

Einzel- und Gemeinschaftsinitiativen**HESSISCHE LANDESREGIERUNG**

Seit Langem engagiert sich die Hessische Landesregierung gemeinsam mit vielen Gestaltungspartnerinnen und -partnern der Arbeitswelt für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten und Arbeitskräften sowie den Regionen steht sie als verlässliche Partnerin unterstützend zur Seite. Die vom HMSI entwickelte Dachmarke Arbeitswelt Hessen dient dabei der Orientierung. Sie zielt auf die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen und ordnungspolitischer Leitlinien in einer innovativen, sozialen und nachhaltigen Arbeitswelt. Sie ist gleichsam eine Richtschnur zur Balance zwischen den Interessen und Bedürfnissen der Menschen sowie den Bedarfen und Erfordernissen von Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen im Rahmen der Fachkräftesicherung in Hessen.

Maßnahmen des Landes zur Unterstützung der Fachkräftesituation Hessens

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)/ Bündnisvorsitz und Vorsitz der Fokusgruppen 'Kinder- und Jugendhilfe' sowie 'Internationalisierung und Vielfalt'

Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen

Die Fachkräfteversorgung ist auch angesichts des demografischen Wandels und seiner Folgen auf den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung für den Wirtschafts- und Technologiestandort Hessen. Die Hessische Landesregierung will diesen Herausforderungen aktiv mit ihren Partnerinnen und Partnern begegnen. Auf Initiative des Sozial- und Integrationsministers Kai Klose wurde deshalb das Neue Bündnis Fachkräftesicherung Hessen gegründet.

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Im Jahr 2014 wurde die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen im Ministerium für Soziales und Integration eingerichtet. Mit ihr steht den Akteurinnen und Akteuren der Wirtschaft und der Arbeitswelt eine zentrale, ressortübergreifende Ansprechpartnerin auf Landesebene zur Seite.

Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget

Dieses Budget richtet sich an benachteiligte Personen und soll ihre Beschäftigungsfähigkeit steigern, ihre Ausbildungsfähigkeit sichern, ihnen ermöglichen, Ausbildungsabschlüsse zu erreichen, und sie durch längerfristige, flexible und arbeitsmarktnahe Qualifizierung zu einer eigenständigen Existenzsicherung befähigen. Das über jährliche Zielvereinbarungen des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration mit den 26 Hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten gesteuerte „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget“ setzt auf innovative Förderangebote. Förderangebote, die z.B. für Menschen mit Migrationshintergrund zur Verbesserung ihrer Kommunikation am Arbeitsplatz führen, berufliche Kompetenzen ergänzen oder kultursensible Orientierung mit beruflicher Qualifizierung verbinden. Die Angebote sollen Qualifizierungen so kombinieren, dass Un- und Angelernten durch die Verbindung von Lernen und Arbeiten zu einem Berufsabschluss verholfen werden kann. Ziel ist, durch eine marktnahe Qualifizierung die Arbeitsmarktintegration auch für diese Zielgruppen zu steigern und so wertvolle Potentiale zu nutzen.

Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte (AKZ)

Mit dem Zuschuss erhalten Unternehmen einen Anreiz, mit jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer und/ oder individueller Benachteiligungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, Ausbildungsverträge abzuschließen und sie zum Abschluss zu führen. Ein Ausbildungsverhältnis – in Voll- oder Teilzeit – wird mit einem jährlichen Zuschuss von 2.000 Euro bzw. 1.000 Euro für das 4. Ausbildungsjahr, insgesamt jedoch mit höchstens 7.000 Euro gefördert.

Förderinstrument „Sozialwirtschaft integriert“

Im Rahmen der hessischen Arbeitsmarktförderung werden mit dem Förderinstrument seit 2019 zukunftsfähige und kreative Projekte gefördert, die dazu beitragen, dass Menschen mit Migrationshintergrund, darunter insbesondere Geflüchtete, die Chance erhalten, eine Qualifizierung und besonders eine Ausbildung im Bereich Sozialwirtschaft – von den Gesundheitsfachberufen bis zur Erzieherin/ zum Erzieher – erfolgreich zu absolvieren und sodann in der durch eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften geprägten Sozialwirtschaft als Fachkraft tätig zu werden. In den Jahren 2019 und 2020 wurden für die Umsetzung rund 14,5 Mio. Euro zur Förderung von insgesamt 21 Projekten zur Verfügung gestellt. Im Rahmen eines dritten Förderaufrufs wurden Ende 2021 zudem acht Projekte zur Förderung bzw. Weiterförderung ausgewählt. Die Projekte zeichnen sich grundsätzlich durch einen kooperativen Ansatz, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, besonders im Hinblick auf pandemiebedingte Änderungen, aus und werden von Jobcentern, Sozialverwaltung, Pflegeeinrichtungen, Fachschulen, Bildungs- und Qualifizierungsträgern, von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Ausbildungsstätten gemeinsam durchgeführt.

Förderprogramm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA)

Das ESF-Förderangebot fördert modellhafte und innovative Maßnahmen, die dazu beitragen, dass aus den Arbeitslosen und Geringqualifizierten von heute die Fachkräfte von morgen werden können. Die Maßnahmen sollen Brücken bauen zwischen arbeitslosen Menschen einerseits und dem Bedarf an Fachkräften andererseits. Sie sollen belegen, dass aus Arbeitslosen, insbesondere auch aus Langzeitarbeitslosen, mit der notwendigen Unterstützung durch Begleitung, Beratung und Qualifikation Fachkräfte werden können, deren Einsatz und Know-how auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefragt sind. Ein besonderer Schwerpunkt der geförderten Projekte liegt auf Methoden digitalen Lernens und der Stärkung digitaler Kompetenzen.

Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ Hessen)

Mit der Landesinitiative sollen in ländlichen Räumen ebenso wie in urbanen Zentren sektorenübergreifend Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus Pflege und Gesundheit unterstützt und die Beschäftigten in diesen Bereichen gestärkt werden. Ziel ist, hessenweit internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte so zu unterstützen, dass sie schnellstmöglich als Fachkräfte in der Praxis eingesetzt werden können. Zudem kann das PQZ Hessen dazu beitragen, die Integrations- und Teilhabechancen der zugewanderten Pflege- und Gesundheitsfachkräfte zu verbessern.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege

Mit der Entwicklung und Umsetzung einer auf das Pflegeberufegesetz ausgerichteten Prüfmatrix für ausländische Berufsabschlüsse in der Pflege aus Drittstaaten und der Pilotierung entsprechender neuer Anpassungslehrgänge (modularisiertes Lehrgangskonzept) und Kenntnisprüfungen wurden die Voraussetzungen geschaffen, dass das Angebot von Anpassungslehrgängen und Kenntnisprüfungen wachsen kann, indem nun auch Träger der Altenpflege (Einrichtungen und ehemalige Altenpflegeschulen) diese Maßnahmen durchführen können und das bestehende Angebot nach dem Krankenpflegegesetz noch parallel bis zum 31. Dezember 2024 für in Anerkennung befindliche ausländische Fachkräfte genutzt werden kann.

Brückenqualifizierung für Frauen

Das Land hat frühzeitig auf die Corona-Folgen am Arbeitsmarkt reagiert und aus dem Hessischen Sondervermögen „Hessens gute Zukunft sichern“ bereits im Herbst 2020 unter anderem dieses zusätzliche Förderangebot auf den Weg gebracht, um arbeitssuchenden Frauen eine marktnahe Qualifizierung anzubieten und sie beim beruflichen Neustart zu unterstützen. Die daraus geförderten Projekte richten sich auch, aber nicht ausschließlich, an Frauen mit Migrationshintergrund. Die Projekte greifen Methoden digitalen Lernens auf und zielen darauf ab, die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden – insbesondere in Gesundheitsberufen – zu

entwickeln und zu vertiefen. Das derzeit bis Ende 2022 befristete Förderangebot ist grundsätzlich rechtskreisoffen ausgerichtet. Die Teilnehmerinnen müssen nicht ausschließlich über die Jobcenter zugewiesen werden. Sie können auch direkt vom Träger angesprochen oder selbst initiativ werden, was zur schnellen Verfügbarkeit der geförderten Hilfsangebote beiträgt.

Schutzschirm für Ausbildungssuchende

Mit dem Schutzschirm werden, ebenfalls aus dem Hessischen Sondervermögen „Hessens gute Zukunft sichern“, Projekte für benachteiligte junge Ausbildungssuchende gefördert, die aufgrund der krisenbedingten Verwerfungen am Ausbildungsmarkt bislang nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden konnten. Das bis Ende 2023 befristete Förderangebot ist grundsätzlich rechtskreisoffen ausgerichtet und richtet sich an junge Menschen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Teilnehmenden müssen nicht ausschließlich über die Jobcenter zugewiesen werden, sondern können auch direkt vom Träger angesprochen oder selbst initiativ werden. Bestandteil der geförderten Projekte können berufliche Orientierung, ausbildungsvorbereitende Qualifizierung, berufsqualifizierende Sprachförderung, Coaching und Resilienz-Stärkung sein. Zudem greifen die Projekte Methoden digitalen Lernens auf, entwickeln und vertiefen die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden. Digitale Kompetenz ist eine wichtige Voraussetzung, um auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gerade benachteiligte Menschen brauchen auf diesem Feld besondere Unterstützung.

Hessischer Zukunftsdialog – voneinander lernen und gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen

Mit dem Format trägt die Landesregierung zur Sicherung von Beschäftigung bei und unterstützt die Regionen sowie die regionalen Akteure in Zeiten des konstanten Wandels. Der Zukunftsdialog wird je nach Pandemielage übergreifend als Onlineformat bzw. in den Regionen durchgeführt. Im Jahr 2021 lautete das Motto „MOBIL & DIGITAL: Arbeitgeberattraktivität verbessern und Fachkräfte nachhaltig sichern in den Regionen Hessens“.

Prüfung von Ansätzen zur Verbesserung der arbeitsmedizinischen Versorgung

Die Landesregierung wird prüfen, wie es noch besser gelingen kann, auf die Angebotsvorsorge gemäß der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV), insbesondere im Pflegebereich, aufmerksam zu machen und in diesem Kontext die Beschäftigten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu sensibilisieren. Dies soll der Bindung von Fachkräften sowie der Steigerung der Attraktivität der hessischen Arbeitsbedingungen dienen. Bei der Prüfung müssen die dafür notwendigen Personalkapazitäten berücksichtigt werden.

