis Duale Berufsausbildung* folgende Ziele verfolgen:

- *Stärkung des dualen Systems der Berufsausbildung*

  Gemeinsam mit den Akteuren in der beruflichen Bildung werden regional sowie sektoral angepasste Lösungen gefunden, die die duale Berufsausbildung stärken. Es muss gelingen, die vorhandenen Ausbildungsstellen mit den Bewerberinnen und Bewerbern besser zusammenzuführen. Weiterhin ist zu überlegen, wie und in welcher Form die Attraktivität der dualen Berufsausbildung gesteigert werden kann. Dazu müssen ihre Vorteile herausgestellt und Maßnahmen zur Weiterentwicklung ihrer Qualität erarbeitet werden.

- *Fokussierung des Übergangssystems*

  Bildungsgänge, die reine „Warteschleifen“ darstellen, sind weder im Sinne der jungen Menschen noch der ausbildenden Wirtschaft. Das Ziel der Integration in Ausbildung muss sein, Schulabgängerinnen und Schulabgänger möglichst direkt in eine reguläre Be-

rufsausbildung zu bringen. Für Jugendliche, die sich für einen Beruf des dualen Systems entscheiden, soll eine sofortige betriebliche Ausbildung eindeutig Priorität haben.
Für junge Menschen ohne Ausbildungsplatz sollen öffentlich geförderte außerschulische betriebsnahe Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und dürfen betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängen.
Ein möglichst schneller Wechsel in das reguläre System der Berufsausbildung muss auch während einer solchen Ausbildung oberstes Ziel sein. Die Jugendlichen müssen auch in dieser Phase intensiv unterstützt werden, um so die Chance zu haben, eine Ausbildung regulär abschließen zu können.

Im Bündnis gilt es, die besonderen niedersächsischen Gegebenheiten hinsichtlich der ökonomischen, sozialen und demografischen Strukturen als zweitgrößtes Flächenland in Deutschland zu berücksichtigen.

Als Ergebnis soll im Bündnis Duale Berufsausbildung ein gemeinsames Konzept aller Akteure in der beruflichen Bildung erstellt und verabschiedet werden.

Maßnahmen:

Mögliche Maßnahmen zu folgenden Schwerpunkten sind zu erarbeiten:

- Stärkung der Berufsorientierung an allen Schulformen
- Entwicklung eines Konzeptes für eine koordinierte Beratungsstruktur
- Einstiegssystem Berufsbildende Schulen
- Integration von unversorgten Jugendlichen in duale Berufsausbildung
- Wohnortnahe Beschulung und Qualitätssicherung

Der Maßnahmenkatalog wird in Fachforen entlang dieser Schwerpunkte unter Bezugnahme auf das gemeinsame Positionspapier der Wirtschafts- und Sozialpartner im Landesausschuss für Berufsausbildung diskutiert und konkretisiert.

An den Veranstaltungen im Rahmen der Fachforen nehmen die relevanten Akteure in der beruflichen Bildung teil.

Für die Umsetzung der Maßnahmen wird zunächst ein Modellversuch in verschiedenen Regionen eingerichtet, um die ausgewählten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren zu erproben und auf Übertragbarkeit zu überprüfen. Dabei sind Vorerfahrungen der beteiligten Partner zu berücksichtigen.

Fachhochschulen und Universitäten stärken und weiter öffnen

Niedersachsen misst der Sicherung des Fachkräftenachwuchses vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie der Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft hohe Priorität zu und ist sich der Bedeutung des Themas für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes bewusst. Die niedersächsischen Hochschulen halten daher schon jetzt ein vielfältiges und qualitativ hochwertiges Studienangebot vor. Angesichts der Herausforderungen und der erheblichen Dynamik in vielen Berufsfeldern – aktuell etwa in den Gesundheitsfachberufen – muss dieses Angebot fortlaufend weiter entwickelt und an bestehende Qualifizierungsbedarfe angepasst werden. Hier sind bereits viele Schritte in die richtige Richtung unternommen worden, z. B. mit der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte, der Förderung von Chancengleichheit, Geschlechter- und Bildungsgerechtigkeit sowie Maßnahmen zur Senkung der Studienabbruchquoten insbesondere in den MINT-Studiengängen. Darüber hinaus konnte mit Hilfe des „Hochschulpakts 2020“ allen studierwilligen jungen Menschen in Niedersachsen ein Studienplatz angeboten und die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger (im ersten Hochschulsemester) zwischen 2008 und 2012 um mehr als 26 % von 27.989 auf 35.304 gesteigert werden. Dieses Engagement gilt es auf allen Ebenen fortzuführen und zu verstetigen.

