



STATUSBERICHT

FACHKRÄFTESICHERUNG IN HESSEN 2022

WIR LEBEN FACHKRÄFTESICHERUNG.



Vorwort	3
Kai Klose	
Hessischer Minister für Soziales und Integration	
1 Perspektiven	
Fachkräfte sichern aus unterschiedlichen Blickwinkeln	5
Perspektive Demografie	5
Perspektive Digitalisierung	6
Perspektive Europa	7
Perspektive Wirtschaft	8
Perspektive Innen	9
Perspektive Finanzen	11
Perspektive Justiz	12
Perspektive Kultus	13
Perspektive Wissenschaft und Kunst	14
Perspektive Umwelt	15
2 Maßnahmen/Initiativen/Vorhaben	16
Maßnahmen aus dem Gesamtkonzept	
Fachkräftesicherung Hessen	16
Neue Initiativen der Fachkräftesicherung Hessen	
aus dem Perspektivbericht „Heute und in Zukunft: Erfolgsfaktor Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt Hessen“	69
Neue und geplante Initiativen 2019 – 2024	114
Abkürzungsverzeichnis	154
Impressum	158



Kai Klose
Hessischer Minister
für Soziales und Integration

Sehr geehrte Damen und Herren,

Personalmangel und Fachkräfteengpässe werden zu immer zentraleren Fragen der Arbeitswelt. Viele Trends und Krisen demografischer und digitaler Wandel, Energie- und Mobilitätswende, Individualisierung und Diversität, Globalisierung und Regionalisierung sowie weltpolitische Entwicklungen – wirken gleichzeitig, stellen uns vor enorme gesellschaftliche Herausforderungen und erschweren die Sicherung der Fachkräftebasis auch in Hessen.

Durch Maßnahmen der nachhaltigen Fachkräftesicherung unterstützt die Landesregierung die Menschen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitgeber*innen beim Finden, Binden und Halten von Personal. Vielfalt wertzuschätzen ist dabei grundlegend für ein funktionierendes Miteinander – im Arbeitsumfeld wie in der Gesellschaft insgesamt.

Dank unseres breiten Strategieansatzes, der Bildung (Aus- und Weiterbildung), potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik, Internationalisierung (Zuwanderung und Integration gestalten) und ein attraktives Hessen umfasst, sowie kontinuierlicher Arbeit daran, möglichst alle verfügbaren Potenziale zu heben und zu nutzen, ist Hessen gut aufgestellt und kann zuversichtlich nach vorne schauen. Allen, die sich ebenfalls in Ihrem Tätigkeitsfeld dafür einsetzen, Arbeits-, Fach- und Führungskräfte für Hessens Wirtschaft und Verwaltung zu finden, zu gewinnen und zu halten, danke ich seitens der Landesregierung sehr.

Zu den grundlegenden Erfolgsfaktoren nachhaltiger Fachkräftesicherung in einer sozialen, innovativen und nachhaltigen Arbeitswelt gehören die Kooperation und Kommunikation mit verlässlichen, engagierten und kompetenten Partner*innen wie beispielsweise in unserem Neuen Bündnis Fachkräftesicherung Hessen.

Gemeinsam mit den Gestaltungspartnern*innen unterstützen wir die Deckung des Personalbedarfs mit einem ganzen Bündel an Aktivitäten, Maßnahmen und Initiativen: Hessen investiert beispielsweise mit dem Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ rund 110 Millionen Euro in die Gewinnung und Sicherung des pädagogischen Nachwuchses. Seit dem Start des Programms konnte so ein Anstieg der Studierendenzahlen an den hessischen Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, von 7,2 Prozent bewirkt werden. Neben der Fachkräftesicherung in der Kinder- und Jugendhilfe liegt auch ein besonderes Augenmerk auf dem Bereich Gesundheit und Pflege. Hier stellt das Land durch die Finanzierung der Schulgelder sicher, dass in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen Auszubildende von Schulgebühren befreit sind und fördert zusätzliche Ausbildungsprojekte, um neue Zielgruppen wie junge Geflüchtete zu gewinnen – zum Beispiel mit der Landesinitiative „Pflege integriert“ und dem Förderangebot „Sozialwirtschaft integriert“. Arbeitgeber*innen werden durch Beratungsan-

gebote wie dem Pflegequalifizierungszentrum Hessen bei der Anwerbung, Beschäftigung und Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte aktiv unterstützt. Darüber hinaus beabsichtigt die Landesregierung – unter Vorbehalt der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers – in den Jahren 2023 und 2024, Pflegeschulen und Ausbildungsbetriebe bei der Entwicklung erforderlicher Anpassungsmaßnahmen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse nach dem neuen Pflegeberufegesetz finanziell zu stärken. Ziel ist, in jeder Region Hessens mindestens zwei Anpassungslehrgänge und eine Kenntnisprüfung pro Jahr umsetzen zu können. Denn gerade internationale Fachkräfte sind ein Gewinn für unseren Arbeitsmarkt und auch für andere Branchen interessant.

Dazu kommen noch der Bündnisplan, der Hessische Zukunftsdialog, der Hessische Pflegemonitor, das WELCOMECENTER Hessen, die vielfältigen Förderangebote und Programmlinien der Hessischen Arbeitsmarktförderung, die Hessischen Fachkräftecamps für Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe, das Forum Inklusive Privatwirtschaft, das Praxisformat Betrieb des Monats, die Indizes zur Beobachtung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen, die Strategie zur Lohnungleichheit in Hessen, die Online-Werkstätten für Unternehmens- und Personalverantwortliche, Beratende und Multiplikator*innen, die Servicestelle Teilzeit-Ausbildung und die Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ hinzu. Und selbst all das stellt nur einen Ausschnitt der Bandbreite an Unterstützungsangeboten und des finanziellen Engagements der Landesregierung samt aller Partner*innen dar.

Durch den vorliegenden Bericht wird die gesamte Palette des konzertierten Handelns der Akteur*innen aus Wirtschaft, Arbeitswelt, Wissenschaft und Gesellschaft einmal mehr auf beeindruckende Weise deutlich. Damit der Fachkräftemangel auch künftig nicht zum Risiko wird, setzen wir diesen Weg konsequent fort und passen unser Tun immer wieder aufs Neue an Entwicklungen an. Wir alle profitieren davon – die Menschen, die Wirtschaft, die Verwaltungen, die Regionen und das Land.

In diesem Sinne lade ich Sie herzlich zur Lektüre ein – eine gute Gelegenheit, sich einen eigenen Eindruck zu verschaffen, wie wir in Hessen gemeinsam Fachkräftesicherung leben.

Ihr

Kai Klose

Hessischer Minister für Soziales und Integration

1 PERSPEKTIVEN

FACHKRÄFTE SICHERN AUS UNTERSCHIEDLICHEN BLICKWINKELN

Perspektive Demografie

Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung – die Transformation der Wirtschaft gestaltet sich zunehmend dynamischer und trifft dabei gleichzeitig auf einen angespannten Arbeitsmarkt.

Der allorts spürbare Fachkräftemangel in Deutschland hat einige Ursachen, aber eine der Hauptursachen ist der demografische Wandel. Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre, die Babyboomer, werden in den nächsten Jahren in Ruhestand gehen, die nachkommenden Generationen werden diese Lücke zahlenmäßig nicht füllen können. Wurden 1964 rund 1,36 Mio. Menschen in Deutschland geboren, waren es in den Jahren 2005 bis 2013 nur die Hälfte, 2021 mit knapp 800.000 nur etwas mehr. Das Erwerbstätigenpotenzial in Deutschland wird also deutlich zurückgehen.



Daher betreibt die Hessische Landesregierung schon seit einigen Jahren eine aktive Demografiapolitik mit einem besonderen Fokus auf den Arbeitsmarkt.

Denn: Fachkräftesicherung ist nicht nur eine unternehmerische Aufgabe, Fachkräftesicherung bedeutet Sicherung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlstands Hessens und Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Hessen. Mit einem Bündel von Maßnahmen, die unsere Kinder und Jugendlichen in der Gesellschaft stärken, Qualifizierung und Weiterbildung ermöglichen, mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, aber auch von Beruf und Pflege fördern oder auch attraktive Rahmenbedingungen für das Arbeiten und Leben in der Stadt und auf dem Land setzen, leisten wir einen Beitrag, die Auswirkungen des demografischen Wandels abzufedern und den Wandel in unserem Sinne mitzugestalten.

Als größter öffentlicher Arbeitgeber in Hessen mit ca. 160.000 Beschäftigten bewegen wir uns dabei gleichzeitig auf demselben Arbeitsmarkt, auf dem zunehmend die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber um die Talente und Fachkräfte konkurrieren. Um den Staat leistungsfähig zu erhalten, müssen wir junge fähige Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnen und unsere motivierten Beschäftigten an uns binden. Auch als Staat gilt es, flexibler zu werden und sich krisenresilient aufzustellen. Hierzu gehen wir in Hessen voran, denn ein funktionierender Staat stärkt das Vertrauen in die Demokratie und sichert den zukunftsfesten Wirtschaftsstandort Hessen.

Ihr

Axel Wintermeyer

Staatsminister, Chef der Staatskanzlei

Demografie-Beauftragter der Hessischen Landesregierung

Perspektive Digitalisierung

Den allgegenwärtigen Fachkräftemangel spürt insbesondere auch die IT-Branche jeden Tag. So konnten im Jahresdurchschnitt zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 bundesweit rund 13.600 Stellen für Informatikexpertinnen und -experten nicht besetzt werden. Zwar existieren Bereiche, in denen diese Fachkräftelücke nominal deutlich höher ist. In der Informatik können jedoch anteilig die meisten Stellen nicht besetzt werden – für neun von zehn offenen Stellen existierten zuletzt bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitsuchenden.

Da der Frauenanteil unter den Informatikexpertinnen und -experten bei lediglich 19,3 Prozent lag, wird hier enormes Potential sichtbar. Deshalb liegt ein Schwerpunkt der Arbeit des Bereichs der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung auf der Stärkung von Frauen in der Digitalisierung und in der IT-Branche. Mit unserer Initiative „Women go digital“ wird somit ein Beitrag zur wichtigen Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs in der IT-Branche geleistet.



Die Digitalisierung verändert auch die beruflichen Anforderungen und das jeweilige Arbeitsumfeld immer stärker. Daher kommt den digitalen Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Bevölkerung insgesamt, eine immer größere Bedeutung zu. Der Bereich der Digitalministerin bündelt hierzu das umfassende Angebot von Organisationen, Initiativen und Förderungen auf der Internetseite www.wie-digital-bin-ich.de und vereinfacht auf diese Weise den Zugang zu Anlaufstellen, Projekten des Landes Hessen und Angeboten anderer Anbieterinnen und Anbieter für den persönlichen Weg zur digitalen Kompetenzstärkung. Ergänzt wird das Angebot um einen „DigiCheck Kompetenzen“. Mit diesem Online-Tool können eigene Stärken und Kenntnisse besser eingeschätzt und Bereiche identifiziert werden, in denen eventuell noch weiteres Wissen sinnvoll ist, um die Chancen der Digitalisierung ergreifen zu können. Und von besseren, vertieften digitalen Kompetenzen profitieren am Ende nicht nur die jeweiligen Unternehmen, sondern wir als Gesellschaft insgesamt.

Ihre

Prof. Dr. Kristina Sinemus
Hessische Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung

Perspektive Europa

Fachkräftesicherung – eine gesamteuropäische Aufgabe

Europa steht im Wettbewerb mit anderen großen Wirtschaftsräumen wie den USA oder China. Einer der Schlüssel zu wirtschaftlichem Wachstum und Erfolg ist die Fachkräftesicherung.

Das Thema beschäftigt den Europabereich deshalb schon seit Langem. Durch unsere Veranstaltungen in Brüssel mit Vertreterinnen und Vertretern der hessischen Wirtschaft wird das Thema direkt in die europäischen Institutionen transportiert. Darüber hinaus beobachtet und analysiert die Landesvertretung in Brüssel das politische Geschehen und berichtet den Fachressorts über politische Initiativen der EU-Kommission sowie über die Positionierungen dazu im Rat und im Europäischen Parlament. Termine mit Vertreterinnen und Vertretern europäischer Institutionen und Veranstaltungen in Brüssel nutze ich regelmäßig dafür, hessische Belange bei der Fachkräftesicherung anzusprechen.



Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist allerdings kein deutsches, sondern ein gesamteuropäisches Problem. Laut der Europäischen Investitionsbank ist das meistgenannte Investitionshindernis für Unternehmen derzeit der Fachkräftemangel.

Zwar obliegt die Organisation der 27 historisch gewachsenen und teils sehr unterschiedlichen nationalen Arbeitsmärkte ganz überwiegend den Mitgliedstaaten und sie sind primär für die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte zuständig. Dennoch gewinnen auch die europäischen Initiativen in diesem Bereich zunehmend an Bedeutung.

Dies betrifft insbesondere die legale Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten in die EU. Erst im Jahr 2021 initiierte die EU-Kommission etwa die Überarbeitung der Richtlinie zur sogenannten „Blue Card“, einem Aufenthaltstitel für Akademikerinnen und Akademiker, mit dem die dauerhafte Zuwanderung von Hochqualifizierten aus dem Nicht-EU-Ausland nach Europa erleichtert werden soll. Unter anderem wurde die für die „Blue Card“ maßgebliche Gehaltsschwelle deutlich gesenkt. Der Legislativvorschlag ist inzwischen verabschiedet. Weitere Vorschläge zur Vereinfachung von Antragsverfahren für Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse in der EU folgten im April 2022.

Schließlich hat die EU in diesem Jahr das Europäische Jahr der Kompetenzen ausgerufen. Dies zielt ebenfalls darauf ab, das Thema Fachkräftesicherung trotz der aktuellen Herausforderungen wie dem Krieg in der Ukraine, wieder stärker in den Fokus zu rücken.

Ihre

Lucia Puttrich

Hessische Ministerin für Bundes- und Europangelegenheiten
und Bevollmächtigte des Landes Hessen beim Bund

Perspektive Wirtschaft

Die Transformation unserer Wirtschaft braucht Fachkräfte

Ohne eine ausreichende Zahl qualifizierter Fachkräfte kann die hessische Wirtschaft ihr Potenzial und ihre Chancen nicht ausschöpfen. Der Fachkräftemangel ist eines der drängendsten Probleme unserer Unternehmen, und aktuelle Krisen wie die Corona-Pandemie und der Krieg in Europa verschärfen es noch. Daraus wird eine Gefahr für unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Die Landesregierung begegnet dieser Gefahr auf zwei Wegen: Zum einen bemühen wir uns gemeinsam mit unseren Partnern im Bündnis Ausbildung Hessen um eine Stärkung der dualen Berufsausbildung. Unser Ziel ist, wieder mehr junge Menschen für die duale Ausbildung zu gewinnen. Zum zweiten unterstützen wir – ebenfalls in enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern der beruflichen Bildung und der verfassten Wirtschaft – Berufstätige dabei, sich weiter zu qualifizieren, neue Kompetenzen zu erwerben und damit den sich verändernden Anforderungen der Berufswelt gerecht zu werden. Hier besteht ein erhebliches Reservoir für die Fachkräftesicherung.