Forum Inklusive Privatwirtschaft

Unter der Leitung der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderungen konstituierte sich am 1. Juni 2021 das Forum. Der Auftaktveranstaltung werden zweimal jährlich stattfindende Sitzungen folgen. Am Forum sind die Spitzen von im Wesentlichen vier Akteursgruppen vertreten: Vertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Verwaltung und der Reha-Trägerinnen und -Träger sowie ein Vertreter der Wissenschaft (Universität Kassel). Ziel des Gremiums ist es, Wege zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Hessen auf mindestens fünf Prozent aufzuzeigen. Der Fokus liegt auf dem Potenzial der kleinen und mittelständischen Unternehmen, die beim Thema Inklusion in der Regel einen höheren Beratungs- und Unterstützungsbedarf haben. In Hessen ist die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter im Verlauf der Corona-Krise um rund 16 Prozent gestiegen. Dies bedeutet für den hessischen Arbeitsmarkt ein erhebliches Potenzial, das es auch im Sinne der Fachkräftesicherung zu nutzen gilt.

Beauftragte der
Hessischen Landes-
regierung für Menschen
mit Behinderungen

Digitales Hessen - Strategiefortschreibung 2030

Die Landesregierung hat am 21. Mai 2021 eine neue Digitalstrategie verabschiedet, die auch im Bereich digitaler Kompetenzen neue Impulse setzt. Aufgrund der veränderten Anforderungen im Arbeitsumfeld und der Chancen, die die Digitalisierung auch im privaten Bereich bietet, kommt digitalen Kompetenzen eine immer größere Bedeutung zu. Um Menschen bei der Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen zu unterstützen, wurde die Internetseite www.wie-digital-bin-ich.de entwickelt, die die hessischen Angebote im Bereich der digitalen Kompetenzen bündelt und einen DigiCheck Kompetenzen beinhaltet. Mit dem Online-Check kann getestet werden, wie gut die eigenen digitalen Fähigkeiten sind. Der Check ist in sechs Kompetenzbereiche gegliedert, zu denen die Teilnehmenden individuelle Tipps und Hinweise erhalten, um ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern. Die Internetseite bündelt ein umfassendes Angebot von Organisationen und Initiativen. Über sie ist ein Zugang zu Anlaufstellen, Projekten des Landes und Angeboten anderer Anbieter für den persönlichen Weg zur digitalen Kompetenzstärkung möglich.

Women go digital

Der Bereich der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung setzt sich für die Hebung des Fachkräftepotenzials von Frauen ein und legt weiterhin einen Schwerpunkt darauf, Mädchen und Frauen in der Digitalisierung und in der IT-Branche zu stärken. Mit der Ende Juni 2021 gestarteten Initiative will die Ministerin für IT-Themen sensibilisieren und Mädchen und Frauen in jeder Lebensphase für den Einstieg in die IT-Branche motivieren. Ziel ist die Rolle von weiblichen Akteuren in der Branche zu stärken, genderspezifische Ungleichheiten auszugleichen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die hessische IKT-Branche zu stärken. Die Veranstaltungen/ Maßnahmen der Initiative dienen dem Austausch über mögliche Bedarfe zur Steigerung der Teilhabe von Frauen in der Digitalisierung und zur Herstellung von Sichtbarkeit des Themas Frauen und Digitalisierung, insbesondere in Hessen. Darüber hinaus soll die Initiative die Vernetzung unterschiedlicher Akteure fördern, für das Thema sensibilisieren und Öffentlichkeit schaffen. Die Veranstaltungen/ Maßnahmen sollen bestehende Potenziale aufzeigen und Akteure dazu inspirieren und motivieren, Best Practice Beispiele zu übernehmen. Damit wird auch ein Beitrag zur Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs in der IT-Branche geleistet.

Bündnis Ausbildung Hessen

Junge Menschen brauchen eine berufliche Perspektive, und eine duale Ausbildung bietet genau eine solche Perspektive und schützt vor Arbeitslosigkeit. Die Unternehmen auf der anderen Seite benötigen Nachwuchs- und Fachkräfte. Daher wurde das Bündnis bereits 2015 von den bewährten Akteuren am Ausbildungsmarkt - Landesregierung (HMWEVW, HKM, HMSI, HMWK), Wirtschaft, Gewerkschaften, Kommunale Spitzenverbände und Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit - und unter der Federführung des HMWEVW gegründet. Für den Zeitraum 2020 bis 2024 wurden neue Vereinbarungen getroffen, um die duale Ausbildung zu stärken. Mit den vereinbarten Maßnahmen sollen u.a. Chancen und Entwicklungswege der dualen beruflichen Bildung sichtbar gemacht, die berufliche Orientierung intensiviert, Lernortkooperationen gestärkt und die Ausbildungsqualität gesteigert werden. Die zentralen Aktivitäten der Hessische Landesregierung zur Stärkung der dualen Ausbildung sind entsprechend alle im Bündnis Ausbildung Hessen verankert.

Bildungscoaches für Unternehmen und Beschäftigte

Mit einem hessenweiten Netz von Beratungskräften werden Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, und Beschäftigte für den Nutzen und die Möglichkeiten der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bzw. Beschäftigungsfähigkeit sensibilisiert und beraten. Die Beratungskräfte stehen als Ansprechpersonen vor Ort zur Verfügung und beraten ebenso aufsuchend im Betrieb. Sie begleiten Beschäftigte und Unternehmen bei Bedarf über den gesamten Zeitraum der Qualifizierung. Dabei pflegen die Beratungskräfte die Vernetzung und die Zusammenarbeit mit weiteren Beratungsstrukturen

im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung des Landes selbst, der Bundesagentur für Arbeit und weiterer Partnerinnen und Partner wie der Kammern.

Qualitätssicherung und Transparenz in der Weiterbildungslandschaft

Mit der Förderung des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. durch das HMWEVW wird die Unterstützung für die fortlaufende Professionalisierung hessischer Weiterbildungsakteure sowie für die umfassende Information von Weiterbildungsinteressierten verstetigt. Unterstützt werden die Zertifizierung von Weiterbildungsanbietern, Bildungsberatungseinrichtungen und Beratungskräften sowie deren fachlicher Austausch und Vernetzung, außerdem die Bereitstellung verbraucherorientierter Online-Informationen zu Weiterbildungsangeboten, Beratungs- und Fördermöglichkeiten.

Berufliche Qualifizierung für die digitale Wirtschaft

Im Rahmen verschiedener Modell- und Pilotprojekte werden Ansätze gefördert, inhaltlich und methodisch innovative Konzepte und Angebote zur digitalisierungsbezogenen beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln und zu erproben. Zudem wird die finanzielle Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der digitalisierungsbezogenen Weiterbildung ihrer Beschäftigten pilotiert. Ziel ist, dass Auszubildende und Beschäftigte verschiedene für Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen relevante Kompetenzen ausbilden und dass Lehr-Lern-Formate in der beruflichen Bildung die Potenziale der Digitalisierung auch methodisch aus-schöpfen.

Unterstützung des beruflichen Aufstiegs

Mit der Zahlung einer Aufstiegsprämie honoriert das HMWEVW finanziell, dass sich Fachkräfte zu einer beruflichen Aufstiegsqualifizierung entschließen und damit die eigene Qualifikation stärken. So sollen Fach- und Führungskräfte für den Wirtschaftsstandort Hessen gesichert werden. Gleichzeitig soll im Sinne der Gleichwertigkeit der Bildungsgänge die berufliche Bildung gegenüber der akademischen Bildung in ihrer Attraktivität gestärkt werden.

Digitalisierung des Berufswahlpasses

Bei dem Berufswahlpass 4.0 (berufswahlapp) handelt es sich um eine vom BMBF geförderte Neukonzeption des bereits bundesweit eingesetzten inklusiven Portfolioinstruments, welches alle Schülerinnen und Schüler in ihrem Berufsfindungsprozess unterstützt und der Dokumentation der Prozessschritte und -ergebnisse ihrer beruflichen Orientierung dienen soll. Zentrale Bestandteile der Neukonzeption sind die länderübergreifende Entwicklung eines internetbasierten, auf mobilen wie stationären Endgeräten bundesweit nutzbaren E-Portfolios sowie Konzepte zur Einbettung der berufswahlapp in den Unterricht.

Neuausrichtung des Übergangsbereichs

Mit dem Schulversuch der zweijährigen „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“, der in Stufe I und Stufe II organisiert ist, verfolgt die Landesregierung das Ziel, Schülerinnen und Schüler bestmöglich für den Übergang in eine duale Berufsausbildung zu qualifizieren und bereits nach Stufe I, also nach einem Jahr, in eine geeignete Berufsausbildung zu begleiten. An dem Schulversuch sind inzwischen 38 berufliche Schulen beteiligt. Bisher haben an allen Standorten „Runde Tische“ stattgefunden, an denen neben den beteiligten beruflichen Schulen auch Vertretungen der Kammern und der Arbeitsagenturen mit dem Ziel teilgenommen haben, im Rahmen des Schulversuchs regionale Netzwerkstrukturen aufzubauen, um die Jugendlichen gemeinsam in eine duale Berufsausbildung zu vermitteln.

Intensivklassen an beruflichen Schulen (InteA - Integration durch Anschluss und Abschluss)

InteA ist eine bis zu zweijährige Intensivsprachfördermaßnahme in Form von Intensivklassen an beruflichen Schulen im Rahmen des schulischen Gesamtsprachförderkonzeptes des HKM. Dabei bestehen Möglichkeiten, grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache in Verbindung mit berufsorientierenden Fähigkeiten zu erlangen. Die Anteile des sprachsensiblen Fachunterrichts erhöhen sich mit der Beschuldungsdauer. Mit dem Ziel, den Erwerb von berufsorientierten sprachlichen Kompetenzen zu unterstützen, wird allen InteA-Absolventinnen und -Absolventen die Teilnahme am Deutschen Sprachdiplom DSD I PRO, das Sprachkenntnisse auf den Niveaustufen A2 und B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens zertifiziert, ermöglicht.

Schaffung einer praxisintegrierten vergüteten Form der fachschulischen Ausbildung (PivA)

Um den Fachkräftebedarf im Qualifikationsprofil „Staatlich anerkannte Erzieherin/ Staatlich anerkannter Erzieher“ in sozialpädagogischen Einrichtungen perspektivisch zu sichern, bedarf es, neben bewährten Ausbildungsformen, zusätzlicher neuer Qualifizierungsangebote. Eine neue Form stellt die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) dar, die einerseits eine stärkere Verzahnung von fachtheoretischer und praxisorientierter Qualifikation und andererseits eine „Ausbildungsvergütung“ umfasst. Mit dieser Form können Personen angesprochen werden, die eine Ausbildungsvergütung für die Aufnahme einer Qualifizierung als Voraussetzung für eine Qualifizierung ansehen.