Ziel:

Die niedersächsischen Fachhochschulen und Universitäten werden gestärkt und für neue Zielgruppen weiter geöffnet. Sie halten bedarfsgerecht entsprechend der aktuellen Entwicklung in den Berufsfeldern und unter Ausschöpfung aller Bildungspotenziale passgenaue Studienangebote vor, insbesondere im MINT-Bereich und bei den Gesundheitsfachberufen. Damit wird sichergestellt, dass die Hochschulen auch zukünftig und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen erheblichen Beitrag zur Deckung des regionalen, aber auch des überregionalen Fachkräftebedarfs leisten können.

Maßnahmen:

- Weiterer Ausbau der in den vergangenen Jahren etablierten Ansätze zur Öffnung von Hochschulen für beruflich qualifizierte Personen (**Offene Hochschule Niedersachsen**):
  - Fortführung der Arbeit der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen
  - Förderung von Projekten im Hinblick auf die Öffnung der niedersächsischen Hochschulen für neue Zielgruppen
  - Förderung von Projekten zur Verbesserung von Bildungszugängen und -übergängen
  - Ausbau und Erweiterung von berufsbegleitenden und berufsbezogenen (Weiter-) Bildungsangeboten
  - Ausbau der bestehenden niedersächsischen Bildungsberatungsstellen und Vernetzung aller Beratungseinrichtungen
  - Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und hochschulischen Bildungssystem durch Anrechnung von im Beruf erbrachten Leistungen auf ein Hochschulstudium
  - Enge Zusammenarbeit und Abstimmung der niedersächsischen Hochschulen mit den Kammern und Wirtschaftsverbänden, um Möglichkeiten der „umgekehrten Anrechnung“ zu schaffen und Alternativangebote nach vorzeitiger Beendigung eines Hochschulstudiums unter Anrechnung erbrachter Leistungen unterbreiten zu können
  - Weitere Stärkung der „Willkommenskultur“ an Hochschulen

- Bedarfsgerechte Weiterentwicklung der bestehenden Fachhochschulstandorte und Stärkung ihrer Forschungsfähigkeit durch Ausarbeitung eines **Fachhochschulentwicklungsprogramms**

- Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des **Studienangebots in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)**:
  - Verstärkte Heranführung junger Frauen an MINT-Studiengänge durch Fortführung des Niedersachsen-Technikums
  - Erhöhung von Bildungsteilhabe und Chancengleichheit beim sozialen Aufstieg durch das Programm „Wege ins Studium öffnen – Studierende der ersten Generation gewinnen“
  - Verstärkte Gewinnung von Lehrkräften in MINT-Fächern für alle allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie für die beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik und Fahrzeugtechnik
  - Förderung von Projekten zur Steigerung des Studienerfolgs und Senkung der Studienabbruchquoten
  - Untersuchung der bestehenden „MINT-Maßnahmen“ an niedersächsischen Hochschulen
  - Durchführung einer Tagung zur Weiterentwicklung des MINT-Studienangebots
  - Fortführung der IdeenExpo zur Gewinnung von MINT-Fachkräftenachwuchs
  - Fortführung des Hochschulpakts in Abstimmung mit dem Bund unter angemessener Berücksichtigung der MINT-Fächer

- Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des **Studienangebots im Bereich der Gesundheitsfachberufe**:
  - Ressortübergreifende Abstimmung, um die in den Berufegesetzen des Bundes über sog. Modellklauseln zur Erprobung akademischer Ausbildungswege eröffneten Möglichkeiten sinnvoll umzusetzen
  - Fortführung der Arbeitsgruppe „Gesundheitsfachberufe an niedersächsischen Hochschulen“ mit Vertretern aus den Fachhochschulen, Universitäten und medizinischen Fakultäten unter Einbeziehung der Arbeitgeber. Zielsetzungen sind u. a.:
    - Bündelung von hochschulischen Kompetenzen durch Bildung von Netzwerken
    - Entwicklung von Forschungsschwerpunkten für eine angemessene Gesundheitsversorgung
    - Abstimmung von Bedarf und Möglichkeiten des Berufszugangs für akademisch ausgebildete Fachkräfte bei der Entwicklung von hochschulischen Angeboten
    - Bildung einer Plattform zum Austausch mit Kosten- und Einrichtungsträgern in der Gesundheitsversorgung

Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten

In Niedersachsen ist die Beschäftigungslage stabil und auf einem relativ hohen Niveau. In bestimmten Branchen und Regionen Niedersachsens haben die Betriebe, insbesondere im Mittelstand, jedoch schon jetzt zunehmend Schwierigkeiten geeignete Fachkräfte zu finden. Ein wichtiger Baustein, um den branchen- und regionalspezifischen Fachkräftebedarf zu decken, ist die kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten. Die Beteiligung von Beschäftigten an regelmäßiger beruflicher Weiterbildung sichert ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit ab. Ferner werden durch eine kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten gesteigert und die wachsenden Anforderungen durch den Strukturwandel an den einzelnen Arbeitsplatz bewältigt. In Niedersachsen ist die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich angestiegen.

Ziel:

Die Partner setzen sich zum Ziel, Unternehmen und Beschäftigte für die Herausforderungen des demografischen Wandels sowie des branchen- und regionalspezifischen Bedarfs nach qualifizierten Fachkräften weiter zu sensibilisieren, um die Weiterbildungsbeteiligung auf hohem Niveau zu halten bzw. weiter auszubauen. Dabei soll die Qualität der Weiterbildungsangebote weiter verbessert und die Weiterbildungsbeteiligung von bislang unterrepräsentierten Gruppen gesteigert werden.

Maßnahmen:

- Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Notwendigkeit von Weiterbildung
- Einbindung der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft
- Identifikation des Weiterbildungsbedarfs
- Instrumente des Bundes und des Landes zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen wie WeGebAU, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz und Bildungsprämie werden genutzt. Das Land setzt dazu auch künftig ESF-Mittel ein.
- Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte und Weiterbildungsberatung/-netzwerke unterstützen
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit
- Berufliche Entwicklungsperspektiven innerhalb einer Branche oder Wertschöpfungskette aufzeigen (z. B. Arbeit im Vertrieb als Altersperspektive für Dachdecker)

Jungen Erwachsenen ohne Ausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen

Personen ohne Berufsabschluss tragen am Arbeitsmarkt nach wie vor das größte Arbeitslosigkeitsrisiko sowie das größte Risiko zur dauerhaften Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen. In Niedersachsen gibt es derzeit rund 30.000 Arbeitslose und Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 35 Jahren, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben und damit als geringqualifiziert gelten. Ein Großteil davon befindet sich im Transferleistungsbezug. In manchen Regionen Niedersachsens beträgt der Anteil der Geringqualifizierten unter den Arbeitslosen in dieser Altersgruppe bis zu 70 %.

Junge Erwachsene ohne berufliche Ausbildung sind daher verstärkt in den Blickpunkt gerückt. Zum einen, weil ihnen noch ein Erwerbsleben von 30 bis 40 Jahren bevorsteht und zum anderen, weil die Wirtschaft nach Fachkräften sucht. Angesichts des demografischen Wandels und des sich bereits in vielen Wirtschaftsbereichen abzeichnenden Fachkräftemangels zeigt sich gesellschaftlich eine große Chance und Notwendigkeit, diese noch Ungelernten zu unterstützen, einen beruflichen Abschluss zu erwerben.

Ziel:

Die Partner setzen sich zum Ziel, jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen, um ihnen die möglichst dauerhafte und nachhaltige Integration in Beschäftigung zu eröffnen und sie vom Leistungsbezug unabhängig zu machen. Junge Menschen sollen dazu motiviert werden, einen neuen Anlauf für eine Aus- oder Weiterbildung zu nehmen, die zu einem Berufsabschluss führt. Ziel ist es, den Anteil von jungen Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss zu reduzieren, die Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Wirtschaft zu verbessern sowie gleichzeitig den jungen Menschen eine dauerhafte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Um die Eingliederungschancen in nachhaltige und auskömmliche Beschäftigung zu verbessern, sollen für diese Zielgruppe anerkannte Berufsabschlüsse angestrebt werden.