Mit Maßnahmen der außerschulischen Berufsorientierung, darunter Programme speziell für junge Frauen und solche für junge Menschen mit geringen Deutschkenntnissen sowie mit unserer Ausbildungskampagne gewinnen wir junge Menschen für den Weg einer dualen Ausbildung in Berufsfeldern, die ihren Neigungen entsprechen und zukunftstauglich sind. Während der Ausbildung bieten wir Auszubildenden und Unternehmen Hilfestellung durch Angebote der Beratung und Begleitung, durch die Förderung von Ausbildungsverbünden und überbetrieblichen Bildungsangeboten und teilweise auch durch finanzielle Zuschüsse zu den Ausbildungsvergütungen. Und wenn sich Beschäftigte weiterbilden wollen bzw. Unternehmen ihre Mitarbeitenden weiterqualifizieren möchten, können sie dafür ebenfalls Beratung und Begleitung in Anspruch nehmen, um sich leichter auf dem Weiterbildungsmarkt mit seiner Vielzahl an Anbietern, Kursen und Fördermöglichkeiten zurechtzufinden. Erfolgreich abgeschlossene Aufstiegsfortbildungen auf Meisterniveau oder höher honorieren wir außerdem mit einer Prämie, um die Attraktivität dieser Bildungswege weiter zu steigern.

Letztlich ist klar: Die digitale und die ökologische Transformation unserer Wirtschaft, vor allem der Wandel hin zu klimafreundlichen und nachhaltigen Formen der Wertschöpfung, wird nur mit hervorragend ausgebildeten Menschen gelingen, also mit Fachkräften. Wir müssen alle Potenziale ausschöpfen, um kluge Köpfe und geschickte Hände für Hessens Zukunft zu gewinnen.

Ihr

Tarek Al-Wazir

Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen



Perspektive Innen

Eine effektive und zukunftsfähige Verwaltung benötigt gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte. Auch für die Landesverwaltung gilt, dass es in Folge der demografischen Entwicklung zunehmend schwieriger wird, ausreichend Nachwuchskräfte für die Landesverwaltung zu gewinnen und zu halten. Die Landesregierung arbeitet stetig daran, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Land Hessen zu initiieren.

Ein modernes Dienstrecht sichert dabei die Attraktivität des Landes Hessen und der hessischen Kommunen als Dienstherren. Mit den Dienstrechtsmodernisierungs- und Dienstrechtsänderungsgesetzen sowie den entsprechenden Verordnungen werden die bestehenden Regelungen ständig überprüft, evaluiert und angepasst. Einen weiteren Attraktivitätsbaustein bildet eine leistungsorientierte und attraktive Bezahlung, die nicht nur die besonderen Leistungen der Bediensteten und ihr Engagement honoriert, sondern auch ihre Familien- und Lebenssituation berücksichtigt. Gesichtspunkte wie die stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsplatzgestaltungen, die Neuentwicklung von Aus- und Fortbildungsgängen sowie eine attraktive und zukunftssichere Berufsperspektive für die Beschäftigten stehen im Fokus. Ähnliches gilt für den Tarifbereich. In den letzten Jahren hat das Land Hessen gemeinsam mit den Gewerkschaften den Hessentarif attraktiv für Fachkräfte gemacht und dabei – zumindest im öffentlichen Dienst – die Vorreiterrolle übernommen. Mit den drei Eckpfeilern Nachwuchskräftegewinnung, Fachkräfteoffensive und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf haben die Tarifvertragspartner zuletzt die Attraktivität des Arbeitgebers Land Hessen weiter erhöht. Dies erfolgte neben den seit Jahren bestehenden zahlreichen Vorteilen des Hessentarifs im Vergleich zum Tarfrecht der anderen Länder, wie beispielsweise die stufengleiche Höhergruppierung, die Kinderzulage oder das LandesTicket. Mit dem Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten ist die Grundlage für passgenaue Lösungen für die Dienststellen vor Ort geschaffen worden. Daneben bietet der Hessentarif innovative Elemente der Arbeitszeitsouveränität wie beispielsweise Freizeit statt Geld.



Die Landesregierung verfolgt seit mehr als zehn Jahren das Ziel, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Zuletzt wurde eine Arbeitgeber-Dachmarke entwickelt und eine cross-mediale Marketingkampagne gestartet, mit der die immense Bandbreite an Verwendungsmöglichkeiten in der Landesverwaltung sichtbar gemacht wird.

Neben klassischen Werbemaßnahmen bildet ein eigens für die Medienkampagne aufgebauter und beworbener Instagram-Kanal den Fokus der Kampagne, um die primäre Zielgruppe dort zu erreichen, wo sie sich überwiegend aufhält.

Seit 2013 steht den Landesdienststellen und Hochschulen, seit 2020 den hessischen Kommunen die Zertifizierung mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ zur Verfügung. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt nachweislich zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, zu einem besseren Betriebsklima und wirkt sich zudem positiv auf die Gesundheit

der Beschäftigten und die Arbeitsergebnisse aus. Das Land ist hierbei als größter Arbeitgeber Hessens auch Vorbild für andere Arbeitgeber und setzt damit Standards.

Diesen eingeschlagenen Weg möchte die Landesregierung fortsetzen, um auch künftig die Verfügbarkeit von Fachpersonal zur Erledigung der vielfältigen und umfangreichen Aufgaben in der Landesverwaltung zu sichern.

Ihr

Peter Beuth

Hessischer Minister des Innern und für Sport

Perspektive Finanzen

Die Fachkräftesicherung ist angesichts des demografischen Wandels eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte. Für eine zukunftsfähige Verwaltung gilt es, einem Fachkräftemangel aktiv entgegenzusteuern.

Seit 2018 reformiert die Hessische Steuerverwaltung ihre Strukturen mit zahlreichen Maßnahmen unter dem Motto „Arbeit zu den Menschen und in die Heimat bringen“. Durch weitere Spezialisierungen und Bündelung von fachlichen Aufgaben haben diese Strukturmaßnahmen vor allem das Ziel, die Hessische Steuerverwaltung noch effektiver und nachhaltiger aufzustellen. Zugleich gelingt es damit, ländlich gelegene Finanzämter aufzuwerten und dort attraktive, hochwertige und perspektivreiche Dienstposten zu schaffen. Hierdurch wird zahlreichen Beschäftigten die Möglichkeit geboten, ihrer Arbeit heimatnah für die Hessische Steuerverwaltung nachzugehen. Daneben bieten wir vielen jungen Nachwuchskräften die Perspektive, auch im ländlich gelegenen Raum einen sinnstiftenden und zukunftsfähigen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden. Dadurch leistet die Hessische Steuerverwaltung aktiv Fachkräftesicherung.



Die Hessische Finanzverwaltung insgesamt zeichnet sich durch vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten in den unterschiedlichsten Bereichen aus. In den letzten Jahren wurden zahlreiche zusätzliche duale Studiengänge in den Bereichen IT, Bauen und Betreiben sowie Steuerrecht etabliert und das Angebot stetig weiterentwickelt. Neu entwickelte Trainee- und Stipendienprogramme runden das Angebot ab.

Um auf dem Bewerbermarkt auch in Zukunft erfolgreich zu sein, gewinnt die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber immer mehr an Bedeutung. Umfangreiche Fortbildungsangebote, Karrieremöglichkeiten, Unterstützungsangebote im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein umfangreiches Gesundheitsmanagement tragen zur Fachkräftesicherung bei. Ebenso die strikte Orientierung an dem Ziel, die Verwaltungsabläufe konsequent an umwelt- und klimapolitischen Zielen auszurichten.

Dem Ziel einer grünen Landesverwaltung kommen wir mit der EU-zertifizierten EMAS-Validierung in einzelnen Dienststellen ein Stück näher. Dabei ist das Eco Management and Audit Scheme (EMAS) eine ambitionierte Kombination aus Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung mit der wir unsere Organisation nachhaltig transformieren und zukunftsfähige Strukturen und Prozesse schaffen. Umweltschutz soll neben sozialen und wirtschaftlichen Aspekten fest als Ziel im Bewusstsein aller Mitarbeitenden verankert werden und ein Kernbestandteil der verschiedenen Tätigkeiten im Ressort sein. Ein glaubhaftes und ambitioniertes Engagement für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit ist auch ein entscheidender Faktor für Arbeitgeberattraktivität.

Ihr

Michael Boddenberg
Hessischer Minister der Finanzen

Perspektive Justiz

Um eine leistungsstarke und verlässliche hessische Justiz zu gewährleisten, bedarf es täglich eines sehr hohen Engagements ihrer hoch kompetenten Bediensteten. Die Bereitstellung attraktiver, moderner und vitaler Arbeitsbedingungen ist hierfür unerlässliche Voraussetzung und gehört zu unseren Kernaufgaben. Eine zentrale Herausforderung stellt dabei die Beschleunigung der Digitalisierung der Justiz dar. Herzstück der digitalen Justiz ist die elektronische Akte, die derzeit sukzessive eingeführt wird. Durch sie lassen sich unter anderem justizinterne Abläufe effizienter und zügiger gestalten.



Die Justizbediensteten tragen durch ihren täglichen hohen Einsatz ganz maßgeblich dazu bei, dass unser Rechtsstaat dauerhaft erfolgreich funktioniert. Ihnen möchten wir die bestmöglichen Arbeitsstrukturen bieten. Dazu gehören unter anderem die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, ein etabliertes Gesundheitsmanagement sowie eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wesentlicher Faktor für eine dauerhaft erfolgreiche hessische Justiz ist daneben auch die kontinuierliche Gewinnung weiterer hoch qualifizierter Fachkräfte. Die hessische Justiz bietet eine Vielzahl an interessanten Einsatzmöglichkeiten, weshalb auch die Nachwuchsgewinnung vielseitig aufgestellt ist. Neben den bereits etablierten Maßnahmen werden fortlaufend neue Modelle der Nachwuchsgewinnung geprüft und umgesetzt. Aktuell ist in diesem Zusammenhang im Bereich der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte unter anderem das erfolgreich eingeführte Modell der „AssessorBrücke“ zu nennen. Mit der „AssessorBrücke“ können Nachwuchskräfte die Zeit nach dem Zweiten Juristischen Staatsexamen bis zur Einstellung in den Richterdienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei dem Land Hessen überbrücken. Hoch qualifizierte Assessorinnen und Assessoren können dadurch bis zu ihrer Ernennung in das Richter-verhältnis auf Probe bei dem Land Hessen gehalten, finanziell abgesichert werden und zugleich Berufserfahrung erwerben. Daneben ist jetzt auch für die ordentliche Gerichtsbarkeit ein flächen-deckendes Mentorenprogramm geschaffen worden. Im Referendariat soll eine Justizassistenten eingeführt werden. Ziel dieser ist, dass Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bereits im juristischen Vorbereitungsdienst Aufgaben bei Gericht oder bei der Staatsanwaltschaft übernehmen können.

Es ist unser stetiger Anspruch, attraktiver und moderner Arbeitgeber zu sein und dauerhaft im Wettbewerb um die besten Fachkräfte erfolgreich zu sein. Den hiermit verbundenen wachsenden Aufgaben und Herausforderungen stellen wir uns gerne.

Ihr

Prof. Dr. Roman Poseck
Hessischer Minister der Justiz

Perspektive Kultus

Die Stärkung der dualen Ausbildung hat für das Hessische Kultusministerium hohe Priorität, nicht zuletzt mit Blick auf die Fachkräftesicherung. Daher arbeitet das Kultusministerium im Rahmen des „Bündnis Ausbildung Hessen“ gemeinsam mit den Bündnispartnern – bestehend aus Hessischer Landesregierung, den Kammern, Verbänden der Wirtschaft, Gewerkschaften, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit und den Kommunalen Spitzenverbänden – daran, die Attraktivität, Qualität, Leistungsfähigkeit und Integrationskraft der dualen Ausbildung zu stärken.

Mit der Landesstrategie „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit“ (OloV) werden in allen hessischen Regionen die Partner am Übergang von der Schule in den Beruf zusammengeführt, um gemeinsam Aktivitäten zur beruflichen Orientierung, Ausbildungsplatzakquise und Vermittlung in Ausbildung auf Basis hessenweiter Qualitätsstandards untereinander abzustimmen und zu entwickeln. Das Gütesiegel „Berufs- und Studienorientierung Hessen“ zertifiziert herausragende Leistungen der Schulen bei der Umsetzung der OloV-Standards und ist Bestandteil der hessenweiten Strategie.



Darüber hinaus tragen die Mittelstufenschulen durch individuelle Förderung in kleineren Lerngruppen und verstärkte Einbindung der beruflichen Bildung im praxisorientierten und mittleren Bildungsgang in Kooperation mit beruflichen Schulen dazu bei, eine systematische, an den OloV-Standards ausgerichtete berufliche Orientierung sowie die Förderung der Ausbildungsreife von Schülerinnen und Schülern zielgerichtet zu gestalten. Zudem verfolgt die Hessische Landesregierung mit dem Schulversuch der zweijährigen „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“ das Ziel, die bestehenden parallelen Systeme des Übergangs zielgerichteter zu optimieren. Schülerinnen und Schüler sollen über eine hohe Praxiserfahrung und eine intensive sozialpädagogische Begleitung für den Übergang in eine duale Berufsausbildung interessiert und qualifiziert werden. Im Idealfall wechseln die Schülerinnen und Schüler bereits nach einem Jahr in eine geeignete Berufsausbildung. Des Weiteren wird die berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen beispielsweise durch die Digitalisierung des Berufswahlpasses und die Kompetenzfeststellung mithilfe der KomPo-App in Hessen nachhaltig gestärkt.

Um mit den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt Schritt zu halten, wurde die Initiative „Deine Zukunft #REAL:DIGITAL“ gestartet. Schülerinnen und Schüler sollen ein Verständnis dafür entwickeln, dass digitale Anwendungen wichtige Voraussetzungen für Lösungen zu den Herausforderungen der Zukunft sind. Als ganzheitliche Strategie zur Fachkräftesicherung wurde zudem die berufliche Orientierung in der Lehrkräftebildung als Querschnittsthema in das Hessische Lehrkräftebildungsgesetz (HLbG) aufgenommen.

Ihr

Prof. Dr. R. Alexander Lorz
Hessischer Kultusminister

Perspektive Wissenschaft und Kunst

Wir wollen an unseren hessischen Hochschulen allen klugen und kreativen Köpfen gerechte Chancen ermöglichen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können – auch als Fachkräfte für morgen. Dazu brauchen unsere Hochschulen optimale Rahmenbedingungen, für die das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) unter anderem mit dem Hessischen Hochschulpakt, dem Hochschulbauprogramm HEUREKA und dem Digitalpakt Hochschulen sowie zahlreichen gezielten Förderprogrammen sorgt. Konkrete Beiträge zur langfristigen Fachkräftesicherung in Hessen leistet das HMWK sowohl im Bereich des Studiums als auch der Anerkennung ausländischer Qualifikationen.



Duales Studium

Das duale Studium bietet Studierenden eine enge Verzahnung von Berufsausbildung oder intensiven Praxisphasen mit einem wissenschaftlichen Studium. Hochschulen und Berufsakademien bilden in enger Zusammenarbeit mit Praxispartnern qualifizierte Fachkräfte aus, die mit fundiertem Methodenwissen und praktischer Erfahrung das Beste aus zwei Welten mitbringen. Für die hohe Qualität der Ausbildung stehen die Qualitätskriterien der Dachmarke „Duales Studium Hessen“, die ein starkes Netzwerk aus Ministerien (HMWEVW, HMWK, HKM), Wissenschaft und Wirtschaft gemeinsam erarbeitet hat. Die Dachmarke trägt dazu bei, die Kooperation von Unternehmen und Bildungsanbietern zu stärken, weitere Praxispartner für das Studienmodell zu gewinnen und junge Menschen von den Vorteilen eines dualen Studiums zu überzeugen.