Hessisches Ministerium
für Wissenschaft und
Kunst (HMWK)

Internationalisierung des Wissenschaftsstandortes Hessen

Sowohl im Hinblick auf den Fachkräftemangel als auch vor dem Hintergrund des nationalen und internationalen Wettbewerbs ist die Internationalisierung der hessischen Hochschulen in allen ihren Leistungsdimensionen und Arbeitsbereichen wesentlich. Dazu gehören Programme zur Gewinnung internationaler Studierender und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Stärkung der internationalen Mobilität, zum Beispiel durch entsprechende Curricula-Entwicklung und Kooperationen, aber auch Maßnahmen zur Integration internationaler Studierender in den Hochschulalltag, zur Sicherung ihres Studienerfolgs und – vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – eines erfolgreichen Übergangs von der Hochschule in die Arbeitswelt. Schließlich gilt es, in diesen Bereichen auch das Potenzial von Studierenden mit Migrationshintergrund besser auszuschöpfen. Der Hessische Hochschulpakt und die Zielvereinbarungen mit den hessischen Hochschulen greifen diese Themenbereiche umfänglich auf und werden auch in den kommenden Jahren durch die Hochschulen weiter ausgestaltet werden. Förderungen im Bereich Internationalisierung werden außerdem durch das Förderprogramm „Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“, kurz „QuiS“, der Landesregierung unterstützt. Ab 2022 soll ein Programm den Übergang Hochschule-Arbeitswelt unterstützen, um eine Bindung von internationalen Hochschulabsolventen und solchen mit Migrationshintergrund an Arbeitsplätze in der Region zu erreichen. Das Programm hat eine doppelte Zielsetzung: Hochschulen soll es ermöglicht werden, neue Strukturen für den Übergang in das Berufsleben aufzubauen und als Knotenpunkte von Netzwerken zu fungieren, die die kommunale Gesellschaft und den strukturschwachen ländlichen Raum mit einbeziehen. Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund werden dabei unterstützt, in Hessen bzw. in den Regionen der Hochschulen zu verbleiben und damit als Fachkräftepotenzial für den hessischen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Duales Studium

Das duale Studium bietet Studierenden eine enge Verzahnung von Berufsausbildung oder intensiven Praxisphasen mit einem wissenschaftlichen Studium. Hochschulen und Berufsakademien in Hessen bilden in enger Kooperation mit Praxispartnerinnen und -partnern qualifizierte Fachkräfte aus, die mit fundiertem Methodenwissen und praktischer Erfahrung das Beste aus zwei Welten mitbringen. Mit dem Förderprogramm pro DUAL fördert das Land seit 2018 zudem die Einrichtung neuer dualer Studiengänge insbesondere an staatlichen Hochschulen. 2 Mio. Euro jährlich werden hierfür seit 2020 zur Verfügung gestellt. Die Hochschulen können eine

Anschubfinanzierung für maximal drei Jahre erhalten, um Studiengänge, Vernetzungsstrukturen sowie Kooperationen mit Unternehmen – auch im ländlichen Raum – weiter auszubauen. Für die hohe Qualität der Ausbildung stehen die Qualitätskriterien der Dachmarke „Duales Studium Hessen“, die das Land (HMWEVW, HMWK, HKM), die Bildungsanbieter und die Wirtschaft gemeinsam vereinbart haben und weiterentwickeln.

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nimmt eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung und auch bei der arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration ein. Die Zielerreichung wird durch eine koordinierte Weiterentwicklung und Verbesserung der Anerkennungsverfahren und Begleitprozesse unter enger Verzahnung aller Akteure maßgeblich unterstützt.

**Hessisches Ministerium
für Umwelt, Klimaschutz,
Landwirtschaft und Verbraucher-
schutz
(HMUKLV)**

Stärkung der Ländlichen Räume

Unter der Leitung der Stabsstelle „Ländliche Räume“ im HMUKLV und dem Dach der Offensive „Land hat Zukunft“ arbeiten alle Ressorts der Landesverwaltung zusammen, um wichtige Fragen der ländlichen Entwicklung gemeinsam zu bearbeiten, zu beraten, die Aktivitäten aufeinander abzustimmen und Synergien zu nutzen. Der Aktionsplan „Starkes Land - Gutes Leben“ bündelt ressortübergreifend in neun Handlungsfeldern bestehende und geplante Maßnahmen der Hessischen Landesregierung zur Stärkung der Ländlichen Räume. Er zeigt so erstmals für ganz Hessen auf, welche vielfältigen Fördermaßnahmen es gibt, was man damit alles bei sich vor Ort machen kann und wer bei der Umsetzung unterstützt. Denn auch und besonders in den ländlichen Räumen spielt die Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle. Obwohl viele Menschen, die auf dem Land aufgewachsen sind, sich mit ihrer Heimat verbunden fühlen und dort gerne auch leben und arbeiten möchten, hält einige die Sorge vor einem unzureichenden Arbeitsangebot, fehlender Verkehrsinfrastruktur oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor dem Schritt ab, sich abseits der städtischen Räume eine Existenz aufzubauen. So bedarf es der Schaffung von verlässlichen Arbeits- und Bildungsangeboten, des Angebots hochwertiger Ausbildungsplätze sowie der Sicherung dualer Studienplätze gerade auch in unseren ländlichen Regionen. Und diese Angebote wirken über die Sicherung von Fachkräften hinaus in viele andere Bereiche der Daseinsvorsorge: Dort, wo Menschen Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten haben und leben, nutzen sie die lokale oder regionale Infrastruktur, wie Geschäfte und Restaurants, bringen sich in Vereinen für lebendige Orte ein oder fördern nachhaltige Mobilitätskonzepte durch eine erhöhte Nachfrage. Gleichzeitig sind die Regionalbeauftragten als Kontaktangebot und Begleitung vor Ort unterwegs. Sie bringen so ihr Wissen über die unterschiedlichen Angebote, Ideen und Förderprogramme ein – für die Fachkräftesicherung und viele weitere Themen.

Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Das HMUKLV setzte sich 2019 zum Ziel, für das Haus die Zertifizierung nach den Vorgaben des EU-weiten Siegels „Zertifizierter Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club zu erlangen. Eine solche Zertifizierung hat den Vorteil, dass damit gleichzeitig mehrere Ziele verfolgt werden können. Zum einen können durch fahrradfreundliche Maßnahmen Anreize für die Beschäftigten geschaffen werden, nach Möglichkeit auf das Rad umzusteigen, womit dem allgegenwärtigen Bewegungsmangel vorgebeugt und somit letztlich auch Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt werden. Zum anderen können fahrradfreundliche Maßnahmen ihren Beitrag zu einem nachhaltigen Mobilitätsmanagement leisten, da die Erhöhung des Radfahreranteils bei der Durchführung von dienstlichen Fahrten auch einen Baustein innerhalb der Bemühungen des Landes darstellt, das ambitionierte Ziel der klimaneutralen Landesverwaltung bis zum Jahr 2030 zu erreichen. Überdies ist die Erlangung eines solchen Zertifikates auch gut für das Image des Landes respektive für Dienststellen, die über eine solche Zertifizierung verfügen. Fahrradfreundliche Arbeitgeber sind vor allem für junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte attraktiv. Zudem fördern derlei Maßnahmen die Mitarbeiterbindung und das Teamgefühl. Für den Zertifikatserhalt war es wichtig, in den sechs Zertifizierungs-Themenfeldern „Information, Kommunikation und Motivation“, „Koordination, Organisation“, „Service“, „Infrastruktur“, „Parkraummanagement und andere Komplementär-

Maßnahmen“ sowie „Kundenverkehr“ die Vorgaben gemäß der Zertifizierungsrichtlinien umzusetzen. Dadurch konnten die Rahmenbedingungen für die Benutzung des Fahrrades – unabhängig davon, ob Pedelec, konventionelles Rad, für dienstliche Fahrten oder die private Nutzung für den Weg zur Dienststelle und zurück – so attraktiv wie möglich gestaltet werden. Im Februar 2021 wurde dem HMUKLV das Zertifikat in Gold ausgesprochen.

Maßnahmen des Landes als Arbeitgeber bzw. zur Aufrechterhaltung/ Verbesserung staatlicher Strukturen

Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport
(HMdIS)

Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Neben der Sicherheit des Arbeitsplatzes kommt einer wertschätzenden Unternehmenskultur und einer guten Balance zwischen Familie und Beruf eine immer größere Bedeutung zu. Hierbei gilt es, das bestehende Personal zu gleichbleibend hohen Leistungen zu motivieren und zu halten, andererseits künftige Bewerberinnen und Bewerber vom öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zu überzeugen. Das Land Hessen hat mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ eine Auszeichnung geschaffen, die Landesdienststellen und Kommunen motivieren soll, sich aktiv mit der Entwicklung des öffentlichen Diensts der Zukunft zu befassen, um mit der strukturierten Bearbeitung des Themas „Familienfreundlichkeit“ ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und mit dem Gütesiegel nach außen zu dokumentieren. Eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik soll in allen Dienststellen umgesetzt werden. Der Prozess hierzu wird ständig evaluiert, weiterentwickelt und steht allen hessischen Dienststellen, Hochschulen und seit 2020 auch den hessischen Kommunen offen.

Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung in der hessischen Landesverwaltung

Das Land stellt sich als demografiefester Arbeitgeber auf und befasst sich schon seit längerem mit geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der Attraktivität und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Diensts. Neben den vielfältigen ressortinternen Aktivitäten der Nachwuchssicherung wird insbesondere der übergreifende Ansatz ausgebaut: Das Themenportal „Arbeitgeber Land Hessen“ und die neue Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen – Chancen, so vielfältig wie das Land“ sollen die Ressorts in der Fachkräfte- und Nachwuchswerbung gezielt unterstützen. Mit dem Themenportal werden die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landesverwaltung sowie seine Wettbewerbsvorteile systematisch und offensiv nach außen dargestellt. Das integrierte Stellenportal ermöglicht eine Onlinebewerbung und mit dem Bewerbungsmanagementsystem sollen die Bewerbungsverfahren insgesamt auch effizienter abgewickelt werden. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeber-Dachmarke in den avisierten Zielgruppen gehört auch die Umsetzung einer umfassenden Kampagne über die allgemeinen Medienkanäle, die in der zweiten Jahreshälfte 2021 an den Start geht.

