

**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

HESSEN



Regierungserklärung

**des Hessischen Ministers
für Soziales und Integration/Arbeitsministers
Stefan Grüttner:**

„Fachkräfte gewinnen – Arbeitsmarkt sichern“

- Es gilt das gesprochene Wort-

Plenarsitzung: 11. Oktober 2016, 15.20 Uhr

Einleitung

Anrede,

dass wir uns schon seit langem um die Fachkräftesicherung in Hessen kümmern, nimmt dem Thema nichts an Aktualität. Das Gegenteil ist der Fall. Die Aufgaben, die hier anstehen, sind riesig und es bedarf der Anstrengung vieler Akteure, um ausreichend Fachkräfte für Hessen und die kommenden Jahrzehnte zu gewinnen.

Allen voran sind hier die Unternehmen gefordert. Denn es ist das ureigene Anliegen der Unternehmen am Markt, Fachkräfte für ihre Branche nicht nur zu finden, sondern in den Betrieben auch dafür zu sorgen, dass Berufsbilder und Ausbildungen attraktiv sind und hier die richtigen Anreize geschaffen werden.

Wir von Seiten der Hessischen Landesregierung setzen seit langem die Rahmenbedingungen hierfür und geben Hilfestellungen. Und wir wissen, dass besonders bei den Frauen eine sehr große Gruppe gut qualifiziert ist und arbeiten möchte, wenn das Arbeitsumfeld zur ihrer Lebenswirklichkeit wie bspw. Familie passt. Das sollten auch die Unternehmen in den Fokus ihrer Strukturen rücken.

Bevor ich Ihnen darstelle, wie zahlreich die Maßnahmen sind, die wir von Seiten des Landes bereits ergriffen haben, lassen Sie mich die Aufgabe der Fachkräftesicherung für Hessen in den Gesamtkontext einordnen:

Anrede,

Rund 6,18 Millionen¹ Menschen leben in Hessen. Darunter 2,6 Mio. Beschäftigte. Nach dem Bruttoinlandsprodukt je Einwohner² ist Hessen einer der wohlhabendsten Flächenstaaten Deutschlands.

Wir haben eine große **Branchen- und Unternehmensvielfalt**, eine internationale Ausrichtung kombiniert mit verlässlichen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Großkonzerne, mittelständische Firmen, Handwerksbetriebe und Existenzgründer ergänzen und fördern sich gegenseitig.

Das **Herzstück** der hessischen Wirtschaft ist der facettenreiche **Mittelstand**. Die hessische Wirtschaft ist geprägt durch kleine und mittlere Unternehmen. Die Familienbetriebe und Existenzgründer, die Handwerksbetriebe und Kreativbüros sind so vielfältig wie die Regionen, mit denen sie verbunden sind; sie tragen zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand bei. Wir haben in Hessen über 270.000 Betriebe, davon sind rund 260.000 kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.

Nahezu zwei Drittel aller Beschäftigten sowie 80 Prozent aller Auszubildenden sind bei mittelständischen Unternehmen beschäftigt.

Die Zahl der Arbeitslosen sank im September auf den niedrigsten Stand in diesem Monat seit 24 Jahren. Insgesamt waren weniger als 170.000

¹ Hessisches Statistisches Landesamt/ PM Nr. 206/ 2016 vom 25.08.2016: Rund 6,176 Millionen Einwohner im Jahr 2015 / Stichtag: 31.12.2015

² Bruttoinlandsprodukt je Einwohner nach Bundesländern 2015, © Statista 2016

(169.428) Menschen arbeitslos gemeldet - 3,5 Prozent weniger als im August und 2,9 Prozent weniger als vor einem Jahr.

Hessen ist aber auch ein sehr internationales Land: über 900.000 Menschen aus 190 Nationen leben und arbeiten bei uns.

All dies zeigt: Der Arbeitsmarkt befindet sich in guter Verfassung. Wir haben allen Grund optimistisch in die Zukunft zu blicken. Hessen hat einen soliden, anpassungs- und aufnahmefähigen Arbeitsmarkt mit funktionierenden Strukturen und einer ausgeprägten Vernetzung der Arbeitsmarktpartner. Dies ist eine gute Basis für die weitere gemeinsame Gestaltung der Arbeitswelt in Hessen.

Es zeigt auch, dass Hessen ein attraktives Land ist - für die Unternehmen und für die Menschen, die hier leben und arbeiten.

95 Prozent der Hessinnen und Hessen fühlen sich wohl und leben gerne hier in unserem Bundesland. 89 Prozent von ihnen beurteilen die wirtschaftliche Lage Hessens als gut bis sehr gut. Das ist ein phantastisches Ergebnis, das der aktuelle Zukunftsmonitor ergeben hat, auf das wir gemeinsam stolz sein können. Aber wir haben auch viel zu tun, damit das so bleibt.

Wir werden diesen Wachstum und Wohlstand in Hessen weiterhin sichern. Eine ausgewogene Balance aus wirtschaftlichem Wohlstand und ökologischer Vernunft leiten uns.