Maßnahmen:

- Beratung von jungen Menschen hinsichtlich Ausbildungs- und Berufsperspektiven
- Ausbildungsstellen für junge Erwachsene bei Unternehmen werben
- Angebot von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für junge Erwachsene
- Angebot von Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung
- Unternehmen über die Möglichkeiten der Teilzeit-Ausbildung informieren und Unterstützung bei der Einrichtung von entsprechenden Ausbildungsplätzen anbieten
- Modulare Qualifizierungen anbieten
- Erleichterung des Ausbildungsplatzwechsels
- Sozialpädagogische Unterstützung während der Berufsausbildung
- Eltern bereits während der Erziehungszeit berufliche Anschlussperspektiven erörtern und eröffnen
- Unterstützung jüngerer Mütter, die eine Ausbildung nachholen, bei der Kinderbetreuung
- Schaffung von Beratungsangeboten für Unternehmen, die junge Erwachsene ausbilden

Fachkräftesicherung durch MINT-Förderung entlang der gesamten Bildungskette und Maßnahmen gegen die Abwanderung von jungen und qualifizierten Menschen

Berufe im Kontext der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) umfassen alle Tätigkeiten, für deren erfolgreiche Ausübung ein hoher Anteil an entsprechenden fachlichen Kenntnissen erforderlich ist. Für die Fachkräftesicherung hat der MINT-Bereich eine herausgehobene Bedeutung, weil die Verfügbarkeit von qualifizierten MINT-Fachkräften für viele Branchen der niedersächsischen Wirtschaft ein wesentlicher Faktor für den Erhalt ihrer Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit ist.

Künftig sind erhebliche Engpässe bei MINT-Fachkräften zu erwarten, da demografiebedingt das Arbeitskräfteangebot sinkt, zugleich die Nachfrage nach nicht-akademischen und akademischen MINT-Fachkräften weiter steigen wird und zu viele junge und qualifizierte Menschen aus Niedersachsen in andere Bundesländer abwandern. Deshalb müssen gezielt Maßnahmen ergriffen werden, damit die niedersächsische Wirtschaft auch künftig ihren Bedarf an MINT-Fachkräften decken kann.

In einigen MINT-Berufsgruppen in Niedersachsen zeichnen sich aktuell deutliche Fachkräfteengpässe ab. MINT-Berufe sind durch einen unterdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet. Außerdem müssen die Erfolgsquoten in Ausbildung und Studium im MINT-Bereich weiter gesteigert werden. Gerade in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist die Abbrecherquote überdurchschnittlich hoch. Junge Menschen müssen daher schon in der Schule in MINT-Fächern stärker unterstützt und gefördert werden, um am Ende ihrer Schullaufbahn über hinreichende Kompetenzen zu verfügen, die für die erfolgreiche Bewältigung einer Berufsausbildung oder eines Studiums im MINT-Bereich erforderlich sind.

Ziel:

Die Partner der Fachkräfteinitiative sprechen sich für eine stärkere MINT-Orientierung entlang der gesamten Bildungskette aus, von der frühkindlichen, über die schulische, berufliche und akademische Bildung bis hin zur beruflichen Weiterbildung. Es sollen mehr Menschen für eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich gewonnen werden. Die Erfolgsquoten in Ausbildungs- und Studiengängen müssen weiter gesteigert und die Abbruchquoten gesenkt werden. Der Anteil von Frauen in allen MINT-Berufsfeldern muss insgesamt und auch auf allen Hierarchieebenen erhöht werden. Der Zugang für Berufsrückkehrerinnen in MINT-Berufe soll erleichtert werden. Außerdem möchten die Partner Abwanderungstendenzen von jungen und qualifizierten Fachkräften reduzieren und insbesondere den MINT-Nachwuchs durch die Gestaltung attraktiver Rahmenbedingungen für den Verbleib in Niedersachsen gewinnen.

Maßnahmen:

- Kompetenzentwicklung in MINT-Fächern an den allgemeinbildenden Schulen stärken
- Verstärkte Heranführung junger Frauen an MINT-Studien- und Ausbildungsgänge, z. B. durch Fortführung des Niedersachsen-Technikums
- Frühzeitige Berufs- und Studienorientierung unter Einbindung regionaler Akteure fördern, insbesondere Kooperationen von Schulen und Unternehmen mit dem Ziel unterstützen, Schülerinnen und Schülern einen praxisnahen Einblick in MINT-Berufe sowie in die regionale Unternehmenslandschaft zu vermitteln
- weitere Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen zur Stärkung der Praxisorientierung im Studium
- Fortführung der IdeenExpo zur Gewinnung von MINT-Fachkräftenachwuchs