Internationalisierung des Wissenschaftsstandortes Hessen

Sowohl im Hinblick auf den Fachkräftemangel als auch vor dem Hintergrund des nationalen und internationalen Wettbewerbs ist die Internationalisierung der hessischen Hochschulen wesentlich. Dazu gehören Programme zur Gewinnung internationaler Studierender und Wissenschaftler*innen, zur Stärkung der internationalen Mobilität, zur Integration internationaler Studierender in den Hochschulalltag, zur Sicherung ihres Studienerfolgs und eines erfolgreichen Übergangs von der Hochschule in die Arbeitswelt. In diesem Jahr hat das HMWK beispielsweise hierfür das Förderprogramm „Internationale Potenziale nutzen – Übergänge vom Studium in den Beruf gestalten“ gestartet.

Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nimmt eine Schlüsselrolle sowohl bei der Fachkräftesicherung als auch bei der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ein. Eine koordinierte Weiterentwicklung der Anerkennungsverfahren und der Begleitprozesse unter enger Verzahnung aller Akteure unterstützt diese Ziele.

Ihre

Angela Dorn

Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst

Perspektive Umwelt

Hessen kann nur erfolgreich und stark bleiben, wenn wir es schaffen unsere Gesellschaft nachhaltig zu verändern.

Die hessische Umweltverwaltung nimmt sich dabei einer großen Bandbreite an wichtigen Themen und verantwortungsvollen Aufgaben an: Wir kümmern uns um den Schutz der natürlichen Ressourcen wie Boden, Wasser und Luft, stärken Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Biodiversität und bearbeiten Themen wie Lebensmittelsicherheit und Abfallwirtschaft. Bei all diesen Aufgaben sind wir auf den Einsatz engagierter Fachkräfte angewiesen. Deshalb setzen wir innerhalb der Landesregierung verschiedene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung um.



Für den Bereich der Umweltverwaltung zählen hierzu beispielsweise berufsqualifizierende Aus- und Weiterbildung im Bereich der Forstwirtschaft durch den Landesbetrieb HessenForst, Ausbildungsberatung in den Agrarberufen durch den Landesbetrieb Landwirtschaft, der Schulpakt zwischen dem Umweltministerium, dem Landesbetrieb Landwirtschaft und dem landwirtschaftlichen Berufsstand, um eine qualitativ hochwertige Fachschulausbildung zu sichern, oder auch die Förderung der ländlichen Regionalentwicklung, um die wirtschaftlichen Potenziale der ländlichen Räume zu fördern. Aber auch die finanzielle Unterstützung ist entscheidend, um jungen Fachkräften zu helfen, ihre Betriebe für die Zukunft fit zu machen. So zahlen wir beispielsweise im Rahmen der EU-Direktzahlungen eine Prämie an Junglandwirtinnen und Junglandwirte, um die Hofnachfolge zu sichern und Anreize zum Einstieg in die Landwirtschaft zu bieten. In der aktuellen Förderperiode hat Hessen hier jährlich rund 2,9 Mio. Euro ausgezahlt. Außerdem bekommen Junglandwirtinnen und Junglandwirte im Rahmen des Agrarinvestitionsförderprogramms erhöhte Zuschüsse, wenn sie in ihre Betriebe investieren.

Für das Ministerium selbst schaffen wir ein attraktives Arbeitsumfeld, das beispielsweise durch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Auch Gesundheitsvorsorge für unsere Fachkräfte steht im Fokus. Regelmäßige Kurse wie Rückenfit, Yoga oder Pilates sowie Workshops zum Selbstmanagement im Homeoffice werden angeboten.

Mit diesen Maßnahmen stärken wir die Fachkräftesicherung in Hessen und sorgen dafür, dass wir auch in Zukunft den Herausforderungen im Umwelt- und Landwirtschaftsbereich mit kompetenten Fachkräften begegnen können.

Ihre

Priska Hinz
Hessische Umweltministerin

MAßNAHMEN AUS DEM GESAMTKONZEPT FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN

Hinweis: Die Verantwortung für die Einzelmaßnahmen liegt bei den jeweiligen Federführungen. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – auch die Ausweitung bestehender bzw. die Umsetzung neuer Maßnahmen – steht unter Haushaltsvorbehalt.

HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. 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. Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung seit dem Jahr 2010.	HMWEVW HKM HSL HMSI (nichtärztliche Gesundheitsfachberufe)	Laufend (Seit 2010 Daueraufgabe: Jährliche Berichterstattung)
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). Zusätzlich sind für die Landkreise und kreisfreien Städte Entwicklungstypen definiert worden, um so noch zielgenauere Handlungsempfehlungen entwickeln zu können. Die Prognosen werden in Regionaldossiers zusammen mit weiteren Regionaldaten für jeden Landkreis und kreisfreie Stadt aufbereitet und analysiert, um so Handlungsempfehlungen für die Regionen ableiten zu können. Im Jahr 2020 ist die Auswirkung der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation in den Regionen durch Befragung von regionalen Expertinnen und Experten eruiert worden.	HMWEVW IWAK	Erledigt
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.	HMWEVW	Laufend (Daueraufgabe: jährliche Berichterstattung seit 1991)
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	Stk alle Ressorts	Laufend <u>2022</u> 5. Demografie-Bericht

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	den Handlungsfeldern „Regionale Infrastruktur und Regionalentwicklung“, „Kinder und Familien“, „älter werdende Bevölkerung“ und „Arbeitswelt“. Fachkräftesicherung in Hessen und die Landesverwaltung als Arbeitgeberin bilden den Handlungsschwerpunkt „Arbeitswelt“, der die Bündelung der hessischen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung (ressortübergreifendes Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen) und die Verbesserung der Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeberin (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 Demografiepolitik unter Einbezug der Fachkräftesicherung.		
Evaluierung zentraler Maßnahmen und Programme des Gesamtkonzepts Fachkräftesicherung Hessen	Die einzelnen Maßnahmen werden je nach Bedarf und Maßnahme durch die jeweils Verantwortlichen evaluiert. Ziel ist der Erhalt von Informationen über die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen und Aktivitäten zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in Hessen.	Federführung der Maßnahme	Laufend
Optimierung des Übergangsbereichs – Schule/ Hochschule/ Beruf			
Neuausrichtung des Übergangsbereichs	Mit dem Schulversuch der zweijährigen „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“, die in Stufe I und Stufe II organisiert ist, verfolgt die Hessische Landesregierung das Ziel, Schülerinnen und Schüler bestmöglich für den Übergang in eine duale Berufsausbildung zu qualifizieren und bereits nach Stufe I, also nach einem Jahr, in eine geeignete Berufsausbildung zu begleiten. Eine wesentliche organisatorische Zielsetzung des Schulversuchs ist es, im Bereich des Übergangssystems von Schule zu Beruf eine größere Übersichtlichkeit und mehr Transparenz zu schaffen. In diesem Kontext wird die Zusammenführung folgender Schulformen in BÜA erprobt: Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung, zweijährige Berufsfachschule zum mittleren Abschluss und einjährige höhere Berufsfachschule. Zielgruppe für die „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung – BÜA“ sind Schülerinnen und Schüler mit und ohne Hauptschulabschluss sowie mit mittlerem Abschluss, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. An dem Schulversuch sind insgesamt 26 berufliche Schulen beteiligt, zum 1. August 2022 kommen zwölf weitere Schulen dazu. Bisher haben an allen bereits bestehenden Standorten „Runde Tische“ stattgefunden, an denen neben den beteiligten beruflichen Schulen auch Vertretungen der Kammern und der regionalen Arbeitsagenturen mit dem Ziel teilgenommen haben, im Rahmen des Schulversuchs regionale Netzwerkstrukturen aufzubauen, um die Jugendlichen gemeinsam in eine duale Berufsausbildung zu vermitteln.	HKM	Laufend (Umsetzungsstart Schuljahr 2017/2018) Laufzeit: vier Schuljahre (d.h. 2 x 2 Jahre) Bündnis Ausbildung Hessen Hessischer Bildungsgipfel <u>Seit 08/2022</u> BÜA 2.0 mit nun 38 Schulen (Änderung zu BÜA 1.0: keine Aufnahme von Schülerinnen und Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss; Überführung in die Regelform zum 01.08.2025 wird angestrebt.)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Hessenweite Strategie OloV (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf)	Durch die landesweite Strategie OloV soll die Qualität der Beruflichen Orientierung (BO) und die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsgänge optimiert werden, so dass Jugendliche bestmöglich beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt und etwaige Brüche in den Bildungsbiographien vermieden werden. Die Strategie basiert auf einer hessenweiten Koordination sowie der Kooperation der Ausbildungsmarkt-Akteure in regionalen Steuerungsgruppen auf Grundlage von Qualitätsstandards für die Prozesse: - Berufliche Orientierung - Akquise von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen - Beratung, Matching und Vermittlung Im Steuerkreis OloV entwickeln die Partner des Bündnisses Ausbildung Hessen die OloV-Strategie auf der landespolitischen Seite weiter. Das Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen zertifiziert herausragende Leistungen der Schulen bei der Umsetzung der OloV-Standards und ist Bestandteil der hessenweiten Strategie OloV.	HMWEVW HKM Partner Bündnis Ausbildung Hessen (HKM, HMSI, HHHK, ARGE HWK, VhU, RD H, DGB, Verband freier Berufe, KSpV)	Laufend (Bis 06/2025) Ab dem Schuljahr 2022/2023 erstmalig zusätzlich Fortbildungen für die Berufswahlapp für BO-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie sonstige Lehrkräfte Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Fortbildung von Lehrkräften im Bereich der Berufs- und Studienorientierung (BSO) Neu: Fortbildung von Lehrkräften im Bereich der beruflichen Orientierung (BO)	Neben den Fortbildungsmaßnahmen zur Kompetenzfeststellung und zum Einsatz des Berufswahlpasses für die Lehrkräfte der Bildungsgänge Haupt- und Realschule, Gymnasium sowie dem Förderschwerpunkt Lernen werden modularisierte Fortbildungsreihen für die BO-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Schulen sowie sonstige Lehrkräfte durchgeführt. Für die BO-Koordinatorinnen und -Koordinatoren des gymnasialen Bildungsgangs werden außerdem zwei eintägige Schulungen zum BO-Curriculum angeboten. Übergeordnetes Ziel aller Fortbildungsmaßnahmen ist der Kompetenzerwerb der Lehrkräfte im Bereich Berufliche Orientierung, um Schülerinnen und Schülern optimale Hilfestellungen bei der Berufs- bzw. Studienwahl zu bieten. Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung. Die Organisation erfolgt durch die Lehrkräfteakademie, die Durchführung durch den Fachbereich Arbeitsmarkt und Netzwerke der Regionaldirektion Hessen.	HKM RD H Lehrkräfteakademie	Laufend Im Zuge der Coronapandemie Anpassung der Fortbildungen durch die Umstellung auf Online-Formate und Blended Learning-Konzepte
Schulungsangebot der RD H für Lehrkräfte zur Fortbildung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung	Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung für Lehrkräfte; Modul der Vereinbarung Schule und Berufsberatung; Informationsveranstaltung für alle Lehrkräfte von Vorabgangsklassen der Schulen mit Haupt- und Realschulzweig. Es handelt sich um ein dauerhaftes Standardangebot: Veranstaltungen für Koordinatoren und Koordinatorinnen der BSO an den Schulen als Modul im Rahmen der Fortbildungsreihe.	RD H HKM	Laufend (Dauerhaftes Angebot)
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	HMWK Hochschulen	Laufend (2011-2023)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	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. Basis: Beschluss von Bund und Ländern vom 11. Dezember 2014 über die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020 für 2015 bis 2023.		
JOBLINGE-Initiative	Durch die enge Einbindung von Unternehmen wird die Integration benachteiligter junger Menschen in Arbeit und Ausbildung seit dem Jahr 2008 gefördert und damit unterstützt. In einem sechsmonatigen Programm qualifizieren sich Teilnehmende in der Praxis und erarbeiten sich aus eigener Kraft einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem JOBLINGE-Partnerunternehmen. In Hessen haben bereits mehr als 2.300 junge Menschen dank JOBLINGE ihren Weg in Ausbildung oder Arbeit gefunden. Auf lokaler Ebene wird die Initiative von gemeinnützigen Aktiengesellschaften (gAGs) getragen. In Hessen ist das die gAG FrankfurtRheinMain. Sie hat im Vergleich der bundesweiten Standorte in mehrfacher Hinsicht die Spitzenposition inne: - Die gAG FrankfurtRheinMain wurde 2011 mit 80 Jugendliche pro Jahr eröffnet. Hessen erprobte ein neues Wachstumsmodell über die Bildung von Filialen unter dem Dach einer gAG. Das Wachstum gelang außerordentlich schnell, so dass FrankfurtRheinMain mit derzeit sieben Standorten mit jährlich 330 Jugendlichen mit Abstand die größte gAG bundesweit ist, gefolgt von der gAG Berlin mit 200 Jugendlichen im Jahr. - FrankfurtRheinMain hat bundesweit konstant die besten Vermittlungsquoten: Es wurden in Hessen 84 Prozent der Teilnehmenden in Ausbildung und Arbeit vermittelt (75 Prozent im Bundesdurchschnitt). Von den hessischen Standorten hat Offenbach mit 88 Prozent die beste Vermittlungsquote. Auch bei der Nachhaltigkeit gemessen nach sechs Monaten liegt Hessen mit 88 Prozent zu 80 Prozent bundesweit vorn. Durch die außerordentlichen Erfolge der gAG Frankfurt RheinMain leitet Herr Kadim Tas mittlerweile neben der gAG FrankfurtRheinMain auch bundesweit als operativer Vorstand der JOBLINGE Dachorganisation die Geschicke der Gesamtinitiative. Wichtige inhaltliche Impulse gehen von der gAG Frankfurt RheinMain aus. Diese hat: - Das Kultur- und Sportprogramm ausgearbeitet und pilotiert, die Kooperation zwischen JOBLINGE und der Chemiebranche im Rahmen von deren Förderprogramm StartPlus für benachteiligte Jugendliche entwickelt und erprobt, - das Mentoring-Programm weiterentwickelt und als Trainingsmodul für Inhouse-Schulungen für JOBLINGE Partnerunternehmen konzipiert,	HMSI	Laufend Seit 2012 Förderung mit rund sechs Millionen Euro an Landes- und ESF-Mitteln (ESF-Programme IdeA" und „REACT-EU“, Landesprogramme „Schutzschirm für Ausbildungssuchende" und „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget")

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	- den Rekrutierungsworkshop MINTwelten mit der Unterstützung der JP Morgen Foundation in Frankfurt entwickelt, - das Projekt Steilpass entwickelt, mit dem junge, angehende Profifußballer einen beruflichen Plan B abseits des Rasens erhalten. Die Initiative in Hessen hat sich nicht nur durch quantitativ, sondern auch inhaltlich weiterentwickelt. Ein wichtiger Meilenstein der Initiative ist das Programm „Joblinge Kompass“ für Geflüchtete, das parallel zum regulären Programm an drei der Hessischen Standorte – Frankfurt, Wiesbaden, Bensheim – implementiert wurde. Ziel ist es, junge Geflüchtete so früh wie möglich zu qualifizieren und für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fit zu machen. Im Fokus von „Joblinge Kompass“ stehen Teilnehmende mit niedriger bis mittlerer Qualifikation und hoher Bleibewahrscheinlichkeit. Das Konzept baut auf den Erfolgsfaktoren und bewährten Elementen des klassischen JOBLINGE-Programms auf. Es setzt auf Qualifizierung in der Praxis und 1:1 Betreuung durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren. Ergänzt wird es um Elemente wie sprachliche Qualifizierung (allgemein & berufsspezifisch), interkulturelle Trainings und Unterstützung bei Behördengängen. Um neue und innovative Wege der Rekrutierung zu gehen und so auch auf die Konsequenzen der Coronakrise zu reagieren, entwickelte die Initiative zudem die Rekrutierungskampagne PLAN A. PLAN A unterstützt alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen kostenlos bei der Ausbildungssuche, der passenden Qualifizierung, bei Bewerbungsschreiben oder der individuellen Berufswahl. Durch die Kombination aus On- und Offline-Ansprachen setzt PLAN A bei allen jungen Menschen an, die auf Ausbildungssuche sind, bietet kostenlose, direkte Unterstützung und digitale Berufsqualifizierung. 2021 registrierten sich hessenweit rund 2.000 junge Menschen auf der PLAN A Plattform zusätzlich zum klassischen JOBLINGE-Programm und erhielten Unterstützung bei ihrem individuellen Ausbildungsweg. Mit einer Vermittlungsquote von durchschnittlich 84 Prozent gehören die JOBLINGE zu den erfolgreichsten Maßnahmen für benachteiligte junge Menschen in Hessen.		