Eine starke Wirtschaft, ein stabiler Arbeitsmarkt und solide Lebens- und Arbeitsbedingungen sind dazu genauso erforderlich wie Arbeits- und Fachkräfte.

Wie eingangs gesagt, ist die Fachkräftesicherung originäre Aufgabe der Wirtschaft. Wir als Landesregierung unterstützen diese gemeinsam mit den Arbeits- und Ausbildungsmarktpartnern. Dies tun wir beispielsweise indem wir den Ausbau der Kinderbetreuung fördern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern – wir investieren hier so viel Geld wie noch keine Landesregierung zuvor, darauf komme ich noch - oder Hilfestellung für die Gesunderhaltung der Belegschaft geben, denn Prävention ist eines der Zukunftsthemen auf dem Arbeitsmarkt.

Wir haben uns als Regierung vorgenommen, „zielgerichtet und verantwortungsbewusst Fachkräfte zu sichern und den Wandel in der Arbeitswelt mit zu begleiten und bei eigenen Maßnahmen zu berücksichtigen.“ Die hessische Fachkräftestrategie haben wir auf eine breite Basis gestellt und Fachkräftesicherung umfassender als Arbeitskräftesicherung definiert.

Zentrale Elemente sind dabei:

- Die Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland,
- die Sicherung der Fachkräfte in den Unternehmen
z.B. durch berufliche Qualifizierung, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Schaffung altersgerechter und alterngerechter attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze
- und die Arbeitgeberattraktivität.

Wir wissen, wie zentral das Thema der Fachkräftesicherung für die Unternehmen ist. Deshalb haben wir als Landesregierung im August 2014 im Ministerium für Soziales und Integration eine eigene Stabsstelle eingerichtet. Die Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“ koordiniert die Aufgaben, fungiert als zentrale Anlaufstelle in Fragen der Fachkräftesicherung, wirkt als Impulsgeberin und unterstützt den Fachkräftedialog und die Vernetzung in Hessen.

Anrede,

gleichzeitig stellen wir die Weichen auf Zukunft. Neben dem demografischen Wandel steht der **Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt auf unserer Agenda**. Und natürlich ist eine der Aufgaben, die zu uns gekommenen Flüchtlinge in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft zu integrieren.

In der Gesamtschau wird sich der demografische Wandel zunehmend auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitswelt, die Menschen und die Wirtschaft auswirken. Wegen der erwarteten hohen Nachfrage nach Fachkräften ist ein hoher Bedarf vor allem bei qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten. Schon heute sind in vielen Berufen und Regionen Engpässe bei den Fachkräften spürbar. Das gilt vor allem für den Pflege- und Gesundheitsbereich, IT- und naturwissenschaftliche sowie fertigungstechnische Berufe.

Anrede,

wir alle kennen das, wir sind mittendrin und erleben es vielfach bei unseren täglichen Terminen: Die Belegschaften werden bunter und älter. Die Arbeit wird digitaler und unterliegt einem dauerhaften Wandel. Anforderungen an Arbeitskräfte verändern sich. Technikeinsatz und

Internetnutzung sind selbstverständlich. Jobprofile werden angepasst, neu definiert. Wissensmanagement, -erhaltung und -transfer werden immer wichtiger. Neue und andere Erwartungen an Arbeit und Arbeitgeber entstehen. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben spielt eine immer größere Rolle. Hier gilt es, Antworten zu finden, die vor allem dem Wunsch nach Vereinbarkeit nachkommen, denn hier liegt viel Potenzial!

Zentrale Themen sind ausreichende Ausbildungsplätze, Tätigkeiten, die auch der älter werdenden arbeitenden Gesellschaft entgegenkommen und leistbar sind, Stichwort alters- und alterns-gerechte Arbeit.

Eine große Rolle spielen auch Qualifizierungs- und Arbeitsmarktinitiativen wie die der Landesregierung zur Integration benachteiligter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, hier ist ebenfalls viel Potenzial, das es zu heben gilt.

Diese Instrumente müssen wir, muss die Wirtschaft nutzen, um zukunftsfähig zu bleiben!

Vor allem Frauen sind eine wichtige Zielgruppe. Bei ihnen liegt das quantitativ größte Fachkräftepotenzial. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich positiv entwickelt, nicht zuletzt durch den massiven Ausbau der Kinderbetreuung und der damit verbundenen Wahlfreiheit, zweifelsohne eine der wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch die Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen und Arbeitgebern im Hinblick auf Karrierechancen, den Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechungen oder die weitere Anpassung von Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind hilfreich.

Wir wollen Frauen hier eine echte Wahlfreiheit eröffnen. Frauen, die arbeiten wollen, müssen wir die Arbeitszeit anbieten, die ihren individuellen Wünschen entspricht.

Gerade hier ist der Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und daher nach flexiblen Modellen gerade im Bereich der qualifizierten Fachkräfte groß.

Es muss uns gelingen, hier Antworten zu geben, denn es gibt viele gut ausgebildete Frauen, die gerne arbeiten möchten, wenn das Modell zu ihrem Leben passt! Wenn Sie eine hoch qualifizierte Mutter beschäftigen wollen, müssen Sie flexible Arbeitszeiten bieten können und Wege jenseits der leider vielfach noch gelebten Norm gehen. Wir müssen weg vom Gedanken, dass Quantität und feste Zeiten sowie Vollzeit zugleich immer auch Garant für gute Arbeit und Abläufe sind.

