

STATUSBERICHT

FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN 2015



Abkürzungsverzeichnis	4
Vorwort	5
Stefan Grüttner Hessischer Arbeitsminister	
Dr. Frank Martin Vorsitzender der Fachkräftekommission Hessen	
1 Einleitung	7
2 Fachkräftesicherung 2015 - Zahlen, Daten, Fakten	9
2.1 Arbeitsmarkt und Fachkräftesituation	9
2.2 Hessens wertvolle Fachkräftepotenziale	9
3 Gestärkt in die Zukunft durch Hessens Fachkräfte	17
3.1 Stark in die Zukunft mit Bildung	17
3.2 Stark in die Zukunft mit Initiativen am Arbeitsmarkt	28
3.3 Stark in die Zukunft mit Internationalisierung	35
4 Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung. Gemeinsam finden, binden und stärken	41
Anhang: Maßnahmentabelle Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“	43
Impressum	91

Federführungen auf Landesseite

HStk	Hessische Staatskanzlei
HMdIS	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
HMdF	Hessisches Ministerium der Finanzen
HMdJ	Hessisches Ministerium der Justiz
HKM	Hessisches Kultusministerium
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
HMWEVL	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung
HMUKLV	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Weitere Gestaltungspartner

ARGE HWK	Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern
ARGE IHK	Arbeitsgemeinschaft der hessischen Industrie- und Handelskammern
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
HSL	Hessisches Statistisches Landesamt
HLT	Hessischer Landkreistag
HStT	Hessischer Städtetag
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V.
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen GbR
BMAS	Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
BPA	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
BwhW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
IWAK	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LWV	Landeswohlfahrtsverband
KSP	Kommunale Spitzenverbände
RD H der BA	Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit
RKW Hessen	RKW Hessen Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Wirtschaft e.V.
RP	Regierungspräsidium
VFBH	Verband Freier Berufe in Hessen
VhU	Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung



Stefan Grüttner
Staatsminister
Hessischer Arbeitsminister



Dr. Frank Martin
Vorsitzender der
Fachkräftekommission Hessen
Regionaldirektion Hessen
der Bundesagentur für Arbeit

2015. Fachkräftesicherung in Hessen: Arbeitskräftesicherung. Für die Menschen. Für Hessen.

Auch im Jahr 2015 ist die Versorgung mit Arbeitskräften angesichts des demografischen Wandels eine der großen Zukunftsaufgaben zur Sicherung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlstands. Allein in Hessen gehen einer Studie der Boston Consulting Group¹ zufolge durch Arbeitskräftemangel im Jahr 2030 bis zu 30 Milliarden Euro an Wirtschaftsleistung verloren. Bereits heute sind in vielen Berufen und Regionen Fachkräfteengpässe spürbar, vor allem im Pflege- und Gesundheitsbereich. Gleichzeitig arbeiten immer mehr Frauen, ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Belegschaften werden bunter und älter. Die verschiedenen Qualifikationen, Talente und Perspektiven bereichern den Arbeitsalltag. Demografischer Wandel, Wissensgesellschaft und Globalisierung verändern die Arbeitswelt. Die Arbeit wird digitaler und unterliegt einem dauerhaften Wandel. Anforderungen an Arbeitskräfte verändern sich. Technikeinsatz und Internetnutzung sind selbstverständlich. Jobprofile werden angepasst und neu definiert. Wissensmanagement, -erhaltung und -transfer werden immer wichtiger. Neue und andere Erwartungen an Arbeit und Arbeitgeber entstehen. Work-Life-Balance und Arbeitgeberattraktivität gewinnen an Bedeutung. Sie beeinflussen zunehmend die Wahl von Job und Arbeitgeber. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben spielt eine immer größere Rolle. Zentrale Themen wie die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt, die Ausbildungsplatzversorgung, alters- und alternsgerechte Arbeit, Qualifizierungs- und Arbeitsmarktinitiativen wie die hessischen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbudgets zur Integration benachteiligter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder die Nachqualifizierung von Beschäftigten im Rahmen der Initiative ProAbschluss gewinnen als Instrumente der Mobilisierung von Talentreserven für die Deckung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft mehr und mehr an Relevanz.

Perspektivisch wird es immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben. Im Jahr 2020 werden der Wirtschaft in Hessen gut 123.000 Arbeits- und Fachkräfte² fehlen. Angesichts dessen gilt es auch weiterhin alle verfügbaren Fachkräftepotenziale für Hessen zu erschließen. Neben den genannten Personengruppen können unter anderem Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund der Wirtschaft wertvolle Arbeitskräftepotenziale eröffnen.

¹ Rainer Strack; Jens Baier; Dominik Keupp; Andreas Renz; Carl Rietschel (2015): Die halbierte Generation. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes und ihre Folgen für das Wirtschaftswachstum in Deutschland, The Boston Consulting Group, Inc. 2015

² Oliver Nüchter, IWAK Frankfurt: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020 Prognoseergebnisse und Strategieentwicklung, Abschlussbericht von regio pro, November 2015

Durch eine förderliche Ausrichtung der Rahmenbedingungen, beispielsweise durch die Förderung des Ausbaus der Kinderbetreuung, die Hessische Charta zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, den Ausbau des dualen Studiums in Hessen, die Neugestaltung des Übergangs von Schule und Beruf, das Hochschulbau-Programm Heureka oder das Bündnis Ausbildung Hessen, wird die Wirtschaft bei ihrer originären Aufgabe der Deckung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften von der Hessischen Landesregierung und den weiteren Gestaltungspartnern unterstützt und die Zusammenarbeit intensiviert. Seit dem Jahr 2011 engagieren sich unter der Koordination der Hessischen Landesregierung die relevanten hessischen Partner - von der Wirtschaft und der Arbeitsagentur bis hin zu den Sozialpartnern und Kammern - umfassend und proaktiv. Die Einberufung der Fachkräftekommission Hessen und die Einrichtung einer Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“ zur Koordination der Maßnahmen und des Fachkräftedialogs stehen stellvertretend für das entschlossene, fortgesetzte und gemeinsame Handeln. Die Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland, die Sicherung der Fachkräfte in den Unternehmen beispielsweise durch berufliche Qualifizierung, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Schaffung alter(n)sgerechter, leistungsgewandelter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze sowie die Arbeitgeberattraktivität stellen dabei zentrale Elemente der hessischen Fachkräfteoffensive dar.

In Hessen nutzen wir schon heute vorhandene Spielräume für Morgen und Übermorgen.

Mit dem strategischen Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ mit rund 150 Einzelmaßnahmen in den Handlungsfeldern Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung besitzt Hessen ein solides und anpassungsfähiges Fundament, das bereits durch zahlreiche Maßnahmen und Initiativen ergänzt und weiterentwickelt wird. Mit Initiativen wie dem Programm „Arbeitszeitgewinn“ für kleine und mittelgroße Betriebe, Präventionsprogrammen zur Gesunderhaltung und einem Internetportal „Gutes-Bauen-Gute-Bildung.de“ werden die Fachkräfte und deren Beschäftigungsfähigkeit künftig weiter gestärkt. Ein neues Internetportal „Arbeitswelt in Hessen“ mit speziellem Onlineangebot zur Fachkräftesicherung wird das Abrufen von Informationen zur Fachkräftesicherung in Hessen erleichtern und damit die Informationslage verbessern.

Zur Bewältigung des dauerhaften Wandels bedarf es eines flexiblen und nachhaltigen Vorgehens zur Fachkräftesicherung. Der Wandel der Arbeitswelt ist als Ganzes in den Blick zu nehmen und hinsichtlich der Sicherung der Arbeitskräftebasis aufmerksam zu begleiten. Denn auch in Zukunft heißt es: Fachkräftesicherung in Hessen. Arbeitskräftebasis. Für die Menschen. Für Hessen.

Wir freuen uns, Ihnen mit dem vorliegenden Statusbericht einen Einblick in den Umsetzungsstand der vereinbarten Maßnahmen der Hessischen Landesregierung und ihrer Partner auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geben zu können.

Ihnen eine interessante Lektüre!

1 EINLEITUNG

Der demografische Wandel wird sich zunehmend auf den Arbeitsmarkt auswirken: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird zurückgehen und die Belegschaften werden älter. Gerade in einem wirtschaftsstarke Land wie Hessen sind Fachkräfte eine Schlüsselressource. Die Fachkräftesicherung ist daher nicht nur ein wichtiger Bestandteil der Demografie-Strategie der Hessischen Landesregierung, sondern bildet auch einen zentralen Baustein zum Erhalt von Wachstum und Wohlstand im Land.

Die große Bedeutung einer vorausschauenden Fachkräftesicherung für Wirtschaft und Gesellschaft wurde in Hessen frühzeitig erkannt und proaktiv gehandelt. Bereits im Jahr 2011 hat die Hessische Landesregierung auf Initiative des Hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier das Konzept „Hessens Potenziale heben und nutzen“ und die Einrichtung der Fachkräftekommission Hessen, einer unabhängigen Expertengruppe, beschlossen. Basierend auf dem im Jahr 2012 erstellten Abschlussbericht der Fachkräftekommission Hessen wurde im Jahr 2013 die hessische Fachkräftestrategie entwickelt. Sie entstand im Dialog mit den Arbeits- und Ausbildungsmarktpartnern. Dabei wurden Aktivitäten, Initiativen und Vorhaben der Hessischen Landesregierung mit den Vorschlägen der Fachkräftekommission Hessen abgeglichen und daraus ein Strategiekonzept, das Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“, entwickelt. Neben dem Strategieteil umfasst das Gesamtkonzept einen umfangreichen Katalog an Einzelmaßnahmen, die drei zentralen strategischen Handlungsfeldern zugeordnet sind:

- Aus- und Weiterbildung,
- potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik,
- Internationalisierung als Standortfaktor - Zuwanderung und Integration gestalten.

Seit der Veröffentlichung des Gesamtkonzeptes sind inzwischen zwei Jahre vergangen. Die Umsetzung der Maßnahmen berücksichtigt die Vorgaben der Landesregierung zur strukturellen Konsolidierung des Landeshaushalts. Maßnahmen und Aktivitäten, auf die sich die Gestaltungspartner des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes gemeinsam mit der Hessischen Landesregierung vereinbart haben, befinden sich in der Planung, in der laufenden Umsetzung oder sind abgeschlossen.

Die Fachkräftestrategie und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden bei Bedarf flexibel an aktuelle und künftige Entwicklungen angepasst, um erfolgreich sein zu können. Sie werden im Dialog mit den Akteuren des Arbeits- und Ausbildungsmarktes erörtert, überprüft und fortgeschrieben. Der Maßnahmenkatalog wird fortlaufend aktualisiert und durch weitere Maßnahmen und Vorhaben wie beispielsweise die Neugestaltung und Rückführung des Übergangsbereichs von der Schule in den Beruf, die nicht Bestandteil des Maßnahmenkatalogs des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ sind, sinnvoll ergänzt. Die im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im Jahr 2014 eingerichtete Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“ koordiniert die Maßnahmen im Bereich der Fachkräftesicherung, fungiert als zentrale Anlaufstelle des Landes in Fragen der Fachkräftesicherung und unterstützt den Fachkräftedialog in Hessen.

Alle diese Maßnahmen sind wertvolle Bausteine der Fachkräfteoffensive und leisten zusammen einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Hessen.

Das Land unterstützt die Wirtschaft mit der Umsetzung seiner Fachkräftestrategie, es bedarf aber auch der Anstrengungen aller weiteren Gestaltungspartner des Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Dabei ist es ein besonderes Anliegen der Fachkräftestrategie des Landes, allen Arbeitsmarktakteuren, insbesondere in den Regionen, behilflich zu sein, die regionenspezifischen Handlungsfelder zu identifizieren und zur Bewältigung der Herausforderungen geeignete Strategien und Konzepte zu erarbeiten. Das Land stellt aus diesem Grund mit der Prognoseplattform regio pro wissenschaftlich ermittelte Daten bereit, die Auskunft über künftige Defizite nach Berufsgruppen und Qualifikationen sowie Wirtschaftssektoren geben. Um die Handhabung und Interpretation zu erleichtern, werden Regionaldossiers für alle Landkreise und kreisfreien Städte angeboten, die eine Auswertung der regionalen Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsverhältnisse, die Prognoseergebnisse sowie eine Auswertung der Handlungsfelder beinhalten. Ergänzt wird dies durch Vorschläge konkreter Maßnahmen an die Arbeitsmarktakteure in den Regionen.

Neben der regionalen Betrachtung werden wegen der demografischen Entwicklung auch Teilarbeitsmärkte wie der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte immer mehr in den Fokus rücken. Um hier die Situation möglichst passgenau zu kennen und Antworten geben zu können, hat das Land wegen der besonderen Fachkräfteengpässe im Pflegebereich den Hessischen Pflegemonitor³ anfertigen lassen. Er wurde, gefördert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration, seit 2003 vom IWAK⁴ entwickelt und seit 2006 in den Dauerbetrieb überführt. Das webbasierte Informationssystem ist ein wissenschaftlich valides, zuverlässiges Instrument, das kontinuierlich Daten über die regionalen Pflegearbeitsmärkte in Hessen bereitstellt. Er enthält Informationen zur aktuellen Arbeitsmarktlage für Pflegefachkräfte in allen Versorgungssektoren, nach Qualifikationsniveaus und Regionen und liefert Prognosen über demografisch bedingte zukünftige Fachkräftebedarfe. Auf dieser Basis stehen zuverlässige Daten zum Beschäftigtenstand, zum Pflegearbeitsmarkt und zu künftigen Entwicklungen bereit, die für strategische Planungen nutzbar sind. Die Ergebnisse werden zur Planung und Steuerung der Ausbildung von Pflegekräften in der Altenhilfe genutzt.

Mit dem vorliegenden Bericht informiert die Hessischen Landesregierung über den Stand der Umsetzung der mit den Gestaltungspartnern des Arbeits- und Ausbildungsmarktes im Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ im Jahr 2013 vereinbarten Maßnahmen. Anhand der Entwicklungen der von der Fachkräftekommission Hessen identifizierten Fachkräftepotenziale werden der Arbeitsmarkt und die Fachkräftesituation dargestellt und aufgezeigt, wie Hessen durch das Zusammenspiel einer Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarktinitiativen und Internationalisierung im Jahr 2015 gestärkt in die Zukunft blickt. Dabei wurde wegen der Vielzahl der Einzelmaßnahmen des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ und zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit des Statusberichts auf eine Darstellung aller Einzelmaßnahmen aus dem Gesamtkonzept verzichtet und stattdessen eine Auswahl an Einzelmaßnahmen näher beschrieben. Der Bericht schließt mit einem Fazit zum bisherigen Engagement zur Sicherung der Fachkräftebasis Hessens und gibt einen Ausblick auf die kommenden Jahre und sich abzeichnende Herausforderungen. Ein Einblick in den Status der Umsetzung einzelner Maßnahmen ermöglicht der diesem Bericht beigefügte Anhang, die aktualisierte Maßnahmentabelle des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“.

³ Download unter <http://www.hessischer-pflegemonitor.de>

⁴ Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main

2 FACHKRÄFTESICHERUNG 2015 - ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Hessen;
Dr. Frank Martin, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

2.1 Arbeitsmarkt und Fachkräftesituation

Die positive Konjunktorentwicklung Deutschlands kommt in einer großen Nachfrage nach Arbeitskräften zum Ausdruck und führt zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen. Auch auf dem hessischen Arbeitsmarkt setzt sich die positive Entwicklung weiterhin fort. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist in Hessen ungebrochen. Dies ist auch am stetig wachsenden Bestand der sofort zu besetzenden Stellen erkennbar. Seit Jahresbeginn 2015 sind die Stellenzugänge deutlich über dem Niveau des Jahres 2014. Die Arbeitslosenquote wies mit 5,4 Prozent (Juli 2015) eine Verbesserung um 0,4 Prozentpunkte zum Vorjahr auf. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung belief sich im Mai 2015 auf 2,399 Millionen, ein Anstieg um 1,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr und geringfügig besser als das Wachstum des Bundes (+1,7%). Auch die Nachfrage nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist weiter aufwärtsgerichtet. Der Bestand an gemeldeten Stellen (44.030; Juli 2015) lag mit 21 Prozent deutlich über dem Vorjahresniveau, ebenso wie der monatliche Zugang an offenen Stellen. Insgesamt lassen die Frühindikatoren für 2015 (z. B. Zugang gemeldeter Arbeitsstellen, Zugang Arbeitslosengeldempfänger) auf eine weiterhin anhaltend gute Entwicklung schließen. Ungeachtet dessen weisen bereits heute einige Bereiche Engpässe bei der Stellenbesetzung auf, welche sich durch ein Missverhältnis der Bewerber- zu der Stellenanzahl sowie steigende Vakanzzeiten nachweislich messen lassen (z. B. IT- und naturwissenschaftliche, fertigungstechnische sowie medizinische Berufe).

Der Prognoseplattform regio pro zufolge wird 2020 ein Defizit von rund 134.000 Fachkräften in Hessen erwartet. Bezogen auf die Qualifikation fehlen dann 90.000 Fachkräfte mit einer Berufsausbildung sowie 44.000 Akademikerinnen und Akademiker.

2.2 Hessens wertvolle Fachkräftepotenziale

Wegen des deutlichen Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und aufgrund der erwarteten hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ist eine Verknappung insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten. Um negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abzumildern, sind Strategien erfolgsversprechend, die auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung abzielen. Bisher ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung können bei Beschäftigten, Arbeitslosen und in der Stillen Reserve liegen. Ergänzend zu dieser auf Inländerinnen und Inländer abzielenden Vorgehensweise liegt eine zweite Strategie in der Erschließung neuer Potenziale aus dem Ausland. Hessen verfügt über wertvolle Fachkräfteressourcen, die zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften genutzt werden können. Der Abschlussbericht der Fachkräftekommission Hessen aus dem Jahr 2012 hatte seinerzeit unterschiedliche Fachkräftepotenziale Hessens identifiziert: junge Menschen (Erhöhung deren Erwerbsbeteiligung, Reduzierung von Schulabbrüchen, Reform des Übergangssystems, höhere Durchlässigkeit des Bildungssys-

tems), ältere Menschen (Erhalt bzw. Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit, alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsvorsorge, betriebliche Weiterbildung), Frauen (Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, Sensibilisierung bei der Berufswahl, Beendigung von genderspezifischen Gehaltsunterschieden, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Menschen mit Behinderungen (Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, verbesserte Integration von Berufseinsteigern, Präventionsansätze), Weiterbildung [Förderung und Ausbau betrieblicher sowie staatlicher Ansätze zur (Höher-) Qualifizierung von Beschäftigten und Menschen in Arbeitslosigkeit] und Internationalisierung (Zuwanderung, Ausbau von Willkommenskultur, Aufbau beziehungsweise Verbesserung von Willkommensstrukturen).

In der Folge sind die von der Fachkräftekommission Hessen benannten Fachkräftepotenziale in dem Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ zu den drei strategischen Handlungsfeldern Aus- und Weiterbildung, potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik sowie Internationalisierung als Standortfaktor zusammengefasst worden.

Die Entwicklungen der verschiedenen Fachkräftepotenziale Hessens stellen sich wie folgt dar:

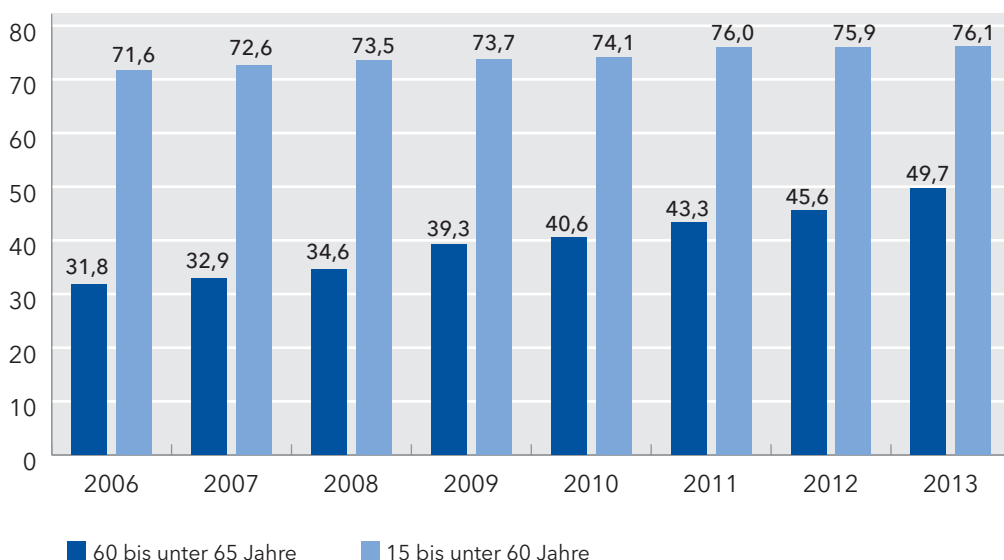
Das Fachkräftepotenzial junger Menschen

Die Bemühungen zur nachhaltigen Senkung der Schulabbrecherquoten greifen. Ziel ist die Absenkung des Anteils von Personen ohne Hauptschulabschluss auf 3 Prozent bis zum Jahr 2020. Vor 15 Jahren noch bei über 10 Prozent liegend, betrug dieser Anteil 2012 noch 5,1 Prozent, im Jahr 2014 immerhin schon 4,4 Prozent. Das Ziel erscheint erreichbar. Hiervon unabhängig wird eine deutliche Reduzierung der Anzahl der jungen Menschen im Übergangsbereich angestrebt, da das hessische Übergangssystem in einem erheblichen Umfang Parallelstrukturen und Überkapazitäten aufweist. Die Anzahl der Anfängerinnen und Anfänger in diesem Bildungsbereich, Anfang des Jahrzehnts noch bei deutlich über 20.000 Personen liegend, betrug 2012/2013 noch 17.792 Personen und sank im Folgejahr 2013/2014 weiter auf 17.270 Personen. Am aktuellen Rand (2014/2015) stagnierte der Rückgang allerdings bei 17.167. Die angestrebte Begrenzung des Übergangssystems auf 15.000 Personen im Jahr 2015/2016 wird daher voraussichtlich nicht erreicht, das Ziel einer Reduktion bis zum Jahr 2020/2021 auf 10.000 Personen erscheint zunehmend schwierig realisierbar. Die beabsichtigten, in Teilen auch bereits im Rahmen des Ausbildungsbündnisses sowie des Bildungsgipfels diskutierten Ansätze - wie die Reform, Zusammenführung und Einstellung bestimmter Schulsysteme im Übergangsbereich - weisen dennoch in die richtige Richtung und sind stringent fortzuführen.

Das Fachkräftepotenzial älterer Menschen

Der Umfang der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte nimmt zu, auch wenn durch die unlängst verabschiedeten gesetzlichen Änderungen beim Renteneintrittsalter mit einer vorübergehenden Abschwächung dieser positiven Entwicklung zu rechnen ist. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die steigende Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (*siehe Abbildung 1*) in erster Linie auf die Nichtinanspruchnahme von Vorruhestandsmöglichkeiten zurückzuführen ist und weniger auf eine umfangreiche Einstellung älterer Erwerbsloser.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten der 60- bis unter 65-Jährigen und 15- bis unter 60-Jährigen in Hessen, 2006 bis 2013, in Prozent



Anmerkungen:

Erwerbstätige/Bevölkerung: Der Mikrozensus 2013 wurde auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt. Aufgrund einer Datenrevision der Ergebnisse für 2012 und 2011 können diese ggü. früheren Veröffentlichungen abweichen.

Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung und des Mikrozensus ab dem Jahr 2011 zur Zahl der Erwerbstätigen sind mit den Jahresergebnissen der Vorjahre aufgrund von Änderungen im Fragebogen nur eingeschränkt vergleichbar.

Definition Erwerbstätigenquote: Erwerbstätige in % der jeweiligen Bevölkerung.

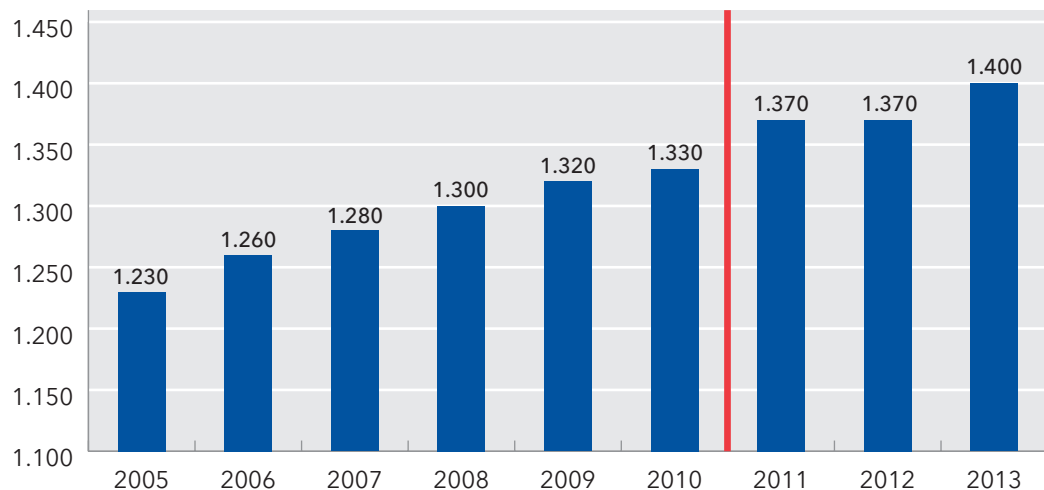
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Das Fachkräftepotenzial von Frauen

Das quantitativ größte Potenzial zur Fachkräftesicherung liegt in einer verbesserten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Für diese Zielerreichung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinder/Pflege) von zentraler Bedeutung.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich bisher positiv entwickelt (siehe Abbildung 2) und sollte weiter steigen, wobei die bisherigen Fortschritte auch im Zusammenhang mit dem Ausbau der Kinderbetreuung in Hessen stehen. Allerdings ist das Arbeitsvolumen nicht in demselben Ausmaß angestiegen. Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen – v.a. auch im europäischen Vergleich. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung ist es zielführend, jeder Frau das Arbeitszeitvolumen anzubieten, das in etwa ihren individuellen Wünschen entspricht, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten oder Telearbeitsmöglichkeiten. Erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen weiterhin bei der Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs-

Abbildung 2: Erwerbstätige Frauen in Hessen, 2005 bis 2013, Jahresdurchschnitte, Anzahl in Tausend, gerundet



Anmerkungen:

Erwerbstätige/Bevölkerung: Der Mikrozensus 2013 wurde auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt. Aufgrund einer Datenrevison der Ergebnisse für 2012 und 2011 können diese ggü. früheren Veröffentlichungen abweichen.

Die Ergebnisse der Arbeitserhebung und des Mikrozensus ab dem Jahr 2011 zur Zahl der Erwerbstätigen sind mit den Jahresergebnissen der Vorjahre aufgrund von Änderungen im Fragebogen nur eingeschränkt vergleichbar.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus.

und Studienwahl. Frauen weisen nach wie vor ein enges Berufsspektrum auf, welches häufig mit geringen Aufstiegs- und Verdienstchancen gekoppelt ist. Rund 55 Prozent der Bewerberinnen fokussieren sich auf zehn Wunschausbildungsberufe, während es bei den Männern lediglich 38 Prozent sind (September 2014). Diese Situation bestand bereits vor zehn Jahren.

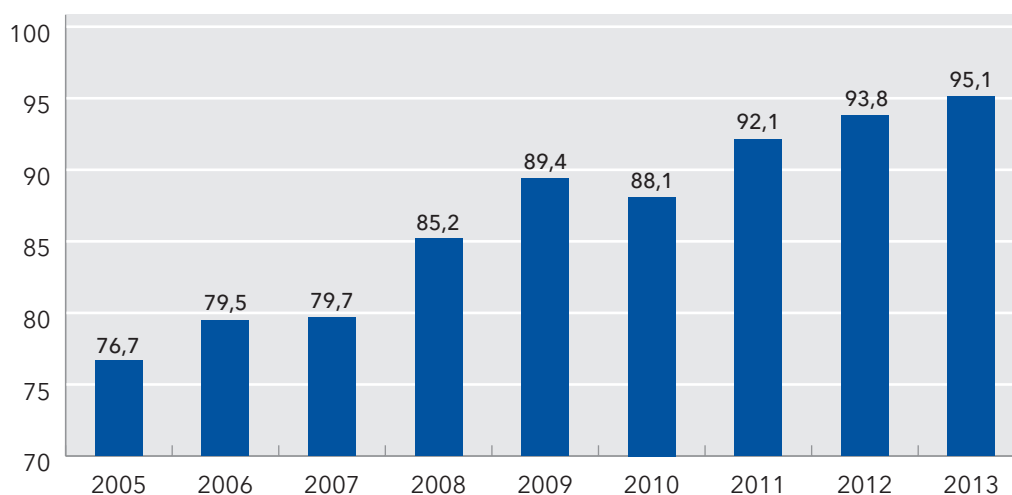
Das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen

Die Anzahl schwerbehinderter Menschen in Beschäftigung ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen (siehe Abbildung 3). Die Zahl stieg von 93,8 Tsd. in 2012 auf 95,1 Tsd. im Jahr 2013.⁵

Die Bemühungen einer breiten Aufklärung über die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderungen sind aber verstärkt fortzusetzen, verbunden mit der Steigerung der Integration von Berufseinsteigern mit Behinderungen. Neben den Trägern der Arbeitsvermitt-

⁵ Dieser Anstieg ist teilweise auch auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen, da Behinderungen verstärkt mit zunehmendem Alter auftreten.

Abbildung 3: Zahl der schwerbehinderten* Menschen in Beschäftigung, Hessen, 2005 bis 2013, Dezemberwerte, Anzahl in Tausend**



Anmerkungen:

* Schwerbehinderte Menschen - im Sinne des § 2 (2), (3) SGB IX - sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50. Den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können.

** Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

lung steht auch das Integrationsamt mit seinen Fachdiensten als Ansprechpartner für Arbeitgeber rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Dies schließt sowohl eine individuelle Beratung, als auch finanzielle Unterstützungsleistungen ein. Ebenso sind nachhaltige Strategien zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu verfolgen, so dass die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen nachhaltig reduziert wird.