- Maßnahmen zur Erhöhung der Erfolgs- und Senkung der Abbruchquoten in MINT-Ausbildungen und -Studiengängen
- Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des MINT-Studienangebots und Heranführung junger Menschen an MINT-Studiengänge – auch über den Zugang der beruflichen Qualifikation; Entwicklung von mehr dualen Studiengängen
- Förderung der Aufstiegsfortbildung im MINT-Bereich
- Attraktivität Niedersachsens als Bildungs-, Arbeits- und Lebensstandort durch Initiativen des Landes, von Kommunen oder von Unternehmen oder Verbänden verbessern und „bewerben“
- Steigerung der Gründerquote von Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Mikro-STARTer, Gründungscoaching), Unterstützung von Unternehmensnachfolgen

Fachkräftegewinnung in der Pflegebranche fördern

Die Zahl pflegebedürftiger Menschen in Niedersachsen beträgt zurzeit ca. 275.000, wird in zehn Jahren 310.000 und im Jahre 2050 voraussichtlich 480.000 betragen. Gleichzeitig wird ein Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter um 13 % bis zum Jahre 2030 zu erwarten sein. Spätestens ab 2020 werden zudem die familiären Unterstützungspotenziale für pflegebedürftige Angehörige zurückgehen. Die Nachfrage nach professionellen pflegerischen Angeboten wird daher steigen.

Bereits heute bestehen regionale Engpässe bei der (Wieder-)Besetzung von Stellen für Pflegefachkräfte in den Bereichen der Gesundheits-/Krankenpflege und der Altenpflege. Aktuelle Untersuchungen wie z. B. der „Themenreport Pflege 2030“ der Bertelsmann Stiftung prognostizieren für das Jahr 2030 eine drohende Versorgungslücke von bundesweit rund 500.000 fehlenden Pflegefachkräften; d. h. für Niedersachsen von rund 50.000 Pflegefachkräften.

Der Fachkräftemangel, der bereits heute regional deutlich zu spüren ist, hat verschiedene Ursachen. Die finanziellen Rahmenbedingungen in der Pflege sind nicht konkurrenzfähig mit anderen Berufsfeldern. Pflege ist ein Beruf mit einer hohen persönlichen Verantwortung, wird vergleichsweise schlecht vergütet und bietet wenig Aufstiegschancen. Darüber hinaus sind Pflegefachkräfte überproportional in Teilzeit tätig und scheiden überproportional früh aus dem Pflegeberuf aus.

Ziel:

Die Partner setzen sich zum Ziel, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die drohende massive Versorgungslücke zu schließen und dem Pflegefachkraftmangel zu begegnen. Ein maßgebliches Ziel muss es daher sein, die Attraktivität der Pflegeausbildung und des Berufsbildes insgesamt zu steigern, um die Zahl von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu erhöhen, die (Vollzeit-)Beschäftigungsquote in der Pflege zu steigern und die Verbleibdauer im Pflegeberuf zu verlängern.

Maßnahmen:

Zur Verfolgung dieser Ziele werden folgende Maßnahmen ergriffen oder ausgebaut:

- Gesetzliche Absicherung der Schulgeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung
- Werbung bei den gesetzlich vorgesehenen Gremien für zusätzliche finanzielle Spielräume für Pflegeeinrichtungen (ambulante Dienste und stationäre Pflegeheime), um eine verbesserte Refinanzierung der Personal- und Sachkosten der Pflegekräfte und bessere Personalschlüssel zur Entlastung der Pflegefachkräfte durch andere Berufe (z. B. Hauswirtschaft) zu ermöglichen
- Werbung bei den Sozialpartnern für eine Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs durch
  - tarifliche Entwicklungen bei der Gehaltsstruktur
  - betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - zeitgemäße Arbeitszeitmodelle
- Abbau überflüssiger bürokratischer Anforderungen an Pflegekräfte (insbes. Entlastung bei der Pflegedokumentation)
- Verbesserung der Aufstiegschancen

- Steigerung der Durchlässigkeit zu akademischen Abschlüssen
- Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte unter Berücksichtigung der Förderprogramme der ZAV
- Intensivierung der Umschulung durch eine dauerhafte Regelung zur Finanzierung des dritten Umschulungsjahres (Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive des Bundes)
- Ausbau von Nachqualifizierungsmaßnahmen für Hilfskräfte (WeGebAU)
- Forschungsprojekte zu E-Health intensivieren
- Unterstützung von Projekten zur Steigerung der Attraktivität pflegerischer Versorgungsstrukturen im ländlichen Raum