Hessisches Ministerium
der Finanzen (HMdF)

Zukunftssicher durch Vielfalt – Studium mit Gehalt

Im Finanzressort (HMdF) wurden in den letzten Jahren vielfältige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umgesetzt. In den Bereichen IT und Bau wurden zahlreiche duale Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Hinzukommen duale Studiengänge in den Bereichen Personalmanagement, Controlling, Public Administration sowie Steuern und Wirtschaft. Ergänzt wird das Angebot in Kürze durch ein Stipendienprogramm, das sich an Bachelorstudierende an öffentlichen (Fach-) Hochschulen richtet. Im Rahmen dieses Stipendienprogramms erhalten die Studierenden für die Dauer der Regelstudienzeit neben der Übernahme der Semesterbeiträge eine monatliche finanzielle Förderung, wenn sie sich verpflichten, nach erfolgreichem Abschluss mindestens fünf Jahre im Geschäftsbereich des HMdF tätig zu sein. Perspektivisch ist die Erweiterung des Angebots an dualen Bachelor-Studiengängen sowie die Implementierung von darauf aufbauenden Master-Studiengängen geplant. Mit den vorgenannten Maßnahmen trägt der gesamte Geschäftsbereich dazu bei, Fachkräfte auszubilden und weiterhin einen sicheren und vor allen Dingen attraktiven Arbeitsplatz mit Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Modernes und flexibles Arbeiten

Mit der geplanten Einführung der elektronischen Akte in allen Bereichen der hessischen Justiz wird deren Arbeitsweise grundlegend modernisiert. Zusammen mit einer weiter verbesserten technischen Ausstattung für das mobile Arbeiten schafft die hohe zeitliche und örtliche Verfügbarkeit der elektronischen Akte zugleich die Voraussetzungen für eine weitergehende Arbeitsflexibilisierung. Beides steigert auch die Attraktivität der Justizberufe – vor allem bei jungen Menschen, denen der Umgang mit digitalen Medien vertraut ist und die auf die damit verbundenen Vorteile im beruflichen Umfeld nach Möglichkeit nicht verzichten möchten.

Arbeitszeitflexibilisierung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger

Nach mehrjähriger Pilotierung wird für den Rechtspflegerdienst im gesamten Geschäftsbereich ein Arbeitszeitmodell eingeführt, bei dem die individuelle Arbeitszeit teils zu Hause und teils in der Dienststelle erbracht sowie auf eine automatisierte Zeiterfassung verzichtet wird (sog. Vertrauensarbeitszeit). Eine Dokumentation der Arbeitszeit soll lediglich die stichprobenweise Prüfung ermöglichen, ob Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten eingehalten werden. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort verbessert weiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ist geeignet, die Motivation der daran Teilnehmenden zu steigern.

Öffnung des Amtsanwaltsdienstes für Juristinnen und Juristen

Wurden in Hessen in der Vergangenheit nur Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zum Amtsanwaltsdienst zugelassen, gilt dies derzeit bereits in Ausnahmefällen auch für Volljuristinnen und Volljuristen. Damit diesen künftig regelmäßig der Zugang zum Amtsanwaltsdienst offensteht, sollen die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen werden. Im Hinblick auf die bereits seit einigen Jahren schwierige Bewerbersituation für diesen Dienstzweig und die darüber hinaus in den nächsten Jahren zu erwartenden altersbedingten Abgänge soll auf diese Weise die Fachkräftesicherung für den Amtsanwaltsdienst selbst dann sichergestellt sein, wenn nicht ausreichend Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger dafür zur Verfügung stehen.

Öffnung der Ausbildung zur Gerichtsvollzieherin bzw. zum Gerichtsvollzieher

Zum Vorbereitungsdienst für eine spätere Tätigkeit als Gerichtsvollzieherin oder Gerichtsvollzieher können bislang nur Bewerberinnen und Bewerber aus justizinternen Berufsgruppen zugelassen werden, was die Personalgewinnung von Fachkräften in den vergangenen Jahren erschwert hat. Es sollen daher die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, den Zugang zum Vorbereitungsdienst künftig auch externen Interessierten zu eröffnen. Dies ließe die dauerhafte Sicherung von Fachkräften für den Gerichtsvollzieherdienst erwarten.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA)

Regionaldirektion
Hessen (RD H)

Als erste Dienstleisterin am Arbeitsmarkt bietet die RD H mit über 12 regional verantwortlichen Agenturen für Arbeit und zehn Jobcentern in gemeinsamer Trägerverantwortung für Bewerberinnen und Bewerber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber flächendeckend ein breites Dienstleistungs-, Beratungs- und Förderangebot an.

Handlungsfeld
Übergang Schule - Beruf
– Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration/
Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem
Erwerbsleben

Frühzeitige Berufsorientierung (in der Sekundarstufe I beginnend in den Vor-Vorentlassklasse, in der Sekundarstufe II beginnend ab Klasse 9, in Schulformen beruflicher Grundbildung, Fachoberschulen gem. der Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Schule und Berufsberatung in der Beruflichen Orientierung mit dem HKM), individuelle Beratung zu allen Fragen im Berufswahlprozess (flankiert durch ein vielfältiges Online-Angebot und bei Bedarf unterstützt durch individuelle Berufs- und Studienwahltests des Berufspsychologischen Service), Ausbildungsstellenvermittlung für Bewerber und Bewerberinnen des Rechtskreises SGB III und bei Rückübertragung der Ausbildungsstellenvermittlung aus dem Rechtskreis SGB II sowie für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Beratung für Studienzweifler an Universitäten und Hochschulen; bei getroffener Abbruchentscheidung Unterstützung beim Übergang in duale Ausbildung, Abbruchprävention in Berufsschulen auf Basis der Vereinbarung zur gemeinsamen Zusammenarbeit zwischen der RD H, der Qualifizierten Ausbildungsbegleitung in Betrieb

und Berufsschule (QuABB), den Ausbildungsbegleitungen der Kammern und den Jobcentern sowie Sicherung (möglichst) nahtloser Übergänge in Beschäftigung bei Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb durch Arbeitsvermittlung. Zur Verfügung gestellt wird zudem ein breites Förderinstrumentarium für Jugendliche und Ausbildungsbetriebe, das von der Unterstützung bei der Orientierung im Berufswahlprozess bis hin zur Unterstützung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss reicht (z.B. Berufseinstiegsbegleitung bei Ko-Finanzierung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen inkl. möglicher Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss, Einstiegsqualifizierungen, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, Berufsausbildungsbeihilfe, Assistierte Ausbildung – AsA flex, Zuschüsse zum Ausbildungsvergütung (schwer-) behinderter Menschen, Zuschüsse für Ausbildungssicherung im Rahmen laufender Bundesprogramme). Maßnahmen der vertieften Berufsorientierungen für (schwer-)behinderte Jugendliche und im MINT-Bereich für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten mit externen Ko-Finanzierungspartnern runden das breite Förderportfolio ab.

**Handlungsfeld
potenzialorientierte Ar-
beitsmarktpolitik zur akti-
ven Fachkräftesicherung
durch Hebung inländi-
scher Beschäftigungspo-
tenziale und Qualifizie-
rung/ Lebensbegleitende
Berufsberatung im
Erwerbsleben**

Zur Flankierung des Strukturwandels, zur Begleitung digitaler und ökologische Transformationsprozesse, zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt die Regionaldirektion Hessen Betriebe und Beschäftigte mit individueller (Qualifizierungs-) Beratung zu möglichen Weiterbildungsbedarfen und unterstützt deren Umsetzung durch die Gewährung von Förderleistungen (bspw. anteilige Übernahme von Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Fahrkosten, Weiterbildungsprämien bei abschlussorientierter Qualifizierung, Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen an Arbeitgeber für die Zeiten in der sich Beschäftigte weiterbilden). An-, un- oder wiederungelernte Arbeitslose und Arbeitsuchende erhalten Beratung und Förderung zum Erwerb eines Ausbildungsabschlusses. Zur Realisierung von Integration, Inklusion, Partizipation und Teilhabe von Menschen mit (Schwer-) Behinderung werden Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe eingesetzt und passgenau allgemeine oder spezifische, auf die jeweilige Einschränkung angepasste Förderleistungen nach vorheriger Beratung durch spezialisierte Reha-Berater und Beraterinnen zielgerichtet eingesetzt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten individuelle arbeitgeberbezogene Leistungen oder Hilfen bei der Ausgestaltung und Einrichtung von Arbeitsplätzen. Zur Hebung der Stillen Reserve, Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Pflegenden und Erziehenden unterstützen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Ratsuchende beider Rechtskreise mit einem zielgruppenspezifischen Beratungsangebot.

**Handlungsfeld
Internationalisierung**

Die BA bietet interessierten Fachkräfte aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland mit der Zentralen Servicestelle für Berufsankennung (ZSBA) in Bonn eine neutrale Beratungs- und Anlaufstelle, die über Zuständigkeiten und Voraussetzungen im Anerkennungsverfahren berät und bei der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes durch das Anerkennungs- und Visaverfahren begleitet (vgl. hierzu Bund-Ländervereinbarung für Hessen zur Zusammenarbeit bezüglich der Zentralen Servicestelle Berufsankennung zwischen dem BMBF, dem BMAS, der Zentrale der BA, der RD H der BA und dem HMWK). Mit dem Geschäftsbereich Internationales steht in Nürnberg ein Partner zur Verfügung, über den bedarfsorientiert gesteuerte Zuwanderungsprojekte zur Anwerbung von Fach- und Führungskräften aus Drittstaaten geplant und umgesetzt werden können. Die RD H koordiniert die Bedarfsplanung mit dem Land, die Abstimmung mit dem Geschäftsbereich Internationales und flankiert die Umsetzung und Integration zuwanderungsinteressierter Kräfte in Unternehmen durch EURES-Berater und Beraterinnen in den Agenturen Kassel, Gießen und Frankfurt sowie durch die regional zuständigen Arbeitgeber-Services. Aufbauend auf bereits gestarteten Gesprächen mit dem Land wird an der konkreten Umsetzung gemeinsamer Projekte zur Zuwanderung qualifizierter Beschäftigter aus dem Ausland gearbeitet, um die durch die Fokusgruppen adressierten Fachkräftebedarfe zu bedienen.