Ausbau der Berufs- und Studienorientierung

Mittelstufenschule (MSS)	Die Mittelstufenschulen mit gemeinsamer Aufbaustufe sowie einem praxisorientierten und einem mittleren Bildungsgang tragen in Kooperation mit beruflichen Schulen dazu bei, eine systematische Berufsorientierung gemäß den Standards von OloV und die Förderung der Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler zielgerichtet zu gestalten. In den kooperierenden beruflichen Schulen werden die Jugendlichen frühzeitig auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereitet und erhalten umfassende Einblicke in die unterschiedlichen Berufsbilder. Hierzu erhalten die Schülerinnen und	HKM	Laufend Schuljahr 2022/2023: 18 Kooperationsstandorte - Marburg - Michelstadt - Lampertheim - Dieburg - Gießen - Witzenhausen - Wetzlar
---------------------------------	--	------------	--

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Schüler in der Regel an einem Tag in der Woche berufsbezogenen Unterricht in der beruflichen Schule in den folgenden Schwerpunkten: - Ernährung/ Gastronomie/ Hauswirtschaft - Wirtschaft und Verwaltung - Bautechnik - Elektrotechnik - Fahrzeugtechnik - Farbtechnik und Raumgestaltung - Holztechnik - Metalltechnik - Naturwissenschaftliche Labortechnik - Gesundheit - Sozialwesen und in den folgenden ergänzenden Vertiefungsschwerpunkten: - Logistik - Gebäude- und Umwelttechnik - Mechatronik - Körperpflege Weitere geplante Schwerpunkte: - Agrar - Informationstechnik - Drucktechnik - Gebäudereinigung - Handel Durch die Zusammenarbeit mit Betrieben in der Region sammeln die Schülerinnen und Schüler zudem Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt. Durch den Besuch einer Mittelstufenschule werden die Jugendlichen befähigt, eine fundierte Berufswahlentscheidung zu treffen. Das Land wirkt darauf hin, diese Schulform zu verstetigen und weiter auszubauen.		- Dillenburg - Limburg - Weilburg - Korbach - Kassel - Kirchhain - Nidda - Bad Nauheim - Hofgeismar - Wiesbaden - Fritzlar
Verankerung des Kompetenzfeststellungsverfahrens „KomPo 7“ Neu: Digitalisierung des Kompetenzfeststellungsverfahrens „KomPo 7“/ Entwicklung und Verankerung einer Kompetenzfeststellung für Gymnasien (KomPoG)	Das Kompetenzfeststellungsverfahren KomPo7 wird seit August 2009 an rund 330 Schulen durchgeführt und von rund zwei Drittel der Schulen bereits eigenständig, d.h. durch Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte, umgesetzt. Die vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. entwickelte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Softwarelösung von KomPo7 soll dem Hessischen Kultusministerium zum dauerhaften Betrieb überlassen werden. Es ist beabsichtigt, mit der App hessenweit das analoge KomPo7-Verfahren abzulösen. Aufbauend auf den Erfahrungen aus Pilotierungen soll die KomPo7-App weiterhin an den hessischen Schulen implementiert werden. Das Land wird die Querschnittsaufgabe der beruflichen Orientierung insbesondere auch in den gymnasialen Bildungsgängen weiterhin stärken. Die Verankerung einer Kompetenzfeststellung (KomPoG) für Gymnasien soll vorangetrieben werden. Vor dem Hintergrund, dass punktuell bereits auch Gymnasien das digitale KomPo-Verfahren durchführen und geeignete Instrumente zur Verbesserung der Berufs- und insbesondere Studienorientierung von den Schulen begrüßt werden, soll ein angepasstes KomPoG Verfahren an Gymnasien	HKM	Laufend (Bis 2026) <u>Ab dem Schuljahr 2022/2023</u> Einführung KomPoG-Verfahren nach abgeschlossener Erprobung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	eingeführt werden. Das KomPoG-Verfahren wurde ab dem Jahr 2021 entwickelt und exemplarisch mit 15 Gymnasien erprobt. Auf Basis der ersten Umsetzungserfahrungen soll das Verfahren bis zum Jahr 2026 an bis zu 245 Gymnasien inklusive KGS angeboten werden.		
Erlass Berufs- und Studienorientierung für die Bildungsgänge Haupt- und Realschule und Schulen mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ Neu: Verordnung zur Beruflichen Orientierung in Schulen vom 17. Juli 2018	Die am 17. Juli 2018 in Kraft getretene Verordnung zur Beruflichen Orientierung in Schulen formuliert verbindliche Aufgaben und Ziele der Beruflichen Orientierung an den allgemein bildenden Schulen in Hessen. Darin werden die Aufgaben der Ansprechpersonen für berufliche Orientierung (BO) in den Staatlichen Schulämtern und der BO-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie die Kriterien der schulischen BO-Curricula dargelegt. Die Zusammenarbeit mit weiteren (außerschulischen) Partnern wird ausgeführt und es werden verbindliche Maßnahmen im Prozess der BO (Berufswahlpass, Kompetenzfeststellung, berufsbezogene Projektarbeit, Bewerbungstraining, Besuche von Ausbildungs-/ Studien-/ Berufsmessen, Mentoring, Schülerfirmen) dargestellt. Außerdem werden die Rahmenbedingungen der wichtigsten Säule im Prozess der BO, der Betriebspraktika festgelegt.	HKM	Laufend
Gütesiegel „Berufs- und Studienorientierung Hessen“	Das Gütesiegel für Berufs- und Studienorientierung Hessen gehört dem bundesweiten Netzwerk Berufswahl-SIEGEL an. Es wurde zum Schuljahresbeginn 2010/2011 als weiterer Baustein der OloV-Strategie eingeführt und macht seitdem vorbildliche Berufs- und Studienorientierung in allgemeinbildenden Schulen sowie beruflichen Gymnasien nach außen sichtbar. Durch die Möglichkeit der fortlaufenden Rezertifizierung nach drei bzw. fünf Jahren verstetigt sich die Qualitätsentwicklung der beruflichen Orientierung in den gesiegelten Schulen. Das Bewerbungsverfahren und die Gütesiegeladministration wurden durch Digitalisierung vereinfacht und attraktiver gestaltet. Das Land Hessen finanziert die Kosten des Hessischen Gütesiegel-Büros und stellt zwei Abordnungsstellen für Lehrkräfte zur Koordinierung und Begleitung des Zertifizierungsverfahrens zur Verfügung.	HKM HMWEVW (weitere aktive, inhaltliche Mitarbeit)	Laufend Förderung durch den ESF Hessen 2014-2020
SchuB (Lernen und Arbeiten in Schule und Betrieb)	„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.	HKM	Erledigt (Bis 07/2015: Umsetzung)
EIBE (Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt)	„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.	HKM	Erledigt (Bis 07/2015: Umsetzung)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
ESF-Programm Praxis und Schule (PuSch)	Das Programm „Praxis und Schule“ (PuSch) wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ermöglicht es abschlussgefährdeten Schülerinnen und Schülern sowie Jugendlichen ohne Abschluss, den Hauptschulabschluss zu erreichen. 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 das Programm umsetzt, nachträglich erwerben.	HKM	Erledigt (Bis 07/2022 Umsetzung)
Evaluierung der Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler	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.	HMWEVW HKM RD H	Erledigt
Vertiefte Berufsorientierung (BO) für Branchen mit Fachkräftebedarf und weitere Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung, z.Zt. für MINT-Berufe MINT Aktionslinie - vertiefte Maßnahmen zur Berufsorientierung	Die vertieften Berufsorientierungsprojekte nach § 48 SGB III, welche einen Schwerpunkt in MINT haben, gehören zur hessischen MINT-Aktionslinie. Ziel der Aktionslinie ist die Verbesserung der Nachwuchsgewinnung für hessische Betriebe und die berufliche Orientierung von hessischen Schülern und Schülerinnen der Klassen 7 bis 10 allgemeinbildender Schulen. Die Projekte sollen für eine Karriere in MINT-Berufen begeistern. Schülerinnen und Schüler werden frühzeitig und nachhaltig auf eine Berufswahl in zukunftsfähige Berufe, vor allem auch unter Genderaspekten orientiert.	HMWEVW HKM RD H	Laufend (Bis 08/2024) <u>Stand Juni 2022</u> 11.260 Teilnehmende <u>Beendete Programme</u> MINT Girls Camps, MINT Die Stars von morgen <u>Neue Programme</u> Girls4MINT, MINT Up Your Mind, Green MINT Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. 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	Laufend [Landesfinanzierung der Projekte für jeweils maximal 18 Monate (danach Vorlage der jeweiligen Abschlussberichte durch Hochschulen)]
Workshop-Reihe „Qualitätssicherung der Lehre an hessischen Hochschulen“	Es wurde die systematische Integration von Gender-Aspekten in die Lehre unterstützt (vom HMWK anschubfinanziert). Dabei wurde u.a. die Verbesserung der Qualität der Lehre und Forschung, vor allem in den MINT-Fächern durch die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung angestrebt. Die Attraktivität der MINT-Fächer für Schülerinnen und Schüler wurde gefördert.	HMWK Hochschulen	Erledigt
Mentoring-Hessen für junge Frauen an Hochschulen Neu: Mentoring-Hessen	An hessischen Hochschulen werden seit vielen Jahren bereits Mentoringprogramme zur Unterstützung vor allem junger Frauen gefördert. Mentoring Hessen ist ein gemeinsames, hochschulübergreifendes Mentoringprogramm der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Es fördert u.a. Studentinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Durch „One-to-One-Mentoring“, Training und Networking werden die jungen Frauen von berufserfahrenen Frauen an der Schnittstelle zwischen Studium, Promotion und Beruf individuell bei ihrer beruflichen Orientierung und Karriereplanung unterstützt. Zahlreiche namhafte Unternehmen wie z.B. Fraport, Fresenius oder Procter & Gamble beteiligen sich als Kooperationspartner.	HMWK Hochschulen	Laufend
(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	Durch das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik als eine hochschulübergreifende Einrichtung der hessischen Universitäten und Fachhochschulen wurden Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) gefördert. Durch Mentoring, Training und Networking wurden 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 wurde eine neue Mentoring-Förderstruktur für Frauen an hessischen Hochschulen etabliert (anschubfinanziert 2014/2015 durch das HMWK), die zum Ziel hatte, die Karriereförderung von Frauen an den hessischen Hochschulen noch nachhaltiger und effektiver zu gestalten. Das Projekt war ein bundesweit einmaliges, aufeinander abgestimmtes und flexibles Fördersystem für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und den weiblichen Führungskräftenachwuchs. Es ermöglichte die gezielte Förderung in den entscheidenden Übergangsphasen der beruflichen Entwicklung vom Studium bis zur Professur bzw. Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft. Für eine	HMWK	Erledigt <u>2015</u> 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 <u>2016</u> Etablierung einer neuen Förderstruktur der drei Mentoring-Module mit einer

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
hessischen Universitäten	Übergangsphase von ca. einem Jahr wurden die Angebote der drei Module unverändert fortgeführt, so dass keine Angebotslücken für die Zielgruppen entstanden. In dieser Zeit wurden neue übergreifende Konzepte erarbeitet und Synergien zwischen den Modulen geschaffen. SciMento und ProProfessur wurden auch an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Angebote unterbreitet, so dass auch hier Doktorandinnen und Frauen auf dem Weg zur Professur gefördert werden konnten.		gemeinsamen Dachstruktur
Studienstrukturprogramm	Das Studienstrukturprogramm (SSP) dient der strukturellen Weiterentwicklung von Studium und Lehre. Mit dem SSP werden sehr unterschiedliche hochschulische Maßnahmen finanziell gefördert, vor allem zum Ausbau der Studienorientierung, zur Verbesserung des Übergangs Schule Studium sowie zur Gestaltung von Verfahren zur Studienrendenauswahl.	HMWK Hochschulen	Erledigt (Bis 12/2020)
Handlungskonzept zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss	Durch vertiefte Berufsorientierung in Schulen soll der Automatismus von der Förderschule in die Werkstatt für Schülerinnen und Schüler mit einer Behinderung durchbrochen werden. Ziel ist, die Zahl der Schulentlassenen mit Behinderung ohne Schulabschluss zu reduzieren. Die Kofinanzierung (§ 48 SGB III) i.S. UN-Behindertenrechtskonvention soll auch für diese Personen sichergestellt werden.	HKM HMSI LWV	Laufend (Neu aufgelegte Verwaltungsvereinbarung ist gezeichnet; Erlass für die Lehrkräfte in Vorbereitung AVV und Amtsblatt)