Das Fachkräftepotenzial aufgrund von Weiterbildung

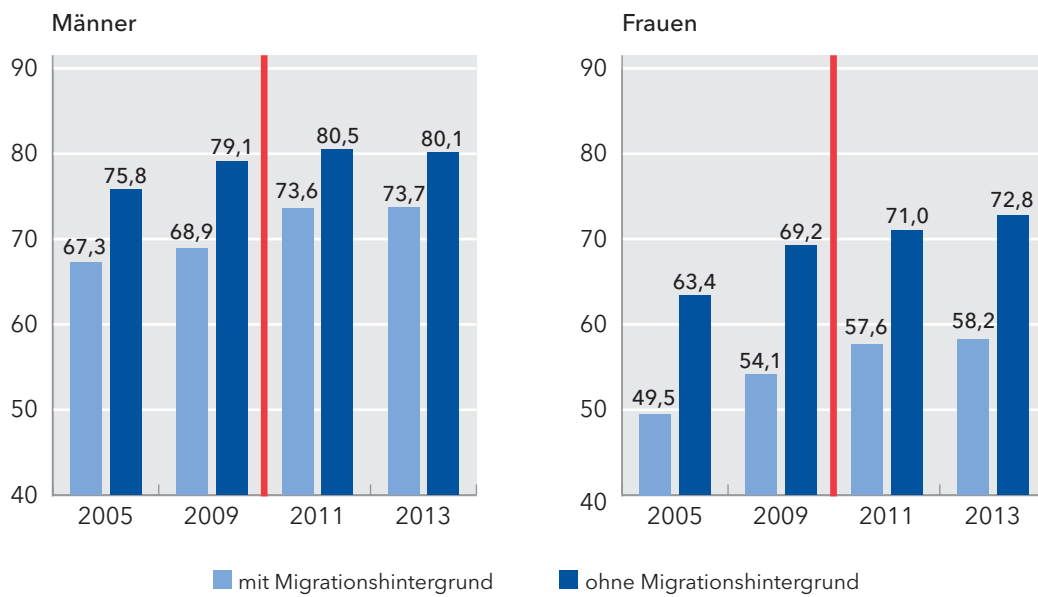
Berufliche Weiterbildungen sind für die Potenziale zur Fachkräftesicherung in zweifacher Hinsicht bedeutend. Erstens können durch Qualifizierungen (z. B. Nachholen eines Berufsabschlusses, berufsorientierte Zertifizierung) Menschen für die Beschäftigung gewonnen werden, die bisher überhaupt nicht oder nur phasenweise (da häufige Arbeitslosigkeit) am Erwerbsleben beteiligt waren. Zweitens können Qualifizierungen Menschen befähigen, höherwertige und produktivere Tätigkeiten auszuüben. Beruflicher Weiterbildung kommt somit eine hohe Bedeutung bei der Fachkräftesicherung zu, so dass die bisher erfolgreichen Maßnahmen, welche zu

einer Steigerung der beruflichen Bildung beitragen, kontinuierlich fortzusetzen sind. Auch wenn lebenslanges Lernen zunächst in der Eigenverantwortung des Einzelnen liegt, sind die Rollen von Arbeitgebern einerseits sowie des Staates andererseits als „Impulsgeber und Finanziers“ nicht zu vernachlässigen. Speziell der Staat kann durch finanzielle Anreize die berufliche Weiterbildung und hier insbesondere die Erlangung anerkannter Abschlüsse v.a. jener Gruppen stützen, die bisher eine geringe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Insgesamt ist aber auf eine Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz zu achten, Mitnahmeeffekte sind zu minimieren. Die bereits laufenden Initiativen der Arbeitsagenturen und Jobcenter zur Nachholung von Berufsabschlüssen bei Arbeitslosen sowie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung zur Förderung einer abschlussorientierten Qualifizierung von Beschäftigten weisen in die richtige Richtung. Auswertungen des Berufsbildungsberichts 2015 zeigen, dass der Anteil von teilnehmenden Personen (18-64 Jahre) an einer betrieblichen Weiterbildung von 35 Prozent im Jahr 2012 auf 37 Prozent im Jahr 2014 stieg. Allerdings stagnierte die individuelle berufliche Weiterbildung bei 9 Prozent in diesem Zeitraum. Die Umfrageergebnisse des IAB Betriebspanels Hessen für das Jahr 2013 verdeutlichen die Weiterbildungsbereitschaft von hessischen Betrieben; rund 57 Prozent fördern Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings sind An- und Ungelernte hierbei unterrepräsentiert.

Das Fachkräftepotenzial aufgrund von Internationalisierung als Standortfaktor

Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften und Ausbildungsplatzbewerbern in den Arbeitsmarkt stellt einen zentralen, derzeit quantitativ stark wachsenden Baustein der Fachkräftesicherung dar. Der erfolgreiche Aufbau des WELCOMECENTER Hessen und der flächendeckenden Anerkennungsberatungsstellen in Hessen als gemeinsame Anlaufstelle für Fachkräfte aus dem Ausland und hessischen Unternehmen unterstützt dabei die Entwicklung einer wirkungsvollen Willkommensstruktur. Auch die Aktivierung der Potenziale von bereits in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund kann der Fachkräftesicherung dienen. Die positive Entwicklung einer erfolgreichen Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt (*siehe Abbildung 4*) ist weiter voranzutreiben. Der Hessische Integrationsmonitor liefert in regelmäßigem Turnus Informationen über den Bildungsstand sowie die Erwerbstätigkeit der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Abbildung 4 zeigt den seit dem Jahr 2005 positiven Beschäftigungstrend anhand des Wachstums der Erwerbstätigenquoten, macht aber andererseits das noch nicht erschlossene Beschäftigungspotenzial der Bevölkerung mit Migrationshintergrund - und hier gerade der Frauen - deutlich.

Abbildung 4: Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen, 2005 bis 2013, in Prozent



Anmerkungen:

Durch die Revision der Mikrozensusergebnisse - ergibt sich ein geringfügiger Bruch in der Zeitreihe.
 Definition Erwerbstätigenquote: Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren je 100 Personen der entsprechenden Bevölkerungsgruppe nach Migrationsstatus und Geschlecht.

Quelle: In Anlehnung an den Hessischer Integrationsmonitor 2015.

3 GESTÄRKT IN DIE ZUKUNFT DURCH HESSENS FACHKRÄFTE

Durch den Strategiemix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung wird Hessen in den unterschiedlichsten Handlungsbereichen gestärkt und seine Zukunftsfähigkeit verbessert. Am Beispiel von Initiativen und Vorhaben des Landes wird im Folgenden in die drei strategischen Handlungsfelder eingeführt. Es wird ein Bild der Fachkräftesicherung in Hessen im Jahr 2015 gezeichnet, das mit der Erwähnung von Landesaktivitäten beginnt, die den Maßnahmenkatalog des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ sinnvoll ergänzen. Abgerundet wird die Darstellung durch eine Auswahl von Einzelmaßnahmen aus dem Maßnahmenkatalog des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“. Die Summe aller Einzelmaßnahmen fügt sich zu einem großen Ganzen, das der Fachkräftesicherung und damit der Zukunftsfähigkeit Hessens dient.

3.1 Stark in die Zukunft mit Bildung

Der Bildungspolitik kommt bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Aufgabe zu – nur wenn es gelingt, die vorhandenen Potenziale für Aus- und Weiterbildung möglichst vollständig zu erschließen, kann angesichts zurückgehender Erwerbspersonenpotenziale ein flächendeckender Fachkräftemangel vermieden werden. Betroffen sind sehr unterschiedliche Personengruppen, wie beispielsweise leistungsschwächere junge und ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und Flüchtlinge, Arbeitsuchende oder an- und ungelernte Beschäftigte in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, für die jeweils spezifische und passfähige Beratungs- und Bildungsangebote notwendig sind. Mit anderen Worten: Sowohl die Quantität als auch die Qualität der Angebote sind von hoher Bedeutung. Auf der anderen Seite benötigen insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe Unterstützung bei der betrieblichen Integration dieser Zielgruppen, sei es bei der Gewinnung von Auszubildenden, der Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität oder der gezielten Höherqualifizierung der Beschäftigten. In diesen und weiteren Feldern existieren in Hessen zum Teil seit Langem bewährte, aber auch innovative Programme und Instrumente, die einen wesentlichen Beitrag für eine zukunftsfeste Fachkräftesicherung leisten. In diesem Handlungsfeld richten sich die Maßnahmen an dem Ziel aus, dass möglichst alle Jugendlichen, die das wollen, die für sie richtige Ausbildungsstelle finden und die Ausbildung erfolgreich absolvieren können. Es sollen zudem mehr Personen eine Ausbildung nachholen und die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung soll in Hessen nach Möglichkeit noch weiter steigen.

Grundsätzlich ist Fachkräftesicherung primär eine Aufgabe der Wirtschaft und erfordert das Zusammenwirken aller Arbeitsmarktakteure. So wurde beispielsweise am 3. März 2015 zwischen dem Land Hessen, der Wirtschaft, den Gewerkschaften, den Kommunalen Spitzenverbänden und der Regionaldirektion Hessen der Bundesanstalt für Arbeit das „Bündnis Ausbildung Hessen“ geschlossen und konkrete Maßnahmen vereinbart, um möglichst allen Jugendlichen, die das wollen, eine duale berufliche Ausbildung zu ermöglichen und die Attraktivität der dualen Ausbildung nachhaltig zu steigern.

Die Stärkung der Aus- und Weiterbildung erfolgt unter anderem auch durch Initiativen wie den Zukunftspakt des Landes mit insgesamt 28 hessischen Verbänden, Organisationen und Institu-

tionen aus dem Landwirtschaftsbereich, die zu einer vorausschauenden Fachkräftepolitik beitragen. Hierzu zählt u. a. die Förderung der überbetrieblichen Ausbildung. Beispielhaft sei hier ausführlicher die überbetriebliche Ausbildung in den Agrar- und Gartenbauberufen dargestellt. Diese hat gerade angesichts der zunehmenden Spezialisierung der Ausbildungsbetriebe eine hohe Bedeutung und ermöglicht es den Auszubildenden, Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die im Ausbildungsbetrieb nicht oder nicht hinreichend vermittelt werden können. Mit der Übernahme der gesamten Lehrgangsgebühren für alle Pflichtlehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung in diesem Bereich werden die Betriebe in Hessen und ihre Auszubildenden nicht nur finanziell unterstützt, die überbetriebliche Ausbildung verbessert die Ausbildungsqualität insgesamt und eröffnet klein- und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit, Ausbildungsplätze anzubieten und eigene Fachkräfte heranzubilden. Parallel hierzu existiert eine Ausbildungsberatung in den Agrarberufen durch den Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen. Diese trägt mit dazu bei, das Interesse an Berufen in der Landwirtschaft und des Gartenbaus bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu wecken. Neben der Werbung auf regionalen und überregionalen Ausbildungsmessen, stellt der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen vor Ort in allgemeinbildenden Schulen die Agrar- und Gartenbauberufe vor. Die verhältnismäßig wenigen Ausbildungsabbrüche in diesen Berufen weisen darauf hin, dass sich die jungen Menschen bewusster für eine Ausbildung in diesen Berufen entscheiden.

Eine gezielte Weiterbildung in spezifischen Berufsfeldern zählt ebenfalls zu den Bausteinen einer prospektiven, nachhaltigen Fachkräftesicherung. Beispielhaft sind die beiden Kompetenzzentren Weiterbildung Allgemeinmedizin zu nennen, die im Jahr 2012 im Rahmen des 1. Hessischen Gesundheitspaktes gegründet wurden. Ziel ist es, die Organisation der Weiterbildung in der Allgemeinmedizin besser zu koordinieren. Dadurch wird die Dauer der Weiterbildung verkürzt, die inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildung verbessert und somit das Fach Allgemeinmedizin für junge Medizin-Studierende und Ärzte in der Weiterbildung Allgemeinmedizin attraktiver gestaltet. Durch die Einbindung der beiden Lehrstühle erhalten Medizin-Studierende schon in den obligatorischen Blockpraktika und auch im Praktischen Jahr Gelegenheit, die hausärztliche Tätigkeit an den akademischen Lehrpraxen aus nächster Nähe kennenzulernen. Mit speziellen Landarztprogrammen wird zudem versucht, bereits im Studium den Nachwuchs für eine spätere hausärztliche Tätigkeit im ländlichen Raum zu motivieren. Die Kompetenzzentren sind insbesondere zuständig für die Gestaltung eines Weiterbildungskollegs „Allgemeinmedizin“, bestehend aus einem Seminar- und Mentoring-Programm, um junge Ärzte während ihrer allgemeinmedizinischen Weiterbildung fachlich, organisatorisch und persönlich zu unterstützen. Zur Sicherstellung der hohen Qualität des Weiterbildungskollegs werden Dozenten- und Mentoren-Schulungen angeboten. Des Weiteren bieten die Kompetenzzentren Beratung für Studierende und interessierte junge Ärzte an und konzipieren ein Train the Trainer-Programm für Weiterbilder.

Diese Beispiele gemeinsamen Handelns veranschaulichen wie in Hessen gemeinschaftlich an der Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung durch Nachwuchssicherung und den Erhalt und die Bindung von Fachkräften in den unterschiedlichsten Bereichen gearbeitet wird und damit die Weichen in Hessen auf Zukunft gestellt werden.

Maßnahmenbeispiele aus dem Katalog des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ im Handlungsfeld Bildung - Aus- und Weiterbildung:

Übergang Schule und Beruf

Weiterentwicklung der Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule - Beruf (OloV)

Die hessenweite Strategie „OloV“ hat zum Ziel, die Qualität der Berufs- und Studienorientierung und die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungs- und Studiengänge zu optimieren. Zur Umsetzung dieser hessenweiten Strategie wurden Qualitätsstandards für die Prozesse Berufsorientierung, Akquise von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen sowie Beratung, Matching und Vermittlung entwickelt. Die Strategie wird weitergeführt und ist für die gesamte Laufzeit der Periode des Europäischen Sozialfonds bis zum Jahr 2020 zur Förderung vorgesehen. Die OloV-Netzwerke gibt es flächendeckend in allen hessischen Regionen.⁶ Regionale OloV-Koordinatorinnen und -Koordinatoren steuern die Umsetzung der OloV-Strategie vor Ort. An den Staatlichen Schülern sind Ansprechpersonen zur „Berufs- und Studienorientierung“ als Fachberaterinnen und Fachberater für die Umsetzung von OloV an den Schulen tätig. Seit dem Jahr 2008 werden in den regionalen Steuerungsgruppen jährlich verbindliche Zielvereinbarungen auf Basis der Qualitätsstandards getroffen. Seit dem Jahr 2015 werden die Zielvereinbarungen in regionale Strategien eingebettet und von den politischen und institutionellen Entscheidungsträgern in den Regionen mitgetragen. So soll die Arbeit in den Regionen weiter intensiviert und auf der Leitungsebene der Ausbildungsmarktinstitutionen verankert werden. Die Regionen erhalten dazu finanzielle Unterstützung für Verwaltungsassistenzen der regionalen Koordinatoren und eine Pauschale für die Öffentlichkeitsarbeit. OloV wird von der Hessischen Landesregierung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, des Hessischen Kultusministeriums und der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) gefördert.

Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen

Zum Schuljahresbeginn 2010/2011 wurde als weiterer Baustein der OloV-Strategie das Gütesiegel für vorbildliche Berufsorientierung an Schulen mit Haupt- und Realschulzweig und Schulen mit Förderschwerpunkt in Hessen eingeführt. Im nachfolgenden Schuljahr wurde die gymnasiale Oberstufe ebenfalls in das Verfahren aufgenommen. Damit wurde aus dem „Gütesiegel Berufsorientierung Hessen“ das „Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen“. Somit können sich auch Oberstufengymnasien und Berufliche Gymnasien zertifizieren lassen. Mit dem Siegel werden allgemeinbildende Schulen ausgezeichnet, die ihren Schülerinnen und Schülern eine herausragende Berufs- und Studienorientierung anbieten.

Das Gütesiegel stellt also eine besondere Würdigung schulischer Arbeit dar. Gefördert werden Prozesse der Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, die Kommunikation interner und externer Partner sowie der Wettbewerb von Ideen.

⁶ Zur Zahl der hessischen Regionen: Aufgeschlüsselt sind es 21 Landkreise, 5 kreisfreie Städte und 2 Sonderstatusstädte, die in OloV als eigenständige Regionen anerkannt sind. Es sind also 28 Regionen.

Die Erstzertifizierung der Schulen gilt für drei Jahre. Im Anschluss daran können sich bereits zertifizierte Schulen rezertifizieren lassen. Die Auszeichnung versteht sich somit auch als Ausgangspunkt für Weiterentwicklungen, die kontinuierlich durch Rezertifizierungen begleitet werden. Seit seiner Einführung wurden in Hessen 169 Schulen mit dem Siegel erstmalig ausgezeichnet. Im Schuljahr 2013/2014 wurden 59 Schulen rezertifiziert. Im September 2015 wurden weitere 13 Schulen erstzertifiziert sowie 19 Schulen rezertifiziert. Das Siegel ist ein gemeinsames Projekt des Hessischen Kultusministeriums, des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, der Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT*, der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, der Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern, der Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. Es wird mit Beginn des Jahres 2015 durch Mittel der J.P. Morgan Stiftung gefördert. Die organisatorische Umsetzung des Zertifizierungsverfahrens erfolgt durch das Projektbüro, das seit dem 1. Januar 2015 in den Räumlichkeiten der IHK Darmstadt angesiedelt ist.

Das „Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen“ ist Mitglied im bundesweiten Netzwerk Berufswahl-SIEGEL, das den Erfahrungsaustausch zwischen den Regionen sowie die Einhaltungen gemeinsamer Leitlinien und Standards über die Landesgrenzen hinweg sicherstellt. Die Regie des Netzwerks liegt bei der Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT*.

Berufs- und Studienorientierung in Schulen

Der „Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen“ vom 8. Juni 2015 wurde im Amtsblatt Juni 2015 veröffentlicht. Er ist die Fortschreibung im Rahmen der Novellierung des Erlasses zur Berufs- und Studienorientierung in Schulen mit den Bildungsgängen Haupt-, und Realschule sowie in Schulen mit dem Bildungsgang im Förderschwerpunkt Lernen sowie des Erlasses über die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb im Bereich der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Der neue Erlass nimmt die Forderungen der Bündnispartner auf, die Regelungen zum Thema Berufs- und Studienorientierung an allen Schulformen und Bildungsgängen zu bündeln, den gymnasialen Bildungsgang verstärkt einzubeziehen, die Durchführungszeiträume, Anzahl und Organisation der Betriebspraktika für alle Bildungsgänge festzulegen, in allen Bildungsgängen den Berufswahlpass verbindlich einzusetzen sowie den Berufswahlpass für alle Schülerinnen und Schüler ab dem Schuljahr 2015/2016 bereitzustellen.

Die Ansprechpersonen für Berufs- und Studienorientierung an den Staatlichen Schulämtern beraten und unterstützen die Schulen bei der Umsetzung des Erlasses. Hierzu fanden mit den Ansprechpersonen mehrere Dienstversammlungen bis zum Ende des Jahres 2015 statt. Zudem werden Fortbildungsangebote für die Schulkoordinatorinnen und Schulkoordinatoren Berufs- und Studienorientierung mit der Hessischen Lehrkräfteakademie geplant und durchgeführt.

Es wird angestrebt, den Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen nach der nächsten Schulgesetznovellierung, die für das Jahr 2016 geplant ist, in eine Verordnung zu überführen.

Praxis und Schule (PuSch)

Das neue Förderprogramm „Praxis und Schule“, das ab dem Schuljahr 2015/2016 umgesetzt wird, löst die beiden aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Programme SchuB (Lernen und Arbeiten in Schule und Beruf) und EIBE (Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt) ab. Es hat zum Ziel, abschlussgefährdete, förderbedürftige Jugendliche durch intensive Förderung und gezielte sozialpädagogische Begleitung zum Hauptschulabschluss und anschließend möglichst in eine duale Ausbildung zu führen. In den speziell eingerichteten Projektgruppen wird methodisch insbesondere Wert auf Praxiserfahrung und verstärkte Berufsorientierung gelegt. Im Unterricht an berufsbildenden Schulen und im Rahmen von betrieblichen Lerntagen können die Jugendlichen Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt sammeln, unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen und so frühzeitig auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereitet werden. Mit Hilfe kontinuierlicher sozialpädagogischer Begleitmaßnahmen in der Projektgruppe werden die individuellen Potenziale der Jugendlichen verstärkt gefördert.

Durch diese abschlussorientierte Förderung werden „Warteschleifen“ reduziert und die bestehenden Anschlussmöglichkeiten in die Berufsausbildung zielgerichteter genutzt. Nach mindestens acht Schulbesuchsjahren können die Jugendlichen im Bildungsgang Hauptschule in eine Projektgruppe (PuSch A mit nur 13 bis 18 Schülerinnen und Schülern) aufgenommen werden. Der Unterricht findet an drei Tagen pro Woche an der allgemeinbildenden Schule statt, die anderen beiden Lerntage verbringen die Jugendlichen in der beruflichen Schule beziehungsweise im Betrieb, um frühzeitig ihren Blick für die berufliche Praxis zu öffnen. Nach erfolgreichem Absolvieren ist es ihnen jederzeit möglich, in die duale Ausbildung einzutreten. Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen haben, können diesen an einer beruflichen Schule, die sich an der Programmumsetzung beteiligt, nachträglich erwerben (PuSch B). Der Unterricht dort trägt in erster Linie zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz der Jugendlichen bei. Die Schülerinnen und Schüler sollen so die Ausbildungsreife erlangen und jederzeit in ein Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsverhältnis eintreten können. Auch hier werden die individuellen Potenziale in einer mittleren Gruppengröße (9 bis 16 Schülerinnen und Schüler) und mit Hilfe sozialpädagogischer Begleitmaßnahmen gefördert.

Neuausrichtung der Berufsfachschule

An drei Schulstandorten wird derzeit mit großem Erfolg das Pilotprojekt „Gestufte Berufsfachschule“ durchgeführt. Grundgedanke des Konzeptes ist es, die bisherige Berufsfachschule, die in erster Linie auf die Vermittlung des mittleren Abschlusses gerichtet ist, so zu verändern, dass zukünftig die Berufsorientierung in den Vordergrund tritt. Die „Gestufte Berufsfachschule“ hat damit ein neues Ziel: Die Jugendlichen werden durch die Vermittlung berufsbezogener Qualifikationen in ihrer Berufswahlkompetenz so gefördert, dass sie nach oder auch während des Schulbesuchs in die duale Berufsausbildung eintreten können und dafür entsprechende Kompetenzen mitbringen. In der Stufe I (1. Jahr) erhalten die Schülerinnen und Schüler fachrichtungsbezogene Teilqualifikationen für die angestrebte Ausbildungsrichtung. Dies erfolgt durch die Vermittlung allgemeiner und beruflicher Basiskompetenz in jeweils drei Fachrichtungen, unterstützt durch ein Fachpraktikum. Hierdurch wird die Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler in besonderem Maße gefördert und sie lernen durch praktische Erfahrungen in unterschiedlichen fachrichtungsspezifischen Schwerpunkten eigene Interessen, Ressourcen und

Potenziale kennen. Schülerinnen und Schüler, die die Voraussetzungen erfüllen, können in die Stufe II (2. Jahr) der gestuften Berufsfachschule übergehen und nach erfolgreicher Abschlussprüfung einen dem mittleren Abschluss gleichwertigen Bildungsabschluss erhalten. Damit dient die „Gestufte Berufsfachschule“ als Grundlage zur Umgestaltung des gesamten Übergangssystems der Beruflichen Schulen. Im Rahmen eines Schulversuchs sollen alle bisherigen Schulformen des Übergangsbereichs zusammengeführt werden. Der Beginn des Schulversuchs ist zum Schuljahresbeginn 2017/2018 geplant. Dieses neue Konzept verbindet verschiedene innovative didaktisch-methodische Teilelemente wie individuelle Förderung, Berufs-, Problem- und Handlungsorientierung sowie konsequente Kompetenzorientierung. Die Weiterentwicklung der Berufsfachschule soll damit dem steigenden Bedarf an Fachkräften Rechnung tragen und einer möglichen Fachkräfteverknappung in der Zukunft entgegenwirken.

Initiative Bildungsketten

Gemeinsames Anliegen des Bundes, des Landes Hessen und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist es, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss weiter zu verringern, möglichst für alle Jugendlichen den nahtlosen Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium sicherzustellen und Abbrüche zu reduzieren. Um diese Ziele zu erreichen, wurde die Initiative „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ vom Bund gestartet. Auf dieser Grundlage wurde eine Vereinbarung zwischen Bund (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales), dem Land Hessen (Hessisches Kultusministerium, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung) und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit geschlossen, die eine Laufzeit bis Ende 2020 hat. Bund und Land haben ihre Förderinstrumente, die unterstützenden Angebote zur Berufsorientierung der Jugendlichen aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt. Die Glieder der Bildungskette werden miteinander verbunden, damit die Jugendlichen auf der Grundlage ihrer Interessen und Kompetenzen, ihrer Kenntnisse über Berufsfelder und die Arbeitswelt eine gezielte Berufswahlentscheidung treffen können. Kompetenzfeststellung (KomPo7), praxisbezogene Berufsorientierung durch Werkstatttage in Berufsbildungseinrichtungen (BOP) oder durch die Projekte MINT und JUNIOR, die Nutzung des Berufswahlpasses, die gezielte Unterstützung durch die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) sind einige der Bausteine im schulischen Berufsorientierungsprozess. Zur Optimierung des Prozesses von der Berufsorientierung in der Schule bis zum Ausbildungsabschluss gehören auch die Unterstützung während der Ausbildung, um Abbrüche zu vermeiden, und die Beratung von Studienzweiflern. So weitet Hessen seine Standorte der qualifizierten Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) auf alle Landkreise und kreisfreien Städte aus. Die Bundesprogramme ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), assistierte Ausbildung (AsA) und die ehrenamtliche Ausbildungsbegleitung Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) werden in der Initiative Bildungsketten weitergeführt. Studienzweifler erhalten durch das hessische Hochschul-Netzwerk N.I.S, das zukünftig an allen hessischen Hochschulen vertreten sein wird, Orientierung beim beruflichen Neuanfang.

Berufliche Ausbildung und Weiterbildung

„gut ausbilden“,

(ehemals: Stärkung der Ausbildungsfähigkeit und -qualität von Kleinunternehmen)

Kleinunternehmen haben in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen um Fachkräfte und Fachkräftenachwuchs oft spezifische Wettbewerbsnachteile, die dazu führen, dass Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können. Das neue Förderprogramm des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung „gut ausbilden“ unterstützt daher hessische Kleinunternehmen bei besonderen Angeboten und Anstrengungen zur Steigerung der Ausbildungsqualität. Als Kleinunternehmen gelten nach der EU-Definition Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten mit einem Umsatz und/oder einer Bilanzsumme von nicht mehr als zwei Millionen Euro. Gefördert werden Qualifizierungen und Beratungen für Leitungs- und Ausbildungspersonal rund um das Thema Ausbildung (z.B. Gestaltung von Ausbildung, Ausbildereignung, Ausbildertraining) und Qualifizierungen für Auszubildende (z.B. Prüfungsvorbereitung, Stützunterricht, Zusatzqualifizierungen wie berufsbezogene Sprachförderung, soziale Kompetenzen oder spezielle technische Kompetenzen). Pro Unternehmen und Ausbildungsplatz stehen bis zu 4.000 Euro Förderung (aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds) bereit. Diese Unternehmen sollen als wettbewerbsfähige und attraktive Ausbildungsbetriebe überzeugen und dadurch Auszubildende gewinnen. Das Programm wurde vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung im August 2015 gestartet und hat eine Laufzeit bis zum Jahr 2021.

Schaffung dualisierter Formen

fachschulischer Ausbildungsangebote zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher

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. Neue Formen fachschulischer Ausbildungsangebote, wie zum Beispiel dualisierte Formen, ermöglichen eine stärkere Verzahnung von fachtheoretischer und praxisorientierter Qualifikation und andererseits eine „Ausbildungsvergütung“. Somit können Personen angesprochen werden, die eine Ausbildungsvergütung für die Aufnahme einer Qualifizierung als Voraussetzung ansehen.

Während in Hessen bisher an zahlreichen Fachschulstandorten (Darmstadt, Frankfurt, Gießen, Hanau, Hünfeld, Kassel/Korbach, Oberursel, Rüsselsheim, Schwalmstadt/Treysa und Wiesbaden) dualisierte Formen fachschulischer Ausbildungsangebote existierten, ist zum Schuljahr 2015/2016 am Fachschulstandort Limburg ein weiteres Angebot entstanden. Zum Schuljahr 2016/2017 werden weitere Qualifizierungsangebote (Darmstadt, Frankfurt, Kassel, Schwalmstadt) hinzukommen.

Initiative ProAbschluss

Die Nachqualifizierung von Beschäftigten ohne oder ohne am Markt verwertbaren Berufsabschluss ist eine wirksame Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. In Hessen leben immerhin 400.000 geringqualifizierte Menschen, von denen etwa 340.000 Beschäftigte sind. Die Initiative ProAbschluss

wurde im Oktober 2014 ins Leben gerufen, um ein breites Bewusstsein für Nachqualifizierung bei Unternehmen und deren Beschäftigten zu schaffen und somit möglichst viele Menschen in Hessen zu einem Berufsabschluss zu führen, für die eine Erstausbildung und eine Umschulung nicht in Frage kommen. Ziel der Initiative ist die Implementierung einer flächendeckenden und einheitlichen Beratungsstruktur in ganz Hessen, die Unterstützung der Schaffung passgenauer Bildungsangebote sowie die Erhöhung der Berufsabschlüsse durch Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen. Seit Januar 2015 wurde hierfür eine Beratungsstruktur für Beschäftigte und Unternehmen über das Förderprogramm „Bildungscoaches und Mobile Nachqualifizierungsberatungsstellen“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung erfolgreich aufgebaut. In jedem der 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte Hessens berät mindestens ein Bildungscoach Unternehmen und ihre Beschäftigten vor Ort zum Thema Nachqualifizierung. Weiterhin bieten mobile Nachqualifizierungsberatungsstellen, die gemeinsam mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des hessischen Landesnetzwerkes Integration durch Qualifikation (IQ-Netzwerk) Kompetenzzentren jeweils an den Agenturen für Arbeit in Kassel, Gießen und Frankfurt am Main bilden, Beratungen und Expertise zum Thema Nachqualifizierung an.

Das Konzept zur Initiative wurde unter der Federführung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung gemeinsam mit weiteren Ministerien, der Regionaldirektion Hessen, Kammern und Sozialpartnern erarbeitet und somit auf eine breite Basis gestellt.

Nachqualifizierung von an- und ungelernten Pflegehilfskräften in der Altenpflege

Um die Behebung des Fachkräftemangels in der Altenpflege zu unterstützen, hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration ab 2011 verschiedene innovative Qualifizierungsprojekte in der Altenpflege mit dem Ziel gefördert, langjährig in der Pflege als an- und ungelernete Pflegehilfskräfte tätige Personen arbeitsintegriert und berufsbegleitend zum Fachkraftabschluss in der Altenpflege zu befähigen. Die Projekte „Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege“ vom Frankfurter Verband (AiQuA) und „Aufwärts in der Altenpflege“ von der Vinzenz Akademie der Caritas in Limburg haben gezeigt, dass mit den richtigen Ansätzen vorhandene Nachqualifizierungspotenziale in der Altenpflege besser zu erschließen und erfolgreich zum Berufsabschluss zu qualifizieren sind, als dies der Rahmen der Regelausbildung bietet. Diese Ansätze sind bundesweit einmalig und setzen einen wichtigen Innovationsimpuls. Gleichzeitig haben die Projekte auch einen arbeitsmarktpolitischen Mehrwert. Denn die Weiterqualifizierung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin oder zum staatlich anerkannten Altenpfleger hat nicht nur zur Übernahme einer entsprechenden Tätigkeit geführt, sondern hat in der Folge auch im Helferbereich neue Einstiegsmöglichkeiten für eine Tätigkeit in der Altenpflege geschaffen.