Zahlreiche hessische Unternehmen leisten hier Vorbildliches. Und ich weiß aus eigener Erfahrung und den Gesprächen mit vielen Unternehmen, dass es gerade die Mütter in Teilzeit sind, die ihre Arbeitszeit effektiv nutzen und Hochleistung für die Unternehmen erbringen. Wir als Land haben hier einen großen Schwerpunkt gesetzt, indem wir mit allein 460 Millionen Euro in diesem Jahr so viel Geld in die Kinderbetreuung investieren wie noch nie. Zum Vergleich: 1999 waren es gerade einmal 60 Millionen Euro.

Das Sozialministerium fördert außerdem mit dem Netzwerk Wiedereinstieg den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt. Wir haben derzeit einen Verbund von 11 Trägern in Hessen, die Frauen bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen. Dieses Netzwerk schafft Transparenz zu bestehenden Angeboten, setzt neue passgenau um und schließt Lücken zwischen Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsverwaltung und möglichen Arbeitgebern.

Die verschiedenen Netzwerkprojekte umfassen neben individueller Beratung, Coaching und Mentoring eine zielorientierte Weiterbildung sowie Stellenvermittlung oder Begleitung bei der Existenzgründung. Hierbei werden auch die Möglichkeiten zum beruflichen Quereinstieg mit besonders guten Beschäftigungsperspektiven - etwa im Sozial- und Pflegebereich - ausgelotet.

Das Hessische Sozialministerium unterstützt die einzelnen Projektträger des Netzwerkes mit umfangreichen Förderungen. Insgesamt wurden aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union im Zeitraum von 1.10.2009 bis 31.12.2014 rund 2,8 Mi. Euro für die Arbeit des Netzwerkes Wiedereinstieg bewilligt.

Das „Netzwerk Wiedereinstieg“ wird auch derzeit im Förderschwerpunkt „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ im Jahr 2015 mit 731.000,- Euro und im Jahr 2016 mit rund 685.000,- Euro gefördert.

Warum fördern wir das? Wir haben uns als Landesregierung vorgenommen, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit zu forcieren. Die meisten Frauen wollen berufstätig sein und wollen Familie und Job vereinbaren. Doch noch immer müssen sie dafür Nachteile in Kauf nehmen – in Form von geringerer Entlohnung, in Form von Karriereeinbrüchen und in Form von Mehrfachbelastungen.

Darum helfen wir, Frauen, die Chancen suchen, und Unternehmen, die Chancen bieten, zusammen zu bringen. Zwei Drittel der Mütter, die aus dem Erwerbsleben aussteigen, haben eine Berufsausbildung. Der Arbeitsmarkt braucht diese vielen gut qualifizierten Frauen. Sie haben noch 20 bis 30 Erwerbsjahre vor sich und sind damit ein wichtiger Faktor für die Personalentwicklung in Unternehmen.

Beispielhaft herausgreifen möchte ich als Gesundheitsminister in diesem Zusammenhang die **Gesundheitswirtschaft**. Diese ist für Frauen ein beliebtes Arbeitsfeld. Drei Viertel aller Beschäftigten dort sind weiblich. Dennoch ist in der Gesundheitswirtschaft nur jede dritte Führungsposition mit einer Frau besetzt. Hier sind die Arbeitsgeber ganz besonders dazu aufgerufen, Frauen bessere Aufstiegsmöglichkeiten zu verschaffen. Angesichts der genannten Zahlen ist es offensichtlich, dass das Potential der weiblichen Beschäftigten nicht ausreichend genutzt wird. Hierzu sind nicht nur die üblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu machen. Frauen sind gerade im Gesundheitsbereich auch gezielt durch Maßnahmen der Personalentwicklung zu motivieren und zu unterstützen, mehr Verantwortung im Beruf zu übernehmen. Andernfalls würden die Arbeitgeber der Gesundheitswirtschaft viel Potential ihrer – überwiegend weiblichen – Belegschaft verschenken. Dies werden sie sich nicht leisten können, wenn sie in der Zukunft bestehen wollen.

Anrede,

die Denke, eine Frau mit Kind in Teilzeit kann keine Führung oder Verantwortung übernehmen, ist überholt, aber das muss noch ankommen in den Betrieben und Unternehmen. Ich fordere Sie alle auf,

rekrutieren Sie Frauen, geben Sie ihnen Chancen und sichern sie so Ihren Fachkräftebedarf der Zukunft.

Auch ältere Menschen sind eine wesentliche Fachkräftenressource. Ihre Erfahrungen und Qualifikationen stellen für Firmen einen großen Gewinn dar. Sie besitzen den Schlüssel zum Wissenstransfer. Wir müssen sie unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Der Beschäftigungsumfang Älterer nimmt zu und die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitskräfte steigt. Diesen guten Weg gilt es fortzusetzen.