Erhöhung der faktischen Durchlässigkeit des Bildungssystems

Zielgruppenspezifische Flyer mit Informationen über zu erreichende Schulabschlüsse im Rahmen der dualen Berufsausbildung	Für die Zielgruppen Schulabgängerinnen und Schulabgänger der Grund-, Haupt- und Realschulen sowie deren Eltern und Ausbildungsbetriebe werden zur Aufklärung über die Möglichkeiten des ausbildungsbegleitenden Erwerbs höherwertiger Schulabschlüsse sowie Möglichkeiten der Weiterqualifizierung nach einer Ausbildung spezifische Informationsflyer erstellt, um zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung zwecks Fachkräftegewinnung beizutragen.	HMWEVW Schulen Eltern Schülerinnen und Schüler Betriebe RD H Sonstige Dritte	Erledigt [7 Auflagen bis 2019: Verteilung an Abschlussklassen Grund-, Haupt- und Realschulen, Gymnasien, Ausbildungsbetriebe, Berufsinformationszentren (BiZ) der Agenturen für Arbeit, IHK und HWK] <u>2020</u> Neuaufgabe im Design der Initiative AzuB, Bestelloption und PDF-Download über HMWEVW-Webseite
Ausbildungsbegleitender Erwerb höherwertiger Schulabschlüsse	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 Fachhochschulreife. Der nächsthöhere	HKM Kammern	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Abschluss ist, abgesehen von der allgemeinen Hochschulreife (Abitur), also immer erreichbar. Signifikante Steigerung ist angestrebt.		
Bund-Länder-Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“	Das im Jahr 2010 beschlossene Bund-Länder-Programm fördert Konzepte für berufs begleitendes Studieren und lebenslanges, wissenschaftliches Lernen besonders für Berufstätige, Personen mit Familienpflichten und Berufsrückkehrerinnen/ Berufsrückkehrer. 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 in der Summe alle fünf hessischen Universitäten sowie die Hochschulen Darmstadt, Frankfurt am Main, Fulda und die Technische Hochschule Mittelhessen mit Anträgen erfolgreich. Außerdem wurde die wissenschaftliche Weiterbildung und die Möglichkeiten neben beruflichen oder familiären Aufgaben zu studieren mit der zum 28.12.2021 in Kraft getretenen Novellierung des HessHG gesetzlich gestärkt. So wurden beispielsweise die Voraussetzungen für die Etablierung von weiterbildenden Bachelorstudiengängen geschaffen (§ 20 Abs. 2 HessHG) und die Möglichkeiten zum Teilzeitstudium ausgeweitet (§ 19 HessHG)	HMWK	Erledigt (Dauer des Programm-Wettbewerbs bis 2020)
Anrechnung einschlägiger beruflicher Vorerfahrungen im Pflegebereich auf die Dauer der Altenpflegehelferausbildung im Umfang der fachlichen Gleichwertigkeit	Seit 2013 gibt es die Anrechnung nach § 6 Nr. 2 Hessisches Altenpflegehilfegesetz. Sie umfasst un- und angelernte Pflegehelferinnen und -helfer. An- bzw. Ungelernte mit passender Berufspraxis sollen durch die Verkürzung der Dauer der Ausbildung leichter zu einem Abschluss als Altenpflegehelferin bzw. Altenpflegehelfer gelangen. Mit Einführung der neuen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz wurde mit der erforderlichen Novellierung des Hessischen Altenpflegegesetzes 2020 (neu Hessisches Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe - Hessisches Altenpflegehilfegesetz) die Regelung beibehalten. Sie soll mit der aktuell laufenden Novellierung des Hessischen Krankenpflegehilfegesetzes auch für die einjährige Krankenpflegehelferausbildung eingeführt werden.	HMSI Bis 2022: RP Darmstadt Ab 2023: HLfGP	Laufend

Verbesserung der dualen Aus- und Weiterbildung und Qualitätssicherung

Schaffung einer praxisintegrierten bzw. dualisierten Form der fachschulischen Ausbildung Erzieherin/ Erzieher mit entsprechender Vergütung Neu: Schaffung einer praxisintegrierten vergüteten Form der fachschulischen Ausbildung (PivA)	Um den Fachkräftebedarf im Qualifikationsprofil „Staatlich anerkannte Erzieherin/ Staatlich anerkannter Erzieher“ in sozialpädagogischen Einrichtungen perspektivisch zu sichern, bedarf es, neben bewährten Ausbildungsformen, zusätzlicher neuer Qualifizierungsangebote. Eine neue Form stellt die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) dar, die einerseits eine stärkere Verzahnung von fachtheoretischer und praxisorientierter Qualifikation und andererseits eine Ausbildungsvergütung umfasst. Mit dieser Form können Personen angesprochen werden, die eine Ausbildungsvergütung für die Aufnahme einer Qualifizierung als Voraussetzung für eine Qualifizierung ansehen. Aufgrund des stetig an-	HKM HMSI	Laufend
--	---	---------------------	---------

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	steigenden Bedarfs an Fachkräften für die frühkindliche Bildung in der Kindertagesbetreuung unterstützt die Landesregierung die Träger und Kommunen in der Fachkräftegewinnung und -sicherung: Im Jahr 2020 startete ein eigens eingerichtetes Landesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“. Zielgruppe sind Träger von Kindertageseinrichtungen. Die Landesförderung beinhaltet zwei Programmbereiche: Die Förderung des Ausbaus praxisintegrierter Ausbildungsplätze (Programmbereich I) sowie die Förderung von Anleitungsfreistellungen (Programmbereich II). Mit der Fachkräfteoffensive werden 2020/2021, 2021/2022 und 2022/2023 jeweils ca. 600 PivA-Plätze gefördert.		
Finanzierung der berufsfachschulischen Anteile der nach Landesrecht geregelten 1-jährigen Ausbildung in der Altenpflegehilfe für Erstauszubildende	Jede geeignete Bewerberin bzw. jeder geeignete Bewerber mit einem praktischen Ausbildungsplatz (Ausbildungsentgelt) braucht für die berufsfachschulische Ausbildung keine Schulgebühren bezahlen. Sowohl das Schulgeld als auch die Stundenvergütung für die ausbildungsintegrierte berufsbezogene Sprachförderung wurde im Februar 2021 erhöht.	HMSI Bis 2022: RP Darmstadt Ab 2023: HfGP	Laufend (Gesetzliche Daueraufgabe nach dem Hessischen Altenpflegegesetz)
Erprobung neuer Ausbildungsformen bei der einjährigen landesrechtlich geregelten Altenpflegehilfeausbildung	Mit der zum 1. Januar 2013 in Kraft tretenden Änderung des § 4 Abs. 7 (neu) Hessisches Altenpflegegesetzes wurde es für die einjährige 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. 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. Da erfahrungsgemäß ein beachtlicher Anteil (derzeit ca. 50 Prozent) nach der Helferausbildung die Fachkraftausbildung anschließt, soll auch die Anzahl ausgebildeter Pflegefachfrauen und -männer gesteigert werden. Mit dem Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes sowie zur Änderung der Pflegeschulen-Statistik-Verordnung vom 12. November 2020 (GVBl. I, S. 763) wurde im Hessischen Altenpflegehilfegesetz die Möglichkeit geschaffen, in Hessen erfolgreich erprobte Modellausbildungen als Angebote über die Modelllaufzeit zu verstetigen. Zusätzlich wurde aufgrund der gewonnenen Erfahrungen der Modellprojekte die Möglichkeit geschaffen, auf Einzelantrag geeignete Personen auch ohne Hauptschulabschluss zur Altenpflegehilfeausbildung zuzulassen, sofern die Geeignetheit dargelegt wird und ein Konzept vorliegt, wie diese Person bis zur Zulassung zur beruflichen	HMSI	Laufend <u>August 2016</u> Start der Modellausbildung für Lernbehinderte und Rehafälle zur „Fachpraktikerin/ zum Fachpraktiker Hauswirtschaft mit Zusatzqualifikation Altenpflegehilfe“ in Kooperation mit der beruflichen Schule, dem BBW Karben und der Altenpflegeschule des VDAB Ortenberg <u>Ab 2018</u> Landesinitiative „Pflege in Hessen integriert“: <u>Zum Schuljahr 2018/2019:</u> Nach einem durchgeführten Interessenbekundungsverfahren 2017: Schaffung eines auf die Zielgruppe junger Flüchtlinge zugeschnittenen

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Abschlussprüfung in der Altenpflegehilfe den Hauptschulabschluss erreichen kann.		Ausbildungsangebots in der Altenpflegehilfeausbildung an zehn Modellstandorten. Die zweijährige Maßnahme beinhaltet als essentiellen Bestandteil zusätzliche Deutschförderung (Sprachförderung). Durch die Kooperation von beruflichen Schulen und Pflegeschulen gelang es, eine kombinierte berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme mit einer integrierten Altenpflegehilfeausbildung umzusetzen, die neben dem Erwerb des Hauptschulabschlusses auch den Berufsabschluss in der Altenpflegehilfeausbildung ermöglicht. <u>Seit dem Schuljahr 2020/2021</u> Ergänzung des Ausbildungsprojekts durch die Förderung einer sozialpädagogischen Begleitung der Klassen <u>Ab dem Schuljahr 2021/2022</u> Nach erfolgter Evaluation Verstetigung des Ausbildungsangebots der Landesinitiative an fünf Standorten in Hessen (Frankfurt, Wiesbaden, Hanau, Fulda, Kassel), bisherige (weitere) Standorte können nach Prü-

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			fung ggf. erneut die Ausbildung in Rahmen von PFIN aufnehmen (2022/2023: KKS Wetzlar).
Überprüfung vollschulischer Ausbildungsangebote ohne duales Äquivalent	Eine Prüfung der vollschulischen Ausbildungsangebote ohne duales Pendant durch den Bund wird angestrebt. Ziel ist es, alle von der Wirtschaft benötigten Berufsbilder in dualer Form anzubieten und den Staat so von der Vollkostenzahlung einer Ausbildung zu entlasten.	HKM HMWEVW Bund (BIBB) HMSI	Laufend Im Rahmen der Neuordnung der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfung an den zweijährigen höheren Berufsfachschulen (Assistentenberufe) wurden die Fachrichtungen Hotellerie/ Gastronomie/ Fremdenverkehrswirtschaft, Maschinenbau-technik und Systemgastronomie gestrichen.
Förderung von Investitionen in überbetriebliche Berufsbildungsstätten vor allem des Handwerks (ÜBS)	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. 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.	HMWEVW	Laufend Pro Jahr stehen rund sechs Millionen Euro (Landes- und EFRE-Mittel) für Bau- und Ausstattungsvorhaben zur Verfügung. Förderung aus dem EFRE 2021-2027
Förderung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung in der Grund- und Fachstufe	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 Aufwands 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.	HMWEVW	Laufend <u>Jährlich</u> Kurse mit rd. 50.000 Teilnehmenden in der Grund- und Fachstufe <u>Teilnehmende pro Jahr</u> 2021 6,3 Millionen Euro für 46.211 (29.007 in der Fachstufe) Teilnehmende in der überbetrieblichen Berufsbildung 4.729 Schülerin-

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			nen und Schüler in Berufsorientierungsmaßnahmen in überbetrieblichen <u>Berufsbildungsstätten</u>
Programm „Stärkung der Ausbildungsfähigkeit kleiner Unternehmen“ Neu: Programm „gut ausbilden“	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 Ausbilderinnen und Ausbilder 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 Ausbilderinnen und Ausbilder bei Problemen und Ausbildungsfragen während der Ausbildung. Seit 1. September 2017: Ausweitung des Kreises der förderberechtigten Unternehmen und dadurch Erhöhung der Förderfälle [Förderberechtigt: Kleinst- und Kleinunternehmen (bis unter 50 Beschäftigte, bis 10 Millionen Euro Umsatz)].	HMWEVW	Erledigt Laufzeit: 2015-2021 Bewilligungen: 2015: 66 2016: 143 2017: 169 2018: 289 2019: 321 2020: 520 2021: 553 Förderung aus dem ESF 2014-2020
Fortsetzung des Ausbaus des dualen Studiums in Hessen - Einrichtung neuer dualer Studiengänge - Kampagne Duales Studium Hessen - Anbieterneutrale, unabhängige Erst- und Verweisberatung durch die hessischen IHK	Die Dachmarke „Duales Studium Hessen“ (DSH) steht für Qualitätskriterien, die das Land (HMWEVW, 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 am Bedarf der Wirtschaft orientierter dualer Studiengänge. Ferner soll die Transparenz für Praxispartner und Studieninteressierte verbessert und die Strukturen/ Rahmenbedingungen der Marke Duales Studium Hessen im Rahmen des 2013 unterzeichneten Memorandums of Understanding Hessen weiterentwickelt werden. Das HMWEVW betreibt die zentrale Webseite www.dualesstudium-hessen.de und stellt Printmaterialien, hessenweite Broschüren und weitere Unterstützungsmaterialien bereit. Es organisiert den Steuerungskreis Duales Studium Hessen, der die landesweite Koordinierung zwischen den am Dualen Studium Hessen beteiligten Partnern unterstützt.	HMWEVW HMWK HKM HIHK Bildungsanbieter RD H Hessen Agentur	Laufend (Fortsetzung Kampagne) <u>September 2010</u> Vereinbarung des „Kriterienkatalog Duales Studium Hessen“ <u>Sommer 2015</u> Unterzeichnung der Erklärung zur Ausgestaltung und Nutzung der Dachmarke „Duales Studium Hessen“ zur Förderung der Bekanntheit der Marke und ihrer 2010 vereinbarten Qualitätskriterien. Die Markenerklärung wird sukzessive um neu hinzukommende Partner ergänzt.

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Das HMWK fördert die Einrichtung neuer dualer Studiengänge. Es hat auf Landesebene die Federführung für das Thema duales Studium und übernimmt die Organisation der AG Duales Studium Hessen. In der AG Duales Studium Hessen werden u.a. die Inhalte der Dachmarke festgelegt. Mit dem vom HMWK erstmals 2018 eingerichteten Förderprogramm proDUAL werden jährlich zwei Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Das Förderprogramm proDUAL richtet sich vorrangig an die staatlichen Hochschulen, die damit eine Anschubfinanzierung für maximal drei Jahre erhalten, um duale Studiengänge, Vernetzungsstrukturen sowie Kooperationen mit Unternehmen im Rahmen der Dachmarke „Duales Studium Hessen“ und deren Qualitätskriterien weiter auszubauen. Auch im Rahmen des Studienstrukturprogramms (SSP) wurden (bis Ende 2020) Anschubfinanzierungen für Projekte zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre, u.a. auch für neue duale Studiengänge, geleistet. Ausbau der Programme zur Studien- und Berufsorientierung in der Sekundarstufe II an Gymnasien und Gesamtschulen, Information der Schülerinnen und Schüler über die Angebote des Dualen Studiums Hessen. Seit dem Jahr 2017 planen die Schulen eigenständig Schulveranstaltungen mithilfe des Netzwerks. Fortbildungsangebote der Lehrkräfteakademie im Auftrag des Kultusministeriums für Schulen zur Durchführung von DSH-Veranstaltungen. IHK-Informationsbüros mit anbieterneutraler, unabhängiger Erst- und Verweisberatung zum dualen Studium für Unternehmen und Studieninteressierte mit qualifizierten Bildungsberaterinnen und -beratern wurden eingerichtet. Sie unterstützen auf Nachfrage bei den Schulveranstaltungen. Eine Zentrale koordinierende Stelle in der IHK Darmstadt wurde eingerichtet. Arbeitsagenturen bieten berufskundliche Vortragsreihen an. Zudem wird die HKM-Initiative durch Beteiligung von Berufsberaterinnen und Berufsberatern an zusätzlichen Veranstaltungen unterstützt. Die Schülerinformation erfolgt u.a. in der Berufsorientierung und der Einzelberatung. Es gibt die Ansprache von Eltern in Elternveranstaltungen.	HMWK Bildungsanbieter HKM HMWK HMWEVW HIHK RD H HIHK HKM RD H	<u>Januar 2019</u> Qualitätskriterien für die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis werden verabschiedet. Laufend Laufend Laufend Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Lückenlose und abgestimmte Unterstützung von Personen mit hohem Betreuungsbedarf durch abH und abH+ Neu: Lückenlose und abgestimmte Unterstützung von Personen mit hohem Betreuungsbedarf durch AsA flex	Ziel ist die Heranführung von jungen Menschen mit besonderen Bedarfslagen an den ersten Ausbildungsmarkt. RD H sorgt für ein bedarfsge- rechtes Angebot berufsvorbereitender Bildungs- maßnahmen (BvB) und Assistierte Ausbildung - flex (AsA flex). Die örtlichen Träger der Jugend- hilfe 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)“, ergän- zende Ausbildungs- und Ausbildungsvorberei- tungsmaßnahmen für Benachteiligte (z.B. aus Ausbildungsbudget, bei kommunalem Interesse auch Sozialpädagogik in abH+)].	HMSI RD H	Laufend QuB: Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Vorschaltmaß- nahme zur Quali- fizierung Langzeit- arbeitsloser zur Aufnahme einer Ausbildung als Erzieherin/ Erzieher (Modellprojekt in Frankfurt a.M. in Kooperation mit der Hochschule Fresenius und dem Jobcenter in Frank- furt a.M.)	Die Vorschaltmaßnahme soll die Teilnehmenden möglichst passgenau auf die Eignungsfest- stellungsprüfung vorbereiten, so dass sie nach Maßnahmenabschluss in die Erzieherausbildung einemünden können. Die soziale Stabilisierung der Teilnehmenden sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für den weiteren Berufs- weg gehören ebenfalls zu den Maßnahmenin- halten. Teilnehmende der Vorschaltmaßnahme erhalten eine Platzgarantie für die Ausbildung, die sich nahtlos an die Vorschaltmaßnahme anschließt. Die Maßnahme bringt familien- und arbeitsmarktpolitische Erfordernisse zusammen. Sie eröffnet Langzeitarbeitslosen eine zukunfts- strächtige und nachhaltige Beschäftigungspers- pektive und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Bereich der Kinderbetreuung.	HMSI	Erledigt <u>2013 und 2014</u> Modellprojekt mit 53 Teilneh- menden in Frank- furt a.M. (2013: Einmündung von 26 von 27 Teil- nehmenden in die Erzieheraus- bildung)