Um die Übertragung der im Projekt entwickelten Methodik in andere Einrichtungen der Altenpflege zu ermöglichen, wurde im Juni 2015 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration die Broschüre „Qualifizierung in der Altenpflege“ veröffentlicht. Beide Träger planen für 2016 einen weiteren Durchlauf, so dass weitere un- und angelernte Pflegehelferinnen und -helfer von diesen innovativen Angeboten profitieren können.

Studium

Hochschulpakt 2020

In den Jahren 2007 bis 2013 haben die hessischen Hochschulen etwa 47.000 zusätzliche Studienanfängerinnen und -anfänger aufgenommen. Heute gibt es in Hessen um über ein Drittel mehr Erstsemester als im Jahr 2005, und die Zahl der Absolventinnen und Absolventen lag im Jahr 2014 um über 60 Prozent höher als im Jahr 2007. Mit dem Hochschulpakt 2020 tragen Bund und Länder der gestiegenen Bildungsbeteiligung, insbesondere der gestiegenen Nachfrage nach Hochschulbildung Rechnung. Der Zuwachs fand vor allem in den MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und an Fachhochschulen auch in neuartigen Studiengängen statt: Etwa die Hälfte des Zuwachses entfiel auf Natur- und Ingenieurwissenschaften. Im Rahmen des Hessischen Hochschulpakts 2016 - 2020 haben Land und Hochschulen vereinbart, dass die staatlichen Fachhochschulen bis zur Hälfte der in diesem Zeitraum erwarteten 43.000 zusätzlichen Studienanfängerinnen und -anfänger aufnehmen werden. Sie weiten hierzu insbesondere ihr Angebot dualer Studiengänge aus und entwickeln Studiengänge für neue Berufsfelder. Die Bewältigung des enormen Zuwachses konnte nur gelingen, weil die Handlungsmöglichkeiten der Hochschulen durch ihre erweiterte Autonomie entscheidend gestärkt wurden. Sehr hilfreich war auch das im Jahr 2007 aufgelegte Hochschulbau und Sanierungsprogramm HEUREKA, das zwar nicht auf Kapazitätserweiterung angelegt war, aber die Infrastruktur der Hochschulen und die Bauqualität stark verbessert hat. Flankierend wurde mit Mitteln des Hochschulpakts 2020 ab dem Jahr 2010 auch in die Kapazitätserweiterung investiert (HSP-Invest). Wichtiger Bestandteil des Hochschulausbaus ist das verstärkte Angebot „digitaler Lehre“. Neben reinen eLearning-Angeboten werden vermehrt hybride Angebote gemacht (so genanntes blended learning). Dadurch können Lehre und Studium räumlich und zeitlich flexibilisiert und entzerrt werden.

Studienstrukturprogramm

Im Studienstrukturprogramm werden neben hochschulischen Maßnahmen zum Ausbau der Studierendenorientierung, zur Verbesserung des Übergangs Schule/Studium und zur Gestaltung von Verfahren zur Studierendenauswahl unter anderem auch Maßnahmen zur Unterstützung der wissenschaftlichen Weiterbildung und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert. Ziel ist es, mittels Anschubfinanzierungen neue Vorhaben einzuleiten (z.B. Modellprojekte zur Erprobung in einem Fachbereich), die dann bei erfolgreicher Erprobung weiter ausgerollt werden (z.B. auf andere Fachbereiche). Hierfür stehen seit dem Jahr 2007 jährlich rund 2 Millionen Euro zur strukturellen Weiterentwicklung des hessischen Hochschulwesens zur Verfügung. Die Mittel werden in der Regel im wettbewerblichen Verfahren an die hessischen Hochschulen vergeben.

Bereits erfolgreich abgeschlossen wurden zum Beispiel Projekte wie „OnlineSelfAssessments“, die über das Internet angeboten werden und bei denen sich Studieninteressierte selbst bezüglich der Eignung für ein bestimmtes Studium testen können, und „Schulpatenprogramme“, die der Verbesserung des Übergangs von Schule zu Hochschule dienen und bereits in Schulen eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema Studien- und Berufswahl fördern. Auch der Einsatz von sozialen Medien wie z.B. Youtube und Videomaterialien wurde unterstützt, um eine

niederschwellige Ansprache der Studieninteressierten zu erreichen. Aktuell wird etwa die Konzeptionierung von Modellen eines Orientierungsstudiums – Auftrag aus der Koalitionsvereinbarung – finanziell unterstützt.

Mentoring-Programme insbesondere für junge Frauen an Hochschulen

Ziel des Programms MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wissenschaft, Wirtschaft und im Wissenschaftsmanagement. Das Programm trägt auch zu einer Reduzierung von Studien- und Promotionsabbrüchen sowie Karrierebrüchen und -abbrüchen bei. Das Netzwerk ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der hessischen Universitäten und Fachhochschulen und fördert Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Durch Mentoring, Training und Networking werden junge Frauen im Studium von berufserfahrenen Expertinnen aus Wirtschaft und Wissenschaft beraten und unterstützt, praxisnah auf den Berufseinstieg vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt. Mit über 2.400 Mitgliedern gehört das MentorinnenNetzwerk zu den größten Mentoring-Projekten in der europäischen Hochschullandschaft und gilt als Best-Practice-Modell für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung. In einer breiten Förderallianz beteiligen sich namhafte Unternehmen wie zum Beispiel Fresenius, Fraport, Sanofi, Deutsche Bahn und Merck und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beziehungsweise Forschungsverbünde wie beispielsweise Senckenberg und GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung am Netzwerk. Im Jahr 1998 startete das MentorinnenNetzwerk mit einer dreijährigen Pilotphase. Die Anschubfinanzierung erfolgte durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Nach dieser Anschubfinanzierung haben ab dem Jahr 2004 die hessischen Universitäten und Fachhochschulen als Träger die Finanzierung des MentorinnenNetzwerks sukzessive übernommen. Im Jahr 2015 wurden 144 Studentinnen und Doktorandinnen der hessischen Hochschulen ein Jahr lang von 144 erfolgreichen Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung in so genannten Tandems („One-to-One Mentoring“) begleitet und bestärkt. Im Jahr 2016 erfolgt die Etablierung einer neuen Förderstruktur der drei Mentoring-Module MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur mit einer gemeinsamen Dachstruktur. Das neue Konzept „Mentoring Hessen“ wurde wiederum durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst über das Studienstrukturprogramm anschubfinanziert.

Ziel ist es, die Karriereförderung von Frauen an den hessischen Hochschulen noch nachhaltiger und effektiver zu gestalten.

Das neue Projekt ist ein bundesweit einmaliges, aufeinander abgestimmtes und flexibles Fördersystem für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und den weiblichen Führungskräftenachwuchs. Es ermöglicht die gezielte Förderung in den entscheidenden Übergangsphasen der beruflichen Entwicklung vom Studium bis zur Professur bzw. Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft.

In der neuen Förderstruktur bleiben die drei bisherigen Mentoring-Module erhalten. Das MentorinnenNetzwerk richtet sich weiterhin an Studentinnen der MINT-Fächer, SciMento an Doktorandinnen aller Fachrichtungen und ProProfessur an Post-Docs, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen, die eine Professur anstreben. Für eine Übergangsphase von

ca. einem Jahr werden die Angebote der drei Module unverändert fortgeführt, so dass keine Angebotslücken für die Zielgruppen entstehen. In dieser Zeit werden neue übergreifende Konzepte erarbeitet und Synergien zwischen den Modulen geschaffen. Neu ist, dass SciMento und ProProfessur in Zukunft auch an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Angebote unterbreiten, so dass auch hier Doktorandinnen und Frauen auf dem Weg zur Professur gefördert werden können.

Daten und Informationen

Bericht Berufsausbildung in Hessen

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung veröffentlicht jährlich den Bericht „Berufsausbildung in Hessen“, der von der Hessen Agentur erstellt wird. Es handelt sich dabei um die wichtigste und umfassendste Datengrundlage über das berufliche Ausbildungsgeschehen in Hessen. Die Daten für Hessen beinhalten Angebot von und Nachfrage nach dualen Ausbildungsstellen, unbesetzte Stellen und unvermittelte Bewerber, Altbewerber, die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Regionen und Berufsgruppen, die Ausbildungsbeteiligung sowie eine Vorausschätzung der Schulabgänger und Nachfrage nach dualen Ausbildungsstellen. Der Bericht 2015 mit den Daten für das Ausbildungsjahr 2014 steht als Download⁷ zur Verfügung.

Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Seit dem Jahr 2009 werden in Hessen die Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) vom Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung jährlich veröffentlicht und durch einen methodischen Leitfaden ergänzt.

Mit der Konzeption der iABE durch das Hessische Statistische Landesamt führt Hessen als erstes Bundesland verschiedene Ausbildungsstatistiken zu einer einheitlichen und aussagestarken Datengrundlage zusammen. Entwickelt wurde dieses Berichtssystem, um die komplexen und dynamischen Bildungsprozesse beim Übergang von der Schule in das Berufsleben besser zu verstehen und nachvollziehen zu können. Die iABE gibt somit Auskunft über den Verbleib der Schulentlassenen eines Jahrgangs und über die Zu- und Abgänge in den Zielbereichen Berufsabschluss, Hochschulreife, Hochschulabschluss und Übergangsbereich. Die iABE liefert zentrale Informationen für alle mit der Bildungspolitik Hessens befassten Akteure, dazu gibt die iABE einen systematischen Überblick über die quantitative und qualitative Beschaffenheit aller Bildungsgänge im hessischen Ausbildungssystem. Im Rahmen der iABE wurde es auch möglich, dass seit dem Schuljahr 2014/2015 erstmalig auch die Schülerdaten für alle berufsfachschulisch Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufe außerhalb des Berufsbildungsgesetzes in Hessen statistisch abgebildet werden können.

Das aktuelle Zahlenwerk steht als Download⁸ zur Verfügung.

⁷ Download unter www.hessen-agentur.de/mm/mm002/896_BAB_2015_Internet.pdf

⁸ Download unter <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/bildung-kultur-rechtspflege/landesdaten/bildung/iab/integrierte-ausbildungsberichterstattung/integrierte-ausbildungsberichterstattung-land/ergebnisberichte/index.html>

Frühinformationssystem regio pro

Das Projekt regio pro wird seit dem Jahr 2009 vom HMWEVL gefördert und vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main durchgeführt und ständig weiterentwickelt. Regio pro stellt fundierte und zukunftsgerichtete Informationen zur Entwicklung von Berufen, Qualifikationen und mit dem Abschlussbericht 2014 erstmals auch von Wirtschaftszweigen in Hessen, den Regierungsbezirken sowie den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens bereit. Regio pro ist damit ein wichtiges Tool zur Unterstützung der regionalen Arbeitsmarktakteure und soll die Entwicklung problemorientierter regionaler Anpassungsstrategien an die künftig zu erwartende Fachkräftesituation ermöglichen.

Der Abschlussbericht und eine Kurzfassung der Ergebnisse für 2020 ist als Download⁹ im Internet abrufbar. Das aktuell laufende Projekt ist für den Projektzeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2016 bewilligt worden. Neben der methodischen und konzeptionellen Weiterentwicklung des Prognoseinstruments und der Fachkräfteprognose 2022 im Jahr 2016 soll für alle Landkreise und kreisfreien Städte die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis zum Jahr 2020 in Regionaldossiers verdichtet werden, um die Nutzung der Daten in den Regionen zu unterstützen.

Arbeitsmarktmonitoring für die Pflegeberufe - Hessischer Pflegemonitor

Der Hessische Pflegemonitor¹⁰ wurde – gefördert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration – seit dem Jahr 2003 vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main entwickelt und seit dem Jahr 2006 in den Dauerbetrieb überführt. Der Hessische Pflegemonitor ist ein webbasiertes Monitoringssystem für die regionalen Pflegearbeitsmärkte in Hessen. Er enthält Informationen zur aktuellen Arbeitslage (Angebot und Nachfrage), zu zukünftigen Entwicklungen (Erweiterungsbedarf aufgrund des demografischen Wandels), zur Ausbildungssituation und zu weiteren wechselnden Sonderthemen. Dabei wird die Situation differenziert nach Versorgungssektoren (Akut- und Rehabilitationskliniken, ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen der Altenpflege), Qualifikationsniveaus (akademische Pflegekräfte, Pflegefachkräfte mit staatlich anerkannten Weiterbildungen, staatlich geprüfte Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger/-innen, staatlich geprüfte Alten- und Krankenpflegehelfer/-innen, un- und angelernte Pflegehilfskräfte) und Regionen (26 Landkreise und kreisfreie Städte) dargestellt. Im Abstand von zwei Jahren werden die Analysen zum hessischen Pflegearbeitsmarkt aktualisiert und fortgeschrieben.

3.2 Stark in die Zukunft mit Initiativen am Arbeitsmarkt

Die Hessische Landesregierung führt zahlreiche Maßnahmen durch, um die Wirtschaft bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu fördern. Diese sollen den Unternehmen helfen, alle zur Verfügung stehenden Fachkräftepotenziale auszuschöpfen. Hierbei stehen die unterschiedlichen Personengruppen des Arbeitsmarktes im Fokus der hessischen Bemühungen. Es werden förder-

⁹ Download unter <http://www.regio-pro.eu>

¹⁰ Download unter www.hessischer-pflegemonitor.de

liche Rahmenbedingungen geschaffen, um das wertvolle Fachkräftepotenzial von älteren und jüngeren Menschen, von Menschen mit Behinderungen, von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen zu erschließen und diese bei ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen, sofern es ihrer Lebensplanung entspricht.

Das quantitativ größte Potenzial zur Fachkräftesicherung liegt dabei in der Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ein besonderes Augenmerk liegt daher auf allen Aktivitäten, die zu einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen führen und somit größere Spielräume bei der Beschäftigung von Frauen eröffnen. Auch hier gilt, dass nicht nur der Umfang der Beschäftigung, sondern auch deren Qualität von hoher Bedeutung ist. Gerade angesichts der hohen Qualifikation, die Frauen vielfach mitbringen, müssen Instrumente vorhanden sein, die einen raschen Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen und auch Wege in Führungspositionen der Unternehmen ebnen. Eine Gruppe mit ebenfalls großen Beschäftigungspotenzialen stellen die Menschen mit Behinderungen dar. Gerade angesichts des zu erwartendem Rückgangs an Erwerbspersonen bieten sich für diese Personen auf dem Arbeitsmarkt neue Optionen. Auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt bedarf es der Aufklärung und Information der Arbeitgeber sowie der gezielten Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderungen. Im Handlungsfeld der Initiativen am Arbeitsmarkt werden somit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen, eine bessere Arbeitsmarktintegration und Karriereplanung von Frauen unterstützt sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt vorangetrieben.

Zudem werden neben den im Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ genannten Aktivitäten auch weitere Maßnahmen ergriffen. So werden zum Beispiel die 26 hessischen Gebietskörperschaften durch die Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets des Landes mit einem Volumen von 15 Millionen Euro pro Jahr bei der Realisierung ihrer regionalen, rechtskreisübergreifenden Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstrategien zur Förderung von Ausbildung, Ausbildungsvorbereitung und Qualifizierung unterstützt und so wird aktiv zur Arbeitskräfteversorgung in den Regionen beigetragen.

Daneben werden auch branchenspezifische Lösungen mit den Arbeitsmarktpartnern entwickelt. Ein Internetportal „Gutes-Bauen-Gute-Bildung.de“ befindet sich beispielsweise in Vorbereitung. Mit diesem schafft das Netzwerk „Gutes Bauen in Hessen“ eine gemeinsame Plattform für die vielen guten Aktivitäten zur Unterstützung und Förderung guter Bildung in Hessen im Baubereich. Ansatzpunkt ist der aktuelle und steigende Bedarf vor allem kleinerer Bauunternehmen und Handwerksbetriebe an gut qualifizierten Fachkräften. Diese Betriebe sollen bei der Fachkräftegewinnung und -erhaltung qualifizierter Fachkräfte von den Partnern des Netzwerks „Gutes Bauen in Hessen“ unterstützt werden. Mit dem Portal werden Zugänge zu praxisbewährten Instrumenten, Konzepten und Lösungen hergestellt, mit denen Betriebe ihre Arbeits- und Ausbildungsbedingungen leichter attraktiver gestalten können und damit im eigenen Betrieb wesentliche Voraussetzungen für die Fachkräfterekrutierung genauso wie die Fachkräftesicherung schaffen.

Die Initiativen am Arbeitsmarkt sind wie alle Handlungsfelder des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ an aktuelle und künftige Entwicklungen anzupassen. Dabei ergeben sich immer dann besondere Herausforderungen für Qualifizierung und Fachkräfterekrutierung, wenn politische oder rechtliche Rahmenbedingungen einem raschen Wandel unterliegen. Beispielhaft ist hier die Energiewende zu nennen, deren Kernpunkte 2012 vom hessischen Energiegipfel beschlossen wurden.

Um auf mögliche Veränderungen reagieren zu können, hat das Land im Rahmen des Projekts „Energiesektor und Energiewende in Hessen“ in einer Studie untersuchen lassen, wie sich Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe aufgrund der Energiewende entwickeln und ob ein potenzieller Fachkräfteengpass droht. Denn dieser könnte die Energiewende beeinträchtigen oder gar verhindern. Untersucht wurden die Struktur der Betriebe, die Beschäftigungsstruktur und -entwicklung, der Fachkräftebedarf, die Stellenbesetzung und Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Im Ergebnis wird festgestellt, dass die Unternehmen des Energiewendesektors ihre personellen und qualifikatorischen Anforderungen in hohem Maße eigenständig lösen können und zumindest in naher Zukunft kein Fachkräfteengpass die Energiewende beeinträchtigen wird.¹¹ Dies macht deutlich, dass dies verlässliche Zahlen, Daten und Fakten zur strategischen Planung von Maßnahmen der Fachkräftesicherung sind, auch um gezielt Initiativen am Arbeitsmarkt ergreifen und Prozesse begleiten und steuern zu können.

Schließlich stellt sich die hessische Landesverwaltung auch als Arbeitgeber in ihrer Personalpolitik auf die Daueraufgabe Fachkräftesicherung ein. Durch zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel mit Telearbeitsplätzen, mobilen, flexiblen Arbeitens bei Betreuungsnotfällen oder zahlreichen Kinderbetreuungsangeboten erhöht sie ihre eigene Attraktivität für Fachkräfte und positioniert sich als demografiefester Arbeitgeber. Mit der Vergabe des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ unter der Federführung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport an über 60 Landesdienststellen und Hochschulen seit dem Jahr 2014 und an alle obersten Landesbehörden und den Hessischen Landtag im Jahr 2015 sowie dem Auf- und Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Beispiel über ein Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement für die Gerichte und Staatsanwaltschaften in Hessen“ im Bereich des Hessischen Ministeriums der Justiz, trägt die hessische Landesverwaltung unmittelbar zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ihrer Beschäftigten bei. Sie erhöht die Fachkräftebindung in der Landesverwaltung und leistet auf diese Weise auch als Arbeitgeber einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Hessen.

¹¹ Download unter https://wirtschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwvl/energiewende_abschlussbericht_cd_hessen.pdf

Maßnahmenbeispiele aus dem Katalog des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ im Handlungsfeld Initiativen am Arbeitsmarkt - potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik:

Beruf und Familie

Ausbau verlässlicher Betreuungsarrangements

Bei der Kinderbetreuung handelt es sich um eine Aufgabe, die in die Zuständigkeit der hessischen Kommunen fällt. Die Hessische Landesregierung unterstützt die Kommunen finanziell bei der Erfüllung dieser Aufgabe und setzt sich seit Jahren für den Ausbau bezahlbarer und vielfältiger Angebote der Kindertagesbetreuung ein, die qualitativ hochwertig, zeitlich flexibel und den Bedürfnissen von Kindern und Eltern vor Ort angepasst sind. Mit dem Inkrafttreten des Hessischen Kinderförderungsgesetzes Anfang 2014 ist der Gesamtbetrag, mit dem das Land Hessen die Kommunen bei der Finanzierung der frühkindlichen Bildung und Betreuung unterstützt auf durchschnittlich 434,5 Millionen Euro jährlich gestiegen – so viel wie noch nie. Die mit der Neuregelung verbundene Umstellung bringt für die überwiegende Mehrzahl der Träger von Kindertageseinrichtungen Verbesserungen in der Höhe der allgemeinen Betriebskostenförderung des Landes mit sich und trägt damit direkt und indirekt zur Entlastung aller Beteiligten bei den Kosten der Kindertagesbetreuung bei.

Ausbau der U3-Betreuungsangebote

Die Betreuung von Kleinkindern ist ein wesentlicher Faktor für eine rasche Wiederaufnahme der Beschäftigung der Eltern, weshalb hier in der jüngeren Vergangenheit große Anstrengungen unternommen wurden, die Situation zu verbessern. Zwar tragen die Gemeinden in eigener Verantwortung dafür Sorge, dass die im Bedarfsplan vorgesehenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen, beim Auf- und Ausbau der Kapazitäten waren und sind Land und Bund jedoch finanziell maßgeblich beteiligt. Der U3-Ausbau erfolgte auf der Basis einer Bund-Länder-Vereinbarung aus dem Jahr 2007 (Zielmarke damals: im Bundesdurchschnitt 35%) und im Kontext des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, der seit August 2013 besteht. Aus dem Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2008 - 2013, bei dem der Bund für Hessen rund 165,2 Millionen Euro bereitgestellt hatte, konnten nahezu alle Mittel verausgabt werden. Mit diesen Mitteln konnten rund 24.000 neue U3-Betreuungsplätze geschaffen werden. Aus dem sich anschließenden Investitionsprogramm 2013 bis 2014 zur Schaffung von U3-Plätzen, das rund 100 Millionen Euro umfasst (Bundesmittel: 44,1 Mio. €, Landesmittel 55,9 Mio. €), wurden bis dato rund 11.000 neue U3-Betreuungsplätze geschaffen. Seit dem Jahr 2007 fördert das Land zudem die Betriebskosten der U3-Einrichtungen auf der Basis der betreuten Kinder mit erheblichen Mitteln. Mit dem U3-Investitionsprogramm 2015 bis 2018 stehen für Hessen weitere 42 Millionen Euro zur Verfügung. Aus diesem Programm können auch erstmals nicht nur neue U3-Betreuungsplätze gefördert, sondern auch im Bestand gefährdete Betreuungsangebote gesichert werden. Zudem fördert das Land Hessen auch nach dem Einsetzen des U3-Anspruchs im Rahmen der befristeten U3-Anschubförderung die Träger von Kindertageseinrichtungen zeit-

nah bei der Schaffung neuer U3-Betreuungsmöglichkeiten in neuen Einrichtungen oder neuen Gruppen.

Landeswettbewerb „Familienunterstützende Dienstleistungen“

Der Landeswettbewerb „Familienunterstützende Dienstleistungen“ hatte vier zentrale Leitziele: Den Aufbau einer zentralen Anlaufstelle für familienunterstützende Dienstleistungen, die berufliche Qualifizierung bisher am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen im Bereich hausnaher Dienstleistungen, die Gewinnung und Einbindung lokaler Unternehmen als Unterstützer, Multiplikatoren und Kunden des Dienstleistungsangebotes sowie die Dokumentation von transferfähigem Wissen und Erfahrungen über lokale Prozesse der Ausgestaltung von familienunterstützenden Dienstleistungen. Der Wettbewerb richtete sich an alle hessischen Kommunen, die in diesem Rahmen entwickelten Grundlagen bieten Möglichkeiten, um familienunterstützende Dienstleistungen vor Ort zu installieren und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, Fachkräfte zu entlasten und neue Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Auf der Internetseite der Hessenstiftung ist unter dem Punkt „Studien - Familienkompetenzen“ der Entscheidungsbaum zur Implementierung familienunterstützender Dienstleistungen in Kommunen und anderen Gebietskörperschaften eingestellt.

Förderung von Familienzentren in Hessen

Durch ihre Angebote und Leistungen unterstützen Familienzentren unter anderem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienzentren können den Einstieg, Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder eine Qualifizierung durch ehrenamtliche Arbeit unterstützen. In einigen Familienzentren finden zudem Beratungsangebote von Arbeitsagenturen und Jobcentern statt. Seit dem Jahr 2011 werden nach den Fach- und Fördergrundsätzen Familienzentren in Hessen gefördert. Aktuell gibt es in Hessen 121 Familienzentren, wobei sich in jeden Landkreis mindestens ein Zentrum befindet.

Beschäftigungspotenziale von jungen Menschen

Joblinge

Die von der Unternehmensberatung Boston Consulting Group und der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG getragene Joblinge-Initiative unterstützt benachteiligte Jugendliche auf ihrem Weg in die Arbeitswelt. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration fördert die Initiative seit dem Jahr 2012. In einem sechsmonatigen Programm qualifizieren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Praxis und erarbeiten sich aus eigener Kraft einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem JOBLINGE-Partnerunternehmen. Ein persönlicher Mentor begleitet jeden Jobling auf seinem Weg.

Im März 2011 eröffnete der Frankfurter Standort der JOBLINGE-Initiative. Seitdem hat die Joblinge gAG FrankfurtRheinMain ihr Wirken auf Wiesbaden, Offenbach, Darmstadt und die Region Bergstraße ausgedehnt. Mehr als 450 Unternehmen, ehrenamtliche Mentoren und Trainer sowie zwölf Institutionen der öffentlichen Hand unterstützen im Rhein-Main-Gebiet die Initiative. Bislang wurden im Rahmen der Initiative im Rhein-Main-Gebiet mehr als 500 Jugendliche in Ausbil-

dung und Arbeit vermittelt. Mit einer Vermittlungsquote von rund 80 Prozent gehören die Joblinge zu den erfolgreichsten Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche in Hessen. Aufgrund des großen Erfolges ist geplant, eine neue JOBLINGE gAG für Mittel- und Nordhessen zu gründen, die wiederum mehrere Filialen haben soll.

Beschäftigungspotenziale von Frauen

Netzwerk New

Das NeW - Netzwerk Wiedereinstieg - hat zum Ziel, mit neuen passgenauen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten das Potenzial von Frauen für die Fachkräftesicherung zu erschließen. Es bietet über aktuell elf Projektträger an den Standorten Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Gießen, Kassel und Rüsselsheim arbeitssuchenden Frauen, die nach längerer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen wollen, eine breite Palette von Beratungs-, Coachings-, Qualifizierungs- und Mentoring-Angeboten. Erreicht werden auf diesem Weg jährlich rund 1.500 Frauen. Von den beratenen und/oder qualifizierten Frauen nehmen rund 62 Prozent eine berufliche Tätigkeit auf. Für das seit dem Jahr 2010 bestehende Netzwerk wurden vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration bislang rund 4,3 Millionen Euro an Mitteln des Landes und aus dem Europäischen Sozialfonds bewilligt.

Hessischer Unternehmerinnentag

Der Hessische Unternehmerinnentag ist eine Veranstaltung für Unternehmerinnen, (potenzielle) Gründerinnen und Vertreterinnen von Wirtschaftsförderinstituten, Verbänden, Kammern und Kommunen. Er bietet die Plattform zur Information, zum Austausch, zur Vernetzung und Dialogförderung, der Wirtschaftsakteure untereinander und auch zwischen Wirtschaft und Politik. Ziel des Unternehmerinnentages ist es, Potenziale und Leistungen hessischer Unternehmerinnen verstärkt in den Fokus der (Fach-)Öffentlichkeit zu rücken, Vorbilder zu präsentieren, die Gründungsbereitschaft zu stärken und Werbung für berufliche Selbständigkeit als Alternative zu abhängiger Beschäftigung zu machen. Die Veranstaltung findet jährlich statt und ist mittlerweile fest etabliert, die Teilnehmerzahlen steigen kontinuierlich. Die Themenwahl erfolgt in Kooperation mit Unternehmerinnen/Vertreterinnen aus Verbänden und Vereinen.

Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs und der Erhaltung von bestehenden Unternehmen gewinnen Frauen als Wirtschaftsakteurinnen zunehmend an Bedeutung. Die Koordinierungsstelle ist die hessenweite Anlaufstelle mit Lotsenfunktion für Gründerinnen und Unternehmerinnen zur Mobilisierung der ökonomischen Potenziale und Ressourcen gut ausgebildeter Frauen, zur Stärkung der Gründungsbereitschaft und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit hessischer Unternehmerinnen und Gründerinnen. Zu den Aktivitäten zählen Information, Vernetzung, Austausch mit Unternehmerinnenorganisationen, Wirtschaft und Wissenschaft sowie zielgruppenspezifische regionale und überregionale Veranstaltungen. Seit Projektbeginn im Mai 2013 wurden viele Projekte und Initiativen durch die Koordinierungsstelle angestoßen, erfolgreich umgesetzt beziehungsweise entwickeln sich positiv und beginnen sich auszuzahlen.

Existenzgründungsberatung, Betriebsberatung und Unternehmerschulung

Die Initiative bietet einzelfallbezogene Beratung für Gründer/-innen und Unternehmen zu gründungsrelevanten und betriebswirtschaftlichen Themen, wie zum Beispiel Strategien und Maßnahmen eines erfolgreichen Personalmanagements. Im Rahmen dieses offenen zielgruppenübergreifenden Angebots werden u. a. auch Maßnahmen gefördert, die sich an Gründerinnen/Unternehmerinnen richten, wie beispielsweise Gruppenberatungen, Förderung von Unternehmenskooperationen, Positionierung frauengeführter Unternehmen in „Zukunftsmärkten“, Infoveranstaltungen, Projekte zur Stärkung der Gründungsbereitschaft (auch in Form von Unternehmensübernahmen), Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung unternehmerischer Qualifikation.

Beschäftigungspotenziale von Menschen mit Behinderungen

Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen - HePAS

Mit dem Programm HePAS zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Schwerbehinderungen sollen schon in der Anbahnungsphase eines Beschäftigungsverhältnisses (Praktika- und Probebeschäftigungen) die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes mit den Bedürfnissen der arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen im Hinblick auf die Schaffung nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse durch das Angebot einer personenzentrierten Begleitung und Förderung einer zeitlichen Verlängerungsmöglichkeit von Probebeschäftigungen besser verzahnt werden. HePAS offeriert nicht nur arbeitslosen und arbeitssuchenden Menschen mit Schwerbehinderungen und ihren potenziellen Arbeitgebern verschiedene Unterstützungen, sondern will in Abhängigkeit zur Höhe der individuell gegebenen Erfüllung der Beschäftigungspflicht zusätzliche Einstellungsanreize setzen. Zudem soll das Potenzial von Schülerinnen und Schülern mit Schwerbehinderung (insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf) durch das Angebot von Coaching-Maßnahmen für den ersten Arbeitsmarkt nutzbar gemacht und die Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden. Für das Förderprogramm sind in der Laufzeit von März 2014 bis Dezember 2016 insgesamt 30 Millionen Euro vorgesehen. Der Abschluss aller Maßnahmen erfolgt bis zum Ende des Jahres 2018. Dies ist ein wichtiger Beitrag, um die Zugangschancen von Menschen mit Behinderungen zu Ausbildung oder Arbeit zu verbessern.

