



Dokumentation

Programme des Bundes und der Länder zur Fachkräftegewinnung
Ausgewählte Beispiele

Programme des Bundes und der Länder zur Fachkräftegewinnung
Ausgewählte Beispiele

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 014/18
Abschluss der Arbeit: 4. April 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
1.	Bundesprogramme	4
1.1.	Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte	4
1.2.	Gewinnung sonstiger ausländischer Fachkräfte	5
1.3.	Gewinnung von Frauen als Fachkräfte	6
1.4.	Gewinnung von jungen Menschen als Fachkräfte	7
2.	Programme ausgewählter Bundesländer	7
2.1.	Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege	7
2.2.	Hessen	8
2.2.1.	Strategie	8
2.2.2.	Gewinnung ausländischer Fachkräfte	8
2.3.	Niedersachsen	9
2.3.1.	Arbeitsmarktförderprogramme	9
2.3.2.	Regionaler Ansatz	9
2.3.3.	Gewinnung ausländischer Fachkräfte	9
2.3.4.	Flüchtlingsintegration	10
2.4.	Nordrhein-Westfalen	11
2.5.	Rheinland-Pfalz	11
2.5.1.	Strategie	11
2.5.2.	Fachkräftesicherung im Pflegebereich	12
2.6.	Sachsen	13
2.6.1.	Strategie	13
2.6.2.	Flüchtlingsintegration	14
2.7.	Thüringen	14

1. Einleitung

Qualifizierte Fachkräfte gelten als einer der Schlüsselfaktoren zur Sicherung von Wachstum und Wohlstand und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Die Fachkräftesicherung ist daher eine der entscheidenden Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Aber auch im sozialen Bereich, vor allem in der Pflege, gilt es, einem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auf diese Situation wird nicht nur seitens der Bundesregierung reagiert; auch die Bundesländer haben vielfach Maßnahmen zur Fachkräftesicherung getroffen.

Die vorliegende Dokumentation stellt eine beispielhafte Auswahl von Maßnahmen und Programmen vor, die im Bund oder auf Länderebene zur Sicherung einer ausreichenden Fachkräftebasis und zur gezielten Gewinnung von Fachkräften im In- und Ausland eingesetzt werden. Sie beruht wesentlich auf Auskünften des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der für den Arbeitsmarkt zuständigen Ministerien ausgewählter Bundesländer, bezieht aber auch eigene Rechercheergebnisse ein. Eine vollständige Aufzählung vorhandener Programme und Initiativen ist damit nicht verbunden.

1. Bundesprogramme

Die Bundesregierung hat bereits im Jahr 2011 ein umfassendes **Konzept zur Fachkräftesicherung** verabschiedet, in dem sie fünf Schwerpunkte, sogenannte Sicherungspfade, für eine langfristige Stabilisierung der Fachkräftebasis definiert:

- Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung,
- Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- gute Bildungschancen für alle sowie
- Integration und qualifizierte Zuwanderung.

Über den aktuellen Stand der Umsetzung des Konzepts informiert der Fortschrittsbericht des BMAS:

Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Abrufbar im Internetauftritt des BMAS: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a758-16-fortschrittsbericht-fachkraefte.html> (letzter Abruf: 28. März 2018).

1.1. Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Zahl Pflegebedürftiger startete 2012 das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) initiierte Pilotprojekt **"Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft"** mit dem Partnerland Vietnam. Es diente dazu, jungen Vietnamesinnen und Vietnamesen eine langfristige berufliche Perspektive in Deutschland zu ermöglichen. Das Projekt wurde in einer Begleitstudie des Instituts für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft

GmbH (IEGUS) wissenschaftlich evaluiert. Der Endbericht „Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ wurde im Mai 2016 veröffentlicht.¹ Auf der Grundlage dieser Evaluation wurden Handlungsempfehlungen und Best-Practice-Maßnahmen abgeleitet, die vom BMWi in einer Broschüre zusammengestellt wurden:

Verschiedene Autoren (2016): Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege, Auszug aus der Studie „Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“, Berlin: BMWi. Abrufbar im Internetauftritt des BMWi: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/pilotprojekt-fachkraeftegewinnung.pdf?__blob=publicationFile&v=14 (letzter Abruf: 15. März 2018).