Auch **Menschen mit Handicaps** können wertvolle Beschäftigungspotenziale bereithalten. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist deutlich gestiegen. Die Bemühungen einer breiten Aufklärung über die Leistungsfähigkeit und Motivation von **Menschen mit Behinderungen** tragen Früchte. Dies wollen wir fortsetzen und vor allem wollen wir die Integration von Berufseinsteigern mit Behinderungen weiter steigern.

Es bedarf individueller Strategien zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Neben dem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzierten Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen mit einem Förder-volumen von 30 Millionen Euro ist auch die im Mai 2016 von der Landesregierung gestartete hessenweite Öffentlichkeitskampagne „Inklusion erleben!“ für ein gleichberechtigtes Miteinander in Hessen von Menschen mit und ohne Behinderungen der Fachkräftesicherung dienlich.

Auch durch berufliche Weiterbildung lassen sich Fachkräftepotenziale erschließen. Durch Qualifizierungen wie das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufsorientierte Zertifizierung können zusätzliche Fachkräfte gewonnen und Menschen zur Ausübung höherwertiger und produktiverer Tätigkeiten befähigt werden.

Das Fachkräftepotenzial **internationaler Fachkräfte** ist ebenfalls wichtig für unser Land. Bei gelingender Integration ist Zuwanderung eine Chance zur Fachkräftesicherung und ein Beitrag zur Abmilderung demografischer Folgen. Eine Verdrängung der hiesigen Arbeitskräfte darf nicht stattfinden. Neben dem inländischen Fachkräftepotential setzen wir deshalb auch auf die Steigerung der Attraktivität Hessens für internationale Fachkräfte.

Um internationale Fachkräfte auf ihrem Weg nach Hessen zu unterstützen, haben wir das **WELCOMECENTER Hessen**, ein Gemeinschaftsprojekt des Ministeriums für Soziales und Integration, der Regionaldirektion Hessen, der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main und der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, gegründet. Es fungiert als Brücke zwischen Land, Wirtschaft und internationalen Fachkräften, erleichtert den Fachkräften den Start in Hessen und unterstützt Unternehmen bei Fragen rund um die Anstellung und Integration internationaler Fachkräfte. Seit seiner Eröffnung im Juli 2013 besuchten das Welcome Center mehr als 3.000 Menschen aus 119 Staaten. Es hilft vielen Menschen bei ganz praktischen Fragen, etwa:

- Wie funktioniert die Arbeitssuche in Deutschland?
- Wie erstelle ich meine Bewerbungsunterlagen?
- Wie kann ich meinen Abschluss in Deutschland anerkennen lassen?

- Wohin muss ich mich wenden, wenn ich eine Arbeitserlaubnis brauche oder meinen Aufenthaltstitel klären möchte?
- Wie finde ich einen Kindergartenplatz, wie die passende Schule für meine Kinder?
- Wie finde ich einen Sprachkurs?
- Wie funktionieren die Wohnungssuche und das Sozialversicherungssystem?

Unter den Anfragenden sind z.B. 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 heute unter Haushaltsvorbehalt darauf verständigt, das Welcome Center bis 2019 fortzuführen. Die flächendeckenden Anerkennungsberatungsstellen in Hessen leisten ebenfalls einen zentralen Beitrag bei der beruflichen Integration internationaler Fachkräfte. Sie sehen, wir leisten mit dem Welcome Center einen wichtigen Beitrag für das Gewinnen qualifizierter Fachkräfte, die es für die Zukunft zu sichern gilt.

Ich möchte Ihnen einige tolle Beispiele nennen von erfolgreich zugewanderten Menschen, die das Welcome Center als Anlaufstelle genutzt haben. Die genannten Namen wurden natürlich aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes geändert.

- Herrn Garcia, philippinische IT Fachkraft, begleitete das Welcome Center im Anerkennungsprozess bereits im Ausland. Nachdem sein Abschluss anerkannt war, konnte er ein Jobseeker-Visum beantragen.

Im Welcome Center bekam er Hilfe bei seinen Bewerbungsunterlagen. Herr Garcia arbeitet mittlerweile in einem IT Unternehmen.

- Herr Adams ist britischer Staatsbürger und studierter Informatiker. Im Welcome Center erhielt er eine allgemeine Beratung zum Leben und Arbeiten in Hessen und auch eine ausführliche, an seine persönlichen Bedürfnisse angepasste Beratung zu seinen Bewerbungsunterlagen. Das Welcome Center bereitete Herrn Adams auf seine Bewerbungsgespräche vor. Herr Adams arbeitet seit 6 Monaten als IT-Support for Serco services Belgium für die European Space Agency in Darmstadt.

- Herr Sanchez ist spanischer Staatsangehöriger und von Beruf Bauingenieur im Hochbau. Im Welcome Center erhielt auch er Informationen zum Leben und Arbeiten in Hessen. Wir unterstützten ihn dabei einen Deutschkurs zu finden und halfen ihm dabei seine Bewerbungsunterlagen zu verbessern und zunächst einen Mini-Job zu finden, damit er weiter Deutsch lernen kann. Bei dem Bewerbungsprozess um eine qualifizierte Stelle unterstützt das Welcome Center ihn weiterhin. Herr Sanchez tritt noch in diesem Monat eine Stelle als Bauingenieur an.