Servicestelle inklusiver Arbeitsmarkt

Im Hochtaunuskreis wurde eine Servicestelle für Arbeitgeber aufgebaut, die ihre Tätigkeit im November 2015 aufgenommen hat. Mit der Servicestelle und ihren Inklusionsdienstleistungen als Backoffice sollen Arbeitgeber eine direkte Begleitung von Anfang an bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erhalten.

Die Managementfunktion für Unternehmen entlastet diese bei bürokratischen Anforderungen durch den „Förderdschunel“. Mit diesem Angebot aus einer Hand im Sinne eines „one face to the customer“ soll die Einstellungsbereitschaft gesteigert werden. Übergeordnetes Ziel ist die Unterstützung des Themas Inklusion. Vollzogen wird dies durch systematische Beratung allge-

meiner Natur beziehungsweise die Herstellung und begleitende Übernahme von Kontakten zu Fördermittelgebern, ergänzt durch aktive und aufsuchende Beratung der Betriebe sowie flexible „Entlastung“ der Arbeitgeber bei allen formellen Angelegenheiten.

3.3 Stark in die Zukunft mit Internationalisierung

Die Basis der hessischen Fachkräftestrategie ist die Hebung und Nutzung aller verfügbaren Potenziale. Dementsprechend ist sie ausgerichtet auf die Fachkräftepotenziale der inländischen und der internationalen Fachkräfte. Denn auch bei der Erschließung aller vorhandenen inländischen Potenziale ist absehbar, dass der Arbeitskräftebedarf damit mittel- und langfristig nicht vollständig gedeckt werden kann. Deshalb ist es nach wie vor notwendig, um die besten Köpfe zu werben. Der internationale Wettbewerb ist hier bereits in vollem Gange. Deshalb gilt es, die Attraktivität Hessens für internationale Fachkräfte herauszustellen und die nach Deutschland Zuwandernden in die Arbeitswelt zu integrieren. Gleichzeitig sind die Fachkräftepotenziale der bereits in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund auszuschöpfen und deren Beschäftigungspotenziale qualifikationsadäquat und bedarfsorientiert zu erschließen.

Der Standort Hessen zählt traditionell zu den internationalsten Regionen nicht nur in Deutschland, weshalb die Voraussetzungen für eine gelungene Integration der Menschen in Arbeit, Ausbildung, Studium und Selbständigkeit und darüber auch in die Gesellschaft hier besonders günstig sind. Eine weitere Stärkung der Willkommenskultur und das Vorhalten von Willkommensstrukturen sind hierbei bedeutende Handlungsansätze, die in Hessen bereits gelebt beziehungsweise umgesetzt werden. Dabei unterstützen vielfältige Maßnahmen die unterschiedlichen Akteure und begleiten aktiv den Prozess der weiteren Internationalisierung Hessens.

Maßnahmenbeispiele aus dem Katalog des Gesamtkonzeptes „Fachkräftesicherung Hessen“ im Handlungsfeld Internationalisierung (als Standortfaktor) - Zuwanderung und Integration gestalten:

Beratung und Betreuung

WELCOMECENTER Hessen - Willkommen und Wohlfühlen in Hessen

Das WELCOMECENTER Hessen ist ein Gemeinschaftsprojekt des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration sowie der Regionaldirektion Hessen und der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. Das WELCOMECENTER Hessen ist ein wichtiger Baustein im Instrumentenkasten der hessischen Fachkräftesicherung.

Es wurde als Gemeinschaftsprojekt des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung-, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit im Juli 2013 ins Leben gerufen, um ausländischen

Fachkräften ihren Start in Hessen zu erleichtern und die Wirtschaft bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen. Im WELCOMECENTER Hessen mit Sitz im Gebäude der Arbeitsagentur in Frankfurt am Main finden neu in Hessen ankommende internationale Fachkräfte, Auszubildende sowie an der Beschäftigung internationaler Fachkräfte interessierte Arbeitgeber eine zentrale Anlauf-, Beratungs- und Servicestelle mit interessanten, mehrsprachigen Serviceangeboten vor. Internationale Fachkräfte können sich rund um die Themen Arbeiten und Leben in Hessen, zum Beispiel zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen, zu Aus- und Weiterbildung, zum Deutschlernen, zur Wohnungssuche, zur frühkindlichen Bildung, zu Schulen und zur Kinderbetreuung sowie vielem Mehr informieren, beraten und orientieren lassen. Unternehmen werden insbesondere über Fragestellungen rund um die Beschäftigung internationaler Fachkräfte und über bestehende Unterstützungsangebote informiert und gezielt an die im Einzelfall in Frage kommenden Institutionen, Vereine und sonstigen Organisationen verwiesen. Das WELCOMECENTER Hessen fungiert als tragfähige Brücke zwischen der Wirtschaft und den internationalen Fachkräften, trägt der Internationalität Hessens als wichtigem Standortfaktor Rechnung und wirbt als Botschafter für eine gelebte Willkommenskultur in Hessen. Seit Eröffnung des WELCOMECENTER Hessen haben rund 2.300 Personen aus 107 Staaten das Beratungsangebot in Anspruch genommen (Stand 31.12.2015). Zwei Drittel der Ratsuchenden kommen aus dem europäischen Ausland (z.B. Spanien, Italien, Rumänien, Frankreich) und ein Drittel aus außereuropäischen Ländern (z.B. Indien, Marokko, USA). Unter den Fachkräften sind beispielsweise Ingenieure, Ärzte und Wirtschaftswissenschaftler ebenso wie Fachkräfte mit beruflichen Abschlüssen aus Industrie und Handwerk oder aus sozialen Berufen und Gesundheitsberufen. Angesichts dieser Erfolgsgeschichte haben sich die Kooperationspartner bereits unter Haushaltsvorbehalt darüber verständigt, das WELCOMECENTER Hessen bis zum Ende des Jahres 2019 fortzuführen.

Mehrsprachiges Informationsportal www.work-in-hessen.de

Das Onlineinformationsportal www.work-in-hessen.de bietet als Internetplattform Informationen rund um die Themen „Arbeit und Bildung“, „Leben“ sowie praktische Informationen beispielsweise zu Steuern und Finanzen sowie zur Sozialversicherung in Deutschland. In deutscher, englischer und spanischer Sprache werden die Arbeitsplatzsuche internationaler Arbeitskräfte und deren erste Orientierung in der Wirtschafts- und Arbeitswelt Hessens unterstützt. Die Plattform steht allen Interessierten kostenfrei online zur Verfügung. Zudem kann über ein Online-Formular Kontakt zum WELCOMECENTER Hessen aufgenommen werden. Als weiterer wichtiger Baustein im Instrumentenkoffer der Fachkräftesicherung Hessens fungiert das Informationsportal als virtuelles Welcomecenter und ergänzt so das Angebot des WELCOMECENTER Hessen. Weitergehende Informationen sind online auf der englischsprachigen Seite unter www.work-in-hessen.com, auf der deutschsprachigen Seite unter www.work-in-hessen.de sowie auf der spanischsprachigen Seite unter www.trabajar-en-hessen.es abrufbar.

Betreuung und Unterstützung ausländischer Studierender und Wissenschaftler

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat im Zusammenspiel mit den Hochschulen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen, die sich an internationale Studierende beziehungsweise Wissenschaftler/-innen und Menschen mit Migrationshintergrund (Bildungsinländer) richten. Der strategische Leitgedanke aller Aktivitäten ist es, die Potenziale

dieser Zielgruppen vor, während und nach dem Studium zu nutzen. Dies geschieht etwa durch spezifische studienbegleitende Betreuung und Unterstützung (fachlich, sprachlich, kulturell und sozial-integrativ) sowie durch passgenaue Information und Netzwerkbildung. Durch eine weitgehende Verzahnung all dieser Maßnahmen und die Bereitstellung eines geeigneten Studienangebots (insbesondere in Form von Master-, Kurzzeit- und Austauschprogrammen) werden die im Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ gesetzten Ziele ganzheitlich umgesetzt. Besondere Bedeutung kommt vor diesem Hintergrund dem innovativen Gemeinschaftsprojekt „Potenziale nutzen“ zu, das im Rahmen des Programms „Offene Hochschulen - Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Studierender und Absolventen/-innen hessischer Hochschulen durch zielgerichtete Betreuung und eine breit verankerte Willkommenskultur unterstützen soll. Erfolgreiche Einzelmaßnahmen aus diesen Bereichen werden zu Begleitprogrammen und -strukturen weiterentwickelt, zudem nachhaltig in den Hochschulalltag eingebunden und mittelfristig verstetigt.

Somit kann ein komplexes Maßnahmengeflecht geschaffen werden, in dem hochschulübergreifend wertvolle Synergieeffekte entstehen, die landesweite Wirkung zeigen, und die weiteren Aktivitäten des Ressorts zur Fachkräftesicherung unterstützt und zu ihrer Weiterentwicklung beiträgt.

Verbesserung der Rahmenbedingungen

Umsetzung der Charta der Vielfalt

Die 2006 von deutschen Großunternehmen initiierte und unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin stehende „Charta der Vielfalt“ steht für eine durch Wertschätzung und Respekt geprägte Unternehmenskultur. Die Unterzeichner verpflichten sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung, ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität Wertschätzung erfährt.

Das Land Hessen ist im Jahr 2011 der Charta der Vielfalt beigetreten. Seitdem arbeitet man im Land daran, einerseits das Bewusstsein für Vielfalt (auch nationale und ethnische Vielfalt) und deren Wertschätzung innerhalb der Landesverwaltung selbst zu schärfen und andererseits auch bei hessischen Unternehmen und sonstigen Organisationen für die Charta und deren Werte zu werben. Landesweit wurde in dem Zuge bereits eine Reihe von öffentlichen und internen Veranstaltungen zu unterschiedlichen Vielfaltdimensionen durchgeführt und etliche hessische Arbeitgeber sind auf Werbung der Landesregierung inzwischen auch dieser Initiative beigetreten und engagieren sich für Vielfalt.

Förderung von ehrenamtlich tätigen Integrationslotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „WIR“

Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und der Stärkung des Ehrenamtes als ein Instrument der Anerkennungskultur ist ein zentrales Anliegen der Hessischen Landesregierung. Hier besteht eine wichtige Verknüpfung zum Landesprogramm WIR mit einem jährlichen Förder-

volumen von insgesamt 3.080.000 Euro, in dem u. a. Maßnahmen zum Auf- und Ausbau einer hessenweiten Willkommens- und Anerkennungskultur gefördert werden. Integrationslotsen sind erfolgreich integrierte Migrantinnen und Migranten, aber auch Menschen ohne Migrationshintergrund und leisten als „Brückenbauer“ vor Ort kultursensibel wichtige Aufklärungsarbeit oder sind Mittler zwischen Institutionen und Zugewanderten. Integrationslotsinnen und -lotsen kennen die Strukturen in ihren jeweiligen Einsatzgebieten (z.B. Gesundheit, Bildung und Arbeit, Schule oder Kita) und wissen um ihre ehrenamtlichen Möglichkeiten und Grenzen. Ehrenamtlich tätige Integrationslotsinnen und -lotsen leisten einen wichtigen Beitrag in den hessischen Kommunen und Kreisen. Im WIR-Programm werden in diesem Kontext die Basisqualifizierung von neuen Integrationslotsen/-innen, Vertiefungsschulungen für bereits ehrenamtlich tätige Integrationslotsen/-innen sowie deren ehrenamtlicher Einsatz gefördert. Mit Bezug auf dieses erfolgreiche integrationspolitische Instrument erfolgt durch die INBAS-Sozialforschung GmbH Frankfurt am Main seit September 2015 erstmalig eine hessenweite Bestandsaufnahme und wissenschaftliche Analyse nebst Auswertung von Qualifizierungen und Schulungen ehrenamtlicher Integrationslotsen/-innen, auf deren Basis Empfehlungen für Qualifizierungs- und Schulungskonzepte abgegeben werden.

Weiterentwicklung von Ausländerbehörden zu Willkommensbehörden

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fördert seit Oktober 2013 ein Projekt zur Weiterentwicklung von Ausländerbehörden zu Willkommensbehörden. In Hessen ist der Wetteraukreis (mit den Partnerbehörden Wiesbaden und Kassel) Projektstandort. Mit der Durchführung des BAMF-Projektes wurden Rambøll-Management und die imap-GmbH beauftragt. Mit den hessischen Ausländerbehörden, die – neben dem Wetteraukreis – ihr Interesse an dem BAMF-Projekt bekundet hatten, wurde ein eigenes hessisches Netzwerk aufgebaut. Begleitet wird das Netzwerk von einer Steuerungsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport und der Kommunalen Spitzenverbände. Alle Ausländerbehörden haben das Netzwerk ausdrücklich begrüßt. Besonders schätzen sie den fachlichen Austausch und die Beratung zu integrationsrelevanten Fragestellungen in den Ausländerbehörden. Hier wird auch ein weiterer Bedarf an Begleitung gesehen. Im Rahmen der Weiterführung des Projektes werden weitere Ausländerbehörden dabei unterstützt werden, ihre Dienstleistungen stärker an den Nutzerinnen und Nutzern auszurichten.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung beschreibt einen Prozess, der darauf abzielt, die Verwaltung an die immer vielfältiger werdende Gesellschaft anzupassen: Menschen unterschiedlicher Herkunft arbeiten zusammen und bringen ihre Kompetenzen und Sichtweisen ein; die Verwaltung überprüft zugleich ihre Angebote, Strukturen und Routinen und passt diese gegebenenfalls an. Durch eine interkulturelle Öffnung wird Menschen unabhängig von ihrer Herkunft die gleiche Teilhabe ermöglicht. Dies betrifft neben den Menschen, deren Vorfahren bereits seit Generationen in Deutschland leben, auch diejenigen Personen, die zum Beispiel zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland migriert sind. Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung wurde bereits im Jahr 2011 als ressortübergreifende Aufgabe anerkannt. Die Ressorts schreiten seither mit ihrer Umsetzung voran, insbesondere durch die Werbung um Menschen

mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung, aber auch mit der Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz, so dass diese auch in interkulturellen Zusammenhängen adäquat agieren und reagieren können.

Bilinguale Kindertageseinrichtungen

Im Jahr 2015 gibt es in Hessen bereits 91 bilinguale Kindertageseinrichtungen, vor allem im Raum Frankfurt am Main und Wiesbaden. Diese bieten ein mehrsprachiges Angebot in insgesamt 11 Sprachen (Quelle: Verein für frühe Mehrsprachigkeit an Kindertageseinrichtungen und Schulen FMKS e.V.). Im Rahmen der Aktualisierung des Bildungs- und Erziehungsplanes für Kinder von 0 bis 10 Jahren und der neu konzipierten Fortbildungsangebote für Fachkräfte und Führungskräfte des Elementar- und Primarbereiches sowie der Kindertagespflege ist vorgesehen, dieses Angebot verstärkt mitzubewerben. Mit dem dort angesiedelten Fortbildungsmodul „Sprachliche Bildung – alltagsintegriert, ganzheitlich & individuell“ wird das Thema der sprachlichen Entwicklung und Bildung aufgegriffen. In diesem Zusammenhang kann auch für Mehrsprachigkeit bei den Fachkräften und deren Gewinn für die Arbeit in den Bildungseinrichtungen geworben werden.

4 ZUKUNFTSAUFGABE FACHKRÄFTESICHERUNG. GEMEINSAM FINDEN, BINDEN UND STÄRKEN

Die Sicherung der Fachkräftebasis Hessens ist nach wie vor eine der großen Zukunftsaufgaben und gesellschaftlichen Herausforderungen, die es gemeinsam mit den Gestaltungspartnern zu bewältigen gilt. Der demografische Wandel wird den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stark beeinflussen, da die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sinken wird. Um den damit potenziell verbundenen Wertschöpfungsverlusten und steigenden Lohnnebenkosten entgegenzuwirken, ist eine Kombination von Strategien zur Fachkräftesicherung nötig: Einerseits ist eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung, andererseits eine Ausweitung des Erwerbspersonenpotenzials anzustreben. Der von Hessen eingeschlagene Weg der Fachkräftesicherung ist positiv zu bewerten, um die möglichen Konsequenzen des demografischen Wandels und der Fachkräfteverknappung abzumildern. Dieser Weg ist kontinuierlich fortzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen sind beständig auf ihre Lösungsbeiträge zu untersuchen, um Fehlentwicklungen frühzeitig entgegensteuern zu können. Speziell die Initiativen, Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich „Ausbau der Kinderbetreuung“, „Arbeitsmarktliche Integration von Zuwandernden“ sowie „Rückführung des Übergangssystems im Rahmen der Neukonzeption des Übergangsbereichs von Schule zu Beruf“ versprechen auch kurzfristige Effekte auf das Arbeitsangebot und damit die Freisetzung weiterer Fachkräfteresourcen.

Der Einblick in die drei zentralen Handlungsfelder der hessenweiten Fachkräftepolitik zeigt, dass sehr vielfältige Maßnahmen existieren, die einen mittelbaren oder unmittelbaren Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung im Land leisten. Neben den unterschiedlichen Landesministerien ist auch eine große Zahl an arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Akteuren und Gestaltungspartnern, zivilgesellschaftlichen Gruppen, Sozialpartnern, Verbänden und Forschungseinrichtungen an den Maßnahmen und ihrer Umsetzung beteiligt. Die große Zahl der Beteiligten unterstreicht, dass Fachkräftesicherung eine Gemeinschaftsaufgabe ist, deren Relevanz weit über den reinen Arbeitsmarkt hinaus geht und der sich die verantwortlichen Akteure auch bewusst sind.

Insoweit hat sich der im Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ gewählte Strategiemix bewährt. Ihn gilt es auch weiterhin im Dialog mit den Verantwortlichen konsequent und gemeinsam umzusetzen und die hessische Fachkräftestrategie an Veränderungen anzupassen. Der breit angelegte, strategische Ansatz der hessischen Fachkräftesicherung als umfassende Arbeitskräftesicherung mit dem Dreiklang aus Fachkräftesicherung, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität ist weiter voranzutreiben. Die Handlungsmaxime „Gemeinsam Fachkräfte für Hessen finden, binden und stärken“ stellt dabei eine tragfähige Grundlage für das weitere Vorgehen dar, unter der sich die Akteure wiederfinden und die zahlreichen Maßnahmen gebündelt werden können.

Inhaltlich ist der Blick auch auf Aspekte zu richten, die bislang keinen Schwerpunkt der Handlungsansätze bildeten. Als wichtige Standortfaktoren sind in diesem Zusammenhang die Attraktivität von Arbeitgebern und die Anziehungskraft von Arbeit zu nennen. Beides sind bedeutende Einflüsse, die Hessen für Fachkräfte attraktiv machen. Zur Arbeitsattraktivität gehört beispielsweise auch ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Dieses dient gleichsam der Fachkräftegewinnung und -haltung. Aus dieser Perspektive werden die Aktivitäten der Fachkräftesicherung unter anderem auch von der im Januar 2015 eingerichteten Stabsstelle „Antidiskriminierung“ (Antidiskriminierungsstelle) im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration begleitet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet zwar Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, dennoch kommt es auf dem Arbeitsmarkt zu Diskriminierungen. Hier setzt die Antidiskriminierungsstelle auf Sensibilisierung und Prävention, insbesondere durch Öffentlichkeitsarbeit. So soll nicht nur die Attraktivität des Arbeitsstandorts Hessen für Fach- und Arbeitskräfte gesichert und erhöht werden, sondern auch eine Antidiskriminierungskultur im Land etabliert werden.

Daneben sind aktuelle und zukünftige gesellschaftliche, ökonomische und politische Entwicklungen zu beobachten und deren Effekte auf die Bildungslandschaft, die Wirtschaft des Landes und in der Folge auf die betrieblichen Arbeits- und Fachkräftebedarfe abzuschätzen, auch wenn präzise Aussagen über künftige Fachkräftelücken mit großen Unsicherheiten verbunden sind. Insbesondere die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften, deren künftiges Ausmaß und Struktur sich nur schwer vorhersehen lässt, sind hier von Bedeutung. Die Integration der Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive in die Arbeitswelt und damit in Ausbildung, Arbeit, Studium und Existenzgründung stellt eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Mit dem im November 2015 vorgestellten „Aktionsplan zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ beweist die Hessische Landesregierung, dass sie entschlossen handelt und ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung nachkommt. Der Aktionsplan, der mit einem Ausgabenvolumen von mehr als 1 Milliarde Euro hinterlegt ist, bildet auf Landesebene die Grundlage für eine erfolgreiche Integration, auch in die Arbeitswelt. Ergänzt wird dieser im Arbeitsmarktbereich durch die gemeinsame Initiative der Arbeits- und Ausbildungsmarktpartner zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im Rahmen des Asylkonvents. Wichtige Maßnahmen, die wiederum die Wirtschaft bei der Deckung ihres Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften aktiv unterstützen. Aber auch die mit dem Schlagwort „Industrie 4.0“ verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt, deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht verbindlich eingeschätzt werden können, sind mitzudenken und in die weiteren Überlegungen und Handlungen zur Fachkräftesicherung einzubeziehen.

Hessen ist mit seiner Landesstrategie und dem Ansatz der Hebung und Nutzung aller Fachkräftepotenziale gut aufgestellt. Fachkräftesicherung ist keine Eintagsfliege, sondern eine dauerhafte Zukunftsaufgabe aller Akteure. Mit den Gestaltungspartnern des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes ist sie auch künftig aktiv zu lösen, weiterzudenken, bei Bedarf anzupassen und in gemeinsamem Handeln anzugehen. Denn auch in Zukunft soll Hessen nachhaltig, langfristig und strategisch für die kommenden Entwicklungen gut gerüstet sein. Von elementarer Bedeutung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist die Betrachtung der Arbeitswelt als Ganzes und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie angesichts der vielen, unterschiedlichen Veränderungen und Herausforderungen. Deshalb setzen wir uns auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und insbesondere für eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung ein.

Wir stellen die Weichen auf Zukunft, damit auch künftig die hessischen Arbeitsplätze für Arbeitskräfte attraktiv sind und bleiben und die Wirtschaft bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung Unterstützung erfährt.

ANHANG

MASSNAHMENTABELLE GESAMTKONZEPT

„FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN“



HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Bereitstellung von Informationen			
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)	Mit dem Berichtssystem werden alle Qualifizierungswege Jugendlicher nach dem Verlassen der Sekundarstufe I allgemeinbildender Schulen erfasst und in einer Gesamtschau abgebildet. Die Ergebnisse werden kreisweise und landesweit ausgewiesen, um regionale und landesweite Planungen zielgenau zu ermöglichen.	HMWEVL HKM HSL HMSI (nichtärztl. Gesundheitsfachberufe)	Daueraufgabe Jährliche Berichterstattung seit 2010 Bericht 2015 liegt vor.
Frühinformationssystem zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung in Hessen - regio pro	Prognose des Fachkräftemismatches für einzelne Berufsgruppen und Qualifikationen für Hessen und auf der Ebene der Regierungsbezirke und Landkreise (Abruf unter www.regio-pro.eu).	HMWEVL IWAK HMSI	Veröffentlichung der Ergebnisse der Prognose für 2020 liegt vor und sind auf einer Fachtagung am 18.11.2015 den regionalen Akteuren am Arbeitsmarkt bekannt gegeben worden; des Weiteren werden erstmals auch für alle Landkreise und kreisfreien Städte Regionaldossiers im Internet angeboten, die die Prognose- und Arbeitsmarktdaten für die Regionen aufbereiten und helfen, spezifische Handlungsfelder zu identifizieren. Das Projekt wird 2016 fortgesetzt.
Bericht Berufsausbildung in Hessen	Der Bericht gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen auf dem beruflichen Ausbildungsmarkt in Hessen und in seinen Teilräumen, differenziert etwa nach Wirtschaftsbereichen und Berufen. Er bildet zusammen mit der iABE (s.o.) die empirische Grundlage für politische und planerische Aktivitäten auf dem hessischen Ausbildungsmarkt.	HMWEVL	Daueraufgabe Jährliche Berichterstattung seit 1991 Bericht 2015 liegt vor
Demografie-Bericht	Der Bericht gibt einen Überblick über die aus Landessicht zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels in Hessen, die strategischen Leitlinien der hessischen Demografiepolitik und die damit verbundenen Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Regionale Infrastruktur und Regionalentwicklung“, „Kinder und Familien“, „älter werdende Bevölkerung“ und „Arbeitswelt“. Fachkräftesicherung in Hessen und die Landesverwaltung als Arbeitgeber bilden den Handlungsschwerpunkt „Arbeitswelt“, der die Bündelung der hessischen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung (Ressortübergreifendes Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen) und	HStk alle Ressorts	2013: Veröffentlichung des 3. Demografie-Berichts 2016: Veröffentlichung des 4. Demografie-Berichts geplant 2018: Veröffentlichung des 5. Demografie-Berichts geplant

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	die Verbesserung der Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber (Nachwuchssicherung, weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Intensivierung des Gesundheitsmanagements) umfasst. Ziel ist die Bereitstellung von planungs- und handlungsrelevanten Informationen und die Darstellung der ressortübergreifenden Demografiapolitik unter Einbezug der Fachkräftesicherung.		
Evaluierung zentraler Maßnahmen und Programme des Gesamtkonzepts Fachkräftesicherung Hessen	Ziel ist der Erhalt von Informationen über die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen und Aktivitäten zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in Hessen.	Federführer der jeweiligen Maßnahme	Je nach Bedarf und Maßnahme ab 2016 oder ff