WIRTSCHAFT und GEWERKSCHAFTEN

**Hessischer Industrie-
und Handelskammertag
(HIHK) e.V.**

Die duale Berufsausbildung ist zentraler Pfeiler der Fachkräftesicherung in Deutschland. Sie bietet gute Verdienste, hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten und trägt entscheidend zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen rückläufigen Anzahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern besteht seit einigen Jahren die Herausforderung, Jugendliche und ihre Eltern für die duale Berufsausbildung und die damit verbundenen vielfältigen Karrieremöglichkeiten zu informieren und zu begeistern. Das Thema berufliche Orientierung ist daher von zentraler Bedeutung, um den regionalen Fachkräftenachwuchs nachhaltig zu sichern. Die hessischen IHKs bieten laufend Beratungen, Sprechstunden, Hotlines, virtuelle Ausbildungs- und Studienmessen, Leitfäden und mehr zum Thema Berufswahl an. Sie organisieren, dass Auszubildende aus dem zweiten Lehrjahr in die Schulen gehen und dort über ihren Beruf und über ihren Bildungsweg in der dualen Berufsausbildung berichten. Jobmessen wie Azubi-Speed-Datings oder Veranstaltungen zur Inklusion von Fachkräften mit Behinderung sind weitere Unterstützungsangebote. In der digitalen IHK-Lehrstellenbörse (ihk-lehrstellenboerse.de) können Interessierte selbst nach passenden Lehrstellen suchen. Der hessische Azubi-Atlas zeigt IHK-Ausbildungsbetriebe und offene Lehrstellen an. Er ist erreichbar unter www.hihk.de/ausbildung. Außerdem bieten sie Elternveranstaltungen an und wirken bei der Woche der Ausbildung in Hessen mit. Seit Juli 2015 fördert das Projekt „Berufliche Orientierung Hessen“ die praxisnahe berufliche Orientierung (BO) an weiterführenden Schulen u.a. durch Best-Practice-Austausch, erprobtes Unterrichtsmaterial sowie Fortbildung und Beratung von Lehrkräften. Zudem unterstützt das Projekt aktiv die Kooperation zwischen Schulen und regionalen Unternehmen im Rahmen von Berufsorientierungsaktivitäten. Damit Lehrkräfte auch während der Corona-Pandemie ihre Schülerinnen und Schüler beim Berufswahlprozess unterstützen können, bietet das Projektbüro virtuelle Betriebsbesuche und Alternativen zu Betriebspraktika an. Über das Projektbüro Berufliche Orientierung Hessen bietet der HHHK – zusätzlich zu den regionalen Aktivitäten der jeweiligen IHK vor Ort – damit ein hessenweites Angebot zur Stärkung einer praxisnahen Berufsorientierung, das hessischen Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern zur Verfügung steht. Das Angebotsportfolio wird regelmäßig evaluiert und bedarfsorientiert weiterentwickelt (siehe www.bso-hessen.de). Mit dem IHK-Schulpreis zeichnen die hessischen Industrie- und Handelskammern Schulprojekte aus dem ganzen Land aus, die eine frühzeitige und praxisnahe berufliche Orientierung fördern. 2021 wurde der IHK-Schulpreis bereits zum 15. Mal verliehen. Die hessischen Industrie- und Handelskammern sind über den HHHK Bündnispartner des beim Hessischen Wirtschaftsministerium angesiedelten Bündnisses für Ausbildung vertreten. Damit hessische Unternehmen auch ihren Bedarf an praxisnah qualifizierten akademischen Fachkräften decken können, engagiert sich der HHHK in der Dachmarke „Duales Studium Hessen“. An allen hessischen Industrie- und Handelskammern beraten Informationsbüros Betriebe und Studieninteressierte anbieterneutral zu dualen Studienmöglichkeiten in Hessen. Zudem wirkt der HHHK als Mitglied des Steuerungskreises aktiv an der Weiterentwicklung der Dachmarke mit.

Ein weiterer Beitrag der Industrie- und Handelskammern zur Fachkräftesicherung ist Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Seit dem 1. April 2012 besteht auf Grundlage des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) der Rechtsanspruch, die Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Ausbildungen mit einem entsprechenden deutschen Beruf feststellen zu lassen. Ein Anerkennungsverfahren erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt, denn es ermöglicht ausländischen Fachkräften, ihre Berufsabschlüsse transparent zu präsentieren. Darüber hinaus können auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anhand eines Anerkennungsbescheides ausländische Berufsqualifikationen einschätzen. Für Aus- oder Fortbildungsabschlüsse aus dem IHK-Bereich, die mit einem ausländischen Bildungsabschluss verglichen werden, ist die IHK FOSA in Nürnberg zuständig. Als Zusammenschluss von 76 Industrie- und Handelskammern übernimmt sie zentral und bundesweit die Durchführung der Anerkennungsverfahren. Die IHKs beraten zugewanderte Fachkräfte zu den Einzelheiten des Verfahrens und sichten unverbindlich ihre Dokumente. Im Rahmen der Hessischen Integrationskonferenz (angesiedelt beim HMSI) engagieren sich die hessischen Industrie- und Handelskammern zudem für gute Rahmenbedingungen bei der Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt insgesamt.

Die hessischen Industrie- und Handelskammern analysieren die langfristige Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage und ermöglichen so die Planung zukünftiger Fachkräftebedarfe. Basierend auf Konjunkturumfragen und Langfristprognosen werden Schätzungen für das langfristige Arbeitsangebot und die langfristige Arbeitsnachfrage vorgenommen. Die Ergebnisse werden differenziert nach Berufsgruppen, Branchen, Regionen und Qualifikationsniveaus bis zum Jahr 2035 ausgewiesen. Die Ergebnisse der Analysen werden als IHK-Fachkräftemonitor Hessen, eine Gemeinschaftsentwicklung der Industrie- und Handelskammern

und der WifOR GmbH, sowie der begleitenden jährlichen Veröffentlichung IHK-Fachkräftereport Unternehmen, Politik und Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert bei der Fachkräftesicherung. Weiterbildung ist aus Sicht der Unternehmen eine wichtige Maßnahme, um auf aktuelle und künftige Fachkräfteengpässe zu reagieren. Praxisnahe und qualitativ hochwertige Weiterbildungen, die sich an den betrieblichen Bedarfen ausrichten, sind daher wichtig. Die Industrie- und Handelskammern unterstützen durch die Organisation der der Aufstiegsfortbildung, also die Weiterbildung zum Fachwirt, Meister oder Betriebswirt, und ihrem vielfältigen Weiterbildungsangebot ihre Mitgliedsunternehmen maßgeblich. Darüber hinaus bieten die hessischen IHKs eine kostenfreie und neutrale Beratung zur beruflichen Weiterbildung an.

Potenziale sehen die hessischen IHKs bei der Ausbildung von Alleinerziehenden und Behinderten sowie Menschen ohne Berufsabschluss. Daher beraten sie gezielt Ausbildungsunternehmen zur Teilzeitausbildung und zur Einstellung von Behinderten, für deren Prüfungen Nachteilsausgleich gewährt wird. Für praktisch Begabte haben sie mit ihren Berufsbildungsausschüssen diverse Ausbildungsabschlüsse im Rahmen des „Fachpraktiker-Abschlusses“ geschaffen. Menschen ohne Berufsabschluss beraten sie, wie diese über eine sogenannte Externenprüfung einen Abschluss als Fachkraft erlangen können. Mit Qualifizierungsbausteinen nach Berufsbildungsgesetz oder Teilqualifikationen strukturieren sie den Qualifizierungsweg für Personen, die noch nicht direkt einer Prüfung zum Berufsabschluss unterziehen können.

Hessischer Handwerkstag (HHT)

Als Spitzenorganisation des Handwerks in Hessen vereint der HHT die drei hessischen Handwerkskammern, die Landesfachverbände, Landesinnungsverbände und Landesinnungen sowie die Kreishandwerkerschaften unter sich. Alle handwerklichen Organisationen eint die gemeinsame Unterstützung der Mitgliedsbetriebe bei der Akquise geeigneter Fachkräfte. Die Begegnung des Fachkräftemangels mit passgenauen Lösungen ist daher eine der Prioritäten des hessischen Handwerks.

Der HHT engagiert sich daher für den Erhalt und die Stärkung der dualen Ausbildung als Basis der Fachkräftesicherung im Handwerk. Unter anderem sollen Berufsorientierungsmaßnahmen besonders in gymnasialen Bildungsgängen ausgebaut werden und der Werkunterricht wieder in den verpflichtenden Fächerkanon aufgenommen werden. Mit neuen Berufsorientierungsansätzen, wie der Produktion von gewerkspezifischen 360°-Videos, erhalten Schulen zeitgemäße und innovative Informationsmaterialien für den Berufsorientierungsunterricht. Im Rahmen von Praxiswochen, Ferienwerkstätten und Projekttagen bekommen angehende Nachwuchskräfte zudem einen praktischen Einblick in handwerkliche Berufsbilder. Lehrkräfte werden bei der Ausgestaltung von Berufsorientierungsangeboten unterstützt. Flankiert werden die Maßnahmen durch die bundesweite Imagekampagne, die Einblicke in handwerkliche Berufsbilder gibt und die Teilnahme an vielfältigen Berufsbildungsmessen und -angeboten, sowohl virtuell als auch in Präsenz. Seitens des Handwerks wird zudem eine echte gesellschaftliche Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Ausbildung angestrebt. Um Fachkräfte im Handwerk zu sichern, werden Maßnahmen zur Nachqualifizierung Angelegener unterstützt. Einen Fokus legte der HHT dabei in den letzten Jahren auf Menschen mit Fluchthintergrund. Diese sollen besonders durch Sprachförderung qualifiziert und durch das Netzwerk der Willkommenslotsen betreut und in Ausbildung vermittelt werden.

Die Umsetzung dieser Politik wird in den einzelnen Kammern, Fachverbänden und Innungen vorangetrieben. Die hessischen Handwerkskammern, Fachverbände und Innungen bieten zahlreiche Beratungsleistungen für Betriebe, Auszubildende und Schülerinnen und Schüler in ganz Hessen an. Neben Maßnahmen zur Berufsorientierung, der Gewinnung von Studienzweiflern für das Handwerk oder der Gründerberatung, führen die Kammern Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen durch, um internationale Fachkräfte langfristig in Hessen zu binden.

Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. (VhU)

Die VhU erachtet die Fachkräftesicherung als eine der zentralen Aufgaben der kommenden Jahre und unterstützt die hessischen Unternehmen entlang der Themenfelder Bildung, Nachwuchssicherung, Duale Ausbildung, Qualifizierung, Potenzialgruppen und Mitarbeiterbindung mit einem breiten Maßnahmenportfolio.

Sie beteiligt sich am Bündnis Ausbildung Hessen, den dort vereinbarten Maßnahmen zur Nachwuchssicherung sowie Berufsorientierung und trägt damit aktiv zur Fachkräftesicherung im Nachwuchsbereich bei. Mit einem breiten Bildungsangebot, etwa branchenbezogenen Lehrstellenbörsen, MINT-Förderinstrumenten, Workshops zur Berufsorientierung und der Förderung des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT Hessen, das zum Beispiel das Projekt "I am MINT" mit Förderung durch die Landesregierung umsetzt, setzen sich die Unternehmerverbände für Berufs- und Studienorientierung ein, beraten Schülerinnen und Schüler über berufliche Perspektiven und unterstützen beim Bewerbungsprozess und bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen. Die VhU bewirbt die Möglichkeiten der Assistierte Ausbildung bei den Unternehmen in Hessen und unterstützt die Hessische Landesregierung bei den Bemühungen, den Übergangsbereich zu reduzieren und mitunter auch neu zu ordnen. Um den flexiblen Bedürfnissen auch in der Ausbildung stärker gerecht zu werden, macht sich die VhU für Teilzeitausbildungen stark und bewirbt eine Umsetzung in den Unternehmen. Die Unternehmerverbände stellen branchenspezifische Studien zur Fachkräfteanalysen und -bedarfen zur Verfügung und geben so einen Orientierungsrahmen für konkrete Ansatzpunkte bei der quantitativen Fachkräftesicherung.