Sie sehen, wir haben Erfolg mit unseren Maßnahmen und dem Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen. Wir sind als Land Impulsgeber, aber an dieser Stelle helfen wir **ganz praktisch bei dem Beginn hessischer Karrieren. Denn: Karrieren beginnen in Hessen!**

Die Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden **Menschen mit Migrationshintergrund** unterstützt ebenso die Fachkräftesicherung. Der Hessische Integrationsmonitor liefert hierzu Informationen über Bildungsstand und Erwerbstätigkeit der Bevölkerung mit

Migrationshintergrund. Den seit 2005 anhaltenden positiven Beschäftigungstrend bei den Erwerbstätigenquoten und die gute Entwicklung einer erfolgreichen Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt werden weiter vorangetrieben. Gerade bei den Frauen mit Migrationshintergrund gibt es noch Potenzial.

Anrede,

durch unser heutiges Handeln legen wir die Grundlage für ein zukunftsfestes und starkes Hessen. Deshalb ist auch das Potential der **Flüchtlinge** mit in den Blick zu nehmen. Auch hier bieten sich Chancen, auch wenn wir alle wissen, dass Integration ein langwieriger Prozess ist und eine anspruchsvolle Aufgabe darstellt. Auch müssen wir sehen, dass die Mehrheit der Flüchtlinge, gerade auch die Lebenserfahrenen, keine formale berufliche Qualifikation mitbringt. In Deutschland gelten meist andere Anforderungen als in deren Herkunftsländern. Die Lösung dieser Herausforderungen benötigt Zeit. In vielen Fällen dürfte der Weg zum Gesellen oder Facharbeiter mehrere Jahre dauern. Aber auch schon jetzt wissen wir von Zahntechnikern, Elektronikern, Bäckern, Schreibern, usw., die eine Ausbildung begonnen haben oder in Beschäftigung sind.

Mit dem „**Aktionsplan zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts**“ mit mehr als 1 Milliarde Euro schafft die Landesregierung die Basis für eine erfolgreiche Integration. Ergänzt wird der Aktionsplan durch die am 17. Februar 2016 unterzeichnete **Arbeitsmarktinitiative „Gemeinsam aktiv für die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt - Perspektiven für Menschen, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Hessen“** im Rahmen des hessischen Asylkonvents. Wirtschaft, Gewerkschaften,

Kommunale Spitzenverbände, Liga der Freien Wohlfahrtspflege, Volkshochschulen und Land - Ministerium für Soziales und Integration, Kultus- und Wirtschaftsministerium - haben sich auf umfassende Maßnahmen und Vorschläge zur Verbesserung der Bedingungen in Handlungsfeldern wie dem Spracherwerb verständigt.

Die Umsetzung läuft und der Prozess wird u.a. im Asylkonvent begleitet. Die vielfältigen Maßnahmen der Arbeitsmarktpartner wie die Arbeitsmarktbüros, die Öffnung des WELCOMECENTERS Hessen für internationale Fachkräfte mit Fluchterfahrung und die Informationsbereitstellung beispielsweise unter www.fluechtlinge.hessen.de sind weitere Schritte in die richtige Richtung.

Wir haben außerdem die Mittel des Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbudgets erhöht, um den zu uns kommenden Flüchtlingen neben unseren Werten auch zu aller erst unsere Sprache zu vermitteln. Diese ist nach wie vor der Schlüssel zur Integration und bereitet den Weg hin zu einer Berufsausbildung.

Sie sehen, Anrede, nachhaltige Fachkräftesicherung im Wandel bleibt angesichts der Folgen für die Wirtschaft, die Menschen und für Hessen eine der großen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen und eine dauerhafte Zukunftsaufgabe. Und die Frage wird uns alle gemeinsam weiter beschäftigen.

Zwecks Kontinuität und Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie wurde zudem eine interministerielle Arbeitsgruppe „Nachhaltige

Fachkräftesicherung“ einberufen, die den Prozess der Fachkräftesicherung kontinuierlich begleitet.

Ein Beispiel dieser gelungener, ressortübergreifender Kooperation ist der Statusbericht „Fachkräftesicherung Hessen 2015“. Er informiert über Umsetzung und Fachkräftesituation, beschreibt Maßnahmen und gibt einen Ausblick.

Wir begreifen den **Wandel als Innovations- und Zukunftsmotor:**

Aber man muss sich den Wandel auch packen und zur Aufgabe machen! Dazu brauchen wir ein flexibles, abgestimmtes und nachhaltiges Vorgehen zur Arbeitskräftesicherung. Und wir bzw. die Unternehmen müssen ihre Arbeitswelten aktiv gestalten. Als Land leisten wir folgendes:

Zum Beispiel werden die 26 hessischen Gebietskörperschaften durch die **Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets** des Landes mit einem Jahresvolumen von 25 Millionen Euro³ bei ihren regionalen, rechtskreisübergreifenden Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstrategien unterstützt und werden so aktiv zur Arbeitskräfteversorgung in den Regionen beitragen. Wir geben mit diesen Budgets den Gebietskörperschaften die Chance, **maßgeschneiderte und individualisierte Ansätze** statt Standardmaßnahmen zu verwirklichen: die kommunale Beteiligung sichert eine regionenspezifische und einzelfallgerechte Herangehensweise hinsichtlich Ressourceneinsatz, Qualifikationsbedarf und Marktnachfrage.