Optimierung des Übergangsbereichs - Schule/Hochschule/Beruf

<p>Neudefinition des Übergangsbereiches</p>	<p>Es handelt sich um einen wichtigen Baustein der Fachkräftesicherung, der wegen seiner Komplexität nicht Gegenstand des Gesamtkonzepts Fachkräftesicherung Hessen ist.</p> <p>Die Thematik wurde in der Arbeitsgruppe 4 „Schule als Vorbereitung auf die Arbeits- und Lebenswelt“ im hessischen Bildungsgipfel 2014/2015 behandelt und ist Teil des Bündnisses Ausbildung Hessen für die Jahre 2015 bis 2019 zwischen Wirtschaft, Gewerkschaften, Kommunalen Spitzenverbänden, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit und der Hessischen Landesregierung.</p> <p>Integration und Abschluss (InteA) Zweijährige Intensivsprachfördermaßnahme an beruflichen Schulen im Rahmen des schulischen Gesamtsprachförderkonzeptes des Kultusministeriums. Dabei bestehen Möglichkeiten, grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache in Verbindung mit berufsorientierenden Fähigkeiten zu erlangen. Die Anteile des sprachsensiblen Fachunterrichts erhöhen sich mit der Beschulungsdauer. Ziel ist eine Qualifizierung auf der Niveaustufe B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Im Anschluss an die Intensivsprach-</p>	<p>HKM HMWEVL</p> <p>HMSI HMWK HMdIS RD H VhU ARGE IHK ARGE HWK DGB</p> <p>ggf. weitere Mitglieder des hessischen Bildungsgipfels und Bündnispartner des Bündnis Ausbildung Hessen</p> <p>HKM HMSI RD H der BA Kammern, Unternehmen, Ausländerbehörden, Jugendämter</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Bündnis Ausbildung Hessen</p> <p>Schüler/-innen mit Hauptschulabschluss (HSA) mit mangelnder Ausbildungsreife: Gestufte Berufsfachschule (BFS) als Modellversuch ab Schuljahr 2013/2014</p> <p>Schüler/-innen ohne HSA: ESF-Programm Praxis und Schule (PuSch) ab 01.08.2015 Programm Laufzeit: ESF-Förderperiode 2014-2020 (n+3-Regelung, d. h. weitere Programmumsetzung maximal bis zu drei Jahre nach dem offiziellen Programmende zum 31.12.2020 möglich: d. h. bis zum 31.12.2023)</p> <p>Laufende Umsetzung seit Schuljahresbeginn 2015/2016</p>
--	--	---	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>fördermaßnahme sind flexible Übergänge in andere schulische Bildungsgänge bzw. das duale System der Berufsausbildung möglich. Flankiert wird die Maßnahme durch individuelle sozialpädagogische Betreuung und Beratung. Zielgruppe ist die Gruppe der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger ab 16 Jahren und bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.</p>		
<p>Hessenweite Strategie OloV (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule - Beruf)</p>	<p>Landesweite Strategie OloV als Unterstützungsstruktur für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf durch eine zügige und passgenaue Vermittlung in eine berufliche Ausbildung auf Basis hessenweiter Qualitätsstandards für die Themenbereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsreife - Akquise von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen - Matching und Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung. 	<p>HMWEVL HKM Partner des Bündnis Ausbildung HE (HStk, HKM, HMSI, ARGE IHK, ARGE HWK, VhU, RD H, DGB, Verband fr. Berufe, KSV)</p>	<p>Läuft bis 2020</p>
<p>Fortbildung von Lehrkräften im Bereich der Berufs- und Studienorientierung</p>	<p>Neben den Fortbildungsmaßnahmen zur Kompetenzfeststellung, Beobachterschulung, zum Einsatz des Berufswahlpasses wird eine Fortbildungsreihe zur Umsetzung der Qualitätsstandards von OloV für die Schulkoordinatoren durchgeführt werden.</p> <p>Ziel ist der Kompetenzerwerb bei den Lehrkräfte im Bereich Berufs- und Studienorientierung, um Schüler/-innen optimale Hilfestellungen bei der Berufs- bzw. Studienwahl zu bieten.</p>	<p>HKM RD H ARGE IHK ARGE IHK VhU LAG SCHULE WIRTSCHAFT VFBH DGB</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>2013/2014: Pilot Ab 2014/2015 weitere Durchführungen</p> <p>Angebot von Fortbildungsmodulen zur BSO Berufs- und Studienorientierung für die OloV-Koordinatoren/-innen mit 50 Plätzen pro Schuljahr</p> <p>Lehramtsanwärter erhalten Beobachterschulung zur Kompetenzfeststellung während der Ausbildung</p>
<p>Schulungen für Lehrkräfte zur Fortbildung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung</p>	<p>Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung für Lehrkräfte</p>	<p>RD H HKM</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>1. Dauerhaftes Standardangebot: Veranstaltungen für Koordinatorinnen und Koordinatoren BO an den Schulen als Modul im Rahmen der Fortbildungsreihe</p> <p>2. Modul der Vereinbarung Schule und Berufsberatung: Informationsveranstaltung für alle Lehrer von Vorabgangsklassen der Schulen mit Haupt- und Realschulzweig</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Hochschulpakt 2020	Auch im Hinblick auf die doppelten Abiturjahrgänge und dem erheblichen Anstieg der Zahl der Studieninteressierten haben Bund und Länder den Hochschulpakt 2020 zur Einrichtung zusätzlicher Studienplätze geschlossen. Die Studierquote steigt in Hessen auf annähernd 50 Prozent der korrespondierenden Altersjahrgänge im Jahr 2013/2014. Ziel ist es, 40.000 zusätzlichen Studienanfängerinnen und Studienanfängern (kumuliert über die Jahre 2016 bis 2020) an staatlichen Hochschulen im Vergleich zu dem Jahr 2005 (Bezugsjahr Bund-Länder-Vereinbarung) das Studium zu ermöglichen.	HMWK Hochschulen	2011 bis 2023 Laufende Umsetzung Beschluss von Bund und Ländern vom 11. Dezember 2014 über die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020 für 2015 bis 2023
Mentoring-Programm JOBLINGE	Durch die enge Einbindung von Unternehmen wird die Integration benachteiligter Jugendlicher in Arbeit und Ausbildung seit dem Jahr 2013 gefördert und damit unterstützt. Ziel ist die weitere Filialisierung in Hessen und die Verbreitung des Ansatzes durch Mentoren in der Wirtschaft, junge benachteiligte Menschen in Ausbildung zu vermitteln.	HMSI	Laufende Umsetzung Ausweitung des zunächst auf Frankfurt und Offenbach konzentrierten Angebots auf Wiesbaden, Bensheim und Darmstadt Perspektivisch Ausweitung auf Nordhessen angedacht
Ausbau der Berufs- und Studienorientierung			
Mittelstufenschule (MSS)	Die Mittelstufenschulen mit gemeinsamen Eingangsklassen sowie abschlussbezogenen Bildungsgängen werden in Kooperation mit den beruflichen Schulen dazu beitragen, eine systematische Berufsorientierung gemäß den Standards von OLoV und die Förderung der Ausbildungsreife der Schüler/-innen zielgerichtet zu gestalten. In den berufsbildenden Schulen werden die Jugendlichen frühzeitig auf die Anforderungen der beruflichen Ausbildung vorbereitet und erhalten umfassende Kenntnisse über die entsprechenden Berufsbilder. Durch die Zusammenarbeit mit Betrieben in der Region sammeln sie Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt. Mit dem Schulabschluss in der MSS werden die Jugendlichen befähigt, eine fundierte Berufswahlentscheidung zu treffen. Das Land wirkt darauf hin, diese Schulform auszubauen.	HKM	Laufende Umsetzung 2015: 19 Standorte
Erlass Berufs- und Studienorientierung für die Bildungsgänge Haupt- und Realschule und Schulen mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“	Im BSO-Erlass (ABl. 1/13, S. 6 ff.) sind die Qualitätsstandards von OLoV für die Schulen verbindlich geregelt und damit die Grundlage für die Verankerung von OLoV in den Schulen gelegt. Die Ansprechpersonen für die Berufs- und Studienorientierung (BSO) und OLoV bei den Staatlichen	HKM	Der Erlass über die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb im Bereich der allgemeinbildenden und der berufsbildenden Schulen vom 20.12.2010 und der Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	Schulämtern und die Koordinatorinnen für BSO an den Schulen erhalten Anrechnungsstunden.		Schulen mit den Bildungsgängen Haupt- und Realschule sowie in Schulen mit dem Bildungsgang im Förderschwerpunkt Lernen vom 17.12.2012 wurden novelliert und im Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen vom 8. Juni 2015 (BSO-Erlass) zusammengefasst. Der gymnasiale Bildungsgang wurde mit einbezogen.
Verankerung des Kompetenzfeststellungsverfahrens „KomPo 7“	Land und Regionaldirektion Hessen verfolgen mit OloV das Ziel der flächendeckenden Verankerung des seit August 2009 an rund 120 hessischen Schulen mit den Bildungsgängen Haupt- und Realschule durchgeführten Verfahrens. Ziel ist die flächendeckende Einführung in Hessen. Eine Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung wird angestrebt. Alle Schüler/-innen der HS und RS sollen bis Ende 2015 eine Kompetenzfeststellung in der 7. Klasse durchlaufen (Überleitung in Regelbetrieb).	HKM RD H HMWEVL (Förderung bis 2014) Bund	Laufende Umsetzung Ab 2015 HKM: Förderung der Fortbildung von Lehrkräften; die Verlängerung der Vereinbarungen mit dem Bund zur weiteren Projektförderung im Bundesprojekt Bildungsketten ist erfolgt.
Gütesiegel „Berufs- und Studienorientierung Hessen	Das Gütesiegel zertifiziert die Leistungen der Schulen im Rahmen der Umsetzung der OloV-Standards. Ziele sind: Fertigung schulspezifischer Curricula zur Berufs- und Studienorientierung, Optimierung der Berufs- und Studienorientierung, Erlangung der Ausbildungsreife. Das Siegel unterstützt die Profilbildung der Schulen. Bisher wurden 169 Schulen ausgezeichnet. Seit 2014 haben die Schulen die Option zur Rezertifizierung. Die Zertifizierung weiterer Schulen wird angestrebt.	HKM (ab 2015) HMWEVL (Förderung: 2012 bis 2014; ab 2015 weitere aktive, inhaltliche Mitarbeit)	Laufende Umsetzung HKM: Verteilung des Berufswahlpasses an alle allgemeinbildenden Schulen 2015: 18 neue Schulen im Audit, Bewerbung zur Rezertifizierung von 18 weiteren Schulen
SchuB (Lernen und Arbeiten in Schule und Betrieb) EIBE (Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt) Neu: ESF-Programm Praxis und Schule (PuSch)	„SchuB“ ist ein ESF-gefördertes Projekt für Jugendliche der Klassen 8 und 9 an Schulen mit Bildungsgang Hauptschule sowie an Förderschulen, die in der Regelklasse keinen Abschluss erreichen würden. „EIBE“ ist ein ESF-gefördertes Projekt an beruflichen Schulen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 19 Jahren, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das Programm Praxis und Schule ist ein ESF-gefördertes Projekt und ermöglicht es abschlussgefährdeten Schülerinnen und Schülern sowie Jugendlichen ohne Abschluss, den Hauptschulabschluss zu erreichen.	HKM	Bis 31.07.2015 Umsetzung von SchuB und EIBE Am 01.08.2015 Start von PuSch erfolgt. Programmlaufzeit: ESF-Förderperiode 2014-2020 (n+3-Regelung, d. h. weitere Programmumsetzung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>Sie sollen anschließend möglichst direkt in die Berufsausbildung eintreten können. Die Jugendlichen werden im Programm speziell gefördert und durch sozialpädagogische Fachkräfte und im Team arbeitende Lehrkräfte intensiv unterstützt. In Projektgruppen wird insbesondere Wert auf Praxiserfahrung und verstärkte Berufsorientierung gelegt. Im Unterricht an den berufsbildenden Schulen und im Rahmen von betrieblichen Lerntagen können die Jugendlichen Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt sammeln, unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen und so frühzeitig auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereitet werden. Die Arbeit in den berufsbildenden Schulen und in den Betrieben soll die Jugendlichen motivieren, gezielter und erfolgreicher auf den Abschluss und die Berufsausbildung hinzuarbeiten. Dieses Programm richtet sich an abschlussgefährdete Schülerinnen und Schüler im Hauptschulbildungsgang, denen man zutraut, mit intensiver Unterstützung den Hauptschulabschluss zu erreichen. Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen haben, können diesen an einer beruflichen Schule, die sich an der Programmumsetzung beteiligt, nachträglich erwerben.</p>		<p>maximal bis zu drei Jahre nach dem offiziellen Programmende zum 31.12.2020 möglich: d. h. bis zum 31.12.2023)</p>
<p>Evaluierung der Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler</p>	<p>Die an allen weiterführenden Schulformen durchgeführten Betriebspraktika werden evaluiert. Die Studie verfolgt das Ziel der Optimierung der Betriebspraktika, um zu einer möglichst hochwertigen und zielführenden Berufsorientierung beizutragen. Im Fokus stehen der betriebliche Teil sowie die schulische Vor- und Nachbereitung in den Bildungsgängen der Haupt- und Realschulen.</p>	<p>HMWEVL HKM RD H</p>	<p>Bewertung und Umsetzung der Handlungsnotwendigkeiten in Planung</p>
<p>Vertiefte Berufsorientierung (BO) für Branchen mit Fachkräftebedarf und weitere Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung, z. Zt. für MINT-Berufe</p>	<p>Mit den modellhaften Projekten MINT-Girls-Camps (8/2011 - 12/2016), I AM MINT-Azubi-Mentorenprogramm (11/2011 - 12/2016) und MINT-Science-Center-Netz (11/2012 - 12/2016) finden intensive BO-Maßnahmen mit großem Teilnehmerumfang für Schüler/-innen der 8./9. Klasse im MINT-Bereich statt. Ziel ist es, die BO der Schüler/-innen frühzeitig und nachhaltig auf eine Berufswahl in zukunftsfähige Berufe, vor allem auch unter Genderaspekten, zu orientieren.</p>	<p>HMWEVL HKM RD H</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Jährlich: 8 MINT-Girls-Camps mit je 20 Plätzen 12 Runden 2-3 Durchläufe je Schuljahr in Science-Centern mit je 20-30 Plätzen, rund 1650 TN bei I am MINT seit Start der Maßnahme Weitere branchenspezifische BO-Maßnahmen/bei Bedarf Kampagnen vorgesehen (Vorbehalt: ESF)</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Zwei hochschulartenspezifische Geschlechterforschungsprogramme	Es werden zwei hochschulartenspezifische Geschlechterforschungsprogramme finanziert, um die fortdauernde Beteiligung der hessischen Hochschulen zu sichern. Die Ergebnisse dienen u. a. der verstärkten Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl.	HMWK	Laufende Umsetzung Landesfinanzierung zwei Jahre, sodann Vorlage eines Abschlussberichtes durch die Hochschulen
Workshopreihe „Qualitätssicherung der Lehre an hessischen Hochschulen“	Es wird die systematische Integration von Gender-Aspekten in die Lehre unterstützt (vom HMWK anspruchsbefähigt). Es geht dabei u. a. um die Verbesserung der Qualität der Lehre und Forschung, vor allem in den MINT-Fächern durch die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung. Die Attraktivität der MINT-Fächer für Schüler/-innen soll weiter gefördert werden.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
Mentoring-Programme insbesondere für junge Frauen an Hochschulen	An hessischen Hochschulen gibt es seit vielen Jahren bereits verschiedene, vom HMWK anspruchsbefähigte Mentoring-Programme zur Unterstützung, vor allem junger Frauen. Ziel ist es, in einjährigen Mentorinnenprogrammen Studentinnen und Doktorandinnen von berufserfahrenen Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft persönlich zu begleiten und bei Ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die drei erfolgreich laufenden Mentoringprogramme werden von den Hochschulen dauerhaft finanziert.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(a) „Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ für Studentinnen und Doktorandinnen im MINT-Bereich (b) „SciMento“ für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der hessischen Universitäten und kooperierenden Forschungseinrichtungen (c) „ProProfessur“ für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen der hessischen Universitäten	Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Es fördert Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Durch Mentoring, Training und Networking werden junge Frauen im Studium von berufserfahrenen Expertinnen aus Wirtschaft und Wissenschaft beraten und unterstützt, praxisnah auf den Berufseinstieg vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt. Ab dem Jahr 2016 wird eine neue Mentoring-Förderstruktur für Frauen an hessischen Hochschulen etabliert (anspruchsbefähigt 2014/2015 durch das HMWK). Ziel ist es, die Karriereförderung von Frauen an den hessischen Hochschulen noch nachhaltiger und effektiver zu gestalten. Das neue Projekt ist ein bundesweit einmaliges, aufeinander abgestimmtes und flexibles Fördersystem für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und	HMWK	Laufende Umsetzung 2015: Erfolgreiche Begleitung und Unterstützung von 144 Studentinnen und Doktorandinnen der hessischen Hochschulen für ein Jahr durch 144 Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung 2016: Etablierung einer neuen Förderstruktur der drei Mentoring-Module mit einer gemeinsamen Dachstruktur

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>den weiblichen Führungskräftenachwuchs. Es ermöglicht die gezielte Förderung in den entscheidenden Übergangsphasen der beruflichen Entwicklung vom Studium bis zur Professur bzw. Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft.</p> <p>In der neuen Förderstruktur bleiben die drei bisherigen Mentoring-Module erhalten. Das MentorinnenNetzwerk richtet sich weiterhin an Studentinnen der MINT-Fächer, SciMento an Doktorandinnen aller Fachrichtungen und ProProfessur an Post-Docs, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen, die eine Professur anstreben.</p> <p>Für eine Übergangsphase von ca. einem Jahr werden die Angebote der drei Module unverändert fortgeführt, so dass keine Angebotslücken für die Zielgruppen entstehen. In dieser Zeit werden neue übergreifende Konzepte erarbeitet und Synergien zwischen den Modulen geschaffen.</p> <p>Neu ist, dass SciMento und ProProfessur in Zukunft auch an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Angebote unterbreiten, so dass auch hier Doktorandinnen und Frauen auf dem Weg zur Professur gefördert werden können.</p>		
Studienstrukturprogramm (SSP)	<p>Mit dem SSP werden sehr unterschiedliche hochschulische Maßnahmen finanziell gefördert, vor allem zum Ausbau der Studienorientierung, zur Verbesserung des Übergangs Schule und Studium sowie zur Gestaltung von Verfahren zur Studierendenauswahl. Fortdauernde Beteiligung aller hessischen Hochschulen.</p>	HMWK	Laufende Umsetzung
Handlungskonzept zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss	<p>Durch vertiefte Berufsorientierung in Schulen soll der Automatismus Förderschule/Werkstatt für Menschen mit Behinderung durchbrochen werden. Ziel ist es, die Zahl der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss zu reduzieren. Die Kofinanzierung (§ 48 SGB III) i.S. UN-Behindertenrechtskonvention soll auch für diese Personen sichergestellt werden.</p>	HKM	Laufende Umsetzung
Erhöhung der faktischen Durchlässigkeit des Bildungssystems			
Zielgruppenspezifische Flyer mit Informationen über zu erreichende Schulabschlüsse im Rahmen der dualen Berufsausbildung	<p>Für die Zielgruppen Schulabgänger/-innen der Grund-, Haupt- und Realschulen sowie deren Eltern und Ausbildungsbetriebe werden zur Aufklärung über die Möglichkeiten des ausbildungsbegleitenden Erwerbs höherwertiger Schulab-</p>	HMWEVL Schulen Eltern Schüler/-innen Betriebe RD H	Umsetzung erfolgt: 1. Auflage 200.000 Stück, Übersetzung in 6 Sprachen 2. überarbeitete Auflage: 160.000 Stück

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>schlüsse spezifische Informationsflyer erstellt, um zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung zwecks Fachkräftegewinnung beizutragen.</p>	<p>Sonstige Dritte</p>	<p>(Verteilung in 11/2014 an alle Grund-, Haupt-, Realschulen und Ausbildungsbetriebe) 3. Auflage 11/2015: 130.000 Stück (Verteilung an alle Abschlussklassen Grund-, Haupt- und Realschulen sowie 20 Exemplare an Gymnasien)</p>
<p>Ausbildungsbegleitender Erwerb höherwertiger Schulabschlüsse</p>	<p>Im Rahmen der dualen Berufsausbildung wird, wenn noch nicht vorhanden, der Hauptschulabschluss mit dem Abschlusszeugnis der Berufsschule zuerkannt, wenn zumindest die Klasse 8 besucht wurde. Durch Zusatzunterricht kann bei definierten Leistungen der mittlere Abschluss erreicht werden, ebenso (mit zusätzlicher Prüfung) die allgemeine Fachhochschulreife. Der nächsthöhere Abschluss ist, abgesehen von der allgemeinen Hochschulreife (Abitur), also immer erreichbar. Signifikante Steigerung ist angestrebt.</p>	<p>HKM Kammern</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>
<p>Bund-Länder-Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“</p>	<p>Das im Jahr 2010 beschlossene Bund-Länder-Programm fördert Konzepte für berufsbegleitendes Studieren und lebenslanges, wissenschaftliches Lernen besonders für Berufstätige, Personen mit Familienpflichten und Berufsrückkehrer/-innen. Außerdem soll eine engere Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung erreicht und neues Wissen schnell in die Praxis integriert werden. In den beiden Wettbewerbsrunden des Programms waren alle fünf hessischen Universitäten sowie die Hochschulen Darmstadt, Frankfurt am Main, Fulda und die Technische Hochschule Mittelhessen mit Anträgen erfolgreich. Ein Projekt kann zunächst bis zu 3,5 Jahren (42 Monate) gefördert werden (1. Förderphase). Eine degressive Anschlussförderung von bis zu 2,5 Jahren (30 Monate) nach externer Begutachtung der erzielten Ergebnisse der 1. Förderphase ist möglich.</p>	<p>HMWK</p>	<p>Laufende Umsetzung Dauer des Programm-Wettbewerbs bis 2018</p>
<p>Anrechnung einschlägiger beruflicher Vorerfahrungen im Pflegebereich auf die Dauer der Altenpflegehilfeausbildung im Umfang der fachlichen Gleichwertigkeit</p>	<p>Seit 2013 gibt es die Anrechnung nach § 6 HAltPflG. Sie umfasst un- und angelernte Pflegehelfer und geeignete Einsätze im FSJ/BuFDi in Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen. An- bzw. Ungelernte mit passender Berufspraxis sollen leichter zu einem Abschluss als Altenpflegehelfer/-in gelangen. Damit soll die Zahl ausgebildeter Altenpflegehelfer/-innen und sodann die Zahl ausgebildeter Altenpfleger/-innen gesteigert werden. Denn eine beachtliche Zahl</p>	<p>HMSI RP Darmstadt</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	schließt nach der Helferausbildung die Altenpflegeausbildung an (derzeit ca. 50%).		
Verbesserung der dualen Ausbildung und Qualitätssicherung			
Schaffung einer dualisierten Form der fachschulischen Ausbildung Erzieherin/Erzieher mit entsprechender Vergütung	<p>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 dualisierte Form der fachschulischen Ausbildung dar, die einerseits eine stärkere Verzahnung von fachtheoretischer und praxisorientierter Qualifikation und andererseits eine „Ausbildungsvergütung“ umfasst. Mit dieser neuen Form können Personen angesprochen werden, die eine Ausbildungsvergütung für die Aufnahme einer Qualifizierung als Voraussetzung für eine Qualifizierung ansehen.</p>	HKM HMSI	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Bisher: An folgenden öffentlichen beruflichen Schulen existieren bereits berufsbegleitende („dualisierte“) Teilzeitformen der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik: Berufliche Schulen Berta Jourdan (Frankfurt), Eugen-Kaiser-Schule (Hanau), Louise-Schroeder-Schule (Wiesbaden), Aliceschule (Gießen), Konrad-Zuse-Schule (Hünfeld), Werner-Heisenberg-Schule (Rüsselsheim). Folgende Schulen in freier Trägerschaft bieten berufsbegleitende Teilzeitformen an: Pädagogische Akademie Elisabethenstift (Darmstadt), Ketteler-La-Roche-Schule (Oberursel), Evangelisches Fröbelseminar (Kassel/Korbach), Hephata (Schwalmstadt-Treysa).</p> <p>Zum Schuljahr 2015/2016 ist am Fachschulstandort Limburg ein weiteres Angebot entstanden. Zum Schuljahr 2016/2017 werden weitere Qualifizierungsangebote (Darmstadt und Kassel) hinzukommen.</p>
Finanzierung der berufsfachschulischen Anteile der nach Bundesrecht geregelten grundständischen 3-jährigen Fachkraftausbildung Altenpflege und der nach Landesrecht geregelten 1-jährigen Ausbildung in der Altenpflegehilfe für Erstauszubildende und für Teilnehmer/-innen von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Bildungsgutscheine nach SGB II/III) im 3. Weiterbildungsjahr	<p>Jeder geeignete Bewerber mit einem praktischen Ausbildungsplatz (Ausbildungsentgelt) braucht für die berufsfachschulische Ausbildung keine Schulgebührenbezahlen.</p> <p>Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive des Bundes wurde als Zielwert für die Laufzeit der Offensive (3 Jahre) eine jährliche Steigerung von 10 Prozent Zuwachs bei den Ausbildungsplätzen vereinbart (mit Bildungsgutscheinen).</p>	HMSI RP Darmstadt	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Gesetzliche Daueraufgabe (Hessisches Altenpflegegesetz)</p> <p>Laufzeit Offensive: 01'2013 bis 03'2016</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Erprobung neuer Ausbildungsformen bei der 1-jährigen landesrechtlich geregelten Altenpflegehilfeausbildung	<p>Mit der zum 01.01.2013 in Kraft tretenden Änderung des § 4 Abs. 7 (neu) Hessisches Altenpflegegesetzes ist es für die 1-jährige landesrechtlich geregelte Ausbildung Altenpflegehilfe möglich, zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe, zur Erprobung modularisierter Ausbildungsformen, zur Entwicklung von Konzepten der Nachqualifizierung sowie zur Erschließung neuer Zielgruppen für die Ausbildung neue Ausbildungsformen zu erproben.</p> <p>Über Modellprojekte soll die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Altenpflegehelferausbildung verbessert und dadurch oder durch die Erprobung neuer Ausbildungsformen weitere Personen bzw. Personengruppen für die Altenpflegehelferausbildung gewonnen werden.</p> <p>Da erfahrungsgemäß ein beachtlicher Anteil (derzeit ca. 50 %) nach der Helferausbildung die Altenpflegeausbildung anschließt, soll auch die Anzahl ausgebildeter Altenpfleger/-innen gesteigert werden.</p>	HMSI	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Start Modellprojekt mit dem Ziel der Erschließung neuer Zielgruppen für die Helferausbildung</p> <p>Erarbeitung eines Fachkonzepts im Rahmen eines Fachbeirates</p>
Überprüfung vollschulischer Ausbildungsangebote ohne duales Äquivalent	<p>Eine Prüfung der vollschulischen Ausbildungsangebote ohne duales Pendant durch den Bund wird angestrebt.</p> <p>Ziel ist es, alle von der Wirtschaft benötigten Berufsbilder in dualer Form anzubieten und den Staat so von der Vollkostenzahlung einer Ausbildung zu entlasten.</p>	HMWEVL HKM Bund (BIBB) HMSI	<p>Laufende Umsetzung</p>
Förderung von Investitionen in überbetriebliche Berufsbildungsstätten vor allem des Handwerks (ÜBS)	<p>Die ÜBS unterstützen besonders kleine und mittlere Betriebe bei der dualen Ausbildung durch ein breites Angebot überbetrieblicher Ausbildungslehrgänge. Zudem sind sie Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und für Betriebe eine Bezugsquelle für neues technisches Wissen.</p> <p>Zur Ertüchtigung der Gebäude und Förderung der Ausstattung mit moderner Technik als unverzichtbare Infrastruktur für die berufliche Bildung, vor allem des Handwerks sowie zur Aus- und Weiterbildung auf dem neuesten Stand der Technik sollen jährlich mindestens drei Investitionsvorhaben gefördert werden.</p>	HMWEVL	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>2014: Bewilligung von rund 3,26 Mio. Euro (Landes- und EFRE-Mittel) für 11 Bau- und Ausstattungsvorhaben</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Förderung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung in der Grund- und Fachstufe	<p>Das Ziel ist die indirekte Entlastung der kleinen und mittleren Ausbildungsbetriebe durch Zuschüsse zu den Kosten der überbetrieblichen Lehrgänge in der Grund- und Fachstufe, um die Ausbildungsbereitschaft von KMU trotz des zusätzlichen Aufwandes zu erhöhen, die Teilnehmerzahl mindestens auf dem bisherigen Niveau zu halten und die Ausbildungsqualität durch die betriebliche Ausbildung ergänzende Lehrgänge in der Grund- und Fachstufe zu verbessern.</p> <p>Jährlich Kurse mit ca. 50.000 Teilnehmern in der Grund- und Fachstufe</p>	HMWEVL	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Teilnehmer pro Jahr: 2014 – 4,64 Mio. Euro für 47.847 (25.483 in der Fachstufe) Teilnehmer in der überbetrieblichen Berufsbildung und 4.092 Berufsorientierungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</p>
<p>Programm „Stärkung der Ausbildungsfähigkeit kleiner Unternehmen“</p> <p>Neu: Programm „gut ausbilden“</p>	<p>Es ist ein kontinuierlicher Rückgang der Ausbildungen in kleinen Betrieben feststellbar. Kleine Unternehmen sollen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und während der Ausbildung unterstützt werden, um diesem Trend entgegenzuwirken und die Qualität der Ausbildung in kleinen Unternehmen zu sichern. Gefördert werden sollen Investitionen der kleinen Unternehmen darunter Ausbildungskosten Dritter für externe Ausbildungsanteile, Weiterbildung für Ausbilder/-innen im Umgang mit Auszubildenden (Kostenübernahme durch Betrieb), Maßnahmen für Auszubildende bei Kostenübernahme durch den Betrieb (z. B. berufsspezifischer Sprachunterricht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Prüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende) und Beratung/Coaching der betrieblichen Ausbilder bei Problemen & Ausbildungsfragen während der Ausbildung.</p>	HMWEVL	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Laufzeit: 2015 bis 2021 Programmstart : 15.08.2015 8 Mio. € ESF-Fördermittel</p> <p>Anzahl der geförderten Kleinunternehmen in der Programmlaufzeit bis 2021 mind. 3.300 Anzahl der geförderten Kleinunternehmen bis Ende 2018 mind. 1.800</p>
<p>Fortsetzung des Ausbaus des dualen Studiums in Hessen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung neuer dualer Studiengänge - Kampagne Duales Studium - Erst- und Weiterberatung durch die hessischen IHK 	<p>Die Dachmarke „Duales Studium Hessen“ steht für Qualitätskriterien, die das Land (HMWEVL, HMWK, HKM), die Anbieter und die Wirtschaft gemeinsam vereinbart haben und weiterentwickeln. Ziel ist die Steigerung der Anzahl dual Studierender und Erhöhung der Beteiligung von KMU und Bildungsanbietern sowie die Schaffung von der Wirtschaft benötigter dualer Studiengänge.</p>	HMWEVL HMWK HKM ARGE IHK Bildungsanbieter RD H	<p>27.08.2013: Bundesweiter Kongress unter Beteiligung von HMWEVL, HKM, HMWK sowie ARGE IHK und Unterzeichnung Memorandum of Understanding</p> <p>Ab 2015: Fortsetzung der Kampagne Duales Studium Hessen als Übergangsbegleitung für die IHKs und Bildungsanbieter mit Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Im Sommer 2015 wurde die Erklärung zur Ausgestaltung und Nutzung der Dachmarke „Duales Studium Hessen“ erneuert (erstmalige Unterzeichnung in 2010). Insgesamt</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>Ausbau des Angebots an dualen Studienplätzen bis 2020 auf ca. 8.000 (2015: rd. 5.000)</p> <p>Beteiligung und Mitverantwortung beim Erstellen und Anwenden des Empfehlungsrahmens</p> <p>Arbeitsagenturen bieten berufskundliche Vortragsreihen an. Zudem wird die HKM-Initiative durch Beteiligung von Berufsberatern an zusätzlichen Veranstaltungen unterstützt. Die Schülerinformation erfolgt u. a. in der Berufsorientierung und der Einzelberatung. Es gibt die Ansprache von Eltern in Elternveranstaltungen.</p>	<p>ARGE IHK</p> <p>HMWK</p> <p>DGB</p> <p>HKM RD H</p>	<p>16 Bildungsanbieter sowie die ARGE IHK, RD H, HKM, HMWK und HMWEVL haben diese unterzeichnet</p> <p>Erledigt: IHK-Informationsbüros mit Erst- und Verweisberatung zum dualen Studium für Unternehmen und Studieninteressierte mit qualifizierten Bildungsberatern wurden eingerichtet und Übernahme der Internetseite www.dualesstudium-hessen.de sowie des facebook-Accounts durch IHKs Ab 2015: Zentrale koordinierende Stelle in der IHK DA wurde eingerichtet</p> <p>Ab 2015 bis 2020 Förderung des Ausbaus im Hochschul-pakt 2020</p> <p>Laufend</p> <p>Laufend</p>
<p>Lückenlose und abgestimmte Unterstützung von Personen mit hohem Betreuungsbedarf durch abH und abH+</p>	<p>Ziel ist die Heranführung von jungen Menschen mit besonderen Bedarfslagen an den ersten Ausbildungsmarkt. RD H sorgt für ein bedarfsgerechtes Angebot berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) und ausbildungsbegleitender Hilfen (abH).</p> <p>Die örtlichen Träger der Jugendhilfe helfen den davon nicht erreichten jungen Menschen bei der Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung, unterstützt durch die Förderung des HMSI [Maßnahmen der Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII im Programm „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen (QuB)“, ergänzende Ausbildungs- und Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen für Benachteiligte (z. B. aus Ausbildungsbudget, bei kommunalem Interesse auch Sozialpädagogik in abH+)].</p>	<p>HMSI RD H</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
<p>Vorschaltmaßnahme zur Qualifizierung Langzeitarbeitsloser zur Aufnahme einer Ausbildung als Erzieherin/Erzieher (Modellprojekt in Frankfurt/M., in Kooperation mit der Hochschule Fresenius und dem Jobcenter in Frankfurt)</p>	<p>Die Vorschaltmaßnahme soll die Teilnehmer/-innen möglichst passgenau auf die Eignungsfeststellungsprüfung vorbereiten, so dass sie nach Maßnahmenabschluss in die Erzieherausbildung einmünden können.</p> <p>Die soziale Stabilisierung der Teilnehmenden sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für den weiteren Berufsweg gehören ebenfalls zu den Maßnahmeninhalten. Teilnehmer der Vorschaltmaßnahme erhalten eine Platzgarantie für die Ausbildung, die sich nahtlos an die Vorschaltmaßnahme anschließt.</p> <p>Die Maßnahme bringt familien- und arbeitsmarktpolitische Erfordernisse zusammen. Sie eröffnet Langzeitarbeitslosen eine zukunftssträchtige und nachhaltige Beschäftigungsperspektive und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Bereich der Kinderbetreuung.</p>	<p>HMSI</p>	<p>Durchführung eines Modellprojektes 2013 und 2014: 53 Teilnehmende in Frankfurt/M. (2013: Einmündung von 26 von 27 Teilnehmenden in die Erzieherausbildung)</p> <p>Überführung in Projektförderung in Prüfung</p>