In einem Folgeprojekt soll nun von 2016 bis 2019 in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) ein weiteres Modellprojekt zur **Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege** erprobt werden. Weitere Informationen zu Zielsetzung und Durchführung des Projekts bietet der Internetauftritt der GIZ:

<https://www.giz.de/de/weltweit/40207.html> (letzter Abruf: 23. März 2018).

Ein weiteres Projekt zur Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte ist das durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die GIZ in Kooperation mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer durchgeführte Projekt „**Triple Win**“, das der Gewinnung von Pflegefachkräften aus Bosnien und Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien dient. Das Projekt soll ausländischen Fachkräften, die aufgrund mangelnder Perspektiven auf dem heimischen Arbeitsmarkt nach einer Beschäftigung im Ausland streben, eine Erweiterung ihres beruflichen und persönlichen Horizonts bieten. Sie sollen für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen, vorqualifiziert und bei der Integration begleitet werden.

Weitere Informationen dazu bietet der von der BA bereitgestellte Internetauftritt des Projekts:

<http://www.triple-win-pflegekraefte.de/> (letzter Abruf: 14. März 2018).

1.2. Gewinnung sonstiger ausländischer Fachkräfte

Seit Oktober 2016 führen das BMAS und die BA im Bereich der Ausländerbeschäftigung das „**Punktebasierte Modellprojekt für ausländische Fachkräfte**“ (PuMa) in Baden-Württemberg durch. Erklärtes Ziel des Projektes ist es, Personen weltweit einen erweiterten Arbeitsmarktzugang in einer wirtschaftlich starken Region zu ermöglichen. Das Projekt kombiniert damit die

1 Vgl. im Internetauftritt des IEGUS: <http://iegus.eu/projekte/begleitung-des-pilotprojekts-fachkraeftegewinnung-fuer-die-pflegewirtschaft-mit-dem-partnerland-vietnam/> (letzter Abruf: 15. März 2018).

Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes mit einer integrationspolitischen Komponente. Weitere Informationen zu den im Rahmen des Projekts gesuchten Berufsgruppen sowie den Bewerbungsvoraussetzungen und -modalitäten sind im Internetauftritt des Projekts abrufbar:

<https://regional-skilled-workers-initiative.de/> (letzter Abruf: 14. März 2018).

Das 2012 eingerichtete mehrsprachige gemeinsame **Onlineportal „Make it in Germany“** von BMWi, BMAS und BA informiert Zuwanderungsinteressierte über ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt und Arbeitgeber über die Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung im Ausland, stellt aber auch Informationen über die Möglichkeiten eines Studiums in Deutschland bereit:

<http://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/ueber-das-portal/make-it-in-germany> (letzter Abruf: 28. März 2018).

1.3. Gewinnung von Frauen als Fachkräfte

Das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotential im Inland sehen die Wissenschaft und die BA bei den Frauen. Frauen mit Kindern sind danach seltener erwerbstätig, wobei speziell Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen. Um das weibliche Fachkräftepotential zu aktivieren, sind spezielle Programme und Förderungsmaßnahmen notwendig. Darüber hinaus unterstützen Aus-, Fort- und Weiterbildungen die pädagogischen Fachkräfte dabei, notwendige Kompetenzen für den pädagogischen Alltag zu erwerben bzw. auszubauen.

Das Programm **„Stark im Beruf“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), das über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, wendet sich an Mütter mit Migrationshintergrund. Rund 80 Projekte nehmen bundesweit am Programm teil und begleiten diesen Personenkreis auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit. An den 35 Projektstandorten wird auch Müttern mit Fluchterfahrung individuelle Unterstützung angeboten. Weitere Informationen zu dem Projekt bietet der Internetauftritt des Projekts:

<http://www.starkimberuf.de/stark-im-beruf/das-programm/>
(letzter Abruf: 14. März 2018).