Der kommunale Gestaltungsspielraum im Rahmen der Zielvereinbarungen ermöglicht zeitnahe Reaktionen auf veränderte

³ III6A/ 13.09.2016: insgesamt 25 Millionen Euro für 2016 (inkl. Sprachförderung)

Rahmenbedingungen. Da nachhaltige Förderung einen langfristigen Ansatz braucht, ermöglichen die Budgets durch Verpflichtungsermächtigungen eine mehrjährige Förderung.

In den Jahren 2011 bis 2016 haben wir hierfür 127 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Und die Erfolge sind beeindruckend.

Mit dem Ausbildungsbudget wurden in den Jahren 2011 bis 2015 insgesamt rund 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Die Teilnehmenden an den Programmen sind jung. 83 Prozent sind im Alter von 15 bis 24 Jahren. Auch haben die Teilnehmenden einen hohen Förderbedarf: 45 Prozent von Ihnen sind ohne Hauptschulabschluss.

Über spezifische Angebote gelingt es den Kreisen und kreisfreien Städten in Zusammenarbeit mit den Jobcentern die Jugendlichen auf eine Ausbildung vorzubereiten oder über Coachingangebote mit Unternehmen gemeinsame neue Formen der Ausbildungsförderung zu gestalten.

Insgesamt wurden mit dem „Arbeitsmarktbudget“ in den Jahren 2011 bis 2015 über 52.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Davon waren 70 Prozent langzeitarbeitslos, 25 Prozent ohne Schulabschluss und 26 Prozent mit Betreuung von Kindern im Haushalt. Seit 2016 werden über das Arbeitsmarktbudget auch Flüchtigen gefördert. Die Förderungen konzentrieren sich auf die Kompetenzerfassung und Erhebungen zur Erfassung der Sprachkompetenz.

Am 3. März 2015 wurde zwischen dem Land, der Wirtschaft, den Gewerkschaften, den Kommunalen Spitzenverbänden und der Regionaldirektion Hessen das „**Bündnis Ausbildung Hessen**“ geschlossen und Maßnahmen vereinbart, um möglichst allen Jugendlichen, die das wollen, eine duale berufliche Ausbildung zu ermöglichen und die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern. Die Stärkung der Aus- und Weiterbildung erfolgt zudem durch Initiativen wie den **Zukunftspakt des Landes** mit insgesamt 28 hessischen Verbänden, Organisationen und Institutionen aus dem Landwirtschaftsbereich.

Zu den Maßnahmen der Fachkräftesicherung zählen auch die beiden **Kompetenzzentren Weiterbildung Allgemeinmedizin**. Sie wurden im Jahr 2012 im Rahmen des **1. Hessischen Gesundheitspaktes** gegründet. Sie verbessern durch eine kürzere Weiterbildungsdauer, eine bessere inhaltliche Ausgestaltung der Weiterbildung und attraktivere Gestaltung des Fachs Allgemeinmedizin für junge Medizin-Studierende und Ärzte in der Weiterbildung die Organisation der Weiterbildung in der Allgemeinmedizin. Mit speziellen Landarztprogrammen wird zudem versucht, bereits im Studium den Nachwuchs für eine spätere hausärztliche Tätigkeit auf dem Land zu motivieren und damit letztlich zu gewinnen.

Anrede, das alles beweist:

Bisher haben wir gesamtgesellschaftlich die Herausforderungen gut gemeistert. Nachhaltige Fachkräftesicherung ist in Hessen nach wie vor eine der großen Zukunftsaufgaben, Auftrag, Verpflichtung und Herausforderung für alle Akteure zugleich. Sie ist zentrales Element zur zukunftsfesten Gestaltung guter Rahmenbedingungen für eine menschen-, wirtschafts- und umweltfreundliche Arbeitswelt.

Wir haben uns auch für die kommenden Jahre viel vorgenommen, um Unternehmen im Bereich der Fachkräftesicherung zu unterstützen. So ergänzen wir die Fachkräftestrategie immer wieder um neue Aspekte und Entwicklungen - zum Beispiel die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze in Zeiten zunehmender Digitalisierung und Vernetzung.

Wir stärken die Regionen:

Wir laden die Regionen zur Unterstützung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in der Fläche zu einem Hessischen Zukunftsdialog „Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ ein. In jedem Regierungsbezirk fand bzw. findet ein Zukunftsdialog für Interessierte wie Unternehmen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Bildungs- und Qualifizierungsträgern, Arbeitnehmervertretungen, Verbänden sowie weiteren Partnern des Arbeits- und Ausbildungsmarktes statt. Im Zukunftsdialog können diese ihre bisherigen Strategien überprüfen, innovative Ideen kennenlernen, bestehende Kooperationen stärken und neue Bündnisse eingehen und sich damit zukunftsorientiert aufstellen. Der Zukunftsdialog für Südhessen fand am 23. Juni 2016 und der für Mittelhessen am 5. Oktober 2016 statt. Nordhessen folgt in Kürze, und zwar am 1. November 2016 in Kassel.