Sicherstellung des Ausbildungs- und Studienabschlusses

<p>Förderprogramm „Ausbildungsstellen für Hauptschüler/-innen“</p>	<p>Förderung von Betrieben, die bis Ende März eines Jahres betriebliche Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abschließen, die höchstens einen Hauptschulabschluss erlangen und sofort im Anschluss an die Schulentlassung eine Ausbildung beginnen. (Zuschuss pro Ausbildungsplatz von ca. 5.200 Euro).</p> <p>Ziel ist die Erhöhung der Chancen für Hauptschüler auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz und die Schaffung eines direkten Übergangs in eine duale Berufsausbildung für diese Personen ohne „Warteschleife“.</p> <p>Pro Jahr sollen ca. 750 Hauptschüler/-innen direkt im Anschluss an die Schulentlassung mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen.</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Erledigt</p> <p>2013 und 2014: Umsetzung 2015: Programmeinstellung</p> <p>Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2013: 511 2014: 356 2015: 0</p>
<p>Programm „Ausbildungsstellen für Altbewerber/-innen“ bis 2014</p> <p>= (neues) Programm „Ausbildungsplatzförderung“ ab 2015</p>	<p>Das Programm „Ausbildungsplatzförderung“ unterstützt die Fortsetzung der Ausbildung nach Insolvenz, teilweisen Stilllegung, Schließung des Erstausbildungsunternehmens oder bei sonstigem Ausbildungsabbruch; die Fortsetzung der Ausbildung, die Jugendliche im Strafvollzug begonnen haben und die nach Haftentlassung in einem Ausbildungsbetrieb fortgesetzt wird sowie die Ausbildung von Altbewerbern aus dem Vorvorjahr. Betriebe können Zuschüsse in Höhe der Ausbildungs-</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Umsetzung erfolgt</p> <p>Altbewerberprogramm bis 2014: Anzahl geförderter Ausbildungsbetriebe (Ausbildungsplätze): 2013: 334, 2014: 286</p> <p>Fortführung im (neuen) Programm „Ausbildungsplatzförderung“: 2015 (Plan): 500, unbefristet, jährlicher Haushaltsvorbehalt</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	vergütung für max. sechs Monate erhalten		2015: Förderung von insgesamt 385 Ausbildungsverhältnissen
Sicherstellung des Ausbildungsabschlusses mit dem Förderprogramm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB)“	<p>QuABB steht für präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen während einer betrieblichen Ausbildung, Beratung und Unterstützungsangeboten in allen Problemlagen durch Ausbildungsbegleiter in allen 26 hessischen Regionen unter Begleitung einer hessenweit agierenden Koordinierungsstelle.</p> <p>Ziel ist der Erhalt der Erfolgsquote der Teilnehmer (bisher Ausbildungsförderung bei 70 Prozent der Teilnehmenden), die Weiterentwicklung der Unterstützungsstruktur QuABB und die Schaffung eines möglichst flächendeckenden Angebotes.</p>	HMWEVL HKM	<p>Programmlaufzeit nach Regionen gestaffelt bis 6 bzw.12/17</p> <p>Planzahl: In 2015 25 Beratungsfälle je Ausbildungsbegleiter und Jahr; ab 2016 50 Beratungsfälle je Ausbildungsbegleiter und Jahr</p> <p>2015: Durchführung von insgesamt 436 Beratungen (rund Ø 19 Beratungen je Ausbildungsbegleiter)</p>
Förderprogramm „Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung“ = (neues) Programm „Ausbildungsplatzförderung“ ab 2015	<p>Förderung von Betrieben, die die Ausbildung von Jugendlichen mit vorangegangenen Ausbildungsabbruch fortsetzen. Ziel des Programms ist es, hessischen Auszubildenden, bei einer auf Insolvenz, teilweisen Stilllegung, Schließung des Erstausbildungsbetriebes oder auf einem sonstigen Abbruch der Ausbildung nach der Probezeit beruhenden Unterbrechung der Ausbildung möglichst schnell eine Anschlussausbildung vermitteln zu können, damit die begonnene Ausbildung beendet werden kann. So ist es möglich, die Jugendlichen zum Ausbildungsabschluss zu führen und so zur Fachkräftesicherung beizutragen. Ausfallkosten werden so vermieden. Pro Jahr sollen ca. 300 Jugendliche mit einem neuen betrieblichen (Anschluss-) Ausbildungsplatz versorgt werden.</p>	HMWEVL	<p>Programm „Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung“</p> <p>Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze</p> <p>2013: 334 2014: 356</p> <p>Fortführung im (neuen) Programm „Ausbildungsplatzförderung“:</p> <p>2015 (Plan): 500, unbefristet, jährlicher Haushaltsvorbehalt</p> <p>2015: Förderung von insgesamt 385 Ausbildungsverhältnissen</p>
Verringerung der Studienabbrüche	<p>Hierzu werden an den Hochschulstandorten Netzwerke aufgebaut, die sowohl die Beratung der Studienzweiflerinnen und -zweifler verbessern als auch in Verbindung mit den Wirtschaftsorganisationen Alternativen im beruflichen Bereich aufzeigen.</p> <p>Ziel ist es, Studienzweifler präventiv zu beraten und ggf. durch eine duale Ausbildung zur Fachkraft auszubilden.</p>	HMWEVL HMWK	<p>Projektträger: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft Beratung und Begleitung Netzwerkpartner</p> <p>15.08.2013 bis 31.03.2015 als Projekt des Landes Hessen; Folgeprojekt des BMBF ab 01.04.2015 (bis 31.12.2017)</p> <p>Ziel: Netzwerkausweitung auf nicht beteiligte Hochschulen und Entwicklung von Orientierungstools für Studienzweifler/-innen, Beratung und Begleitung Netzwerkpartner</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Nachqualifizierung			
<p>Initiative ProAbschluss (ehemalige Nachqualifizierungs-offensive Hessen) (für an- und unge-lern-te Beschäftigte)</p>	<p>Ziel ist die Schaffung eines breiten Bewusstseins für Nachqualifizierung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, Implementierung einer flächendeckenden und einheitlichen Nachqualifizierungsberatung und -struktur unter Einbindung und Ausrichtung flächendeckender Strukturelemente.</p> <p>Auf Basis eines mit allen relevanten Akteuren auf Fachebene abgestimmten Gesamtkonzepts wird flächendeckend eine Nachqualifizierungsberatung mit Bildungscoaches in allen 26 Landkreisen/kreisfreien Städten Hessens gefördert und wurden drei mobile Nachqualifizierungsberatungsstellen in Kassel, Gießen und Frankfurt am Main eingerichtet. Diese beraten Beschäftigte, bauen Netzwerke auf und setzen mit den anderen Akteuren den Nachqualifizierungspass ein. Die Nachqualifizierungsberatung wird mit dem Aufbau der Anerkennungsberatung (Projekt Mobile Anerkennungsberatung in Hessen) verknüpft.</p> <p>Neben einem Mapping der Nachqualifizierungsangebote wird auch ein Konzept zur Zertifizierung von Beratungspersonen entwickelt. Das HMWEVL begleitet den HKM-Schulversuch, der es geringqualifizierten Beschäftigten ermöglicht, den regulären Berufsschulunterricht zu besuchen, mit Blick auf die Übertragbarkeit auf andere berufliche Schulen.</p> <p>Förderung von Nachqualifizierungsmaßnahmen (50% der Kosten bei Maßnahmen > 1.000 €, Höchstzuwendung bis 4.000 €) über Qualifizierungsschecks für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sowie geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge leistet.</p>	<p>HMWEVL HMWK HMSI HKM RD H Kammern Gewerkschaften HLT HStT IQ-Netzwerk Hessen</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>23.10.2014: Gesamtkonzeption</p> <p>2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Start der Initiative „ProAbschluss“ (Förderprogramm zur Hinführung von Beschäftigten über 27 Jahren zum Nachholen eines Berufsabschlusses) in 04'2015 - Abschluss des Aufbaus der kompletten Beratungsstruktur: Einrichtung von 3 mobilen Nachqualifizierungsberatungsstellen sowie Aufnahme der Arbeit der Bildungscoaches in allen 26 hessischen Landkreisen bzw. kreisfreien Städten - Aufbau von und Teilnahme an Netzwerken zum Thema Nachqualifizierung - Fortlaufendes Mapping der Nachqualifizierungslandschaft Hessens; es liegen Regionaldossiers vor. - Entwicklung eines Konzepts zur Zertifizierung von Beratungspersonal zur Erhöhung der Qualität in der Weiterbildungsberatung - Schulversuch seit 2014 in zwei Modellschulen - Nachqualifizierung im regulären Berufsschulunterricht (HKM) ist erfolgreich; Prozessbegleitung (HMWEVL). Das Projekt wird fortgeführt. Die Ausweitung und Übertragbarkeit auf andere berufliche Schulen wird geprüft. <p>Anfang 2016: Start einer Öffentlichkeitskampagne</p>
<p>Nachqualifizierung für Studienberechtigte mit besonderen beruflichen Qualifikationen</p>	<p>Individualisierte Hilfe für beruflich Qualifizierte, um ein Hochschulstudium zu absolvieren. Organisation einer Studieneingangsphase/Informationen zum Studium ohne (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung.</p>	<p>HMWK</p>	<p>Wintersemester 2016/2017 [Modellversuch für beruflich Erstqualifizierte nach der Verordnung über den Zugang beruflich Qualifizierter zu den Hochschulen des Landes Hessen vom 16.12.2015 (GVBl. I, S. 655)]</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Nachqualifizierung von an- und ungelerten Arbeitslosen	Die Nachqualifizierung von an- und ungelerten Arbeitslosen bietet damit ein erhebliches Potenzial für die Fachkräftesicherung. Ziel ist es, das Fachkräftepotenzial der an- und ungelerten Arbeitslosen in Hessen mittels Nachqualifizierung und nachgeholtem Ausbildungsabschluss zu erschließen. Gleichzeitig eröffnet sich damit den Betroffenen die Chance, einen Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden.	HMSI (nachrangig zu RD H und Agenturen für Arbeit)	Laufende Umsetzung 2013 bis 2017: Abhängig von der ESF-Förderung des Arbeitsmarktbudgets und dem regionalen Bedarf an Ergänzungen zu den Aktivitäten der Arbeitsagenturen vor Ort Ansprache der arbeitslosen Geringqualifizierten in der normalen Betreuung und in der Umsetzung des Bundesprogramms „Erstausbildung gesucht“
Modellprojekte zur Hinführung von An- und Ungelernten zu Abschlüssen in der Altenpflege über eine arbeitsintegrierte Qualifizierung	Möglichst bedarfsgerechter Ausbau, sofern Modelle erfolgreich und erforderliche Mittel verfügbar sind. Ziel ist, an- bzw. ungelerte Personen für Abschlüsse in den Altenpflegeberufen zu gewinnen. Die Anzahl ausgebildeter Beschäftigter soll dadurch gesteigert werden.	HMSI	Laufende Umsetzung 2013: Start 1. Modellversuch Förderung über den ESF sowie die Übernahme der Schulkosten für die Teilnehmenden durch das Land (HAltPflG) Absicht zur Neuauflage des erfolgreichen Projekts der Caritas Limburg „Aufwärts in der Altenpflege“ im Rahmen des ESF (Anwerbung für Wiesbaden, Groß-Gerau, Main-Taunus- und Rheingau-Taunus-Kreis)
Nachqualifizierung von in Einrichtungen der Altenpflege tätigen an- und ungelerten Pflegehelfern	Es wurden drei vom Land (ESF)-geförderte Projekte zur Erprobung durchgeführt: - AiQuA (04.07.2011 - 31.12.2014), - Aufwärts in der Altenpflege (16.08.2012 - 31.12.2014), - AnQua (15.01.2013 bis 31.12.2014). Ziel war es, an- und ungelerte Pflegehelfer/-innen über die Helfer-ausbildung in die nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 Altenpflegegesetz um ein Jahr verkürzte Fachkraftausbildung überzuleiten.	HMSI	Laufende Umsetzung AiQuA: 135 Teilnehmer (2011), 147 TN (2012), 148 TN (2013), 125 (2014) Aufwärts in der Altenpflege: 22 TN (2013), 22 TN (2014), 19 TN (2015) AnQua: 40 TN (2013), 29 TN (2014), 18 TN (2015) 2016: Nachfolgemodelle in Planung

Staatliche Weiterbildungsförderung

Angebot professioneller (Weiter) Bildungsberatung mit niedrigschwelligem Zugang	Qualifizierungsbeauftragte Die Qualifizierungsbeauftragten sensibilisieren KMU für Weiterbildung und unterstützen KMU und deren Beschäftigte bei der Suche nach bedarfsorientierten Qualifizierungen. Sie tragen zur Steigerung von Qualität, Information und Transparenz in der beruflichen Weiterbildung bei. Die Qualifizierungsbeauftragten wer-	HMWEVL	Bezug: Monitoring 2013 Qualifizierungsbeauftragte - Einzelberatungen: 2.531 - Gruppenberatungen: 651 - Beratungen von Unternehmen: 3.563 - Kontakte 15.904
--	--	---------------	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>den maßgeblicher Bestandteil der Nachqualifizierungsoffensive Hessen sein.</p> <p>Qualifizierungsberatungsstellen Sie bieten Information und qualifizierte Beratung über Qualifizierungsangebote und deren passgenaue Nutzung für KMU und ihre Beschäftigten und beraten zum Qualifizierungsscheck. Darüber hinaus fungieren sie als hessenweite Leitstellen für die Weiterbildungsberatung in ihren jeweiligen Themenschwerpunkten.</p>		<p>Qualifizierungsberatungsstellen - Einzelberatungen: 5.657 - Gruppenberatungen: 2.112 - Beratungen von Unternehmen: 1.109 - Veranstaltungen: 3.988</p> <p>Einstellung der Förderprogramme zum 31.12.2014.</p> <p>Ab 2015: Förderung in den Programmen Bildungscoaches und mobile Nachqualifizierungsberatungsstellen, angepasst an Nachqualifizierungsberatung in der Initiative ProAbschluss (ehem. Nachqualifizierungsoffensive Hessen)</p>
HessenCampus (HC)	<p>Pädagogen, Lehrkräfte und Bildungsfachleute entwickeln gemeinsam Konzepte und bieten passgenaue spezifische HC-Bildungsangebote (VHS, Berufliche Schulen, Schulen für Erwachsene), u. a. in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern und Partnern, an. Es wurde eine landesweite Beratungsstruktur auf Basis von Leitlinien etabliert. Ziel: Verbesserung der Beratungsqualität und Bedarfsspezifizierung für regionale Rückmeldung.</p>	HKM	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Seit 2015 verbindliche Erhebung von Monitoring-Indikatoren</p> <p>15 HC im Regelbetrieb (Regionale Kooperationsvereinbarungen mit dem Land Hessen) In weiteren Regionen sind noch Entwicklungen möglich.</p>
<p>Niedrigschwellige, zielgruppengenaue Programme für Geringqualifizierte zur Senkung der Analphabetenquote -</p> <p>Neu: Regionale Grundbildungszentren für Alphabetisierung und Grundbildung in Hessen</p>	<p>In Umsetzung der Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung (BMBF und KMK) wird mit Landesmitteln und Mitteln des ESF der Ausbau regionaler Grundbildungszentren zur Implementierung einer regional ausdifferenzierten Unterstützungsstruktur zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in Hessen gefördert. Dabei wird der Ansatz verfolgt, betroffene Menschen stärker in ihrer Umgebung zu erreichen und mit neuen Lernangeboten anzusprechen sowie zur Enttabuisierung des Themas beizutragen und Multiplikatoren sowie andere Interessierte („Schlüsselpersonen“ und sog. „Mitwisser“) zu beraten, zu informieren und zu qualifizieren. Weiterhin werden flächendeckende Netzwerkstrukturen z. B. im HC landesweit und bei nach HWBG anerkannten freien Trägern (landesweites Bündnis, gemeinsame Erklärung aller 9 landesweiten Bildungswerke) verstetigt.</p>	HKM	<p>01.01.2016 - 2019: Start der 5 Grundbildungszentren</p> <p>2020 - 2022 (5 weitere Grundbildungszentren)</p>
Stärkung der Bildungsbemühungen älterer Arbeitskräfte	<p>Mit dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in KMU</p>	HMWEVL	<p>Anzahl ausgestellter Qualifizierungsschecks insgesamt in der ESF-Förderperiode 2007-</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>gefördert, die bei der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige KMU-Beschäftigte, die über 45 Jahre alt sind oder in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten oder über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der derzeit ausgeübten Tätigkeit verfügen. Ziel ist es, die Weiterbildungsbeziehung der Beschäftigten in KMU zu erhöhen und so zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen. Eine Neuausrichtung des Förderinstruments auf die Nachqualifizierung erfolgt ab 2015, um das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen zu erleichtern.</p> <p>Neuausrichtung seit 2015: Das Förderinstrument Qualifizierungsscheck ist in der Förderperiode 2014–2020 auf die Nachqualifizierung ausgerichtet. Zielgruppe sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführt, mit einem Mindestalter von 27 Jahren, die ihren Hauptwohnsitz in Hessen haben und die über keinen bzw. keinen verwertbaren Berufsabschluss verfügen. Ältere Beschäftigte sind immer eine Zielgruppe des Qualifizierungsschecks.</p> <p>Zur Stärkung der Bildungsbemühungen älterer Arbeitskräfte erfolgt eine Sensibilisierung der Beratungskräfte der Bildungscoaches und der Beratungskräfte der Mobilien Nachqualifizierungsberatungsstellen auf die besonderen Erfordernisse dieser Zielgruppe. Hierfür werden spezielle verpflichtende Schulungen angeboten.</p>		<p>2013: 19.643, davon 10.874 (55%) über 45 Jahre</p> <p>Anzahl ausgestellter Qualifizierungsschecks in der ESF-Förderperiode 2014–2020 (seit Sommer 2015): 78, davon 24% über 45 Jahre</p>
Ausbau passgenauer Weiterbildungsangebote an den Hochschulen	<p>Im Studienstrukturprogramm werden derartige Projekte gefördert. Die Mittel werden in der Regel in einem wettbewerblichen Verfahren vergeben und die Projekte über einen Zeitraum von 2 Jahren vom Land anspruchsbasiert. Ziel: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Steigerung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer.</p>	HMWK	Laufende Umsetzung
Monitoring der Ergebnisse von allen Weiterbildungsprogrammen	<p>Das „Informationssystem Weiterbildung“ dient als Informationsbasis über die berufliche Weiterbildung in Hessen. Das modulare Berichtssystem bezieht sich auf die gesamte ESF-Förderperiode. Ziel ist es, ein</p>	HMWEVL	<p>Erledigt</p> <p>Der Abschlussbericht liegt vor.</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	modulares Berichtssystem zur beruflichen Weiterbildung in Hessen zu schaffen, das sich eng an den zielgruppenspezifischen Förderprogrammen des Landes orientiert (Teilziel: Evaluierung „Qualifizierungsschecks“). Es liegen jährliche Zwischenberichte bis 2014 und jährliche Evaluationsberichte zu den Qualifizierungsschecks vor.		
Weiterbildungsbericht (Nutzung der durch das Hessische Weiterbildungsgesetz eingeräumten Instrumente)	In der Regel Vorlage des Berichts alle vier Jahre durch das HKM und das Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen. Der Bericht trifft qualitative und quantitative Aussagen zur Zielerreichung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes. Er analysiert die Weiterbildungssituation in Hessen, liefert Daten, stellt Zuständigkeiten fest, beschreibt Finanzierungen, informiert zur durchgeführten Umfrage und gibt Ausblicke und Empfehlungen für die Weiterentwicklung.	HKM	Laufende Umsetzung Die Veröffentlichung des Weiterbildungsberichts 2015 wird für die zweite Hälfte im Jahr 2016 angestrebt

Zertifizierung, Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz

Priorität für zertifizierte Weiterbildungsberatungsstellen	<p>Außerschulische Weiterbildungsberatungseinrichtungen zur beruflichen Bildung in Hessen sollen künftig zertifiziert werden, um die erforderliche Qualitätssicherung im Bereich der Weiterbildungsberatung zur beruflichen Bildung sicherzustellen und die Transparenz und den Verbraucherschutz zu stärken. Der Verein Weiterbildung e.V. hat mit Fördermitteln des Landes eine Zertifizierung für Bildungsberatungseinrichtungen entwickelt. Derzeit findet die Erprobung und Einführungsphase statt, bei der die hessischen Bildungsberatungseinrichtungen, die sich zertifizieren lassen, 50 Prozent der Zertifizierungskosten (750 € pro Zertifizierung), erhalten.</p> <p>Ziel: Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und transparenten Beratung.</p> <p>Förderprogramm Bildungscoaches und mobile Nachqualifizierungsberatungsstellen (ab 2015): Erfordernis des Nachweises der Beratungseinrichtungszertifizierung bzw. des erfolgreichen Durchlaufens einer Personenzertifizierung innerhalb der ersten 12 Monate.</p>	HMWEVL	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>07'2011 bis 12'2014: Durchführung weiterer Zertifizierungen nach dem Verfahren des Vereins Weiterbildung Hessen e. V. Bis Projektende: 8 Zertifizierungen & Vergabe Gütesiegel „Geprüfte Einrichtung für Bildungsberatung“</p> <p>Ab 2015: - Vorrangige Förderung von Weiterbildungsinrichtungen mit Weiterbildungsinrichtungsberatungszertifikat in HMWEVL-Programmen - Anpassung der Zertifizierung von Weiterbildungsberatungseinrichtungen an eine Personenzertifizierung ist erfolgt.</p>
---	---	---------------	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung	<p>Die Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung ist bereits erfolgt. Hierzu liegen verschiedene Verfahren und Konzepte vor. Auf Basis der bereits entwickelten und erprobten Standards für Einrichtungen der Bildungsberatung prüft das Land, ob die Herausgabe einer Empfehlung zu Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung erfolgen soll.</p>	HMWEVL HKM	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Bis Ende 2014 Würdigung der Forschungsergebnisse des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung.</p> <p>Ggf. Herausgabe Landesempfehlung.</p>
Weiterbildungsdatenbank	<p>Zur Förderung der Transparenz betreibt Weiterbildung Hessen e.V. unter der Adresse www.hessen-weiterbildung.de die Datenbank. Ziel: Transparente und vollständige Bereitstellung aller beruflichen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte. Basierend auf den Förderprogrammen des HMWEVL wurden „gut ausbilden“ und „ProAbschluss/Qualifizierungsscheck“ in die Datenbank integriert. Entsprechende Kursangebote wurden und werden mit den Logos der Förderprogramme kenntlich gemacht und ein Filter eingerichtet (Nutzungsstatistik zum Stichtag 25.11.2015: Kurstitel: 11.795, Angebote: 26.114, Anbieter: 843; wiederkehrende Besuche: 11.638 Nutzer; durchschnittliche Aufenthaltszeit der Mehrfachuser: ca. 6 Min.).</p>	HMWEVL	<p>Laufendes Angebot</p> <p>Anpassung und Erweiterung je nach Erfordernis</p> <p>Seitenzugriffe 2015: 71.167 Zugriffe Durchschnitt pro Woche 2014: 1.482</p>

HANDLUNGSFELD 2: POTENZIALORIENTIERTE ARBEITSMARKTPOLITIK

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie durch Förderung einer frühzeitigen Gesundheitsfürsorge			
Überprüfung bestehender und zukünftiger gesetzlicher Regelungen im Hinblick auf die Attraktivität der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften oder für ältere Arbeitskräfte	Die Überprüfung von gesetzlichen Regelungen ist laufendes Geschäft der Ressorts und erfolgt regelhaft.	HMWEVL HMSI	Laufende Umsetzung
Bereitstellung von Informationen bezüglich der Möglichkeiten einer freiwilligen Erwerbstätigkeit im Alter	Das HMSI wird im Rahmen seiner Publikationen für die Zielgruppe verstärkt auf die rechtlichen Möglichkeiten hinweisen.	HMSI	Laufende Umsetzung
Dialogforum „Ältere Beschäftigte – Fachkräfterekrutierung, -sicherung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit durch Schaffung alter(n)sge-rechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze“ – Arbeitskräftebedarf und Mitarbeiterbindung – Demographischer Wandel und Arbeitswelt – Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation – Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit bei der Arbeit	Im Rahmen des Dialogs werden die Akteure des Arbeitsmarkts für die Herausforderungen des demografischen Wandels im Betrieb sensibilisiert. Zielgruppen sind Personalverantwortliche aus KMU und Handwerksbetrieben, bzw. Betriebsleitungen, Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitsmedizin, Betriebs- und Personalräte, Sozialpartner, Akteure im Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement, Krankenkassen und sonstige Dritte. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden über die Kammern, die Sozialpartner und die Publikationsmöglichkeiten des Landes transportiert.	HMSI Sozialpartner Kammern Verbände Krankenkassen KMU Personalräte ...	Erledigt 2013: 1. Dialogforum „Fachkräfte finden und binden – Potenzi-ale“ Fachkräfterekrutierung, -sicherung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit durch Schaffung alter(n)sge-rechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze“ mit über 120 Experten aus Wissenschaft, Forschung und aus der betrieblichen Praxis; Dialogforum zur Beschäftigungsfähigkeit am Beispiel der Chemieindustrie in Planung
Aufbau einer Wissensplattform „Beschäftigungsfähigkeit“ im Sozialnetz Hessen	Ziel ist der Aufbau einer Wissens- und Praxisplattform zur Beschäftigungsfähigkeit auf der Internetseite „Sozialnetz Hessen“. Ausgehend von dem im Sozialnetz Hessen abrufbaren Hessischen Forum „Arbeit & Gesundheit“ soll eine Informationsquelle für Arbeitskräfte, Experten/-innen und Interessierte (Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Betriebsräte, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Beschäftigte) mit Antworten auf konkrete Fragen	HMSI	In Planung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext von betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz und Informationen zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Arbeitswelt geschaffen werden.		
Intensivierung der Beratungsangebote für KMU im Bereich Arbeitszeitmodelle	Gemeinsam mit dem RKW – Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft – und dem RKW Hessen wird ein Beratungsangebot „Spezifische Arbeitszeitmodelle“, vor allem für kleine und mittelgroße Betriebe, entwickelt. Das RKW besitzt durch ein von der Bundesregierung gefördertes Forschungsprojekt die erforderlichen Kompetenzen, die nun in die Betriebspraxis transferiert werden sollen. Ziel ist die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf Basis betriebsspezifischer Arbeitszeitanalysen. Vermittelt werden hierbei Informationen über Schichtplanmodelle; flexible Arbeitszeitmodelle zum Überstundenabbau; Jobmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; die Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigende Arbeitszeiten.	HMSI RKW	In Prüfung
Entwicklung von gezielten Vermittlungsaktivitäten für Ältere auf der Basis eines „Stärken-Ansatzes“	Das Land unterstützt in der Beratung der Kommunalen Jobcenter ein zielgruppenorientiertes Fallmanagement, auch im Hinblick auf die älteren Arbeitnehmer/-innen. In den Zielvereinbarungen mit den Kommunalen Jobcentern wird ab 2014 ein besonderer Fokus auf die Zielgruppe gelegt werden. Im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktbudgets wird u. a. die Entwicklung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe beobachtet und in den Zielvereinbarungen thematisiert.	HMSI SGB II-Träger RD H	Laufende Umsetzung
Fortführung des Bundesprogramms „Perspektive 50+“	Das Land unterstützt die Arbeit der Jobcenter bei der Umsetzung. Das Land beteiligt sich aktiv am Beratungsprozess der SGB II-Träger und ermöglicht grundsätzlich eine Komplementärförderung im Rahmen der Arbeitsmarktbudgets. Das Land setzt sich ferner für die Weiterführung dieses Bundesprogrammes ein.	HMSI	Programmende 2015 Überführung der Programm-erkenntnisse in Regelbetrieb der Jobcenter (Konzept „Netzwerk des BMAS“) in Planung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen (siehe hierzu auch Handlungsfeld 1)			
NeW - Netzwerk Wiedereinstieg	Information, Beratung und Coaching für „Wiedereinsteigerinnen“ zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt oder in weiterführende Ausbildung/Qualifizierung an den Standorten Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Rüsselsheim und Gießen. In 2013 wurde zusätzlich ein neuer Schwerpunkt auf Sensibilisierung und Aktivierung von Unternehmen gelegt und es wurde in einem Wettbewerb an jedem NeW-Standort das wiederEinstiegsfreundlichste Unternehmen ausgezeichnet.	HMSI	Laufende Umsetzung Verlängerung bis Ende 2016
WieDa - Preis für das Beste Unternehmen für den beruflichen Wiedereinstieg in Hessen.	Netzwerk Wiedereinstieg zeichnet hessische Unternehmen aus, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit erfolgreich gestalten. Die Initiative steht unter der Schirmherrschaft des HMSI.	HMSI	Laufende Prüfung der Fortführung in neuem Format
Ausbau verlässlicher Betreuungsarrangements	Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten ist vorrangig eine kommunale Aufgabe. Das Angebot der Kinderbetreuung ist am örtlichen Bedarf auszurichten. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe ermitteln die Gemeinden in Kooperation mit den Trägern der freien Jugendhilfe den Bedarf an Plätzen für Kinder in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Die Gemeinden sorgen in eigener Verantwortung dafür, dass die im Bedarfsplan vorgesehenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege bereit stehen. Das Land fördert die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege ab 2014 auf Basis des Hessischen Kinderförderungsgesetzes.	HMSI	Laufende Umsetzung 2014 - 2018 Landesförderung nach dem Hessischen Kinderförderungsgesetz (jährlich rund 434,5 Mio. Euro)
Ausbau der U3-Betreuungsangebote	Das U3-Angebot ist am örtlichen Bedarf auszurichten. Die Gemeinden tragen in eigener Verantwortung dafür Sorge, dass die im Bedarfsplan vorgesehenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen. Seit 1. August 2013 haben alle Kinder vom vollendeten 1. bis zum 3. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Seit 2007 fördert das Land die Betriebskosten der U3-Einrichtungen auf der Basis der betreuten Kinder mit erheblichen Mitteln. Ab	HMSI	Laufende Umsetzung Ab 2014: Hessisches Kinderförderungsgesetz Ab 2015: Zusätzlich 3. U3-Investitionsprogramms (42 Millionen Euro vom Bund)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>dem Inkrafttreten des Hessischen Kinderförderungsgesetzes im Jahr 2014 erfolgt die Landesförderung der Betriebskosten nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch. Zusätzlich haben Bund und Land Investitionsmittel bereitgestellt: Seit 2008 wurden in Hessen über 260 Millionen Euro zur Schaffung von rd. 35.000 Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren bewilligt. Aus dem aktuellen 3. U3-Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2015 bis 2018 stehen noch rund 40 Millionen Euro zur Verfügung.</p>		
<p>Ausreichend umfassende Ganztagsangebote für Kinder über drei Jahren</p>	<p>Die Ausgestaltung des zeitlichen Betreuungsangebotes ist Aufgabe der Kommunen. Das Land unterstützt mit der Systematik der Landesförderung im Bereich der Kindertagesbetreuung längere Betreuungszeiten. Der Anteil der 3- bis 6-Jährigen in der Ganztagsbetreuung hat sich in den vergangenen Jahren von knapp 30 Prozent in 2007 auf 54 Prozent im Jahr 2015 erhöht (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik).</p>	<p>HMSI</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>
<p>Kinderbetreuungsmöglichkeiten für einkommensschwache Familien ohne qualitative Abstriche</p>	<p>Für die Inanspruchnahme von Angeboten der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege können die anfallenden Elternbeiträge im Bedarfsfall vom Jugendamt ganz oder teilweise übernommen werden (§ 90 Abs. 3 SGB VIII). Anspruch auf die volle oder teilweise Übernahme der Kostenbeiträge haben diejenigen Eltern, denen die finanzielle Belastung nicht zuzumuten ist. Der Antrag auf Übernahme bzw. Zuschuss ist bei dem örtlich zuständigen Jugendamt zu stellen. Das Land fördert die Beitragsfreistellung im letzten Kindergartenjahr. Für jedes in der Gemeinde gemeldete Kind, das bis zum 30.06. des Zuweisungsjahres das sechste Lebensjahr vollendet, erhält die Gemeinde eine jährliche Zuweisung von 1.200 Euro. Es nehmen seit dem Jahr 2007 alle 426 Gemeinden an dem Förderprogramm teil.</p>	<p>HMSI</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Landesförderung der Beitragsfreistellung im letzten Kindergartenjahr (für eine Betreuungszeit von mindestens fünf Stunden täglich)</p>
<p>Landeswettbewerb Haushaltsnahe Dienstleistungen</p> <p>= (neues) Programm Landeswettbewerb „Familienunter-</p>	<p>Modellhafte Erprobung und intensive Begleitung eines Entwicklungsprozesses auf lokaler Ebene zur familienfreundlicheren Infrastruktur im Land Hessen zur Generierung positiver Impulse für den Ausbau familienunterstützender Dienstleistungen.</p>	<p>HMSI Hessenstiftung „familie hat zukunft“</p>	<p>Erledigt</p> <p>Abschluss des von der Stiftung geförderten Modellprojekts zu familienunterstützenden Dienstleistungen in Oestrich-Winkel</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
stützende Dienstleistungen“	<p>Der Landeswettbewerb „Familienunterstützende Dienstleistungen“ richtete sich an alle hessischen Kommunen. Das Modellprojekt hat vier zentrale Leitziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufbau einer zentralen Anlaufstelle für familienunterstützende Dienstleistungen 2. Berufliche Qualifizierung bisher am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen 3. Gewinnung und Einbindung lokaler Unternehmen als Unterstützer, Multiplikatoren und Kunden des Dienstleistungsangebotes 4. Dokumentation von transferfähigem Wissen und Erfahrungen über lokale Prozesse der Ausgestaltung von Familienunterstützenden Dienstleistungen 		
Förderung von Familienzentren in Hessen	<p>Mit dem Programm „Etablierung von Familienzentren in Hessen“ fördert das Land Einrichtungen, die eine ganzheitliche familienbezogene Infrastruktur entwickeln oder weiterentwickeln sowie Vernetzungs- und Kooperationsprozesse initiieren und mindestens die in den Fach- und Fördergrundsätzen angegebenen Leistungen bereithalten.</p>	HMSI	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Förderung auch 2015</p>
Familienkarte Hessen	<p>Mit der Karte unterstützt das Land als Zeichen der Wertschätzung von Familien und Teil der Familienpolitischen Offensive Familien und Alleinerziehende in vielen Bereichen des täglichen Lebens. Die Familienkarte umfasst einen Unfallversicherungsschutz, Serviceleistungen für Familien (u. a. Servicehotline für Babysitter, Kinderferienbetreuung, haushaltsnahe Dienstleistungen), zahlreiche und vielfältige Vergünstigungen bei Partnerunternehmen, einen Elternratgeber sowie Informationen und Hilfestellungen rund um das Thema „Vorsorge treffen“.</p>	HMSI	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Kontinuierlicher Ausbau der Leistungen der Familienkarte</p>
Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften im Bereich Pflege	<p>Pflegeberufe sind traditionell Frauenberufe.</p> <p>Studien weisen darauf hin, dass die Berufsverläufe von Altenpfleger/-innen- im Durchschnitt zu 40 Prozent aus Unterbrechungszeiten bestehen.</p> <p>Der Hessische Pflegemonitor weist für Hessen bei Pflegefachkräften in stationären Altenpflegeeinrichtungen eine Teilzeitquote von 30 Prozent aus. Eine Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels</p>	HMSI IWAK	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Abschluss der Förderung der Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungskonzepts für Führungskräfte zur mitarbeiterorientierten Führung (QualiFühr)</p> <p>Erfolgreicher Abschluss der Fortbildung, Vorlage wissenschaftlicher Abschlussbericht (Erscheinen</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	in der Altenpflege kann deshalb sein, Unterbrechungszeiten zu reduzieren, vorzeitige Ausstiege zu verhindern sowie den Arbeitsumfang von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen.		als IWAK-Forschungsbericht in Vorbereitung)
Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl			
Existenzgründungs-, Betriebsberatung und Unternehmer-schulung	Es gibt eine einzelfallbezogene Beratung für Gründer/-innen und Unternehmen zu gründungsrelevanten und betriebswirtschaftlichen Themen (u. a. Strategien/Maßnahmen eines erfolgreichen Personalmanagements; bei der RKW-Existenzgründungsberatung betrug der Frauenanteil zuletzt 40% in 2014). Im Rahmen dieses offenen zielgruppenübergreifenden Angebots werden u. a. auch Maßnahmen gefördert, die sich an Gründerinnen/Unternehmerinnen richten (z. B. Gruppenberatungen, Förderung von Unternehmenskooperationen, Positionierung frauengeführter Unternehmen in „Zukunftsmärkten“, Infoveranstaltungen, Projekte zur Stärkung der Gründungsbereitschaft, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung unternehmerischer Qualifikation wie die u.g. Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“).	HMWEVL	Laufende Umsetzung Ca. 900 - 1.000 Beratungsfälle (ohne Handwerk) pro Jahr
Hessischer Unternehmerinnentag	Es ist eine Veranstaltung für Unternehmerinnen, (potenzielle) Gründerinnen und Vertreter/-innen von Wirtschaftsförderinstituten, Verbänden, Kammern und Kommunen; Plattform zur Information, zum Austausch, zur Vernetzung und Dialogförderung, der Wirtschaftsakteure untereinander und auch zwischen Wirtschaft und Politik. Ziel: Potenziale und Leistungen hessischer Unternehmerinnen verstärkt in den Fokus der (Fach-) Öffentlichkeit zu rücken, Präsentation von Vorbildern, Stärkung der Gründungsbereitschaft und Werbung für berufliche Selbständigkeit als Alternative zu abhängiger Beschäftigung. Die Themenwahl erfolgt in Kooperation mit Unternehmerinnen/Vertreterinnen aus Verbänden und Vereinen.	HMWEVL	Laufende Umsetzung 2015: Durchführung eines Unternehmerinnentags 2015 am 14.10.2015 2016: In Planung
Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“	Hessenweite Anlaufstelle mit Lotsenfunktion für Gründerinnen und Unternehmerinnen zur Mobilisierung der ökonomischen Potenziale und Ressourcen gut ausgebildeter Frauen, Stärkung der Gründungsbereitschaft und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit hessischer Unternehmerinnen	HMWEVL	Erledigt Einrichtung der Koordinierungsstelle erfolgt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	und Gründerinnen (Information, Vernetzung, Austausch mit Unternehmerinnenorganisationen, Wirtschaft und Wissenschaft; zielgruppenspezifische regionale und überregionale Veranstaltungen).		
Förderung der MINT-Orientierung von Frauen	Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Es fördert Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).	HMWEVL	Laufende Umsetzung
Vermeidung von Ungleichbehandlung bei Entlohnungsstrukturen	Das Land setzt sich für deutliche Ausweitung der Anwendung des Lohnvergleichstests „Logib-D“ ein.	HMSI	Laufende Umsetzung