Bereits seit 2008 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms **„Komm, mach MINT“** Frauen in sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Technik). Durch die spezielle Förderung von Projekten sollen Frauen in MINT-Berufen gestärkt und gefördert werden. Weitere Informationen zu den einzelnen MINT-Projekten bietet das BMBF im Internetauftritt des Projekts:

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte> (letzter Abruf am 14. März 2018).

1.4. Gewinnung von jungen Menschen als Fachkräfte

Einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen. Obwohl die Zahl der Schulabgängerinnen- und -abgänger ohne Abschluss weiter zurückgeht, verlassen immer noch viele junge Menschen ohne Abschluss die Schule. Ohne Schulabschluss gestaltet sich die Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen für viele junge Menschen schwer.

Die von BMBF und BMAS getragene „**Initiative Bildungskette**“ soll jungen Menschen den Berufseinstieg erleichtern. Erklärtes Ziel der Initiative ist es, jedem ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen und ihn möglichst bis zu deren Abschluss zu begleiten. Informationen zu dieser Initiative, der zur Steuerung des Prozesses der Bildungsketten seit 2010 eine Bund-Länder-BA-Begleitgruppe zur Seite gestellt ist, bietet der Internetauftritt der Initiative:

<https://www.bildungsketten.de/de/235.php> (letzter Abruf am 14. März 2018).

2. Programme ausgewählter Bundesländer

2.1. Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege

Die Katholische Hochschule Mainz hat im September 2017 im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) des Landes Rheinland-Pfalz einen Bericht über die Fachkräftesicherung in der Pflege in Rheinland-Pfalz veröffentlicht. In einem Kapitel dieses Berichts werden auch Aktivitäten und Maßnahmen einzelner anderer Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen) in diesem Bereich zusammengefasst:²

Stemmer, Renate; Mack, Claire; Schimanski-Kahle, Sina: Fachkräftesicherung in der Pflege in Rheinland-Pfalz, Mainz: MSAGD, S. 51-60. Abrufbar im Internetauftritt des MSAGD: https://msagd.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit_und_Pflege/GP_Dokumente/Berichte_aus_der_Pflege_32_Fachkraeftesicherung.pdf (letzter Abruf: 29. März 2018).

2 Insoweit kann es im Folgenden bei der Wiedergabe der Antworten der einzelnen Bundesländer zu Doppelungen kommen.

2.2. Hessen

2.2.1. Strategie

Das Bundesland Hessen erkennt nach Auskunft des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMS) in der nachhaltigen Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur gemeinsam mit allen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren gemeistert werden könne. Gemeinsam mit den Arbeits- und Ausbildungsmarktpartnern setzt die hessische Landesregierung in dem mit rund 150 Maßnahmen hinterlegten **Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen** auf einen Strategiemix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung. Die Handlungsgrundlage bildet ein umfassendes Verständnis von Fachkräftesicherung als Arbeitskräftesicherung mit den Elementen Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland, Sicherung der Fachkräfte in den Unternehmen durch beispielsweise berufliche Qualifizierung, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Schaffung alter(n)sgerechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze sowie Arbeitgeberattraktivität. Die Landesregierung unterstützt zum Beispiel bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätzen in Zeiten zunehmender Digitalisierung und Vernetzung, bei Fragen der Beschäftigungsfähigkeit durch Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie bei der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beruf und Pflege. Weitere Information zur hessischen Fachkräftestrategie bietet der Internetauftritt des HMS:

<https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens> (letzter Abruf: 3. April 2018).

2.2.2. Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Auf eine Darstellung einzelner Programme verzichtet das HMS, hebt jedoch zwei Maßnahmen im Zusammenhang mit der Gewinnung ausländischer Fachkräfte hervor:

Hierzu gehört das sogenannte **Welcomecenter Hessen**, ein Gemeinschaftsprojekt des Landes mit der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen der BA und der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main. Es soll als zentrale Anlauf-, Beratungs- und Service-stelle internationalen Fachkräften und deren Familien mit einer Beratung auf Deutsch, Englisch, Spanisch, Arabisch und Kiswahili den Start in Hessen erleichtern und Firmen bei der Anstellung und betrieblichen Integration unterstützen. Seit der Eröffnung im Juli 2013 haben nach Auskunft des HMS über 4.000 internationale Fachkräfte aus 127 Staaten das Angebot in Anspruch genommen.

Hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang auch das mehrsprachige Internetportal **Work-in-hessen**, das interessierten internationalen Fachkräften Informationen zur ersten Orientierung in der Wirtschafts- und Arbeitswelt Hessens bietet und das Welcomecenter Hessen insoweit virtuell unterstützt:

<http://www.work-in-hessen.de> (letzter Abruf: 3. April 2018).

2.3. Niedersachsen

2.3.1. Arbeitsmarktförderprogramme

Die niedersächsischen Arbeitsmarktförderprogramme sowie Programme im Bereich der schulischen Bildung zielen nach Auskunft des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) alle letztlich darauf ab, Fachkräfte aus- und weiterzubilden, und damit den Fachkräftebedarf zu sichern. Einen Überblick über die niedersächsischen Förderprogramme aller Ressorts bietet der Internetauftritt der Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank):

<http://www.nbank.de> (letzter Abruf: 3. April 2018).

Nachfolgend sind einige spezifische Programme bzw. Projekte zum Thema Fachkräftesicherung aufgeführt, die seitens des MW gefördert werden.

2.3.2. Regionaler Ansatz

Mit dem Programm „**Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse**“ werden regionale Fachkräfteprojekte nach folgenden Gegenständen gefördert:

- Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung,
- Qualifizierung von Arbeitslosen sowie
- Weiterbildung von Beschäftigten aus Unternehmen.

Besonderheit des Förderansatzes aller Fachkräfteprojekte ist nach Auskunft des MW der notwendige starke Regionalbezug in Verbindung mit dem erforderlichen Konsens der lokalen Arbeitsmarktakeure in den Regionalen Fachkräftebündnissen bei der Bewertung, Entwicklung oder Beantragung der Projekte, die gezielt der Fachkräftesicherung und der Umsetzung regionaler Fachkräftestrategien dienen.

2.3.3. Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Die Gewinnung ausländischer Fachkräfte ist nach Auskunft des MW in Niedersachsen kein eigenständiger Fördergegenstand. Eine Reihe relevanter Projekte würden aber nach dem oben genannten Förderprogramm gefördert:

- Mit sogenannten **Welcome Center-Projekten** der Regionalen Fachkräftebündnisse werden neue Möglichkeiten der Betreuung und Zusammenarbeit erarbeitet, erprobt und evaluiert, um in- und ausländische Fachkräfte und kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) in der Region gezielt zu unterstützen und ein Matching von Fachkräften und Unternehmen zu ermöglichen. Im Fokus steht die Erst- und Verweisberatung zur Arbeitsmarktintegration von internationalen Fachkräften.

-
- In einzelnen Projekten steht das **Regionalmarketing** im Vordergrund, um eine bestimmte Region bei in- und ausländischen Fachkräften bekannter zu machen.
 - Mit den sogenannten „**Adelante!**“-Projekten werden Spanierinnen und Spanier in Niedersachsen qualifiziert und betreut, um Fachkräfte für Niedersachsen in Branchen mit hohem regionalen Fachkräftebedarf zu gewinnen und zugleich durch Anpassungsqualifizierungen eine vollständige Anerkennung der bereits absolvierten ausländischen Ausbildung in Deutschland zu ermöglichen. Das Land Niedersachsen fördert insbesondere die Betreuung der Spanierinnen und Spanier in Niedersachsen. Sprachkurse im Ausland, Reisekosten, Gebühren für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Lebensunterhalt werden durch andere Akteure gefördert bzw. finanziert, insbesondere durch spanische Regionen, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA sowie Unternehmen.