Sicherstellung des Ausbildungs- und Studienabschlusses

Förderprogramm „Ausbildungsstellen für Hauptschüle- rinnen und Haupt- schüler“	Förderung von Betrieben, die besonders früh- zeitig betriebliche Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abschließen, die höchstens einen Hauptschulabschluss erlangen und sofort im Anschluss an die Schulentlassung eine Ausbil- dung beginnen. (Zuschuss pro Ausbildungsplatz von ca. 5.200 Euro). Ziel ist die Erhöhung der Chancen für Hauptschülerinnen und Hauptschü- ler auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz und die Schaffung eines direkten Übergangs in eine duale Berufsausbildung für diese Personen ohne „Warteschleife“. Pro Jahr sollen ca. 500 Hauptschülerinnen und Hauptschüler direkt im Anschluss an die Schulentlassung mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen.	HMWEVW	Laufend <u>2013 und 2014</u> Umsetzung <u>2015</u> Program- meinstellung <u>2016</u> Programmwie- deraufnahme <u>2020</u> Verlängerung der regulären Antragsfrist per Erlass vom 31.03.2020 erst auf den 31.07.2020 und in einem zweiten Schritt auf den 31.10.2020 als Reaktion auf die Auswirkungen der Pandemie
---	--	---------------	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			<u>2021</u> Wegen weiter andauernder Einschränkungen Verschiebung der Antragsfrist unmittelbar auf den 31.10.2021 <u>2022</u> Verschiebung der Antragsfrist per Erlass auf den 31.07.2022 <u>Geförderte Ausbildungsplätze</u> 2013: 511, 2014: 356, 2015: 0, 2016: 307, 2017: 269, 2018: 241, 2019: 255, 2020: 434, 2021: 387; 2022: 144 (Stand: 30.06.2022)
Programm „Ausbildungsstellen für Altbewerberinnen und Altbewerber“ bis 2014 = (neues) Programm „Ausbildungsplatzförderung“ ab 2015	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 Altbewerberinnen und -bewerbern aus dem Vorvorjahr. Betriebe können Zuschüsse in Höhe der Ausbildungsvergütung für max. sechs Monate erhalten.	HMWEVW	Erledigt <u>Bis 2014</u> Altbewerberprogramm (Geförderte Ausbildungsbe-triebe/-plätze: 2013: 334, 2014: 286) <u>Ab 2015</u> Fortführung als Teil des (neuen) Programms „Ausbildungsplatzförderung“
Sicherstellung des Ausbildungsabschlusses mit dem Förderprogramm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB)“	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. Ziel ist der Erhalt der Erfolgsquote der Teilnehmenden (bisher Ausbildungsfortsetzung bei 70 Prozent der Teilnehmenden), die Weiterentwicklung der Unterstützungsstruktur QuABB und die Schaffung eines möglichst flächendeckenden Angebots.	HMWEVW HKM RD H Kammern Jobcenter	Laufend Während der Modellphase (2009 bis 2015) wurde QuABB von der INBAS GmbH an ausgewählten Stand-orten in Hessen erprobt und umgesetzt. <u>Seit 2015</u> Ausweitung auf alle 26 hessi-schen Regionen <u>Beratungen</u> 2015: 436 2016: 2058

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			2017: 2364 2018: 2562 2019: 2433 2020: 2019 2021: 2144 Förderung durch den ESF+ Hessen 2021 bis 2027
Förderprogramm „Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung“ = (neues) Programm „Ausbildungsplatzförderung“ ab 2015	Förderung von Betrieben, die die Ausbildung von Jugendlichen mit vorangegangener Ausbildungsabbruch fortsetzen. Ziel des Programms ist es, hessischen Auszubildenden, bei einer auf Insolvenz, teilweisen Stilllegung, Schließung des Erstausbildungsbetriebs 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.	HMWEVW	Erledigt <u>Bis 2014</u> Geförderte Ausbildungsbetriebe/-plätze: 2013: 334 2014: 356 <u>Ab 2015</u> Fortführung als Teil des (neuen) Programms „Ausbildungsplatzförderung“ Plan: 500, unbefristet, jährlicher Haushaltsvorbehalt 2015: Förderung von 385 Ausbildungsverhältnissen 2016: Förderung von 615 Ausbildungsverhältnissen
Verringerung der Studienabbrüche	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. Ziel ist es, Studienzweiflerinnen und -zweifler präventiv zu beraten und ggf. durch eine duale Ausbildung zur Fachkraft auszubilden. An fünf der sieben großen hessischen Hochschulstandorte wurden regionale Beratungsnetzwerke institutionalisiert und dabei begleitet, regelmäßige gemeinsame Informations-, Beratungs- und Vermittlungsformate für Studienzweiflerinnen/Studienzweifler anzubieten. Diese Angebote sind nach Ablauf der Förderphase von den Netzwerkakteuren als deren Regelangebot fortgeführt worden. Es wurde eine Projekt-Homepage aufgebaut, die mittlerweile nach Ablauf der Förderphasen vom Bildungswerk der hessischen Wirtschaft (BWHW) weiterbetrieben und von einzelnen regionalen Netzwerken zur Darstellung ihrer Angebote für Studienzweifelnde und Studienabbrechende genutzt wird (www.zweifel-amstudium.de).	HMWEVW HMWK Projektträger: BWHW Beratung & Begleitung: Netzwerkpartner	Erledigt 15.08.2013 bis 31.03.2015: Projekt des Landes Hessen 01.04.2015 bis 30.06.2019: Folgeprojekt des BMBF

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Nachqualifizierung			
Initiative ProAbschluss für an- und ungelesene Beschäftigte (ehemals Nachqualifizierungsoffensive Hessen)	Ziel ist die Schaffung eines breiten Bewusstseins für Nachqualifizierung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dafür ist eine flächendeckende und einheitliche Beratungs- und Angebotsstruktur für Nachqualifizierungsmaßnahmen implementiert worden. Auf Basis eines mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren auf Fachebene abgestimmten Gesamtkonzepts wird eine Nachqualifizierungsberatung durch sogenannte Bildungskoaches in allen 26 Landkreisen/ kreisfreien Städten Hessens gefördert. Diese beraten Unternehmen und Beschäftigte, bauen Netzwerke auf, setzen mit den anderen Akteurinnen und Akteuren den Nachqualifizierungspass zur Identifikation des Qualifizierungsstands ein und unterstützen die Schaffung passender Qualifizierungsangebote. Die Beratungskräfte pflegen einen engen Austausch mit weiteren Beratungsstrukturen, u.a. der Anerkennungsberatung sowie der Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit. Die Initiative wird durch eine wissenschaftliche Prozessbegleitung flankiert, die Qualität der Beratung durch die verbindliche Zertifizierung der Beratungskräfte gesichert. Förderung von Nachqualifizierungsmaßnahmen (50 Prozent der Kosten, Höchstzuwendung bis 4.000 Euro) über Qualifizierungsschecks für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte, für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge leisten. Die Förderbedingungen sind dabei mehrfach bedarfsgerecht angepasst worden, u.a. durch den Wegfall von Kostengrenzen, die Senkung des Mindestalters und die Förderfähigkeit von Externenprüfungen. Im Zuge des Qualifizierungschancengesetzes wurde der Qualifizierungsscheck Ende 2021 eingestellt. Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Zertifizierung von Beratungspersonal zur Erhöhung der Qualität in der Weiterbildungsberatung. Über einen vom HMWEVW begleiteten Schulversuch des HKM ist auch Nachqualifizierung über den Besuch des Berufsschulunterrichts ermöglicht worden.	HMWEVW HMWK HMSI HKM RD H Kammern Gewerkschaften HLT HStT IQ-Netzwerk Hessen	Laufend <u>23.10.2014</u> Gesamtkonzeption <u>2015</u> - Start der Initiative (Förderprogramm zur Hinführung von Beschäftigten über 27 Jahren zum Nachholen eines Berufsabschlusses) - Abschluss des Aufbaus der kompletten Beratungsstruktur - Aufbau von und Teilnahme an Netzwerken zum Thema Nachqualifizierung - Fortlaufendes Mapping der Nachqualifizierungslandschaft Hessens (Regionaldossiers) - Aufgreifen des 2014 begonnenen begleiteten Schulversuchs zur Nachqualifizierung in interessierten beruflichen Schulen <u>2016 bis Ende 2020</u> Öffentlichkeitskampagne, Fortführung der Beratung und bedarfsgerechte Anpassung der Beratungsstrukturen, Ausbau der Netzwerke, laufende Aktualisierung des Mappings und Durchführung flankierender qualitativer Studien <u>2021</u> Anpassung des Beratungsange-

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			bots (Zuständigkeit jeweils für einen Agenturbezirk), Beendigung des Qualifizierungsschecks zum 31.12.2021 2022 Fortführung der Tätigkeit der Bildungscoaches mit erweitertem Themenspektrum Weiterbildung/Qualifizierung Förderung der Bildungscoaches durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Nachqualifizierung für Studienberechtigte mit besonderen beruflichen Qualifikationen	Individualisierte Hilfe für beruflich Qualifizierte, um ein Hochschulstudium zu absolvieren. Organisation einer Studieneingangsphase/ Informationen zum Studium ohne (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung.	HMWK	Erledigt (Nach erfolgreicher Evaluation Verstetigung des Inhalts des Modellversuchs im HessHG erfolgt.)
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. ungelernte Personen für Abschlüsse in den Altenpflegeberufen zu gewinnen. Die Anzahl ausgebildeter Beschäftigter soll dadurch gesteigert werden.	HMSI	Erledigt <u>2013: 1. Modellversuch</u> Förderung über den ESF und Übernahme der Schulkosten für die Teilnehmenden durch das Land (HAltPflG)
Nachqualifizierung von an- und ungelernten Arbeitslosen	Die Nachqualifizierung von an- und ungelernten Arbeitslosen bietet damit ein erhebliches Potenzial für die Fachkräftesicherung. Ziel ist, das Fachkräftepotenzial der an- und ungelernten 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. Abhängig vom jeweiligen regionalen Budget, den jeweiligen regionalen Bedarfen und in Ergänzung zu den Aktivitäten der örtlichen Agenturen für Arbeit können Menschen aus dieser Zielgruppe angesprochen, beraten und gefördert werden.	HMSI (nachrangig zu RD H und Agenturen für Arbeit)	Laufend
Modellprojekte zur Nachqualifizierung von in Einrichtungen der Altenpflege tätigen an- und ungelernten Pflegehelfern	Zur Erprobung Durchführung von drei vom Land (ESF)-geförderten Projekten: - AiQuA (04.07.2011 bis 31.12.2014) - Aufwärts in der Altenpflege (16.08.2012 bis 31.12.2014) - AnQua (15.01.2013 bis 31.12.2014)	HMSI	Erledigt Der letzte Jahrgang in AiQuA hat 2018 begonnen und ist 2019 in die verkürzte Fachkraftausbildung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Ziel war es, an- und ungelernte Pflegehelferinnen und -helfer über die Helferausbildung in die nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 Altenpflegegesetz um ein Jahr verkürzte Fachkraftausbildung überzuleiten. Das Ausbildungskonzept „Aufwärts in der Altenpflege“ war so erfolgreich, dass ein weiterer Ausbildungsgang in den Jahren 2016 bis 2018 durchgeführt wurde. Eine Fortführung dieser Ausbildungskonzepte ist vor dem Hintergrund der neuen berufsrechtlichen Regelungen im Pflegeberufegesetz ohne Anpassungsbedarf des Konzepts nicht möglich. Auch haben sich zwischenzeitlich die Ausbildungsregelungen in der Altenpflegehilfeausbildung geändert. Aktuell liegt im Ausbildungssystem der Schwerpunkt auf dem Gelingen der Implementierung der neuen generalistischen Pflegeausbildung.		dung Altenpflege eingetreten. „Aufwärts in der Altenpflege“ ist mit den Absolventinnen und Absolventen 2019 abgeschlossen.
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 werden maßgeblicher Bestandteil der Nachqualifizierungsoffensive Hessen sein. 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. Seit 2021 beraten Bildungscoaches auf der Ebene von Arbeitsagenturbezirken Unternehmen wie auch Beschäftigte in Fragen der Weiterbildung und begleiten sie ggf. bei den Weiterbildungsvorhaben.	HMWEVW	Erledigt Bezug Monitoring 2013: <u>Qualifizierungsbeauftragte</u> - Einzelberatungen: 2.531 - Gruppenberatungen: 651 - Unternehmensberatungen: 3.563 - Kontakte 15.904 <u>Qualifizierungsberatungsstellen</u> - Einzelberatungen: 5.657 - Gruppenberatungen: 2.112 - Unternehmensberatungen: 1.109 - Veranstaltungen: 3.988 <u>Zum 31.12.2014</u> Einstellung der Förderprogramme <u>Ab 2015</u> Fortführung im Rahmen der Initiative ProAbschluss mit Fokus Nachqualifizierung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
HESSENCAMPUS (HC)	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 mit dem Ziel „Verbesserung der Beratungsqualität und Bedarfsspezifizierung für regionale Rückmeldung“ etabliert. Im Rahmen des am 30. September 2016 abgeschlossenen „Weiterbildungspakt 2017 bis 2020“ ist u.a. der Ausbau trägerübergreifender Bildungsberatung nach den Leitlinien von HC und die Erweiterung auf weitere Standorte geplant.	HKM	Laufend <u>Seit 2015</u> Verbindliche Erhebung von Monitoring-Indikatoren <u>16 HC sind im Regelbetrieb</u> (Regionale Kooperationsvereinbarungen mit dem Land Hessen in weiteren Regionen noch möglich)
Ausbau passgenauer Weiterbildungsangebote an den Hochschulen	Zur strukturellen Weiterentwicklung von Studium und Lehre erfolgt im Rahmen des Studienstrukturprogramms (SSP) u.a. auch die finanzielle Unterstützung von Konzepten zur Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Außerdem wurde die wissenschaftliche Weiterbildung mit der zum 28.12.2021 in Kraft getretenen Novellierung des HessHG gesetzlich gestärkt. So wurden beispielsweise die Voraussetzungen für die Etablierung von weiterbildenden Bachelorstudiengängen geschaffen (§ 20 Abs. 2 HessHG). Die Neuregelungen in § 20 Abs. 5 zielen außerdem darauf ab, attraktive Weiterbildungsangebote, die in einem öffentlichen oder bildungspolitischen Interesse sind, in einer realisierbaren Kostenstruktur zu ermöglichen.	HMWK Hochschulen	Erledigt (12/2020)
Niedrigschwellige, zielgruppengenaue Programme für Geringqualifizierte zur Senkung der Analphabetenquote Neu: Regionale Grundbildungszentren für Alphabetisierung und Grundbildung in Hessen	In Umsetzung der Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung (BMBF und KMK) – in 2016 überführt in eine Nationale Dekade (2016 bis - 2026) – 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 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie andere Interessierte („Schlüsselpersonen“ und so genannte „Mitwisser“) zu beraten, zu informieren und zu qualifizieren. Weiterhin werden flächendeckende Netzwerkstrukturen zum Beispiel im HC landesweit und bei nach HWBG anerkannten freien Trägern (landesweites Bündnis, gemeinsame Erklärung aller neun landesweiten Bildungswerke) verstetigt. Förderprogramm „Förderung von Grundkompetenzen gering literalisierter Erwachsener“	HKM	Laufend Förderung durch den ESF Hessen 2014 bis 2020 <u>2016-2019</u> Start von fünf Grundbildungszentren <u>2020-2022</u> Drei weitere Grundbildungszentren Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Stärkung der Bildungsbemühungen älterer Arbeitskräfte	Mit dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in KMU gefördert, die bei der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in KMU zu erhöhen und so zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen. Gefördert wurden	HMWEVW	Erledigt <u>Qualifizierungsschecks in der ESF-Förderperiode 2007-2013</u> 19.643 [davon