Inklusion/Menschen mit Behinderungen

<p>Ausbau einer breiten, gezielt auf Personalentscheider zugeschnittenen Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel des Abbaus von Vorbehalten sowie Informationskampagnen in Bezug auf Ansprechpartner, Unterstützungsangebote sowie Fähigkeiten und Talente von Menschen mit Behinderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung von unterstützenden Informationen und Leistungen bei der Prüfung, ob konkrete Arbeitsplatzprofile für Arbeitsuchende mit Behinderungen geeignet sind. - Verstärkte Aufklärung im Hinblick auf Rechte und Pflichten von Beschäftigten mit Behinderungen. 	<p>Ziel: Besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf eine Erhöhung der Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen, z. B. Bundesprogramm Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung [80 Mio. €/Intensivierung der Beschäftigung und Beratung potentieller Beschäftigungsgeber mit innovativen Konzepten zuständig SGB II/ III-Träger (finanziert aus Ausgleichsfonds)]</p> <p>Finanzielle Unterstützung der Kammern bei der Entwicklung von Konzepten zur Implementierung einer Kernkompetenz Inklusion in den Mitgliedsorganisationen (Handlungsfeld IV der Initiative Inklusion zuständig Kammern/BMAS (finanziert aus Ausgleichsfonds)</p> <p>Durch das arbeitgeberseitig eingeleitete Bundesprojekt „Wirtschaft inklusiv“ erhalten vor allem KMU eine am betrieblichen Alltag ausgerichtete Beratung und Unterstützung rund um „Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung“. Wesentlicher Bestandteil sind die Inklusionslotsen, die den Unternehmen und betrieblichen Entscheidungsträgern bei fachlichen und (förder-)rechtlichen Fragen zur Seite stehen, sie durch unübersichtliche Strukturen, Regularien und Antragsverfahren begleiten und bei Bedarf Kontakt zu weiteren relevanten Akteuren herstellen.</p>	<p>HMSI RD H BwhW Kammern LWV Kommunale Spitzenverbände</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Projektdauer: Kassel bis 08'2015 Wiesbaden bis 12'2015</p> <p>Die Umsetzung der Kampagne „Wirtschaft inklusiv“ liegt beim BwhW. Im Rahmen der Zusammenarbeit wurde eine Informationsveranstaltung zwischen den Trägervertretern und Teamleitern des Arbeitgeberservice durchgeführt.</p>
---	---	--	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	Zuständig: BDA, Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation, BMAS (finanziert aus Ausgleichsfonds)		
Bereitstellung von Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen für die Betriebe auf der Grundlage einer Studie	Ziel: Die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktinformation nach den Vorschriften des SGB III/II und IX liegt bei den Trägern der Arbeitsvermittlung. Diesen obliegt auch die Erstellung geeigneter Konzepte. Der Handlungsleitfaden „Unternehmen“ wird im HMSI vorbereitet. Für das die Instrumentarien der SGB II/III unterstützende aus der Ausgleichsabgabe gestartete Programm „Hessisches Programm zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter“ (HePAS) sind Informationsbroschüren/Flyer erstellt und verbreitet worden. (http://soziales.hessen.de/arbeit/menschen-mit-Behinderung)	RD H Jobcenter HMSI	Erledigt Vorlage der Studie/Abruf auf der Internetseite der Regionaldirektion Hessen
Optimierung verfügbarer Informationen	Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen	Alle Herausgeber von Informationen	Laufende Umsetzung im Rahmen der Existenzgründungs-, Betriebsberatung und Unternehmerschulung
Auf- und Ausbau eines professionellen Unterstützungs- und Beratungsangebots für KMU	Ziel: Förderung der mittelständischen Wirtschaft	HMWEVL	In Vorbereitung Start: Sommer 2016
Initiative zur Reform des SGB IX mit dem Ziel der Erarbeitung eines Bonussystems für Unternehmen mit übererfüllter Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen durch die Gewährung eines finanziellen Bonus aus der Ausgleichsabgabe im Ausmaß der jeweiligen Übererfüllung	Der Vorschlag der Fachkräftekommission wurde eingehend geprüft. Das Ziel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist rechtlich nicht realisierbar (auch keine Länderunterstützung für eine BR-Initiative). Weitere Belastungen der Ausgleichsabgabe werden auch unter dem Aspekt abgelehnt, dass die jetzigen Gestaltungen der Hilfsmechanismen den Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht bereits berücksichtigen und zielgerichtet eingesetzt werden. Die Ausgleichsabgabe kann verfassungsrechtlich nicht als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt werden.	HMSI	Erledigt
Erhöhung der Integration von Berufseinsteigern			
Erstellung, Erprobung und Überprüfung eines Handlungskonzeptes zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss in hessi-	Maßnahmen 1) OloV-Strategie 2) Berufswahlpass für Förderschüler aus Mitteln des HKM 3) Implementierung eines berufsorientierten Abschlusses für Schüler mit lang andauernder und umfassender Lernbeeinträchtigung	HKM HMSI BMAS	Laufende Umsetzung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
schen Förderschulen inklusive der Entwicklung eines entsprechenden Zielindikators	<p>4) Praxisklassen an Förderschulen/ SchuB im Bildungsgang Hauptschule</p> <p>5) Berufsorientierung im Kerncurriculum</p> <p>Es handelt sich um das Handlungsfeld I der „Initiative Inklusion“ (BMAS; HMSI, HKM). Ziel ist die Erhöhung der Zahl der Schulentlassenen mit Schulabschluss.</p>		
Optimierung der Durchlässigkeit der bestehenden Schul- und Ausbildungssysteme für Menschen mit Behinderungen	Ausbau der Angebote für Betriebspraktika und Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule zum Zweck der „betrieblichen Qualifizierung“ während der Schulzeit. In der modellhaften Erprobung (Handlungsfeld I Initiative Inklusion) werden weitere Erfahrungen in Bezug auf Betriebspraktika gesammelt, die später ausgewertet werden sollen und als Basis für einen Angebotsausbau dienen können.	HKM RD H Kammern (i.S. auch §§ 66 BBiG, 42m HWO)	Laufende Umsetzung
Datenbasis über Verbleib nach Ende der Ausbildung	Es gibt bisher nur allgemeine Erkenntnisse, da der Datenschutz die Übermittlung von Individualdaten erschwert. Ziel ist es, Erkenntnisse über den Verbleib nach dem Ende der Ausbildung zu gewinnen.	HMSI RD H, Kammern, BMAS	Laufende Umsetzung Jährliche Berichterstattung der Länder
Stärkere Verzahnung von Wirtschaft und Berufsbildungssystemen von jungen Menschen mit Behinderungen	Durch die Entwicklung z. B. von Kooperationsmodellen von Wirtschaftsbetrieben und Rehabilitationszentren (BW bzw. Mitglieder der Hessisch-Thüringischen ARGE der Einrichtungen zur berufliche Reha) sowie der Überprüfung bestehender Modelle wie das „verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ im Hinblick auf eine Integration in das Regelinstrumentarium soll eine stärkere Verzahnung erfolgen.	HMWEVL HMSI RD H Kammern LWV Reha-Einrichtungen	Laufende Umsetzung Überführung der „Verzahnten Ausbildung (VAmb)“ in das Regelinstrumentarium der BA
Erarbeitung und Abstimmung von Gesamtkonzepten zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der Dachverbände der hessischen Wirtschaft	HMSI und LWV haben unter Beteiligung der Wirtschaftsverbände und der Träger der Arbeitsvermittlung mit HePAS vielfältige Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen (z. B. Prämien bei Ausbildung, Beschäftigung, Praktika, Probearbeitsverhältnissen; Projektförderung bei innovativen Ansätzen, Förderung von Integrationsabteilungen, des Übergangs aus WfbM/BiB und der Heranführung/Begleitung von Beschäftigung/Ausbildung) bereitgestellt.	HMSI LWV Wirtschaftsverbände RD H Jobcenter	Laufende Umsetzung Bis 2013: Hessisches Schwerbehindertenprogramm 2014 bis 2016: HEPAS

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Prävention und behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen			
Prüfung des Nutzens eines Kompetenzpasses	Ab dem Schuljahr 2015/2016 wird allen Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 7 (Gymnasien, Jahrgangsstufe 8) der Berufswahlpass als verpflichtendes Schülerportfolio vom Land Hessen zur Verfügung gestellt. Der Berufswahlpass dokumentiert Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung.	HKM	Laufende Umsetzung Ab Schuljahr 2015/2016 Erlass zur Ausgestaltung der Berufs- und Studienorientierung in Schulen vom 8. Juni 2015
Gespräche mit GKV und GRV wegen Leistungsanpassungen bei Prävention & Reha	Aufnahme von Gesprächen im Sinne der Empfehlung der Fachkräftekommission Hessen	HMSI (BAR) LWV (BIH)	Laufende Umsetzung
Nachhaltige Strategie zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt			
Hessische Service-stelle mit Lotsen-funktion durch Fördermöglich-keiten	Zur gemeinsamen Erarbeitung von Empfehlungen zu Servicestellen unterstützt das Land die Gesprächs-aufnahme.	HMSI RD H BAR Reha-Träger nach SGB IX	Laufende Umsetzung Derzeit Firmenservice der DRV in Planung
Prüfung der Förderung eines Job-Coachings	In Gesprächen mit den SGB II-Trägern, der BA und dem BMAS soll der tatsächliche Handlungsbedarf konkretisiert werden. Die Arbeitsassistenz ist bereits möglich (Reha-Träger/LWV). Es sollen weitere geprüft werden. Jobcoaching als begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist bereits Leistungs-tatbestand der Integrationsämter. Für die Zeit der Arbeitsaufnahme bis zum Ablauf der Probezeit muss die Bundesagentur für Arbeit Konzepte entwickeln, um Beschäftigungsver-hältnisse zu stabilisieren (analog z. B. zur assistierten Ausbildung).	HMSI RD H BMAS	Laufende Umsetzung 2015: Einführung Assistierte Ausbil-dung (Zuständigkeit BA; auch für Menschen mit Behinde-rungen) Erprobung mit der Begleit-möglichkeit durch HePAS (auch schon in der Heranfüh-rungsphase bis Ende 2016)
Prüfung, ob Ange-bot der Gemeinsa-men Servicestelle für Rehabilitation ausgebaut werden soll	Die Umsetzungszuständigkeit liegt bei Rehaträgern und dem BMAS	HMSI RD H LWV	Laufende Umsetzung Im Rahmen der Vorarbeiten am Bundesteilhabegesetz/ Änderung des SGB IX in der Diskussion
Fortführung des Hessischen Schwerbehinderten-programms = (neu) HePAS	Das Programm wurde 31.12.2013 verlängert und ab 2014 beendet. Die Fortführung erfolgt im Hessischen Perspektivprogramm zur Verbes-erung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS).	HMSI LWV Hessen	Erledigt 2014 - 2016: Fortführung im Nachfolge-programm HePAS
Beibehaltung des Integrations-fonds in der Landes-verwaltung	Der Integrationsfonds wird beibehalten. Die Zuständigkeit liegt bei der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderungen.	HMdIS	Erledigt Beibehaltung auf Dauer

HANDLUNGSFELD 3: INTERNATIONALISIERUNG ALS STANDORTFAKTOR – ZUWANDERUNG UND INTEGRATION GESTALTEN

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Aktivierung der Potenziale von Zuwanderung			
Entwicklung eines Punktemodells für Zuwanderung	Schaffung eines Rechtsrahmens für die potenzialorientierte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten durch eine Bundesratsinitiative zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes und damit zusammenhängender Vorschriften. Ziel ist die Ausrichtung der Zuwanderung an klaren Kriterien und Orientierung an den Bedarfen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.	HMdIS	Zurückstellung der Implementierung eines Punktemodells in das Aufenthaltsrecht wegen mehrfach geänderter, neuer Erleichterungen zur Zuwanderung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften (u. a. Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung vom 27. Juli 2015)
Kooperationsvereinbarung zwischen der Autonomen Gemeinschaft Madrid und Hessen mit u. g. Projekten:	Mit der im Jahr 2012 abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung wird die Mobilität von Fachkräften zwischen Hessen und der Region Madrid gefördert.	HMWEVL HMSI HKM ARGE HWK ARGE IHK RD H Region Madrid	Laufende Umsetzung
(1) Pilotprojekt der Handwerkskammern: Duale Ausbildung von 50 jungen Menschen aus der Autonomen Region Madrid im Hessischen Handwerk	Es wurden Ausbildungsplätze in über 25 Betrieben im Hessischen Handwerk bereitgestellt (HWK WI/30; HWK FRM/20). Das HMWEVL förderte das 1. Ausbildungsjahr der Auszubildenden mit 12.000 € pro Platz aus dem Programm „Ausbildung in Partnerschaften - Verbundausbildung im Hessischen Handwerk“. Die jungen Menschen (18-35 Jahre) absolvieren seit 1. September 2013 ihre Ausbildung (z. B. Elektroniker/-in, Anlagenmechaniker/-in, Dachdecker/-in, Kältetechniker/in). Während der Ausbildung werden sie von HWK-Mitarbeitern begleitet und unterstützt. Nach Abschluss des 1. Ausbildungsjahres in den HWK-Berufsbildungs- und Technologiezentren wird die Ausbildung ab dem 2. Ausbildungsjahr in den Betrieben fortgesetzt.	HMWEVL ARGE HWK	Laufende Umsetzung Zahl der Azubis, die ihre Ausbildung im Jahr 2013 begonnen haben: 43. Aktuell in der Ausbildung: 40 (HWK WI/17; HWK FRM/23)
(2) Pilotprojekt der Industrie- und Handelskammern: Ansprache von potentiell an spanischen Fachkräften interessierten Unternehmen	Zur Verbesserung der Möglichkeiten der Akquise von Fachkräften im Ausland werden potentiell interessierte Unternehmen mit dem Ziel, qualifizierte Arbeitsstellen für Fachkräfte aus der Autonomen Region Madrid zu identifizieren, angesprochen.	HMWEVL ARGE HWK	Erledigt
(3) Bereitstellung eines Kontingents von Arbeitsstellen im Bereich von Kindertagesein-	Regional besteht in Hessen ein Engpass an Erzieherinnen und Erziehern. Zur Sicherung der Fachkräfte sollen bis zu 60 Fachkräfte für die Ausübung des Berufs Erzieher/-in	HMSI Kommunen Freie Träger	Laufende Prüfung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
richtungen in der Rhein-Main-Region auf Basis einer entsprechenden Zusage von Einrichtungsträgern für 60 Fachkräfte aus der Autonomen Region Madrid	aus der Region Madrid angeworben werden.		
(4) Informationen über das duale Ausbildungssystem für Institutionen in der Autonomen Region Madrid	Die HWK informiert im Rahmen ihres Projekts über das duale Ausbildungssystem – Struktur und Funktionsweise des dualen Ausbildungssystems.	HMWEVL	Laufende Umsetzung
(5) Pilotprojekt des HKM zur Verstärkung des schulischen Teils der dualen Ausbildung in Madrid	Es wurde eine Lehrerstelle in Madrid ausgeschrieben und damit der Ausbau des deutschsprachigen Berufsschulunterrichts in Madrid verstärkt.	HKM	Erledigt
Kontaktaufnahme zu anderen Regionen zum Ausloten der Möglichkeiten zur gezielten Anwerbung von Krankenpflegekräften	Es wird nach Abschluss des Projekts „Anwerbung von spanischen Pflegekräften“ aus der Region Madrid/ Spanien eine Ausweitung auf weitere Regionen geprüft werden. Ziel ist die Förderung der Mobilität von Krankenpflegekräften.	HMSI	Laufende Prüfung unter besonderer Berücksichtigung des inländischen Potenzials

Ausbau der Willkommenskultur

Umsetzung der Charta der Vielfalt	Das Land erklärt, dass es sich für eine durch Fairness und Wertschätzung geprägte Organisationskultur einsetzt. Es verpflichtet sich, sein Personal unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen und ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld zu schaffen. Zur Umsetzung der Charta werden regelmäßig diverse Veranstaltungen durchgeführt, um das Personal für die verschiedenen Dimensionen der Charta und für die Handlungsfelder zu sensibilisieren und für einen Beitritt weiterer Unternehmen und Organisationen zu werben.	HMSI alle Ressorts	Laufende Umsetzung HMSI: 2. Diversity Tag am 03.06.2014 – hausinterne HMSI-Veranstaltung für alle Interessierten HMSI/HStk: 3. Deutscher Diversity Tag am 09.06.2015 Veranstaltung zur Umsetzung von Diversity in der öffentlichen Verwaltung
Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	Die Landesregierung hat den Abschlussbericht der interministeriellen Arbeitsgruppe „Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ entgegengenommen. Es soll beispielsweise die interkulturelle Kompetenz der Mitarbei-	HMSI alle Ressorts	Laufende Umsetzung Durchführung der landesweiten „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ unter Neueingestellten durch HMSI und HSL

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	ter/-innen weiter gefördert und bei Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung geworben werden.		Berichterstattung aller Ressorts im Zweijahresturnus erstmals zum 31.12.2014 gegenüber dem Kabinett zu den von ihnen bislang ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung im Rahmen des Abschlussberichts der interministeriellen Arbeitsgruppe
Ausbau und Bewerbung bilingualer Angebote in Kindergärten und Schulen: (1) Bilinguale („Zweisprachige“) Bildungsangebote an allgemeinbildenden Schulen (Grundschulen, Schulen der Sekundarstufe I und II)	<p>Die Kinder bzw. Schüler/-innen sollen durch die angestrebte vertiefte Sprachkompetenz und Stärkung der Kulturfähigkeit in besonderer Weise für die Herausforderungen der zunehmenden Globalisierung qualifiziert werden: Ihnen soll es ermöglicht werden, am Leben in den Partnerländern teilhaben zu können. Die Jugendlichen sollen zusätzlich auf die Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt vorbereitet werden. Die Vorbereitung soll in Form des bilingualen Zugs sowie als Angebot von bilingualen Modulen erfolgen: Fünf Grundschulen mit bilingualen Zügen (deutsch-italienisch, deutsch-spanisch, deutsch-französisch) bereits ab Klasse 1. In 103 weiterführenden Schulen bilingualer Sachfachunterricht in der Regel ab Klasse 6 und 7 im gymnasialem Bildungsgang und im mittlerem Bildungsgang. An fünf hessischen Schulen mit bilingualem deutsch-französischen Zug kann zusätzlich zur allgemeinen deutschen Hochschulreife die französische Hochschulreife erworben werden (sog. AbiBac). An einem hessischen Gymnasium kann zusätzlich zur allgemeinen Hochschulreife die Gleichstellung mit der italienischen Hochschulreife erlangt werden, (sog. AbiMat). Das International Baccalaureat Diploma/Diplome du Baccalauréat Internationale kann an (i.d.R. privaten) International Schools erlangt werden. Das Schuldorf Bergstraße mit internationalem Schulzweig bietet die Möglichkeit, den britischen Abschluss International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) zu erhalten (vgl. bar mit mittlerem Abschluss). Das Exzellenzlabel Certi-Lingua kann im Kontext mit dem Abitur erworben werden. Das Zertifikat, das derzeit an 20 akkreditierten Schulen in Hessen erworben werden kann, dokumentiert hohe mehrsprachige, bilinguale und interkulturelle Kompetenzen, die für ein Hochschulstudium und eine</p>	HKM	Laufende Umsetzung/jährlich fortlaufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	Berufsausbildung im internationalen Rahmen von besonderer Bedeutung sind. Die Hessische Internationale Abiturprüfung (HIAP) kann als Zusatzzertifikat zum Abitur erworben werden. Der Schwerpunkt liegt auf bilingualem Englischunterricht in den MINT-Fächern.		
(2) Bilinguale Angebote an berufsbildenden Schulen	Der Erwerb von Kompetenzen im internationalen Bereich (Sprache/ Kultur), die im (Berufs-) Schulalltag erworben werden, soll künftige Nachwuchskräfte auf die Anforderungen der globalisierten Arbeitswelt vorbereiten.	HKM Berufsbildende Schulen	Laufende Umsetzung Bilinguale deutsch-englische Angebote an 7 Standorten von Beruflichen Gymnasien
(3) Bewerbung bilingualler Bildungsangebote	Ziel ist die Erhöhung der Zahl der Inanspruchnahme bilingualler Bildungsangebote. Die bilinguallen Bildungsangebote werden in der Regel dezentral durch die Schulen (Informationsveranstaltungen, Internet, etc.) und im Bildungsserver des Landes Hessen/Internetauftritt des HKM beworben.	HKM Schulen	Laufende Umsetzung
(4) Bewerbung der Zweisprachigkeit in Kindertageseinrichtungen	Zweisprachigkeit in Kindertageseinrichtungen wird bereits vereinzelt in Hessen angeboten. 2008 gab es 49 bilinguale Kitas, vor allem im Raum Frankfurt und Wiesbaden. Es liegt in der Zuständigkeit der Träger der Kindertageseinrichtungen. Die Maßnahme kann im Rahmen des frühkindlichen Bildungskonzeptes, Bildungs- und Erziehungsplan verstärkt mitbeworben werden (Informationen an die Spitzenverbände).	HMSI Träger von Kindertagesstätten	Laufende Umsetzung In Hessen (Quelle: Verein für frühe Mehrsprachigkeit an Kindertageseinrichtungen und Schulen FMKS e.V): 91 bilinguale Kitas; Angebot an insgesamt 11 Sprachen.
Ausbau der zweisprachigen Angebote bei behördlichen Internetauftritten, Formularen und Beschilderungen (1) Informationsportal Hessen auf Englisch (english.hessen.de) verfügbar, „State of Hessen“, mit weiteren Links auf englischsprachige Seiten, vor allem „Study in Hessen“, „Documenta (auf Englisch)“, „Tourism in Hessen (YouTube)“, „Frankfurt Main Finance“ und „Hessen in Figures“	Der Ausbau der bilingualen Angebote dient dem Auf- und Ausbau der Willkommensstruktur in Hessen.	HStk (Informationsportal) HMdIS (Verwaltungsportal) Alle Ressorts	Laufende Umsetzung Stand 01.02.2015: HMUKLV-Homepage in Englisch HMdJ: http://english.hessen.de/citizens/justice ; - Erueierung weiterer Umsetzung auf der HMdJ - Seite läuft. Weitere Auftritte im nachgeordneten Bereich: HLUG-Auftritt in Englisch, TÜV Hessen in Englisch, Türkisch und Russisch