2.3.4. Flüchtlingsintegration

Hervorgehoben werden darüber hinaus zwei Modellprojekte zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt:

Das landesweite Modellprojekt „**Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge (IHFAFA)**“ hat nach Auskunft des WM die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung im Handwerk durch Gewinnung von Flüchtlingen als Handwerksauszubildende und -beschäftigte zum Ziel. Fördergegenstand ist die Berufsorientierungsberatung mit Eignungsfeststellung und Praktikumsvermittlung für Flüchtlinge sowie Beratung für interessierte Handwerksunternehmen durch landesweit 13 IHFAFA-Beraterinnen und -berater. Das von November 2015 bis Januar 2019 laufende Modellprojekt wird von der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen in Kooperation mit den übrigen fünf Handwerkskammern in Niedersachsen getragen. Nähere Information bietet der Internetauftritt des Projekts:

<http://www.ihafa.de/> (letzter Abruf: 3. April 2018).

Die Modellprojekte „**Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren**“ haben eine geeignete Zusammenführung interessierter Flüchtlinge und Unternehmen zum Ziel und bieten praktische Hilfen zur innerbetrieblichen Integration. Landesweit wird der Einsatz von 28 Integrationsmoderatorinnen/-en bei 24 Projektträgern von Kommunen, Bildungsträgern, mit Wirtschaftsnähe, mit Wohlfahrtsnähe sowie aus der Zivilgesellschaft gefördert. Die Modellprojekte laufen von April 2017 bis Juli 2019. Eine Übersicht über die einzelnen Projekte bietet das MW unter:

<https://www.mw.niedersachsen.de/download/124377> (letzter Abruf: 3. April 2018).

2.4. Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen gibt es nach Auskunft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) den **Fachkräfteaufruf** als einen fondsübergreifenden Projektauftrag des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), dessen Ziel es ist, Ideen und Aktivitäten zur Stärkung und Weiterentwicklung vorhandener Fachkräftepotenziale. Dazu werden Projekte in drei Handlungsfeldern gefördert:

- Stärkere Nutzung des Erwerbspotenzials,
- stärkere Berücksichtigung des technischen Wandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0 sowie
- Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsinfrastruktur.

Weitere Informationen zum Fachkräfteaufruf bietet der Internetauftritt des MAGS:

<https://www.mags.nrw/fachkraefteprogramm> (letzter Abruf: 3. April 2018).

2.5. Rheinland-Pfalz

2.5.1. Strategie

Die rheinland-pfälzische Landesregierung hat nach Auskunft des Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz (MSAGD) im Jahr 2014 mit ihren Partnern eine umfassende **Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz** verabschiedet, die nach erfolgreichem Abschluss im Jahr 2017 mit einer Laufzeit von 2018 bis 2021 fortgeschrieben wurde. Die Strategie umfasst danach drei Handlungsfelder, 16 Ziele und insgesamt 107 Einzelmaßnahmen und deckt alle relevanten Bereiche ab.

In Handlungsfeld 1 „Nachwuchs sichern“ soll die Berufs- und Studienorientierung weiter optimiert, die duale Ausbildung gestärkt und die Zahl der Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher gesenkt werden. Der Übergang von der Schule in den Beruf soll erleichtert und den jungen Menschen mehr Hilfen aus einer Hand angeboten werden. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung soll weiter verbessert werden.

In Handlungsfeld 2 „Potenziale nutzen“ wollen die Partner die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern, die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen sowie die Integration von erwerbslosen Menschen vorantreiben. Ergänzend soll der Zuzug ausländischer Fachkräfte durch den Ausbau entsprechender Willkommensstrukturen weiter erleichtert werden.

Handlungsfeld 3 „Kompetenzen erhalten und ausbauen“ stellt Weiterbildung, Nachqualifizierung und Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Mittelpunkt.

Schließlich soll die Attraktivität der rheinland-pfälzischen Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte gesteigert werden. In der Fachkräftestrategie sind damit alle Maßnahmen

und Programme des Landes Rheinland-Pfalz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs gebündelt. Der Umsetzungsfortschritt der einzelnen Maßnahmen wird zweimal jährlich mit einem umfangreichen Monitoring überprüft. Weitere Informationen bietet der Internetauftritt der Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz:

<https://fachkraeftestrategie.rlp.de/de/startseite/> (letzter Abruf: 3. April 2018).