Für die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung setzt die VhU über das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft und weitere Bildungsträger der Unternehmerverbände ein umfassendes Qualifizierungsangebot zur Bewältigung der digitalen Transformation um, zum Beispiel im Rahmen des Netzwerks Q 4.0, den Zertifikatslehrgang Industrie 4.0 oder die Weiterbildung zur Digitalisierungsfachkraft. Im Rahmen der Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser!“ und über das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft bietet die VhU ein Angebot zur Nachqualifizierung von un- und angelernten Fachkräften mittels Teilqualifizierungen an. Über ihre Mitgliedsverbände bewirbt die VhU die Optionen der staatlichen Förderstrukturen und informiert Unternehmen in Hessen, z.B. mit eigenen Webinaren und Leitfäden über die darin enthaltene Unterstützung bei der Fachkräftesicherung, wie dem Qualifizierungschancengesetz.

Für Unternehmen, die sich um eine Anerkennung der beruflichen Qualifikationen ihrer internationalen Abschlüsse kümmern, fungiert die VhU als Wegweiser und Ratgeber. Die Unternehmerverbände werben für einen noch stärkeren Mentalitätswandel hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit. Die VhU setzt sich für bessere Gesundheitsunterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein, vor allem durch die Rehabilitationsträger Kranken- und Rentenversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit. Die VhU wirbt für eine leichtere Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte durch besser abgestimmte Verwaltungsverfahren zwischen Botschaften, Ausländerbehörde und Bundesagentur für Arbeit.

Die Unternehmerverbände engagieren sich für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und bessere Kinderbetreuung.

**Handwerkskammer
Frankfurt-Rhein-Main/
Co-Vorsitz Fokusgruppe
„Arbeiten im digitalen
Wandel und im
Handwerk“**

Die Akquise geeigneter Fachkräfte stellt speziell kleine und mittlere Unternehmen vor besondere Herausforderungen, da meist keine eigenen Personalabteilungen bestehen und damit die Personalrekrutierung nebenbei im laufenden Geschäft erfolgt. Seit vielen Jahren unterstützt die Handwerkskammer ihre Mitgliedsbetriebe daher umfangreich auf vielfältige Art und Weise bei der Qualifizierung und Identifikation von Fachkräften. In einer eigenen Organisationseinheit „Fachkräftesicherung“ werden Projekte für verschiedene Potenzialgruppen gebündelt.

Jüngere Menschen werden bereits vor dem Schulabschluss im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms gezielt angesprochen und für eine duale Ausbildung im Handwerk sensibilisiert. In zwei Wochen lernen die Schülerinnen und Schüler verschiedene Gewerke praktisch in den Berufsbildungszentren kennen. Zudem wird die Berufsorientierung auch virtuell via 360°-Videos und VR-Brillen in die Klassenzimmer gebracht. Praktikumsplätze werden im Anschluss über die Initiative „Wunschpraktikum“ vermittelt. Studienabbrecherinnen und -abbrecher werden über das Projekt „YourPush“ angesprochen. Auf der Suche nach dem richtigen Ausbildungsplatz beraten die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Handwerkskammer sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts „Passgenaue Besetzung“, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Europäische Union (Europäischer Sozialfonds/ ESF). Im Verlauf der Ausbildung unterstützt die Handwerkskammer Betriebe und Auszubildende mit einem umfangreichen Angebot der sozialpädagogischen Betreuung. Konflikte, die sonst ggf. zu Ausbildungsabbrüchen führen würden, können so frühzeitig entschärft

und mit Hilfe unserer Pädagoginnen und Pädagogen gelöst werden. Um die Attraktivität innerhalb der Ausbildung für junge Menschen zu steigern, unterstützt das Projekt „Mobilitätsberatung“, gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union (ESF), Auslandsaufenthalte im Rahmen der Ausbildung. Für junge Menschen mit Fluchthintergrund ist das Projekt „Willkommenslotse“, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, zuständig und geht besonders auf die Bedürfnisse dieser Potenzialgruppe ein. Das WELCOMECENTER Hessen spricht schließlich Fach- und Führungskräfte aus dem Ausland an und unterstützt ausländische Fachkräfte bei den ersten Schritten in Hessen. Mit innovativen Projekten wie der Zukunftswerkstatt (Digitalisierung der Beruflichen Bildung), gefördert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, oder der Schnittstellenwerkstatt (gewerkübergreifende Zusammenarbeit), gefördert im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“, erhöhen wir gezielt die Attraktivität in der Lehre – Von der Berufsorientierung über die Ausbildung bis hin zur Meister-vorbereitung und Fortbildungsprogrammen.

Die Handwerkskammer möchte in den nächsten Jahren einen besonderen Fokus auf das Fachkräftepotenzial von Frauen legen. Projekte sowie Initiativen zur Förderung von Frauen im Handwerk sollen weiter in den Fokus rücken. Dazu zählen Maßnahmen, um Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern. Identifikationsmöglichkeiten müssen geschaffen werden und auch bisher männlich dominierte Ausbildungsberufe für Frauen attraktiver werden. Auch sollte Führungsqualifizierung für Frauen im Handwerk betrieben werden. Der Aufbau von Netzwerken sollte, wenn möglich, unterstützt werden (zum Beispiel Handwerkerinnen-Treffs). Weiterhin möchte die Handwerkskammer internationale Fachkräfte im Handwerk stärken. Besonders der Faktor Sprache sowie der Abbau von Vorurteilen stehen im Vordergrund. Zum Beispiel soll weiter daran gearbeitet werden, Prüfungen sprachsensibel zu gestalten. Gleichzeitig sollen Fachkräfte aus dem Ausland auch weiterhin bei der Arbeitsaufnahme und beim Ankommen in Hessen unterstützt werden (zum Beispiel durch das WELCOMECENTER Hessen). Für Fachkräfte mit teilweise anerkannten Berufsqualifikationen sollen Qualifizierungsmaßnahmen ausgebaut werden.

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Die Gewinnung, Sicherung und Entwicklung von Fachkräften erachtet der DGB Hessen-Thüringen als zentrale arbeitsmarkt- und bildungspolitische Herausforderung der kommenden Jahre. Der entscheidende Hebel zur Bewältigung der Herausforderungen dafür liegt in der Qualität von Arbeit und Ausbildung. Nur mit attraktiven Bedingungen guter Arbeit wird es den Unternehmen gelingen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Im Rahmen unserer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung wirken die DGB-Mitgliedsgewerkschaften in den Betrieben und Dienststellen entscheidend an der Steigerung der Attraktivität mit, etwa indem Betriebs- und Personalräte tarifvertragliche Vereinbarungen umsetzen, Betriebsvereinbarungen schließen, als Ansprechpartner*innen für alle Fragen zur innerbetrieblichen Weiterbildung fungieren und vieles mehr. Die DGB-Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen gestalten beispielsweise im Rahmen der Mitbestimmungsgremien aktiv den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit und tragen somit auch zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei. Auf politischer Ebene vertritt der DGB die Interessen von Arbeitnehmer*innen in den Gremien der arbeitsmarktpolitischen Selbstverwaltungsstrukturen der Bundesagentur für Arbeit und in den Beiräten der kommunalen Jobcenter. Hier helfen wir mit, arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente zielgenau und an den Interessen der Beschäftigten orientiert, einzusetzen. In der Landespolitik wirbt der DGB an unterschiedlichen Stellen für seine Vorstellungen von Guter Arbeit.

Das gewerkschaftsnahe Projekt Faire Mobilität am Standort Frankfurt am Main hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Beschäftigte erhalten in ihren Herkunftssprachen arbeits- und sozialrechtliche Informationen sowie Beratung und Unterstützung. Dies ist ein wesentlicher Beitrag um exogene Potentiale am Arbeitsmarkt zu aktivieren und gleichzeitig über Qualifizierungsmaßnahmen auch Betriebs- und Personalräte für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt zu sensibilisieren.

DIE WISSENSCHAFT

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Der gesetzlich festgelegte Auftrag des IAB ist es, den Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarkt zu erforschen und dabei auch die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den Blick zu nehmen. Das IAB zielt mit seiner wissenschaftlichen Tätigkeit auf ein tiefgreifendes Verständnis des Arbeitsmarktes. Seine Motivation ist es, mittels exzellenter, evidenzbasierter Forschung einen Beitrag zum gesellschaftlichen Fortschritt zu leisten. Grundlegend für die Arbeit des IAB ist seine Unabhängigkeit. Der Beratungstätigkeit des IAB liegt die Überzeugung zu Grunde, dass diese am besten von den wissenschaftlichen Experten selbst realisiert wird. Forschung, Daten und Beratung kommen deshalb am IAB in der Regel aus einer Hand. Das IAB unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten das Bündnis sehr gerne durch eine wissenschaftliche Politikberatung, welche einen wesentlichen Stellenwert in der Arbeit am Institut einnimmt (z.B. Stellungnahmen zu Anfragen, Teilnahme an politischen Hearings). Ebenso werden dem Bündnis die Ergebnisse aus den IAB Veröffentlichungsreihen – insbesondere IAB Regional Hessen, welche sich explizit mit der Situation in Hessen beschäftigt, zu einer großen Vielfalt an Themen (z.B. Digitalisierung der Arbeitswelt, digitale und ökologische Transformation am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Frauen/ Ältere/ Menschen mit Behinderungen/ Jüngere/ Akademikerinnen und Akademiker/ Migrantinnen und Migranten, demografische Entwicklungen am Arbeitsmarkt) gerne zur Verfügung gestellt, um die Entwicklungen empirisch nachzuvollziehen und hieraus strategische Ableitungen treffen zu können. Das IAB Hessen ist Mitglied in der FKG Internationalisierung und Vielfalt und unterstützt diese aktiv durch inhaltliche Inputs.

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Das IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur als Transferorganisation der Goethe-Universität macht dem Bündnis Erfahrungen, Konzepte und Beispiele Guter Praxis zur Fachkräftesicherung aus dem European Network on Regional Labour Market Monitoring zugänglich. Zudem bringt es seine Fachexpertise in den FKG des Bündnisses ein und stellt den Bündnisbeteiligten Indikatoren zum kontinuierlichen Monitoring der Fachkräftelage in Hessen zur Verfügung. Es unterstützt die Arbeit des Bündnisses zudem mit seinen Erkenntnissen aus Projekten wie regio pro, WIR im Krankenhaus, dem Hessischen Pflegemonitor oder dem Hessischer Lohnatlas zu einschlägigen Themen wie beispielsweise kurz- und mittelfristige Entwicklung der Fachkräftelage in den Regionen Hessens, Entwicklung von Digitalkompetenzen, Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland oder Ansätze zur Aktivierung der Potenziale von Frauen für die Fachkräftesicherung in Hessen.