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	zunächst 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. Eine Neuausrichtung des Förderinstruments auf die Nachqualifizierung erfolgte ab 2015, um das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen zu erleichtern. 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 die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitsgeber Sozialversicherungsbeiträge abführt, mit einem Mindestalter von 21 Jahren, die ihren Hauptwohnsitz in Hessen haben und die über keinen bzw. keinen verwertbaren Berufsabschluss verfügen. Ältere Beschäftigte sind immer eine Zielgruppe des Qualifizierungsschecks. Zur Stärkung der Bildungsbemühungen älterer Arbeitskräfte erfolgt eine Sensibilisierung der Beratungskräfte der Initiative ProAbschluss, die zum Qualifizierungsscheck beraten, auf die besonderen Erfordernisse dieser Zielgruppe. Hierfür werden spezielle verpflichtende Schulungen angeboten. Im Zuge des Qualifizierungschancengesetzes wurde der Qualifizierungsscheck Ende 2021 eingestellt.		10.874 (55 %) über 45 Jahre] <u>Qualifizierungsschecks in der ESF-Förderperiode 2014-2020 (seit Sommer 2015)</u> 986 [davon 18,7 % über 45 Jahre (Stand 31.12.2021)]
Monitoring der Ergebnisse von allen Weiterbildungsprogrammen	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 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. Der Abschlussbericht liegt vor.	HMWEVW	Erledigt
Weiterbildungsbericht (Nutzung der durch das Hessische Weiterbildungsgesetz eingeräumten Instrumente)	In der Regel wird der Bericht alle vier Jahre durch das Kultusministerium und das Landeskuratorium für Weiterbildung Hessen vorgelegt. 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	Laufend <u>Veröffentlichung 10/2016</u> Weiterbildungsbericht Hessen 2015 <u>Veröffentlichung 12/2022</u> Weiterbildungsbericht Hessen 2021
Zertifizierung, Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz			
Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung	Die Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung ist erfolgt. Hierzu liegen verschiedene Verfahren und Konzepte vor.	HMWEVW HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Weiterbildungsdatenbank	Zur Förderung der Transparenz betreibt Weiterbildung Hessen e.V. unter der Adresse www.bildungsportal-hessen.de die Datenbank. Ziel: transparente und vollständige Bereitstellung transparenter und vollständiger Informationen über alle beruflichen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte. Die Weiterbildungsdatenbank enthält zudem umfassende Informationen zu Beratungsangeboten und Finanzierungsmöglichkeiten. Eine Anpassung und Erweiterung erfolgt je nach Erfordernis.	HMWEVW Weiterbildung Hessen e.V.	Laufend <u>Seitenzugriffe 2020</u> 177.486 insgesamt Ø Zugriffe pro Monat: Knapp 14.800
Priorität für zertifizierte Weiterbildungsberatungsstellen	Außerschulische Weiterbildungsberatungseinrichtungen zur beruflichen Bildung in Hessen sollen 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 Hessen e.V. hat mit Fördermitteln des Landes eine Zertifizierung für Bildungsberatungseinrichtungen sowie eine Zertifizierung für Beratungspersonen entwickelt. In der Erprobungsphase wurden die Zertifizierungskosten für hessische Bildungsberatungseinrichtungen mit 50 Prozent bezuschusst. Das Ziel ist die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und transparenten Beratung. Förderprogramme Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB), Mobilitätsberatungsstellen und Bildungscoaches (ab 2015): Erfordernis des Nachweises der Beratungseinrichtungszertifizierung bzw. des erfolgreichen Durchlaufens einer Personenzertifizierung innerhalb der ersten zwölf Monate.	HMWEVW Weiterbildung Hessen e.V.	Laufend 2011-2014 Projektförderung Bis Projektende: Acht Zertifizierungen und Vergabe Gütesiegel „Geprüfte Einrichtung für Bildungsberatung“ <u>Ab 2015</u> - Vorrangige Förderung von Weiterbildungsberatungseinrichtungen mit Weiterbildungsberatungszertifikat in HMWEVW-Programmen - Anpassung der Zertifizierung von Weiterbildungsberatungseinrichtungen an eine Personenzertifizierung <u>Seit 2016</u> Zertifizierung und Vergabe Gütesiegel „Geprüfte Einrichtung für Bildungsberatung“ (36 Zertifizierungen) sowie „Zertifizierte/-r Berater/-in“ (221 Zertifizierungen) - Stand 30.06.2022 Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027

HANDLUNGSFELD 2: POTENZIALORIENTIERTE ARBEITSMARKTPOLITIK

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. 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.	HMWEVW HMSI	Erledigt (Dauer- aufgabe)
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	Laufend
Dialogforum „Ältere Beschäftigte - Fachkräfterekrutierung, -sicherung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit durch Schaffung alter(n)sgerechter, 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 Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarkts für die Herausforderungen des demografischen Wandels im Betrieb sensibilisiert. Zielgruppen sind Personalverantwortliche aus KMU und Handwerksbetrieben, bzw. Betriebsleitungen, Expertinnen und Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitsmedizin, Betriebs- und Personalräte, Sozialpartner, Akteurinnen und 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 <u>2013</u> 1. Dialogforum „Fachkräfte finden und binden – Potenziale“ Fachkräfterekrutierung, -sicherung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit durch Schaffung alter(n)sgerechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze“ mit über 120 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Forschung und aus der betrieblichen Praxis
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, Experteninnen und Experten und Interessierte (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Betriebsräte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Beschäftigte) mit Antworten auf konkrete Fragen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext von betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz und Informationen zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Arbeitswelt geschaffen werden.	HMSI	Erledigt (teilweise Integration in die „Arbeitsweltberichterstattung Hessen“)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
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. Steht online auf der Seite des RKW zur Verfügung: https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/ .	HMSI RKW	Erledigt
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 Arbeitnehmerinnen und -nehmer. In den Zielvereinbarungen mit den Kommunalen Jobcentern wird seit 2014 ein besonderer Fokus auf die Zielgruppe gelegt. 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	Erledigt
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 BMAS	Erledigt <u>Programmende 2015</u> Überführung der Programmkenntnisse in den Regelbetrieb der Jobcenter, ergänzt durch das BMAS-Konzept „Netzwerke ABC“

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. Seit dem Jahr 2018 hat das Netzwerk die zusätzlichen Schwerpunkte „Digitales Lernen“ und „Deutschförderung“ in ihre Arbeit etabliert. Durch die Digitalisierung haben sich die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt drastisch verändert. Medienkompetenz und kommunikative Fähigkeiten	HMSI	Laufend
--------------------------------------	---	-------------	---------

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	keiten werden immer wichtiger. Das Netzwerk hat sich auf die neuen Anforderungen eingestellt und bietet in einem breiten Spektrum an Angeboten neben Beratung und Coaching auch Qualifizierungen im „Blended Learning“ an. Das heißt, dass zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen die Teilnehmerinnen durch Lernvideos, digitale Selbstlernprogramme, Webinare, etc. Inhalte selbstständig erarbeiten. Dabei lernen die Teilnehmerinnen den Umgang mit neuen Techniken und Medien. In Präsenzveranstaltungen werden sie von erfahrenen Dozentinnen und Projektleiterinnen unterstützt und begleitet. Im Rahmen des aus Mitteln des ESF geförderten Programms „REACT-EU“, als Teil der Reaktion der Europäischen Union auf die COVID-19-Pandemie, konnte das Netzwerk NeW im Jahr 2022 die Angebote ausweiten und auch in den ländlichen Regionen in Hessen anbieten.		
WieDa – Preis für das Beste Unternehmen für den beruflichen Wiedereinstieg in Hessen	Das Netzwerk zeichnet hessische Unternehmen aus, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit erfolgreich gestalten. Die Initiative steht unter der Schirmherrschaft des HMSI.	HMSI	Erledigt
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 bereitstehen. Das Land fördert die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege seit dem Jahr 2014 auf Basis des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs, in dem in den § 32 ff. die Förderbestimmungen geregelt sind. Hierfür stellt das Land seit dem Jahr 2020 jährlich über eine Milliarde Euro bereit.	HMSI	Laufend Landesförderung nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)
Ausbau der U3-Betreuungsangebote Neuer Titel Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder bis zum Schuleintritt	Das Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege 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 ersten bis zum dritten 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. Seit dem Jahr 2014 erfolgt die Landesförderung der Betriebskosten nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch. Zusätzlich haben Bund	HMSI	Laufend [Förderung nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)]

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	und Land Investitionsmittel bereitgestellt: Seit 2008 wurden in Hessen über 542 Millionen Euro zur Schaffung und Sicherung von Betreuungsangeboten für Kinder bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege bewilligt.		
Ausreichend umfassende Ganztagsangebote für Kinder über drei Jahren	Die Ausgestaltung des zeitlichen Betreuungsangebots ist Aufgabe der Kommunen. Das Land unterstützt mit der Systematik der Landesförderung im Bereich der Kindertagesbetreuung längere Betreuungszeiten mit höheren Förderpauschalen. Der Anteil der Drei- bis unter Sechsjährigen in der Ganztagsbetreuung hat sich in den vergangenen Jahren von knapp 30 Prozent in 2007 auf knapp 60 Prozent im Jahr 2021 erhöht (Quelle: amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik).	HMSI	Laufend
Förderung von Familienzentren in Hessen	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.	HMSI	Laufend
Familienkarte Hessen	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“. Die Leistungen der Familienkarte werden kontinuierlich ausgebaut.	HMSI	Laufend
Kinderbetreuungsmöglichkeiten für einkommensschwache Familien ohne qualitative Abstriche	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. Zudem fördert das Land die Beitragsfreistellung für alle Kinder, die im Alter vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt den Kindergarten oder eine altersübergreifende Gruppe besuchen, für sechs Stunden täglich. Es nehmen alle Gemeinden an dem Förderprogramm teil.	HMSI	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Landeswettbewerb Haushaltsnahe Dienstleistungen = (neues) Programm Landeswettbewerb „Familienunterstützende Dienstleistungen“	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. Der Landeswettbewerb «Familienunterstützende Dienstleistungen» richtete sich an alle hessischen Kommunen. Das Modellprojekt hat vier zentrale Leitziele: 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 Dienstleistungsangebots 4. Dokumentation von transferfähigem Wissen und Erfahrungen über lokale Prozesse der Ausgestaltung von Familienunterstützenden Dienstleistungen Abschluss des von der Stiftung geförderten Modellprojekts zu familienunterstützenden Dienstleistungen in Oestrich-Winkel	HMSI Hessenstiftung „familie hat zukunft“	Erledigt
Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften im Bereich Pflege	Pflegeberufe sind traditionell Frauenberufe. Studien weisen darauf hin, dass die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und -pfleger im Durchschnitt zu 40 Prozent aus Unterbrechungszeiten bestehen. Der Hessische Pflegemonitor weist für Hessen bei Pflegefachkräften in stationären Altenpflegeeinrichtungen eine Teilzeitquote von 30 Prozent aus. Eine Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels in der Altenpflege kann deshalb sein, Unterbrechungszeiten zu reduzieren, vorzeitige Ausstiege zu verhindern sowie den Arbeitsumfang von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen. Abschluss der Förderung der Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungskonzepts für Führungskräfte zur mitarbeiterorientierten Führung (QualiFühr). Erfolgreicher Abschluss der Fortbildung, Vorlage wissenschaftlicher Abschlussbericht (Erscheinen als IWAK-Forschungsbericht in Vorbereitung). Das Projekt ist beendet (Ende 2015). Die Ergebnisse sind als Forschungsbericht Nr. 13 des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Goethe-Universität Ffm. veröffentlicht.	HMSI IWAK	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl			
Existenzgründungs-, Betriebsberatung und Unternehmensschulung	Es gibt eine einzelfallbezogene Beratung für Gründerinnen, Gründer und Unternehmen zu gründungsrelevanten und betriebswirtschaftlichen Themen (u.a. Strategien/ Maßnahmen eines erfolgreichen Personalmanagements; bei der RKW-Existenzgründungsberatung stieg der Frauenanteil zuletzt wieder auf 35,88 Prozent in 2021, nachdem er von 43,79 Prozent im Jahr 2019 auf 28,95 Prozent in 2020 gesunken war. 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“).	HMWEVW	Laufend (Ca. 800 Beratungsfälle pro Jahr)
Hessischer Unternehmerinnentag	Es ist eine Veranstaltung für Unternehmerinnen, (potenzielle) Gründerinnen und Vertreterinnen sowie Vertretern von Wirtschaftsförderinstituten, Verbänden, Kammern und Kommunen; Plattform zur Information, zum Austausch, zur Vernetzung und Dialogförderung, der Wirtschaftsakteure untereinander und auch zwischen Wirtschaft und Politik. Die Maßnahme zielt auf: Die 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. Der Hessische Unternehmerinnentag feierte im Jahr 2021 sein 20-jähriges Jubiläum, im Rahmen dessen zum ersten Mal auch der Hessische Unternehmerinnenpreis verliehen wurde.	HMWEVW	Laufend <u>Unternehmerinnentag</u> 2015: 14.10.2015 2016: 09.09.2016 2017: 06.10.2017 2018: 16.08.2018 2019: 22.08.2019 2020: 26.08., 24.09., 28.10. (Digitale Trilogie) 2021: 15.07.2021 (Hybridveranstaltung)
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 und Gründerinnen (Information, Vernetzung, Austausch mit Unternehmerinnenorganisationen, Wirtschaft und Wissenschaft; zielgruppenspezifische regionale und überregionale Veranstaltungen). Die Einrichtung der Koordinierungsstelle ist erfolgt.	HMWEVW	Erledigt
Förderung der MINT-Orientierung von Frauen	Mentoring Hessen ist ein hochschulübergreifendes Mentoringprogramm der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Es fördert u.a. Studentinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Durch „One-to-One-Mentoring“, Training und Networking werden die jungen Frauen von berufserfahrenen Frauen an der Schnittstelle	HMWK	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	zwischen Studium, Promotion und Beruf individuell bei ihrer beruflichen Orientierung und Karriereplanung unterstützt. Zahlreiche namhafte Unternehmen wie z.B. Fraport, Fresenius oder Procter & Gamble beteiligen sich als Kooperationspartner.		
Vermeidung von Ungleichbehandlung bei Entlohnungsstrukturen	Das Land setzt sich für deutliche Ausweitung der Anwendung des Lohnvergleichstests „Logib-D“ ein.	HMSI	Erledigt