2.5.2. Fachkräftesicherung im Pflegebereich

Das MSAGD hebt daneben die Bemühungen um die Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege hervor. Die Landesregierung Rheinland-Pfalz führte danach vor dem Hintergrund einer festgestellten Fachkräftelücke 2012 bis 2015 eine „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe“ (FQI) durch, die 2016 positiv evaluiert wurde. Die Fachkräftelücke habe deutlich reduziert werden können und auch die Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte habe sich als großes Potenzial erwiesen. Die Initiative soll daher nun als **Fachkraftinitiative 2.0** fortgesetzt werden. Daran sind alle relevanten Akteure des Gesundheitswesens und der Pflege beteiligt. Die Fachkraftstrategie für Rheinland-Pfalz nimmt sich das Thema in drei Handlungsfeldern an. Weitere Information zu den Zielen und Einzelmaßnahmen bietet der Internetauftritt des MSAGD unter:

https://msagd.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit_und_Pflege/GP_Dokumente/Berichte_aus_der_Pflege_32_Fachkraeftesicherung.pdf (letzter Abruf: 15. März 2018).

2.2.1. Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte wurden nach Auskunft des MSAGD im März 2015 auch in Rheinland-Pfalz auf gemeinsame Initiative von Industrie- und Handelskammern, Arbeitsministerium und Wirtschaftsministerium **Welcome Center Rheinland-Pfalz** eingerichtet, die Beratung für qualifizierte Fachkräfte aus dem In- und Ausland anbieten, die in Rheinland-Pfalz beruflich Fuß fassen möchten. Das Informations- und Beratungsangebot richtet sich auch an Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen möchten oder die Hilfe beim Aufbau einer Willkommenskultur im Betrieb benötigen. Die Fortführung der Welcome Center wurde im Rahmen des Ziels 12 „Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften und Verstetigung von Willkommensstrukturen“ der Fachkräftestrategie vereinbart. Weitere Informationen dazu bietet der Internetauftritt der Welcome Center:

<https://welcomecenter.rlp.de/de/startseite> (letzter Abruf: 15. März 2018).

2.6. Sachsen

2.6.1. Strategie

Im Freistaat Sachsen wurde nach Auskunft des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) 2012 mit der Fachkräftestrategie 2020 ein umfassendes Strategiepapier vorgelegt, in welchem die prioritären Handlungsfelder und Maßnahmen staatlichen Handelns zur Fachkräftegewinnung und -sicherung durch Herstellung der notwendigen Rahmenbedingungen beschrieben werden. Der Text der Publikation wird im Internetauftritt der Regierung des Freistaats Sachsen bereitgestellt:

<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/14670/documents/17443>

(letzter Abruf: 3. April 2018).

Die Fachkräftestrategie soll bis Ende 2018 zur „**Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen**“ fortgeschrieben und erweitert werden. Es soll eine Aktualisierung der Strategie hinsichtlich zentraler Entwicklungen, die das Fachkräfteangebot und die -nachfrage nachhaltig beeinflussen, und hinsichtlich sich ändernder Rahmenbedingungen erfolgen. Erweitert werden soll auch der Fokus der Strategie, indem die Maßnahmen aller arbeitsmarktrelevanten Akteure wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Kommunen oder Unternehmen in den Blick genommen werden.

An in- und ausländische Fachkräfte sowie Arbeitgeber, die in- und ausländische Fachkräfte beschäftigen, richtet sich die **Fachkräfteallianz Sachsen**. Sie dient der Vernetzung aller arbeitsmarktpolitischen Akteure zur Bündelung, Abstimmung und Initiierung von Aktivitäten der Fachkräftesicherung und -gewinnung auf Landes- und regionaler Ebene. Mitgliedsinstitutionen der Fachkräfteallianz Sachsen sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, die Ressorts der Staatsregierung und weitere strategische Partner, wie die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern, die kommunalen Spitzenverbände und die Regionaldirektion Sachsen der BA. Weitere Informationen dazu sind im Internetauftritt des SMWA abrufbar:

<http://arbeit.sachsen.de/11623.html> (letzter Abruf: 3. April 2018).