WEITERE WICHTIGE PARTNERINNEN UND PARTNER

Regionalmanagement Mittelhessen GmbH

Das Regionalmanagement als Vernetzungsplattform sieht sich als Bindeglied zwischen den Akteuren aus Wirtschaft, Bildung, Politik, Verwaltung und den potenziellen Fachkräften. Es arbeitet in enger Kooperation mit regionalen und überregionalen Akteuren zusammen. Speziell die Themen Kommunikation, Inspiration, Wissenstransfer und Vernetzung für Personalverantwortliche stehen im Zentrum. Dafür bietet das Regionalmanagement in Kooperation mit den Akteuren zielgruppenspezifische Formate (z.B. Arbeitskreis Willkommenskultur, Arbeitskreis Neue Wege zur Fachkräftesicherung und dem Netzwerk Bildung) an.

LandesFrauenRat Hessen (LFR Hessen)

Der LFR Hessen vertritt heute mit rund 45 Mitgliedsverbänden die Interessen von mehr als 1,2 Millionen Frauen in Hessen. Er leistet überregionale Verbandspolitik und arbeitet unabhängig, überparteilich und überkonfessionell. Obwohl Frauen mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland ausmachen, sind sie im Vergleich zu Männern nicht in gleichem Umfang berufstätig. Ein Grund dafür ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen sind im familiären Umfeld, neben der Versorgung der eigenen Kinder, auch bei der Pflege von Angehörigen in erheblichen Maßen eingebunden. Frauen leisten trotz steigender Erwerbstätigenquote nach wie vor den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit. Sie wenden dafür durchschnittlich rund anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer (Gender Care Gap 2012/ 2013: 52,4 %, Statistisches Bundesamt). 9 von 10 Personen in Teilzeit sind Frauen. Mit der Teilzeitbeschäftigung von Frauen sind verminderte Karrierechancen, Einkommensbeschränkungen und verminderte

Rentenansprüche verbunden. Gut qualifizierte Frauen stehen durch Ihre familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen daher nicht im gleichen Maß wie Männer dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte zur Verfügung.

Bei der Mitgliederversammlung des LFR Hessen am 7. Februar 2020 konnten sich die Verbandsmitglieder des LFR Hessen mit dem IWAK zu dem Thema „Fachkräftemangel in der Pflege – Ergebnisse aus dem Hessischen Pflegemonitor“ austauschen. Es wurde festgestellt, dass mit der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen steigenden Anteil der älteren Bevölkerung, auch der Anteil an pflegebedürftigen Personen steigt. Dies bedingt die Prognose, dass in Zukunft weitere qualifizierte Frauen in der häuslichen Pflege ihrer Angehörigen eingebunden sind und als Fachkräfte nicht oder nur teilweise zur Verfügung stehen. Daher hat der LFR Hessen das Thema „Carearbeit“ als Jahres- und Schwerpunktthema 2020 aufgegriffen. Bereits bei der Konferenz der Landesfrauenräte in Wiesbaden am 8. bis 10. November 2019 wurde LFR Hessen eine gemeinsame Forderung an die Bundesregierung, die Landesregierung und die entsprechenden Ministerien gestellt, in der u.a. gefordert wurde, die familien- und pflegepolitischen Instrumente weiterzuentwickeln und Unternehmen bei der Entwicklung von betriebsinternen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen. In der Forderung wurde der Handlungsbedarf der öffentlichen Stellen konkret benannt. Besonders bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels könnten qualifizierte Frauen eine große Rolle spielen, wenn sie in den übrigen Teilen ihrer familiären und gesellschaftlichen Aufgaben und Verpflichtungen entlastet und unterstützt werden würden.

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) Landesgruppe Hessen/ Co-Vorsitz Fokusgruppe 'Pflege und Gesundheit'

Der bpa bildet mit über 1.300 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Hessen. Einrichtungen der ambulanten und (teil-) stationären Pflege, der Eingliederungs- sowie der Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft sind im bpa organisiert. Da sich besonders im Bereich der Pflege aber auch der Einrichtungen und Diensten der Hilfen zur Erziehung die Fachkräftesituation seit Jahren zuspitzt, engagiert sich die bpa Landesgruppe Hessen seit vielen Jahren in den drei wesentlichen Säulen der Fachkräftesicherung: Ausbildung von zukünftigen pflegerischen Fachkräften, Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeitenden sowie Anwerbung und nachhaltige Integration internationaler pflegerischer Fachkräfte. Damit ist der bpa in Hessen im Interesse seiner Mitgliedseinrichtungen in vielfältiger Form in der nachhaltigen Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs engagiert.

Als Mitglied im Steuerungskreis und durch die Trägerschaft der eigenen Akademie (apm) des vom Land initiierten Zentrums zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte (ZIP Hessen) von 2017 bis 2020 hat der bpa direkt Verantwortung in diesem wichtigen Bereich übernommen. Das im Auftrag des HMSI gegründete PQZ Hessen mit seiner Aufgabe, internationale Fachkräfte für Pflege- und Gesundheitsberufe nachhaltig auf dem hessischen Arbeitsmarkt zu integrieren, wird der bpa natürlich nach Kräften unterstützen und bei seinen Mitgliedern für die Inanspruchnahme werben. Über seine Tochter bpa-servicegesellschaft bietet der bpa für seine Mitglieder darüber hinaus die Leistung der Vermittlung sowie Begleitung bei Anerkennung und Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland an. Durch die enge Anbindung an den bpa ist das Angebot zielgenau auf die Bedürfnisse der Mitgliedseinrichtungen ausgerichtet, etwa hinsichtlich der erforderlichen Sprachkurse sowie der Visums- und Anerkennungsverfahren. Mit der neuen generalistischen Pflegeausbildung sind die Erwartungen einer Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufs verbunden, aus diesem Grund engagiert sich der bpa hinsichtlich der gelingenden Umsetzung in Hessen in allen relevanten Arbeitsgruppen auf Landesebene, etwa hinsichtlich einer auskömmlichen Finanzierung oder der fachlichen Unterstützung der Ausbildungsbetriebe. Fortlaufend werden die Mitglieder über Neuerungen und aktuelle Entwicklungen im Bereich der Ausbildung informiert, etwa mittels Rundschreiben, einem umfangreichen und fortlaufend aktualisierten Kompendium, zahlreichen Arbeitshilfen sowie Seminaren und Onlineveranstaltungen, etwa zu den formalen Voraussetzungen als Ausbildungsbetrieb, Tipps zur Akquise von Auszubildenden oder den Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung. Mit seiner Bildungstochter, der Akademie für Pflegeberufe und Management (apm) ist der bpa umfassend in der Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften und Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe aktiv, zudem werden Weiterbildungsgänge und spezielle Förderprogramme für internationale Pflegekräfte angeboten. Gerade die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung, etwa zur Wohn- oder Pfl-

gedienstleitung oder zur/ zum Qualitätsmanagementbeauftragten schafft Karrieremöglichkeiten und erhöht so die Attraktivität des Pflegeberufs. Die apm hat zudem mit „Hessen Cares for Integration“ ein Projekt zur schulischen und fachlichen Weiterqualifizierung zur Integration in den Pflegeberuf insbesondere geflüchteter junger Menschen gestartet. Dadurch können geflüchtete Menschen nach einem intensiven Verfahren zur Prüfung der Eignung zunächst eine Hilfs- und später Fachkraftausbildung beginnen und gleichzeitig den benötigten Schulabschluss erwerben. Aktive Fachkräftesicherung bedeutet für den bpa und seine Tochter apm auch, dass ab Herbst eine eigene apm-Pflegeschool in Gießen dazu beitragen wird, die dringend benötigten Schulplätze für die neue Pflegeausbildung bereitzustellen. Zudem war der bpa bereits als Partner im Gesundheitspakt 2.0 des HMSI engagiert und setzt dieses Engagement als Partner im aktuellen Gesundheitspakt 3.0, vorrangig im Hinblick auf die Entwicklung von Strategien zur Fachkräftesicherung, engagiert fort.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe unterstützt der bpa seine Mitglieder durch zielgerichtete Fortbildungsveranstaltungen darin, Mitarbeitende beispielsweise für Führungstätigkeiten „fit“ zu machen. Fortbildungsinhalte wie „Plötzlich Führungskraft“ oder „Arbeitsrecht für Pädagogen“ sind dabei auf die besonderen Situationen der Mitgliedseinrichtungen zugeschnitten. Auch im Hinblick auf spezifische Belastungssituationen (Stichwort Resilienzförderung) in den Hilfen zur Erziehung ist er dabei aktiv. Denn nur zufriedene und gesunde Mitarbeitende bleiben lange und gewinnbringend für die anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe erhalten. Auch darüber hinaus ist der bpa für seine Mitglieder aktiv. So verweist er in allen relevanten Gremien immer wieder auf die Berücksichtigung der angespannten Situation in der Kinder- und Jugendhilfe – und hier auch insbesondere im Bereich der Hilfen zur Erziehung, dessen Wahrnehmung in der Diskussion um den Fachkräftemangel oft noch verbesserungswürdig ist.

**Hessische Krankenhausgesellschaft e.V. (HKG)
Co-Vorsitz Fokusgruppe
„Pflege und Gesundheit“**

Die HKG ist mit ihren 135 Mitgliedern unabhängig von der Trägerschaft der Verband der Krankenhausträger in Hessen und vertritt deren Interessen auf Landesebene.

Auch im Bereich der Krankenhäuser wird es immer schwieriger, geeignetes Fachpersonal zu finden. Eine Gesundheitsversorgung ohne fachlich versierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist trotz fortschreitender Technologien und Digitalisierung nicht vorstellbar. Das Thema Fachkräftesicherung ist daher auch für die hessischen Krankenhäuser ein elementarer Baustein. Aus diesem Grund setzt sich die HKG auch weiterhin für eine nachhaltige Bindung von Fachkräften ein.

Bereits in der Vergangenheit hat sich die HKG für eine nachhaltige Sicherung des heutigen und künftigen Fachkräftebedarfs engagiert. In den Jahren 2014/ 2015 hat die HKG beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV) sowie der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ausländische Pflegekräfte angeworben. Es ist seinerzeit gelungen, allein in Hessen 199 Pflegekräfte, verteilt auf 15 Krankenhäuser aus den Ländern Serbien, Bosnien-Herzegowina sowie den Philippinen zu vermitteln.