Wir erhalten die Beschäftigungsfähigkeit durch Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

Dies erreichen wir durch Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement im Betrieb und, die Um-setzung der gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, einen fachpolitischen Schwerpunkt „Kampf dem Krebs am Arbeitsplatz“ bei den hessischen Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit. Daneben unterstützen wir mit Informationen und Anregungen beispielsweise zur betrieblichen Eingliederung, psychischen Belastungen und Stress bei der Arbeit, durch die Verknüpfung des Arbeitsschutzgesetzes mit dem Präventionsgesetz und mit künftigen Initiativen wie dem Programm „Arbeitszeitgewinn“ für kleine und mittelgroße Betriebe.

Wir schaffen durch eine bessere Verfügbarkeit von Informationen mehr Transparenz und steigern die Fachkräfteattraktivität Hessens

Zum Beispiel durch die Schaffung eines hessischen **Fachkräfteportals** mit den zwei Schwerpunkten Fachkräftesicherung in den Facetten „Fachkräfte gesucht!“, „Fachkraft werden!“, „Fachkraft bleiben!“ und „Fachkräfte gewinnen!“ und dem Bereich „Welcome“ zur Information und Orientierung internationaler Fachkräfte.

Wir unterstützen die Branchen bei Fachkräfteengpässen:

Wir wissen um die Fachkräfteengpässe im Pflege- und Gesundheitsbereich. Wegen der besonderen Fachkräfteengpässe im Pflegebereich hat das Land den **Hessischen Pflegemonitor** anfertigen lassen. Die Ergebnisse über die Situation der Pflegekräfte in den unterschiedlichen Regionen des Landes werden zur Steuerung der Ausbildung von Pflegekräften in der Altenhilfe genutzt.

Wir unterstützen **betriebliche Berater und damit kleine und mittlere Unternehmen:**

Speziell kleine und mittlere Unternehmen benötigen Unterstützung. Nachhaltige Fachkräftesicherung wird von ihnen oft als betriebliche Herausforderung begriffen, die neben dem eigenen Kerngeschäft zu bewältigen ist. Hier setzen wir an und führen am 18. November 2016 in Eschborn und am 24. November 2016 in Kassel Beraterfachtage mit dem Thema „Fachkräfte sichern durch ein gesundes Arbeitsumfeld“ durch.

Anrede,

Sie sehen, wir sind erfolgreich aktiv für Rahmensetzungen der Fachkräftegewinnung in Hessen!

Wir sind als Land auch selbst Arbeitgeber. Auch wir sind damit gefordert, uns auf die Bedürfnisse einer älteren Arbeitnehmerschaft einzustellen und Bedingungen zu schaffen, die die qualifizierten älteren Beschäftigten motivieren und gesund erhalten. Wir müssen uns aber auch dem Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte stellen und können dabei nur erfolgreich sein, wenn wir im Vergleich zur Privatwirtschaft attraktive Arbeitsbedingungen bieten können.

Dazu hat die Hessische Landesregierung bereits eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die von der Nachwuchsgewinnung, der Ausgestaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen bis hin zur verstärkten interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung reichen und

auch die Themen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Personalentwicklung umfassen.

Der Maßnahmenkatalog aktualisieren wir fortlaufend und ergänzen ihn sinnvoll durch weitere Projekte und Vorhaben, wie beispielsweise dem landeseigenen Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen oder dem Bestreben nach einem landesweiten Rahmenkonzept zum Gesundheitsmanagement.

Das landeseigene Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ steht allen hessischen Dienststellen zur Verfügung. Es bietet Gelegenheit, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf passgenau für die Beschäftigten einzelner Dienststellen zu entwickeln und umzusetzen. Das Gütesiegel wurde seit 2014 an über 60 Landesdienststellen und Hochschulen und an alle obersten Landesbehörden und den Hessischen Landtag vergeben.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern ist seit Jahren Ziel der hessischen Landesverwaltung und hat zu einer Vielzahl von Verbesserungen geführt, wie z.B. bezüglich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen, der Nutzung von Telearbeit oder der Kinderbetreuung, auch in Notfallsituationen.

Eine weitere, erfolgreiche Kooperation ist die Zusammenarbeit bei Pflege und Beruf. Es gibt viele Möglichkeiten, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können. Aus diesem Grund haben das Ministerium für Soziales und Integration, die AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen, die berufundfamilie gGmbH und das Bildungswerk der Hessischen

Wirtschaft unter dem Dach der Seniorenpolitischen Initiative Hessen „**Beruf und Pflege vereinbaren - die Hessische Initiative**“ ins Leben gerufen und unterstützen die Fachkräftesicherung. In der bisher bundesweit einmaligen **Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** bekennen sich bereits 134 Arbeitgeber mit rund 300.000 Beschäftigten⁴ zu einer pflegesensiblen Personalpolitik. Dies ist ein starkes Zeichen nachhaltiger Fachkräftesicherung in den Unternehmen. Die Landesverwaltung hat mit ihrem Beitritt zur Hessischen Pflege-Charta ein Zeichen gesetzt und wir zeigen damit, dass wir auch als Arbeitgeber die von dieser Situation betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatkräftig unterstützen.