Die **Fachkräfte richtlinie** fördert Maßnahmen zur Stärkung der Region als familienfreundlicher Ort zum Leben, Lernen, als attraktiver Arbeitgeber bzw. Heimat für ausländische Fachkräfte. Dazu zählen unter anderem:

- Regionale Fachkräftekampagnen, Fachkräfteveranstaltungen und weitere Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit,
- Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Unternehmen zu Themen der Fachkräftesicherung,
- Etablierung von Unternehmens- und Branchennetzwerken,
- Maßnahmen zur Kooperation von Hochschule und Wirtschaft,
- Maßnahmen zur Anwerbung und Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,

-
- Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Migranten,
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
 - Studien im Bereich der Fachkräftesicherung.

Zuwendungsempfänger sind Landkreise und kreisfreie Städte im Freistaat Sachsen, kreisangehörige Städte und Gemeinden im Freistaat Sachsen sowie weitere Träger, die die Maßnahmen im Freistaat Sachsen durchführen.

2.6.2. Flüchtlingsintegration

Ergänzend zur regionalen Förderung werden nach Auskunft des SMWA sachsenweite Projekte nach Projektauftrag durch das SMWA unterstützt, darunter das Modellprogramm „**Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete**“ (AMM). Das Programm wendet sich an Geflüchtete mit guter individueller Bleibeperspektive und zumindest nachrangigem Arbeitsmarktzugang, die relativ arbeitsmarktnah und bereits in sächsischen Kommunen untergebracht sind, und an Arbeitgeber, die Geflüchtete ausbilden bzw. beschäftigen. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Integration von Frauen gelegt. Das Programm bietet Geflüchteten und deren Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben Orientierung und Unterstützung, um möglichst rasche und nachhaltige Integration in Berufsausbildung bzw. qualifikationsadäquate, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, und unterstützt die Anpassung bestehender Regel-/Förderstrukturen an die neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration Geflüchteter.

Im Mittelpunkt der bis Ende 2019 laufenden AMM-Projekte stehen Mentoren, die Geflüchtete und deren Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe bei der betrieblichen Integration begleiten und unterstützen. Sie sollen prioritär auf bestehende Instrumente (z. B. Qualifizierungen oder Sprachkurse) zurückgreifen und in diese vermitteln. Eine fachlich-inhaltliche Programmbegleitung unterstützt Erfahrungsaustausch und Vernetzung zwischen AMM-Projekten sowie Wissenstransfer in die Regelstrukturen, führt Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung durch und betreibt Öffentlichkeitsarbeit.

2.7. Thüringen

Im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie des Freistaats Thüringen werden nach Auskunft des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMA SGFF) Zuwendungen aus Mitteln des ESF und/oder des Freistaats Thüringen als Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Bereichen Ausbildung, Qualifizierung und Fachkräftegewinnung gewährt. Zudem werden kleine und mittlere Unternehmen unterstützt, ihren Fachkräftebedarf zu erkennen und zu decken. Gegenstand der Förderung sind auch Projekte zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung mit transnationalen Bezug.

Förderfähig sind dabei jene Projekte mit transnationalem Bezug, die einen Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften liefern, sowie die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung, eine lan-

desweite Einrichtung, die das Halten, Binden und Gewinnen von Fachkräften in bzw. für Thüringen unterstützt und mit weiteren Partnern und Akteuren entsprechende Netzwerkarbeit initiiert und betreibt. Diese Einrichtung ist auch eine zentrale Anlaufstelle für ausländische Fach- und Arbeitskräfte, die in Thüringen arbeiten oder eine Ausbildung bzw. ein Studium aufnehmen möchten. Sie ist zugleich Ansprech- und Servicepartner für Unternehmen, die eine Fach- oder Arbeitskraft aus dem Ausland einstellen möchten. Die Fachkräftenrichtlinie ist abrufbar im Internet unter:

http://www.esf-thueringen.de/mam/esf_2014/bibliothek/richtlinien/fachkraefterl/PDF/423_finaler_entwurf_fachkraefterrichtlinie_2015.10.14.pdf
(letzter Abruf: 3. April 2018).