Darüber hinaus war die HKG gemeinsam mit dem bpa an der Entstehung des Zentrums zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte (ZIP Hessen) beteiligt und aktives Mitglied der Steuerungsgruppe des ZIP Hessen. Weiterhin fanden regionale Dialogzirkel statt, in denen Krankenhäuser mit anderen Akteuren der Pflege- und Gesundheitswirtschaft in den Dialog traten und sich praxisnah über die Anwerbung, Anerkennung und nachhaltige Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte informieren konnten. Nunmehr hat das im Auftrag des HMSI gegründete PQZ Hessen die Aufgabe übernommen, internationale Fachkräfte für Pflege- und Gesundheitsberufe zu integrieren. Die HKG wird auch die Tätigkeit des PQZ Hessen fördern und bei ihren Mitgliedshäusern auf dieses neue Angebot hinweisen.

Auch fördert die HKG die Umsetzung der neuen generalistischen Pflegeausbildung und arbeitet aktiv in den zahlreichen von Seiten des HMSI im Rahmen des Koordinierungsgremiums „Pflegeberufegesetz“ eingerichteten Arbeitsgruppen mit. Als Partner des Hessischen Gesundheitspakts 3.0 setzt sich die HKG schlussendlich für die Entwicklung von Strategien zur Sicherung der Fachkräfte ein.

KOOPERATIONEN UND GEMEINSAME INITIATIVEN

bpa und HKG

Präventionsprojekt Pflege: Präventionsangebot für Pflegekräfte zur Minderung der Belastungsfolgen durch die Pandemie

Die Pandemie hat die Pflegekräfte zusätzlich belastet. Um ihnen dafür die verdiente Wertschätzung zu bieten und sie bei der Bewältigung dieser und kommender Belastungen zu unterstützen, wird von der Landesgruppe des bpa und der HKG ein gemeinsames Präventionsprogramm speziell für die Pflege entwickelt. Geplant ist ein Aufenthalt von drei Tagen in jeweils einem Kurort in Nord-, Mittel- und Südhessen, von Freitag bis Sonntag, danach zwei einzelne Tage zur Vertiefung und Verstetigung im Abstand von mehreren Monaten. Neben den Präventionsangeboten zu den Themen „Stressbewältigung, Resilienz, Entspannungsverfahren, Bewegung und Gewaltprävention“ in diesen drei Tagen sollen die Teilnehmenden auch die Möglichkeit haben, sich mit „Gleichgesinnten“ auszutauschen und sich ggf. gegenseitig zu unterstützen/ zu stärken. Ggf. kann das Projekt noch erweitert werden um ein individuelles Angebot der BGF-Koordinierungsstelle an (teilnehmende) Arbeitgeber und/ oder eine individuelle Zusammenstellung der anerkannten Präventionsangebote in der direkten Umgebung der (teilnehmenden) Arbeitgeberin/ des (teilnehmenden) Arbeitgebers durch die BGF-Koordinierungsstelle, die er an seine Mitarbeitenden weitergeben kann.

HMSI, RD H, HKM und Provalidis

Fachkräftecamps: Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe

2021 und 2022 werden mit den Camps möglichst vielen jungen Menschen die Bereiche Gesundheit und Pflege sowie Kinder- und Jugendhilfe nähergebracht, damit sie diese bei der Entscheidung ihrer Berufswahl berücksichtigen. Das stärkt die Souveränität bei der Jobwahl und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden bei der Nachwuchsgewinnung unterstützt. Das Projekt wird gemeinschaftlich gefördert durch das HMSI und die RD H, als schulische Veranstaltung unterstützt durch das HKM und durchgeführt durch die Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH.

HMWEVW, RD H und HKM

MINT-Aktionslinie

Gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen fördert die Regionaldirektion Hessen eine Vielzahl an Projekten der vertieften Berufsorientierung in Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, um zukünftige Fachkräftebedarfen auch in diesen Tätigkeitsfeldern zu decken (MINT.ice, MINT Up! MINT Fresh, I am MINT). Ein besonderes Augenmerk legen die beiden Förderer darauf, Mädchen für diese Berufe zu interessieren und Mut zu geben, sie auch zu ergreifen. Hierzu achten sie auf eine möglichst hohe Beteiligung von Mädchen bei der Durchführung der Angebote und halten zudem ein spezielles Orientierungsangebot ausschließlich für Mädchen vor. Die einzelnen Angebote werden von qualifizierten Trägern durchgeführt und die Teilnahme durch das Hessische Kultusministerium als schulische Veranstaltung unterstützt.

HWK FRM, HMSI, RD H und Arbeitsagentur Frankfurt am Main

WELCOMECENTER Hessen

Das Welcomecenter ist ein Kooperationsprojekt des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen und der Arbeitsagentur Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit. Es steht als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für ganz Hessen mit mehrsprachigem Serviceangebot auch internationalen Fach- und Führungskräften, Auszubildenden, Studierenden und branchenübergreifend interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern unterstützend zur Seite. Für die Kinder- und Jugendhilfe entwickelt das WELCOMECENTER Hessen spezialisierte Angebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in diesem Bereich (z.B. Handlungsempfehlungen zur Einstellung internationaler Fach- und Führungskräfte, Workshop-Format zur erfolgreichen Integration internationaler Fach- und Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, interkulturelle Trainings).

Indizes zur Beobachtung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen

Für mehr Transparenz und als Informationstool für eine Kurzeinschätzung zur hessischen Fachkräftesicherung haben die Landesregierung (HMSI) und das IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main, gemeinsam Indizes zur Beobachtung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen entwickelt. Diese bilden die Dimensionen „Fachkräfte finden“ und „Fachkräfte halten“ ab.

Hessische Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung/ Hessische Staatskanzlei sowie Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Digi-CAfE: Digitales Coaching Angebot für Ehrenamtliche & gemeinnützige Organisationen

Der enorme Digitalisierungsschub führt auch dazu, dass mehr Menschen digital gecoacht werden müssen, um im Privatleben ebenso wie in der Arbeits- und Wirtschaftswelt Schritt halten zu können. Das Digi-CAfE ist ein Pilotprojekt für Ehrenamtliche und gemeinnützige Organisationen, das die Landesregierung gemeinsam mit der Erwachsenenbildung Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau durchführt. Das Projekt wird von der Hessischen Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung mit 25.000,- Euro gefördert. Es ist Teil der digitalen Weiterbildungsplattform <https://erwachsenenbildung.digital>. Die Plattform können insbesondere Ehrenamtliche und gemeinnützige Organisationen seit Juli 2021 kostenfrei bei vielen wichtigen Fragen rund um die Digitalisierung kontaktieren. Die im Digi-CAfE erworbenen Kompetenzen sind im Ehrenamt genauso wie im Arbeits- und Wirtschaftsleben hilfreich. Auf diese Weise wird die Digitalisierung in Vereinen und im gemeinnützigen Bereich nachhaltig etabliert und zugleich zur Attraktivität Hessens und damit auch zur Fachkräftesicherung beigetragen.

HessenChemie - Fokusgruppe `Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk`

BEITRÄGE VON FOKUSGRUPPENMITGLIEDERN

Der Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. (Hessen-Chemie) kann die Kommunikation in Richtung seiner Mitgliedsunternehmen unterstützen und auch auf der anderen Seite über Angebote in den Bereichen MINT-Förderung, Berufsorientierung, Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Bei der Einführung des Ausbildungsradars kann eine Beratung angeboten werden. HessenChemie wirkt aktiv an der Förderung der Lernortkooperationen (Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe) mit und setzt sich für die Einführung einer digitalen Lernortkooperationsplattform ein.

AWO Nordhessen - Fokusgruppe `Pflege und Gesundheit`

Die AWO Nordhessen stellt die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Stärkung und Aufbau von Resilienz in den Mittelpunkt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch die Corona Pandemie in den vergangenen 16 Monaten stark belastet. Der hohe Grad permanenter Anspannung und Vorsicht hat allen viel abverlangt. Während der Lockerungen im Frühjahr 2021 schienen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelrecht in ein Loch zu fallen. Immer wieder viel der Satz: „Ich weiß nicht, wie ich das die letzten Monate schaffen konnte?!“ Aus diesem Grund sind folgende Maßnahmen durch die AWO in Nordhessen geplant: Bewusstwerden lassen der eigenen Stärken und Resilienzen die uns befähigen Krisensituationen zu meistern, um einen guten Abschluss an das nahende Ende der Pandemie zu stellen und gestärkt in die Zukunft blicken zu können; kurzfristiges Angebot an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in Gruppen von 10-15 Personen an drei Terminen zum Thema Resilienz und Stressprävention online teilzunehmen mit dem Titel: „Stress lass nach oder gut gestärkt in die Zukunft!“, mittelfristige Vertiefung der Thematik Resilienz und Stressprävention auf allen Ebenen innerhalb der AWO Akademie Nordhessen; langfristig gezielte Schulung ausgewählter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Schwerpunkt Resilienz und Stressprävention in jeder Einrichtung und weiterführende Schulung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren innerhalb der Einrichtung zu fungieren und regelhafte, andauernde Achtsamkeit für das Thema Resilienz und Stressprävention in der Einrichtung aufzubringen und diese nachhaltig zu implementieren. Die Mitarbeitenden sind sensibilisiert und erkennen frühzeitig Anzeichen innerhalb der Teams und Einrichtung für Stress, notwendige Stressprävention und fehlende Resilienz. Sie sind in der Lage, dies anzusprechen, zu unterstützen und gemeinsam Lösungswege zu finden, die Situation zu restabilisieren.

Die Caritas plant zukünftig für Mitarbeitende, eine mitarbeiterbezogene „work-life-balance“ App zur Verfügung zu stellen. Derzeit ist eine Pilotierung in zwei Unternehmen geplant, Start Ende Q3 2021. Mitarbeitern im Schichtdienst soll eine digitale Möglichkeit zur Optimierung Ihre Bedarfe an Bewegung, Ernährung, Schlaf, usw. zur Verfügung gestellt werden. Das Ziel soll sein, diese jeweils individuellen Bedarfe möglichst gut auszubalancieren und mit deren Wechsel-schichtmodellen zu harmonisieren. Die Kosten dafür trägt Lizenz-Mitarbeiterbezogen der Arbeitgeber. Die Vorteile für Unternehmen stellen sich wie folgt dar: Wir wollen ein klares Signal für ein erfolgreiches Employer Branding setzen und sorgen für eine stärkere Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu bietet diese App einen Carefit-Schicht-Coach an: Carefit verbessert Schlaf, Ernährung, Bewegung, Entspannung und Soziales Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den persönlichen Carefit Schicht-Coach. Dabei erhält das Pflegepersonal durch die Carefit-Methode sofort umsetzbare Empfehlungen für die täglichen Lebensbereiche zur Verbesserung der Work-Life-Balance.