Regionale Fachkräfteinitiativen unterstützen

Fachkräftesicherung ist jenseits zentraler Konzepte und Analysen eine Aufgabe, die maßgeblich in den Regionen von den dortigen Akteuren und Arbeitsmarktpartnern organisiert werden muss. Die vereinbarten Handlungsfelder müssen vor Ort aufgegriffen und umgesetzt werden. Die Regionen im Flächenland Niedersachen unterscheiden sich hinsichtlich prägender Strukturmerkmale stark voneinander und sind vom demografischen und wirtschaftlichen Wandel unterschiedlich betroffen. Nur durch regionale Initiativen zur Fachkräftesicherung kann den teilweise erheblichen regionalen Unterschieden insbesondere in Bezug auf die Höhe und Ausprägung von Arbeitslosigkeit, die Höhe und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, das regional verfügbare Fachkräftepotenzial sowie hinsichtlich der Bildungsstruktur der Erwerbspersonen Rechnung getragen werden. Zugleich spielt die Fachkräftesicherung trotz aller regionalen Unterschiede eine zentrale wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Rolle und erfordert Impulse für regionale Aktivitäten, die mit der neuen Regionalpolitik des Landes korrespondieren sollen.

Ziel:

Die regionalen Fachkräfteinitiativen dienen dem Zweck, die Fachkräfteinitiative Niedersachsen auf die regionale Ebene zu transportieren und dort zu verankern. Hierzu sollen in den Regionen regionale Fachkräfteinitiativen gegründet oder unterstützt werden, um den Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative auf Grundlage der gemeinsam beschlossenen Zielsetzungen der Partner vor Ort umzusetzen. Die Partner setzen sich das Ziel, regionale Fachkräfteinitiativen in Niedersachsen möglichst flächendeckend zu fördern, ohne Doppelstrukturen aufzubauen. Lücken in der bestehenden „Landschaft“ regionaler Fachkräfteinitiativen sollen geschlossen werden.

Maßnahmen:

Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wird in der ESF-Förderperiode 2014–2020 zur Umsetzung des oben genannten Ziels regionale Fachkräfteinitiativen mit dem geplanten Programm „Förderung Regionaler Fachkräftebündnisse“ unterstützen und regionale Projekte zur Fachkräftesicherung fördern. Einen Schwerpunkt werden regionale Weiterbildungsprojekte für kleine und mittelständische Unternehmen und Beschäftigte und regionale Qualifizierungsprojekte für Arbeitslose und erwerbsfähige Leistungsberechtigte bilden.

Auch unabhängig von der Förderung durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr unterstützen die Partner Maßnahmen regionaler Fachkräfteinitiativen, darunter:

- Organisation von regionalen Fachkräftekonferenzen und -veranstaltungen, um gemeinsame Ideen und Projekte zu entwickeln und den Erfahrungsaustausch zu befördern
- Unterstützung der regional ansässigen Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften, z. B. durch Jobbörsen, Messen und gemeinsame Messeauftritte
- Sensibilisierung von Wirtschaft und Politik für die demografische Entwicklung in den Regionen
- Kooperationen der (hoch)schulischen und beruflichen Ausbildungseinrichtungen und der Wirtschaft zur besseren Abstimmung von Ausbildung und Fachkräftebedarf
- Standortmarketing und Öffentlichkeitsarbeit, um die Sichtbarkeit und Attraktivität der Regionen in Niedersachsen für Fachkräfte zu erhöhen

- Förderung einer regionalen Willkommens- und Anerkennungskultur für zugewanderte Fachkräfte und an einer Zuwanderung interessierte Fachkräfte
- Analyse des Arbeitsmarktes und der demografischen, wirtschaftlichen sowie der sozialen Entwicklung der Region mithilfe von regionalem Fachkräftemonitoring

Endnotenverzeichnis

[1]) Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktberichterstattung BA, Juni 2012; Statistische Ämter des Bundes und der Länder.

[2]) 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, April 2013.

[3]) LSKN Nov. 2010.

[4]) Statistische Monatshefte Niedersachsen 11/2012, S. 631.

[5]) http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/OECD_Zuwanderung_Arbeitskraefte.html.

[6]) Deutschland im demographischen Wandel 2030, Wegweiser Kommune, Bertelsmann Stiftung 2011.

[7]) Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2013, S. 5.