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
(2) Internetplattform/Onlineinformationsportal www.work-in-hessen.de in deutscher, englischer und spanischer Sprache	<p>Mittels der Informationsplattform mit Informationen zum Arbeiten und Leben in Hessen werden die Arbeitsplatzsuche internationaler Fachkräfte und die Anwerbung ausländischer Fachkräfte durch die hessische Wirtschaft unterstützt. So wird u. a. die Willkommenskultur ausgebaut und durch die Optimierung des Einreiseprozesses die Attraktivität Hessen für internationale Fachkräfte gesteigert.</p> <p>Spanische Seite „www.trabajar-en-hessen.es“ Englische Seite „www.work-in-hessen.com“ Deutsche Seite „www.work-in-hessen.de“</p>	HMWEVL (bis 2014) HMSI (ab 2015) HWK FRM RD H AA Ffm	Erledigt 2013: Deutsch 42.340 Zugriffe Englisch 7.725 Zugriffe (nur noch ab 08/2013 verfügbar) Spanisch: 38.317 Zugriffe 2014: Deutsch 69.102 Zugriffe Englisch 34.929 Zugriffe Spanisch 34.125 Zugriffe 2015: Deutsch 34.901 Zugriffe Englisch 36.420 Zugriffe Spanisch 36.742 Zugriffe
(3) Portal „Invest in Hessen“ in englischer und weiteren Sprachen	Online-Informationen über den Wirtschaftsstandort Hessen	HMWEVL	Erledigt Anzahl der Zugriffe in 2014: Deutsch: 120.000 Englisch: 72.000 Andere Sprachen: 4.800
Englischsprachige Informationsseiten im Internet (1) Englischsprachige Informationen und weiterführende Links auf Homepage des HMWK	Ausbau der Willkommensstruktur und Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland	HMWK	Erledigt Entsprechendes Angebot ist umgesetzt.
(2) Eigenständige Seiten zur Studienberatung internationaler Studierender - www.study-in-hessen.de - www.isu-hessen.de - www.hessische-hochschulen-nordsued.de - www.massachusetts-hessen.de - www.wisconsin-hessen.de - www.queensland-hessen.de	Bereitstellung von Informationen für Studierende im Ausland. Die vom HMWK initiierten und betriebenen Websites informieren über den Studienstandort Hessen und das Studienangebot. Sie stellen Kontaktdaten (landesweit und an den Hochschulen) bereit und beantworten Anfragen auf Deutsch und Englisch. Entsprechende Marketingportale erhöhen die Sichtbarkeit des hessischen Studienangebots im internationalen Wettbewerb. 2014 wurden mehrere tausend spezifisch interessierte Nutzer angesprochen.	HMWK	Laufende Umsetzung/fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung Stetiger Anstieg der Nutzerzahlen der Websites: z. B. www.study-in-hessen.de +19% in 2014 ggü. 2013 und +54% ggü. 2012
(3) Spezielle Hessen-Seiten auf internationalen Marketingportalen: - StudyPortals - The Chronicle of Higher Education	Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung/fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung
(4) Englischsprachige Informationsangebote der Hochschulen	Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Die hessischen Hochschulen stellen auf ihren Websites ein breites Infor-	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung/fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>mationsangebot für (potentielle) Studierende bereit. Zudem werden Printmaterialien zur Verfügung gestellt und Informationsveranstaltungen durchgeführt.</p>		
<p>Englischsprachige und zweisprachige Masterprogramme an den Hochschulen</p>	<p>Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Die staatlichen Universitäten und Fachhochschulen bieten in Hessen 65 englisch- bzw. fremdsprachige Studiengänge 67 zweisprachige Programme an. Die Vermarktung erfolgt in der Verantwortung der Hochschulen (z. B. auf o.g. Websites, auf Multiplikatorenmessen und in den Landeshochschulprogrammen).</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung Weiterentwicklung und nachfrageorientierter Ausbau</p>
<p>Mehrsprachige Studien- und Integrationsberatung</p>	<p>Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Die Hochschulen beraten ausländische Studierende und Studieninteressenten zu studienrelevanten und sozialen Fragen in verschiedenen Formen und in insgesamt 14 Sprachen (s. auch „Welcome Services“). Entsprechende, z.T. unterschiedlich strukturierte Angebote bestehen an allen hessischen Hochschulen und werden fortlaufend bedarfsgerecht weiterentwickelt.</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung/ fortlaufend Nachfrageorientierte Weiterentwicklung</p>
<p>Prüfung der Realisierung eines zweisprachigen HKM-Internetauftritts</p>	<p>Verbesserung der Ausbildung und des Übergangs von der Schule in den Beruf. Hilfestellungen und Informationen zu Bildungsangeboten bzw. Fragestellungen zum Schulalltag erfolgen im Übrigen dezentral durch die Schulen vor Ort z. B. im persönlichen Beratungsgespräch.</p>	<p>HKM</p>	<p>Laufende Prüfung</p>
<p>Prüfung der Realisierung eines zweisprachigen HMSI-Internetauftritts</p>		<p>HMSI</p>	<p>In Prüfung</p>
<p>Willkommenskurse als Modellprojekt für Fachkräfte im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit der Autonomen Gemeinschaft Madrid</p>	<p>Zur Unterstützung der Gewinnung ausländischer Fachkräfte und deren Integration durch den Ausbau der Willkommensstruktur werden Willkommenskurse mit Informationen über das Leben und Arbeiten in Hessen einschließlich berufsbezogener Deutschkurse für ausländische Fachkräfte gefördert.</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Erledigt 2014: Durchführung von 2 Kursen</p>
<p>Willkommenskurs als berufsbezogener Sprachkurs im Rahmen des Projektes „Anwerbung Fachkräfte für die Altenpflege“</p>	<p>Der Willkommenskurs (Kursstart: 01.03.2013) wurde als besonderer Blockunterricht in das Design der berufsbezogenen Sprachkurse integriert.</p>	<p>HMSI</p>	<p>Erledigt Projektdurchführung Erfolgreiche Teilnahme von 46 Personen</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Regionalspezifische Bewerbung des Standortes Hessen durch Standort-offensive und -marketing (1) Intensivierung der Kooperationen mit bestehenden Partnerregionen	Gewinnung ausländischer Fachkräfte Zur Erhöhung der regionalen Attraktivität sollen die nord- und mittelhessischen Regionen besondere Berücksichtigung finden.	Alle Ressorts HMWEVL	Laufende Umsetzung
(2) Verstärkte Nutzung bestehender Strukturen	Schüler/innen erwerben in den Schulen deutsche Schulabschlüsse der Sekundarstufe I und II oder das Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz. Zur Akquise ausländischer Fachkräfte mit Deutschkenntnissen sollen bestehende Strukturen wie z.B. die Auslandsschulen, Sprachdiplomschulen oder Goetheinstitute verstärkt genutzt werden.	HKM	Laufende Umsetzung
(2) (a) Vermittlung von hessischen Lehrkräften für den Auslandsschuldienst (auf Bewerbung der Lehrkräfte hin)	Auslandsschulen tragen dazu bei, Nachwuchskräfte aus fremden Ländern für den deutschen/hessischen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu motivieren.	HKM	Laufende Umsetzung
(2) (b) Entsendung von Landesprogrammlehrkräften für einen begrenzten Zeitraum im Auftrag des HKM an Schulen in Mittelost- und Südosteuropa, Polen, China, Türkei, Vietnam, in der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten und im Baltikum	Auslandsschulen tragen dazu bei, Nachwuchskräfte aus fremden Ländern für den deutschen/hessischen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu motivieren. Schuljahr 2013/2014: 203 hessische Lehrkräfte im Auslandsschuldienst weltweit und 9,0 Stellen Landesprogrammlehrkräfte (im Landeshaushalt eingestellt: 13,0 Stellen).	HKM	Laufende Umsetzung
Nutzung neuer Medien: International Summer Universities (ISU) Hessen auf Facebook zur Bindung von Alumni	Gezielte Ansprache von Zielgruppen durch z. B. Social-Media-Plattformen. Die ISU Hessen-Facebook-Seite verstärkt die Identifikation der Alumni mit Hessen und informiert über aktuelle Ereignisse (z. B. auf der study-in-hessen-Website). Hierdurch wird die Wirkung der ISUs als „Appetizer“ für potentielle Masterstudierende verstärkt.	HMWK	Zurückstellung Angepasste Umsetzung geplant; wegen abnehmender Popularität von Facebook als breit wirkendes Marketinginstrument bei relevanten Zielgruppen und datenschutzrechtlicher Entwicklungen erscheint Ausbau in jetziger Form derzeit unangebracht
Imagekampagne	Gewinnung internationaler Fachkräfte - Imagefilm - Landesspezifische Broschüren (z. B. für Spanien) - Testimonials - Standortmarketing vor Ort (Delegationsreisen). Im Rahmen einer Ministerdelegation nach Madrid im Mai 2013 wurde eine Anschlussveranstaltung durchgeführt.	HMWEVL HMSI (unterstützend bei Testimonials)	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Schaffung einer Willkommensstruktur durch Optimierung des Einreiseprozesses			
Schaffung eines hessischen Welcomecenters	In dem 2013 in Frankfurt am Main in einem Gemeinschaftsprojekt von Land, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit eröffneten WELCOME CENTER Hessen finden neu in Hessen ankommende internationale Fachkräfte und Auszubildende sowie an der Beschäftigung internationaler Fachkräfte interessierte Arbeitgeber eine zentrale Anlauf-, Beratungs- und Servicestelle für Hessen vor. Das WELCOME CENTER Hessen verbessert die Willkommenskultur und trägt zum Aufbau einer Willkommensstruktur bei.	HMSI (ab 2015 2013-2014: HMWEVL) HWK FRM RD H AA FFM	Erledigt
Projekt „Ausländerbehörden - Willkommensbehörden“	Mit dem 2-jährigen bundesweiten Projekt des BAMF wurde mit Unterstützung des HMSI an einem kommunalen Modellstandort in Hessen die Ausländerbehörde zu einer Willkommensbehörde weiterentwickelt. Dabei wurde die Ausländerbehörde vor allem in ihrer Organisationskultur unterstützt. Mit Abschluss des Projekts im November 2015 liegen nun erprobte praxisorientierte Instrumente vor, die zur Etablierung einer aktiven Willkommenskultur in Ausländerbehörden geeignet sind. In Hessen ist als Fortführung ein Projekt mit AMIF-Mitteln zur Kofinanzierung bewilligt worden. Nach der Ausschreibung und der Auswahl der Standorte können bis zu acht hessische Ausländerbehörden bei ihrer Organisationsentwicklung begleitet werden. Darüber hinaus wird auch das Landesnetzwerk „Ausländerbehörden-Willkommensbehörden“ weitergeführt.	HMSI BAMF HMdIS Kommunale Spitzenverbände	Laufende Umsetzung Projektbeginn November 2015 (geplant für 2 Jahre)
Unterstützungsinformationen für Neuzuwanderer	Gewinnung ausländischer Fachkräfte durch z. B. mehrsprachige Onlineinformationsportale mit Informationen über das Arbeiten und Leben in Hessen (z. B. Sprachkurse, Einreise, Aufenthaltstitel, Kinderbetreuung).	Alle Ressorts HMSI	Laufende Umsetzung Neuaufgabe des Flyers des WELCOME CENTERS Hessen in englischer, deutscher und spanischer Sprache
Einrichtung der Internetplattform/ des Onlineinformationsportals www.work-in-hessen.de in deutscher, englischer und spanischer Sprache	Ausbau der Willkommensstruktur und Herstellung von Kontaktmöglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Spanische Seite „ www.trabajar-en-hessen.es “ Englische Seite „ www.work-in-hessen.com “	HMSI	Erledigt 2013: Deutsch 42.340 Zugriffe Englisch 7.725 Zugriffe (nur noch ab 08'2013 verfügbar) Spanisch: 38.317 Zugriffe 2014:

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	Deutsche Seite „www.work-in-hessen.de“		Deutsch 69.102 Zugriffe Englisch 34.929 Zugriffe Spanisch 34.125 Zugriffe 2015: Deutsch 34.901 Zugriffe Englisch 36.420 Zugriffe Spanisch 36.742 Zugriffe
Strategische Partnerschaften Hessens mit der ZAV	Gewinnung und Vermittlung ausländischer Fachkräfte.	HMWEVL RD H Alle Ressorts	Laufende Umsetzung
(1) Pilotprojekt Jobbörse „Technische Berufe“ in Madrid	Besetzung offener Stellen mit ausländischen Fachkräften. Die 3 Unternehmen, die an der Jobbörse teilgenommen haben, haben von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Bewerbungen im 3-stelligen Bereich erhalten. In Madrid wurden rund 50 Vorstellungsgespräche geführt und 2 Verträge direkt vor Ort geschlossen. Mit weiteren ca. 20 Bewerbern sollen Folgegespräche in Deutschland geführt werden.	HMWEVL	Erledigt
(2) Pilotprojekt Jobbörse „Gesundheitswesen“ in Madrid	Im Rahmen der Besetzung von bis zu 60 Stellen im Pilotprojekt „Anwerbung für die Altenpflege“ wurden spanische Fachkräfte für hessische Pflegeeinrichtungen angeworben (Kooperation mit Partnerregion Madrid, Bewerbermesse in der Partnerregion).	HMSI RD H BAMF ZAV BPA	Erledigt
(3) Kontaktbörsen zwischen hessischen Unternehmen und qualifizierten Fachkräften aus der Region Madrid	Unterstützung der Anwerbung ausländischer Fachkräfte.	HMWEVL RD H ZAV	Erledigt
(4) Kooperation mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GIZ	Austausch von Information über internationale Maßnahmen der Ressorts mit der GIZ. Das Wirtschaftsministerium koordiniert einen interministeriellen Arbeitskreis zur Zusammenarbeit mit der GIZ.	HMWEVL	Laufende Umsetzung
Informations-offensive an hessische Arbeitgeber	IHK, HWK und IngK haben ihre Mitgliedsunternehmen über die Anwerbung ausländischer Fachkräfte informiert.	HMWEVL	Erledigt
Aktualisierung des Hessischen Integrationsmonitors	Relevante Daten über Zuwanderung nach Hessen. Erstmals auch weitere Zuwanderungsdaten (z. B. Zahl, Alter, Qualifikation) verfügbar.	HMSI	Erledigt Vorlage als Publikation („Integration nach Maß - Der Hessische Integrationsmonitor 2013“)
Permanenter Dialog mit relevanten Akteuren	Die Maßnahmen der Fachkräftesicherung werden in einer inter-	HMSI HMWEVL BA	Laufende Umsetzung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	<p>ministeriellen Arbeitsgruppe erörtert und abgestimmt.</p> <p>Der Dialog mit den relevanten Gestaltungspartnern wird fortgesetzt. In einschlägigen Gremien wie z. B. dem Länderbeirat bei der Regionaldirektion Hessen und dem Arbeitsschutzbeirat des Landes wird informiert und die Fachkräftestrategie des Landes z. B. auf der 9. Arbeitsmarktkonferenz der Metropolregion Rhein-Neckar beworben.</p> <p>Regelmäßige Arbeitstreffen mit Akteuren der Internationalisierung in den Hochschulen (International Offices, Auslandsbeauftragte, Koordinatorinnen der Landesprogramme für den Austausch von Studierenden und Wissenschaftlern usw.) sowie nationalen und internationalen Organisationen (DAAD, ACA, EAIE, NAFSA usw.)</p>	<p>IHK HWK VhU Regionen Fachkräftekommission RD H</p> <p>HMWK</p>	

Gewinnung ausländischer Studierender und Sicherung des Verbleibs nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in Hessen

<p>Gewinnung leistungsstarker Studierender aus dem Ausland und Unterstützung vor, während und nach dem Studium (1) Gezieltes Marketing für den Hochschulstandort Hessen: (a) auf internationalen Konferenzen und Hochschulfestivals</p>	<p>Verstärkung des Interesses am Studienaufenthalt in Hessen. Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Wichtigste Multiplikatorenmessen: in Europa (EAIE), USA (NAFSA), Asien (APAIE). Hohe Relevanz der jährlich stattfindenden Messen für Netzwerkbildung und strategische Weiterentwicklung.</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>
<p>(1) (b) durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen und Bereitstellung von Informationen</p>	<p>Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland, Stärkung der Internationalisierung des Studiums (z. B. Informationsbroschüren zum Studienstandort, zu den ISUs, usw.), Online (z. B. Informationsplattform study-in-hessen.de, Informationsbroschüren zu den Hochschulen).</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>
<p>(2) Unterstützung von Modellprojekten an den Hochschulen</p>	<p>Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende aus dem Ausland. Modellprojekte an Hochschulen: Übergangsmanagement, Social Networking /Mentoring, International Career, neuartige Begleitprogramme zur sprachlichen Unterstützung</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>
<p>(2) (a) Landesprogramme mit Massachusetts,</p>	<p>Stärkung der Internationalisierung des Studiums.</p>	<p>HMWK Hochschulen</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Wisconsin, Queensland			Tendenz: Steigende Austauschzahlen, längere Aufenthalte
(2) (b) Aktivitäten der Hochschulen: ERASMUS+, bilaterale Hochschulkooperationen, Kooperationen mit deutschen Auslandsschulen	Stärkung der Internationalisierung des Studiums, Gewinnung von Studierenden.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(3) Netzwerk der der International Summer Universities Hessen (ISU), IWU, IUSP (a) Akademisches Angebot auf Englisch für Interessenten ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen (b) Begleitende Deutschkurse auf unterschiedlichen Niveaus (c) niedrigschwellige Kurzprogramme als „Appetizer“ für potenzielle Masterstudierende	Sichtbarmachung des Studienstandorts Hessen. Gewinnung von (Master-) Studierenden	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(4) Studienkollegs	Sprachliche und fachliche Vorbereitung auf Studium, Unterstützung während des Studiums.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(5) Einrichtung von Welcome-Services inklusive Dual Career Services an den Hochschulen, z. B. durch: Innovatives Verbundprojekt mehrerer hessischer Hochschulen „Potenziale nutzen“ zur Verbesserung der Willkommenskultur	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studierende aus dem Ausland: Aufbau von Welcome-Centers/-Projekten an verschiedenen Hochschulen: z. B. Welcome Centre der Philipps-Universität Marburg, Welcome Service der JLU Gießen, WellCome-Projekt/MIGMENTO an Goethe-Universität Frankfurt.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung und Weiterentwicklung Laufzeit: 2013/2014 Verlängerung der Projektlaufzeit bis 2015
(6) Orientation Days in für internationale Studierende zu Studienbeginn (durch International Offices der Hochschulen)	Information und Beratung zu studienbezogenen und sozialen Fragen	HMWK Hochschulen	Profil- und ggf. fachbezogene Umsetzung
(7) Unterstützung frühzeitiger Kontakte ausländischer Studierender zu potenziellen	Gewinnung von Fachkräften. Vermittlung von Kontakten/Erfahrungen in der Arbeitswelt für hochqualifizierte Studierende	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung Ausbau der Angebote durch die Hochschulen vorgesehen.

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Arbeitgeber in Hessen: (a) z. B. Summer Work Program der Princeton University mit HMWK /durch die Career Services der Hochschulen			
(7) (b) Einrichtung der Internetplattform/des Online-informationsportals www.work-in-hessen.de in deutscher, englischer und spanischer Sprache	Angebot von Informationen über Leben und Arbeiten in Hessen auch für Studierende und Interessierte: Spanische Seite „ www.trabajar-en-hessen.es “ Englische Seite „ www.work-in-hessen.com “ Deutsche Seite „ www.work-in-hessen.de “	HMWEVL (bis 2014) HMSI (ab 2015)	Erledigt 2013: Deutsch 42.340 Zugriffe Englisch 7.725 Zugriffe (nur noch ab 08'2013 verfügbar) Spanisch: 38.317 Zugriffe 2014: Deutsch 69.102 Zugriffe Englisch 34.929 Zugriffe Spanisch 34.125 Zugriffe 2015: Deutsch 34.901 Zugriffe Englisch 36.420 Zugriffe Spanisch 36.742 Zugriffe
(7) (c) Ein Pilotprojekt mit Studierenden in der Russischen Föderation in Zusammenarbeit mit hessischen Unternehmen	20 Studienstipendien pro Jahr; Umsetzung seit 2010	HMWEVL	Laufende Umsetzung/fortlaufend
(8) Studienbegleitende Unterstützung (a) Vermittlung wissenschaftlicher, berufsbezogener und interkultureller Kompetenzen durch die Hochschulen	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender (Kursangebote z.B. durch Deutschkurse, Tandem-Programme, Schreib- und Sprachenzentren, Career Services, fachbezogene Vorbereitungskurse sowie im Rahmen von zielgruppenspezifischen und -offenen Qualifizierungsangeboten und Zertifikatsprogrammen.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(8) (b) Mentoringprogramme und Buddy-Programme der Hochschulen; Studieneinführung/-begleitung durch erfahrene Studierende	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(8) (c) Zielgruppen-gerechte Fachsprachkurse	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender Kursangebote insbesondere durch Studienkollegs, Sprachenzentren, Fachbereiche und andere sowie im Rahmen von Modellprojekten.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
(8) (d) Kulturelle und sozial-integrative Angebote durch Hochschulen und Studierendenwerke u. a.	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration durch entsprechende Angebote, z. B. zielgruppenspezifische Beratung, Veranstaltungen, Vernetzung, Besuche bei Gastfamilien Begegnungszentren und -initiativen (z. B. „Lokal International“ an der Justus-Liebig-Universität Gießen).	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(8) (e) STUBE Hessen: Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien, Lateinamerika: Seminare, Akademien, berufsbegleitende Praktika & Studienaufenthalte	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration.	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung Jährliche Berichte und fortlaufende Weiterentwicklung
(9) Absolventen-coaching für ausländische Studierende	Unterstützung beim Berufseinstieg und interkulturelle Integration Erarbeitung eines Konzepts zum interkulturellen Absolventen-coaching	HMWK Hochschulen	Teilprojekte abgeschlossen
(10) ESF-Programm HALL „Verbesserung des Übergangs von der Hochschule in die Arbeitswelt und lebenslanges Lernen“	Förderung von Modellprojekten: Unterstützung vor/während/nach dem Studium und beim Berufseinstieg sowie interkulturelle Integration [z. B. DocCoach (GU Frankfurt), Beruf-Uni-Ich (PU Marburg), Heterogenität als Herausforderung (U Kassel)]	HMWK Hochschulen	Erfolgreiche Durchführung von Modellprojekten bis 2013/2015
(11) Ausbau von Alumni-Netzwerken zwischen internationalen Studierenden und in Deutschland arbeitenden Absolventen	Unterstützung beim Berufseinstieg und interkulturelle Integration	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(12) Verstärkte Sensibilisierung von Career Services, Transferzentren und anderen Stellen für besondere Belange von internationalen Studierenden	Unterstützung beim Berufseinstieg und interkulturelle Integration (z. B. im Bewerbungstraining)	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung
(13) Prüfung der Einführung eines Bachelor of Liberal Arts einschließlich Masterstudiengang	Gewinnung internationaler Master-Studierender	HMWK Hochschulen	Erledigt Prüfung abgeschlossen Empfehlung: Keine Einführung
(14) Pilotprojekt der hessischen Hochschulen: Unterstützung der Autonomen Gemeinschaft	Gewinnung spanischer Akademiker für den deutschen Arbeitsmarkt; Bestandsaufnahme bereits bestehender Angebote und möglicher Perspektiven. Das deutsche Berufsbildungszentrum Formacion	HMWK Hochschulen	Laufende Umsetzung An den 13 hessischen Hochschulen bestehen aktuell über 210 Kooperationen mit spanischen Hochschulen,

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
Madrid bei dem Aufbau bzw. der Weiterentwicklung und Bewerbung existierender deutschsprachiger Studiengänge an spanischen Hochschulen in der Region Madrid	Empresarial Dual Alemana (FEDA) Business School bietet einen deutsch- und spanischsprachigen Bachelorstudiengang (duales Studium) an.		darunter 36 Kooperationen mit 11 Hochschulen in der Autonomen Gemeinschaft Madrid.

Optimierung des Anerkennungsverfahrens im Ausland erworbener Qualifikation

Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und Evaluation	Aufbau flächendeckender Beratungsangebote nach § 15a HBQFG unter Nutzung teilweise vorhandener Strukturen und unter Mitwirkung der Arbeitsagenturen. Ausbau der Angebote zur Anpassungsqualifizierung. Wegen hessischer Initiative entstand die bundesweit genutzte Datenbank ANABIN (Anerkennung ausländischer Qualifikationen).	HMWEVL (Anerkennungsberatung) HMWK (Gesetz) Interministerielle Arbeitsgruppe/alle Ressorts	Erledigt Schaffung mobiler Anerkennungsberatungsstellen im IQ-Netzwerk Hessen mit flexiblen Sprechzeiten
Einführung eines Qualitätssicherungsverfahrens	Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen ist mit der Novellierung des Hessischen Altenpflegegesetzes für den landesrechtlich geregelten Beruf der Altenpflegehelfer/-in zum 01.01.2013 umgesetzt worden. Bisher fehlt vor allem für die Pflegeberufe ein Angebot von zur Gleichwertigkeit mit einem inländischen Abschluss führenden Anpassungsqualifizierungen für Migranten. Konzepterarbeitung in der IMAG	HMWEVL HMWK Interministerielle Arbeitsgruppe/alle Ressorts	Laufende Umsetzung Umsetzung ab sofort im Rahmen der o.g. Beratungskonzeption

Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund

Sprachstands- erfassung für vierjährige Kinder (KISS)	Verbindliche Regelung in der „Qualifizierten Schulvorbereitung“. Evaluation an allen Modellstandorten erfolgt; Zwischenfazit signifikant positiv im Vgl. zur parallel einbezogenen Kontrollgruppe. Hesseneinheitliche Erfassung und weiterer Ausbau der Sprachentwicklung der Kinder in den Kindergärten/Kitas inklusive wissenschaftlicher Untersuchungen und Bereitstellung von Infomaterial für Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Künftig soll eine qualifizierte und altersgerechte, verpflichtende Sprachstandsfeststellung für alle Vierjährigen verpflichtend sein.	HMSI HKM	Laufende Umsetzung Bis 2014 Modellprojekt an 30 Standorten 2015 Förderung der Standorte bis zum Kita-Jahresende im Sommer 2015 Fortführung der Tandembegleitung mittels BEP-Unterstützungsangebote
--	--	--------------------	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
<p>Ausbau von Lotsen- und Mentoringprogrammen im schulischen und außerschulischen Bereich sowie Ausbau einer sozialpädagogischen Begleitung von potentiellen Ausbildungsabbrechern:</p> <p>Förderprogramm „QuABB“</p>	<p>Zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche gibt es das Förderprogramm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb“ (QuABB), das für präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen während einer betrieblichen Ausbildung, Beratung und Unterstützungsangeboten in allen Problemlagen durch bislang 25 Ausbildungsbegleiter und 10 Lehrerstellen steht. Ziel ist die Senkung der Ausbildungsvertragslösungsquote in Hessen auf unter 5 Prozent und der Erhalt der Erfolgsquote der Teilnehmer (bisher Ausbildungsfortsetzung bei 70%), die Weiterentwicklung der Unterstützungsstruktur QuABB und die Schaffung eines möglichst flächendeckenden Angebotes.</p>	<p>HMWEVL HKM HMSI</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Programmlaufzeit bis 06'2015</p> <p>HKM: Bis Schuljahr 2013/2014 zehn Lehrerplanstellen zur Kofinanzierung und zur Projektmitarbeit HMWEVL: Aufnahme der QuABB-Fortsetzung ab 7/2015 in die Planung der neuen ESF-Förderperiode</p>
<p>Für die vertiefte Berufsorientierung für Branchen mit Fachkräftebedarf, zurzeit für MINT-Berufe, gibt es das I AM MINT-Azubi-mentorenprogramm</p>	<p>Es sollen damit 1.000 Schülerinnen und Schüler erreicht werden.</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Laufende Umsetzung</p> <p>Jährlich rund 1650 TN bei I am MINT Weitere branchenspezifische BO-Maßnahmen/bei Bedarf Kampagnen vorgesehen</p>
<p>Gewinnung junger männlicher Migranten für die Altenpflegeausbildung mit dem Projekt AjuMA</p>	<p>In Einrichtungen für Altenpflege arbeiten bereits viele Migranten. Bereits in der Vergangenheit sind z. B. mit der Türkisch-Deutschen-Gesundheitsstiftung Projekte durchgeführt worden, um mehr Migranten in die Ausbildung zur Altenpflege zu bringen. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem junge Männer, sind in der Berufsausbildung deutlich unterrepräsentiert. Das Programm bietet personelle und finanzielle Unterstützung für Schule, Schüler/-innen und Betriebe, die die Zielgruppe zum Altenpfleger ausbilden. Ziel des Modellprojektes ist, die Gewinnung neuer Nachwuchskräfte für die Altenpflege und die Erschließung neue Perspektiven für junge Männer mit Migrationshintergrund.</p>	<p>HMSI</p>	<p>Erledigt</p> <p>2010 bis 2013: Projektdurchführung mit 66 Teilnehmenden</p>
<p>Förderung von Integrationslotsinnen und -lotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „WIR“</p>	<p>Eine in 2011 durchgeführte Umfrage der Landesregierung hat ergeben, dass ca. 1.100 Integrationslotsinnen und -lotsen in Hessen ehrenamtlich aktiv sind und in mehr als 45 Sprachen beraten. Die Anzahl bezieht sich nur auf die vom Land geförderten Integrationslotsenprojekte. Insoweit kann die Zahl auch höher liegen. Die Einsätze der Integrations-</p>	<p>HMSI</p>	<p>Laufende Umsetzung</p>

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. potenzielle Partner	Status
	lotsinnen und -lotsen werden in den Kommunen vor Ort koordiniert. Ein Schwerpunkt des Landesprogramms „WIR“ ist die Förderung, Qualifizierung und der Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen, deren Aufgabe es ist, Migranten Hilfestellungen und Kenntnisse über soziale, politische und kulturelle Strukturen zu vermitteln und als Brückenbauer in die Aufnahmegesellschaft tätig zu sein. Sie werden für ihre Tätigkeit in diversen Themen wie Gesundheitsvorsorge, Bildung und Finanzen fortgebildet.		
Berufsbezogene Sprachkurse im Rahmen des Projekts „Willkommenskurse für internationale Fachkräfte“	Zur Unterstützung der Gewinnung ausländischer Fachkräfte und deren Integration durch den Ausbau der Willkommensstruktur werden Willkommenskurse mit Informationen über das Leben und Arbeiten in Hessen einschließlich berufsbezogener Deutschkurse, die die Integration in die Betriebe erleichtern sollen, für ausländische Fachkräfte gefördert.	HMWEVL	Erledigt Durchführung von 2 Kursen: Kurs 1: 30.06.–29.09.2014 Kurs 2: 01.09.–06.12.2014 insgesamt 14 TN Laufzeit: 01.07.13–31.12.14
Studienbegleitende Unterstützung von Studierenden und Absolventen durch Hochschulen	Verbesserung des Studienerfolgs von Studierenden mit Migrationshintergrund	HMWK	Laufende Umsetzung
Spezielles berufsbezogenes Curriculum im Rahmen des Pilotprojekts Jobbörse Gesundheitswesen	Das berufsbezogene Sprachcurriculum wurde erfolgreich im Rahmen des Anwerbeprojektes eingesetzt. Als Nebenauftrag wurde ein Prüfungsschema durch das TELC Institut zur Prüfung der Inhalte des Curriculum erstellt. Es wurde die Wirkung des „neuen Sprachkurslevels“ B1 plus berufsspezifische Inhalte von der Hochschule Fulda evaluiert: Keine Nachteile in der Umsetzung der Pflegeaufgabe bei diesem Sprachniveau.	HMSI	Erledigt Evaluation des Projektes durch die Hochschule Fulda Entwicklung eines „neuen Sprachkurslevels“ B1 plus berufsspezifische Inhalte für den Pflegebereich (telc-zertifizierte Sprachkurse für alle Sprachniveaus bis C1); regelmäßiges Angebot in Frankfurt am Main

IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de

Redaktion

Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“
Gesamtverantwortlich: Esther Walter

Bildmaterial

freundlich überlassen von:

Titel:

Motiv Altenpflege - © Gina Sanders - Fotolia.com

Motiv Skyline - N. Faber de.sign

Motiv Logistics, two workers working in storehouse - endopack (Kollektion iStock)

Motiv Mechachic checking on a car - andresrimaging (Kollektion iStock)

Seite 1: © A. Kurz

Vertrieb

Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“

Claudia Wesner

Tel.: 0611 - 817 3339

Fax: 0611 - 817 32 719 3339

Torsten Becker

Tel.: 0611 - 817 3505

Fax: 0611 - 32 719 3505

Christine Welsch

Tel.: 0611 - 817 2390

Fax: 0611 - 32 719 2390

Sabine Steitzer-Wohlfahrt

Tel.: 0611 - 817 3317

Fax: 0611 - 32 719 3317

E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Berichterstellung

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

Gestaltungskonzept & Artwork

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

Druck

www.druck und so ... GmbH, Mainz-Kastel

Stand

April 2016

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de