Darüber hinaus bieten nahezu alle Dienststellen bereits ein vielfältiges Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen, das von Rückenschulen, Bewegungsangeboten bis zu Informationsveranstaltungen und Fortbildungen reicht. Einige Behörden haben schon ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut, das sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen wie Arbeitsplatz, Arbeitsgestaltung, Führungskultur u. ä. umfasst.

All diese Maßnahmen werden wir weiter entwickeln und immer wieder an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen.

Was haben wir uns für 2017 vorgenommen?

Wir werden das Programm zur Verbesserung des Einstiegs und der Integration von schwerbehinderten Menschen in den Ausbildungs- und

⁴ Quelle: I15/ Meier-Darimont/ Stand 12.09.2016

Arbeitsmarkt neu auflegen. Wir nehmen dabei besonders Betroffene wie Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf (mit Ausnahme von Lernbehinderungen) und Übergänge aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den Blick, um Menschen möglichst unabhängig von Sozialtransferleistungen zu stellen. Wir wollen damit besonders auch jungen Menschen mit Förderbedarf Perspektiven zur Vermeidung des Übergangssystems bieten. Hierfür stellen wir jährlich 5 Millionen Euro (insg. 15) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Wir werden Unternehmen weiter darin unterstützen, Arbeits- und Produktionsbedingungen zukunftsfähig zu gestalten. Wie die Erfahrung zeigt, fehlen in den Unternehmen vielfach die Kenntnisse und Kompetenzen sowie die dafür notwendigen Informationen diese Herausforderungen zu bewältigen. Diesem Bedarf wollen wir durch eine **Wissens- und Praxisplattform „Beschäftigungsfähigkeit durch Arbeitsgestaltung“** entsprechen.

Diese Wissensplattform soll zu einer Informationsplattform über den Themenkomplex **„Wie erhalte ich die Beschäftigungsfähigkeit“** ausgebaut werden. Dabei bereiten wir für die Praxis in den Unternehmen unter dem Fokus Beschäftigungsfähigkeit bedarfsgerecht Informationen auf. Das Thema Beschäftigungsfähigkeit umfasst insbesondere die Bereiche Ergonomie, Sicherheit, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Gesundheit bei der Arbeit, und die Personalentwicklung.“ Wir werden dieses Portal 2017 freischalten.

Daneben wollen wir Unternehmen in Fragen der **Arbeitszeitgestaltung** informieren. Gut gestaltete Arbeitszeit in einer mitarbeiterorientierten Arbeitsorganisation ist ein wesentliches Charakteristikum organisationaler und betrieblicher Beschäftigungsfähigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, wollen wir neue Instrumente zur Ansprache der Unternehmen entwickeln. Hierbei wird das **Online-Instrument „Arbeitszeit-Selbstcheck“** für Unternehmen ein neu zu entwickelndes, besonders innovatives Instrument zur Stärkung der Motivation und Information der Unternehmen darstellen. Da wir bei dem Thema „Arbeitszeitgestaltung“ feststellen, dass vielen Unternehmen, vor allem kleinen und mittelgroßen Betrieben, Kompetenz, Mittel und Zeit fehlen, um den Bedarf an neuen Arbeitszeitmodellen zu erkennen und deren betrieblichen Potenziale zu erkennen, soll aufbauend auf dem Online-Instrument ein spezifischer Weg skizziert und soweit möglich erprobt werden, um das Thema dauerhaft in betrieblichen Organisationsentwicklungsprozessen zu verankern. Schließlich wirkt sich eine gute Arbeitszeitgestaltung positiv auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter aus.

Anrede,

Wir möchten, dass die Hessinnen und Hessen auch weiterhin gerne in diesem Land wohnen und arbeiten. Wir möchten, dass auch in zehn und zwanzig Jahren sich noch weit über 90 Prozent der Menschen in Hessen wohl fühlen und fast 90 Prozent sagen, die wirtschaftliche Lage ist gut. Dafür haben wir uns, seitdem wir die Regierungsverantwortung tragen, immer mit ganzer Kraft eingesetzt. **Hessen hat ein menschliches, aber auch ein wirtschaftlich erfolgreiches Gesicht.** Dafür sind wir eingetreten und dafür werden wir uns auch in Zukunft einsetzen. Dazu müssen wir zielorientiert und gemeinsam vorangehen.

Deshalb rufe ich alle zur Fortsetzung der aktiven Mitwirkung und zur Mitgestaltung dieser gesellschaftlichen Zukunftsaufgabe auf! Denn es muss auch weiterhin gelten: **Karrieren starten in Hessen**. Dafür stellen wir als Landesregierung weiterhin zuverlässig die Weichen und darauf werden sich die am Markt agierenden Unternehmen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlassen können!