Inklusion/ Menschen mit Behinderungen

Ausbau einer breiten, gezielt auf Personalentscheider zugeschnittenen Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel des Abbaus von Vorbehalten sowie Informationskampagnen in Bezug auf Ansprechpartnerinnen und -partner, Unterstützungsangebote sowie Fähigkeiten und Talente von Menschen mit Behinderungen: - 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.	Ziel: Besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf eine Erhöhung der Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen, z.B.: - Fortführung der Idee des Bundesprogramms Inklusionsinitiative für Ausbildung (s. Gesamtmaßnahmenmatrix bis 2018) und in Umsetzung der Zielsetzung der Bund-Länder-Vereinbarung Bildungsketten (Ziff. 6 ff) in einer Vereinbarung „Projekt Berufliche Orientierung Inklusion“ mit HKM und LWV (im Zeitraum 2019- 2020 auch mit der RD der BA) - 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. - Zuständig: BDA, Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation, BMAS (finanziert aus Ausgleichsfonds) Die Umsetzung der Kampagne „Wirtschaft inklusiv“ lag beim BwhW. Das Projekt war bis 2017 befristet und wird wegen der erzielten bundesweit beachtlichen Erfolge (mit fast 2.300 Beratungen in über 1.700 Unternehmen konnten neue Betriebe für das Thema Inklusion aufgeschlossen und somit über 1.500 offene Stellen akquiriert werden) in ein Folgeprojekt überführt. Die Umsetzung liegt beim BwhW. Laufzeit bis 02/2020. Mit dem Projekt „Unternehmer-Netzwerk Inklusion“ (Laufzeit 02/2017 bis 01/2020) wird an die Erfolge von „Wirtschaft Inklusiv“ angeknüpft werden. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbesserung der Ausbildungssituation durch konsequente Matching-Prozesse sowie die bessere Vernetzung aller Eingliederungsakteure u.a. mit dem Ziel, insbesondere für KMU durch die Entwicklung eines Berater-Netzes für Arbeitgeberinnen	HMSI RD H BWHW LWV KSpV	Laufend (2021-2026)
---	--	---	--------------------------------

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	und Arbeitgeber zentrale Ansprechpartner zum Thema Inklusion zu etablieren. Darüber hinaus sollen Führungskräfte in Unternehmen zu dem Thema Inklusion als Bestandteil von Unternehmensphilosophie sensibilisiert werden. Mit dem Aspekten Ausbildung, Vernetzung der Akteurinnen und Akteure, Förderung inklusive Führung und Vorbereitung eines Beraternetzes als zentrale Ansprechpartner „Inklusion“ für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber soll der Bewusstseinswandel bei diesen vorangetrieben werden.		
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 und Flyer erstellt und verbreitet worden (http://soziales.hessen.de/arbeit/menschen-mit-Behinderung). Die RD Hessen unterstützt das Förderprogramm HePAS weiterhin durch flankierende Bewerbung der Landesförderung im Rahmen ihrer Vermittlungs- und Integrationsarbeit.	RD H Jobcenter HMSI	Erledigt Laufend
Optimierung verfügbarer Informationen	Die Optimierung der Informationen soll der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen dienen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der Existenzgründungs-, Betriebsberatung und Unternehmerschulung.	Alle Informationsherausgeber	Laufend
Auf- und Ausbau eines professionellen Unterstützungs- und Beratungsangebots für KMU	Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der bestehenden Betriebs- und Existenzgründungsberatungsangebote für KMU. Ziel ist die Förderung der mittelständischen Wirtschaft.	HMWEVW	Erledigt
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

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Erhöhung der Integration von Berufseinsteigern			
Erstellung, Erprobung und Überprüfung eines Handlungskonzeptes zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss in hessischen Förderschulen inklusive der Entwicklung eines entsprechenden Zielindikators	Maßnahmen 1) OloV-Strategie 2) Implementierung eines berufsorientierten Abschlusses für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt Lernen ist erfolgt. 3) Inklusive Beschulung in PUSCH (neu; alt: PuSch A) an allgemeinbildenden Schulen oder in PuSch B an beruflichen Schulen 4) Berufsorientierung im Kerncurriculum Es handelt sich um das Handlungsfeld I der „Initiative Inklusion“ (BMAS; HMSI, HKM). Ziel ist die Erhöhung der Zahl der Schulentlassenen mit Schulabschluss.	HKM HMSI BMAS	Laufend
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)	Laufend
Datenbasis über Verbleib nach Ende der Ausbildung	Die EMPFEHLUNG DES RATES vom 20. November 2017 zur Werdegang-Nachverfolgung wurde bisher in Deutschland nicht umgesetzt. Die Zuständigkeit liegt bei BMBF und BiBB. Die benannten Akteure auf Landesebene hätten bei einer Umsetzung in Deutschland beteiligt werden müssen und zur erfolgreichen Umsetzung beitragen können.	HMSI RD H Kammern BMAS	Laufend
Stärkere Verzahnung von Wirtschaft und Berufsbildungssystemen von jungen Menschen mit Behinderungen	Durch die Entwicklung zum Beispiel von Kooperationsmodellen von Wirtschaftsbetrieben und Rehabilitationszentren (BBW bzw. Mitglieder der Hessisch-Thüringischen ARGE der Einrichtungen zur beruflichen Reha) sowie der Überprüfung bestehender Modelle wie die „verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ im Hinblick auf eine Integration in das Regelinstrumentarium soll eine stärkere Verzahnung erfolgen. Die „Verzahnte Ausbildung (VAmB)“ wird in das Regelinstrumentarium der BA überführt.	HMWEVW HMSI RD H Kammern LWV Reha-Einrichtungen	Erledigt (Daueraufgabe)
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	Laufend <u>Bis 2013</u> Hessisches Schwerbehindertenprogramm <u>2014-2019</u> HePAS <u>2020-2023</u> Neuaufgabe HePAS 2020; Aufstockung der Mittel und neue Fördertatbestände

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Prävention und behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen			
Gespräche mit GKV und GRV wegen Leistungsanpassungen bei Prävention und Reha	Aufnahme von Gesprächen im Sinne der Empfehlung der Fachkräftekommission Hessen. Durch das mit dem Bundesteilhabegesetz eingeführte neue Teilhabepflanverfahren werden ab 2018 alle Rehabilitationsträger zur personenzentrierten Leistungsabstimmung/ Anpassung an die individuellen Bedürfnisse verpflichtet. Die BAR erarbeitet in 2018 eine entsprechende Umsetzungsempfehlung.	HMSI BAR	Laufend
Prüfung des Nutzens eines Kompetenzpasses Neu: Nutzung des Berufswahlpasses	Seit dem Schuljahr 2015/2016 wird allen Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 7 (im gymnasialen Bildungsgang in der Jahrgangsstufe 8) der Berufswahlpass als verpflichtendes Schülerportfolio vom Land Hessen zur Verfügung gestellt. Der Berufswahlpass begleitet die Schülerinnen und Schüler im Berufsorientierungsprozess und dokumentiert ihre Aktivitäten im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung. Grundlage der Maßnahme ist die Verordnung zur Beruflichen Orientierung in Schulen vom 17. Juli 2018. Seit dem Schuljahr 2022/2023 läuft ein Pilotprojekt, um den Berufswahlpass auch in digitaler Form zur Verfügung zu stellen (s. a. S. 122).	HKM	Laufend
Nachhaltige Strategie zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt			
Hessische Service-stelle mit Lotsen-funktion durch Fördermöglichkeiten	Zur gemeinsamen Erarbeitung von Empfehlungen zu Servicestellen unterstützt das Land die Gesprächsaufnahme. Mit dem Bundesteilhabegesetz werden die Servicestellen der Reha-Träger zum 1. Januar 2019 abgeschafft. Hinsichtlich der Prüfung der Schaffung von „Zentralen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ zur Inklusion läuft ein vom BMAS bis 2020 gefördertes Projekt „Unternehmer-Netzwerk Inklusion“. In Hessen wurde in 2016 bis 2017 ein Pilotprojekt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im HTK Leistungen im Sinne eines „one-stop-shop“ anbot.	HMSI Reha-Träger nach dem SGB IX	Erledigt
Prüfung, ob Angebot der Gemeinsamen Servicestelle für Rehabilitation ausgebaut werden soll	Die Umsetzungszuständigkeit liegt bei den Reha-Trägern und dem BMAS. Im Rahmen der Vorarbeiten am Bundesteilhabegesetz ist die Änderung des SGB IX in der Diskussion.	HMSI RD H LWV	Laufend (Servicestellen der Reha-Träger sind mit Einführung des BTHG nicht mehr existent - s. vorstehend)
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 Leistungsbestand der Integrationsämter. Für die Zeit der Arbeitsaufnahme bis zum Ablauf der Probezeit muss die BA Konzepte entwickeln, um Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren (analog zum Beispiel zur assistierten Ausbildung).	HMSI RD H BMAS	Laufend (LWV/ Integrationsamt) 2015 Einführung Assistierte Ausbildung (Zuständigkeit BA; auch für Menschen mit Behinderungen);

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			Erprobung mit der Begleitmöglichkeit durch HePAS (auch schon in der Heranführungsphase bis Ende 2016)
Fortführung des Hessischen Schwerbehindertenprogramms = (neu) HePAS	Das Programm wurde am 31. Dezember 2013 verlängert und ab 2014 beendet. Die Fortführung erfolgt im Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS).	HMSI LWV Hessen	Erledigt 2014-2016 Fortführung im Nachfolgeprogramm HePAS
Förderung der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung durch Beibehaltung des Integrationsfonds Neu: Fonds zur Integration und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung	Als größter öffentlicher Arbeitgeber des Landes Hessen steht die Hessische Landesregierung für Vielfalt, Chancengleichheit und insbesondere für Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Eine Herausforderung ist, den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen für die Landesverwaltung als Arbeitnehmer*innen zu gewinnen. Diese Aufgabe wird umso dringlicher, da in den kommenden Jahren zahlreiche Beschäftigte mit Behinderungen aus den Landesbehörden in den Ruhestand treten. Daher unterstützt das Land Hessen seine Dienststellen mit dem Integrationsfonds und fördert die Einstellung mit dessen folgenden vier Bestandteilen, dem Stellenpool zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, dem Sonderprogramm zur Beschäftigung von jüngeren schwerbehinderten Menschen, dem Förderprogramm zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und Arbeitsassistenten und dem Landesprogramm zur Beschäftigung von älteren schwerbehinderten Menschen. Mit diesem Instrument trägt die Landesregierung auch zur Fachkräftesicherung in ihrer Verwaltung bei.	HMdIS LBB	Laufend

HANDLUNGSFELD 3: INTERNATIONALISIERUNG ALS STANDORT-FAKTOR – ZUWANDERUNG UND INTEGRATION GESTALTEN

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Aktivierung der Potenziale von Zuwanderung			
Entwicklung eines Punktemodells für Zuwanderung	Schaffung eines Rechtsrahmens für die potenziell orientierte 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 Arbeitsmarkts. Die Implementierung eines Punktemodells in das Aufenthaltsrecht wird wegen mehrfach geänderter, neuer Erleichterungen zur Zuwanderung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften zur konzerninternen Entsendung sowie von Schülerinnen und Schülern, Studentinnen und Studenten, Forscherinnen und Forschern sowie Praktikantinnen und Praktikanten betreffend (u.a. Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung vom 27. Juli 2015 sowie das Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der EU zur Arbeitsmigration vom 12. Mai 2017) zurückgestellt.	HMdIS	Erledigt [Maßnahme durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307) überholt]
Kooperationsvereinbarung zwischen der Autonomen Gemeinschaft Madrid und Hessen mit u. g. Projekten:	Mit der im Jahr 2012 abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung wurde die Mobilität von Fachkräften zwischen Hessen und der Region Madrid gefördert. Das Projekt ist abgeschlossen.	HMWEVW HMSI HKM ARGE HWK ARGE IHK RD H (organisatorisch bei ZAV) Region Madrid	Erledigt
(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 HMWEVW förderte das erste Ausbildungsjahr der Auszubildenden mit 12.000 Euro pro Platz aus dem Programm „Ausbildung in Partnerschaften – Verbundausbildung im Hessischen Handwerk“. Die jungen Menschen (18 - 35 Jahre) absolvierten ab 1. September 2013 ihre Ausbildung (z.B. Elektroniker/ -in, Anlagenmechaniker/ -in, Dachdecker/ -in, Kältetechniker/ -in). Während der Ausbildung wurden sie von HWK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern begleitet und unterstützt. Nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahrs in den HWK-Berufsbildungs- und Technologiezentren wurde die Ausbildung ab dem zweiten Ausbildungsjahr in den Betrieben fortgesetzt.	HMWEVW ARGE HWK	Erledigt Zahl der Azubis Beginn der Ausbildung 2013: 43 (HWK WI: 20; HWK FRM: 23) Abgeschlossene Ausbildung: 28 (HWK WI: 14; HWK FFM: 14)
(2) Pilotprojekt der Industrie- und Handelskammern: Ansprache von potenziell an spanischen Fachkräften interessierten Unternehmen	Zur Verbesserung der Möglichkeiten der Akquise von Fachkräften im Ausland werden potenziell interessierte Unternehmen mit dem Ziel, qualifizierte Arbeitsstellen für Fachkräfte aus der Autonomen Region Madrid zu identifizieren, angesprochen.	HMWEVW ARGE HWK	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
(3) Bereitstellung eines Kontingents von Arbeitsstellen im Bereich von Kindertageseinrichtungen in der Rhein-Main-Region auf Basis einer entsprechenden Zusage von Einrichtungsträgern für 60 Fachkräfte aus der Autonomen Region Madrid	Regional besteht in Hessen ein Engpass an Erzieherinnen und Erziehern. Zur Sicherung der Fachkräfte sollen bis zu 60 Fachkräfte für die Ausübung des Berufs der Erzieherin/ des Erziehers aus der Region Madrid angeworben werden.	HMSI Kommunen Freie Träger	Überholt
(4) Informationen über das duale Ausbildungssystem für Institutionen in der Autonomen Region Madrid	Die HWK informiert im Rahmen ihres Projekts über das duale Ausbildungssystem und dessen Struktur und Funktionsweise des dualen Ausbildungssystems.	HMWEVW	Erledigt
(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. Laufende Prüfung unter besonderer Berücksichtigung des inländischen Potenzials.	HMSI	Erledigt

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	Laufend Am 1. Februar 2021 jährte sich der Beitritt des Landes zur „Charta der Vielfalt“ zum zehnten Mal. Anlässlich dessen unterstützte das HMSI 2021 zehn Aktionen kommunaler, kirchlicher oder gemeinnütziger Organisationen zur Umsetzung der Charta der Vielfalt in Hessen mit jeweils bis zu 1.500 Euro. Anlässlich des 10. Deutschen Diversity-Tags
--	--	------------------------------	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			2022 führte das HMSI mit Unterstützung der Landeszentrale für Politische Bildung die Veranstaltung „Vielfalt sind wir alle: 10. Deutscher Diversity-Tag“ in Hessen durch.
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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter gefördert und bei Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung gewonnen werden. Es erfolgt eine Berichterstattung aller Ressorts im Zweijahresturnus erstmals zum 31. Dezember 2014 gegenüber dem Kabinett zu den von ihnen bislang ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung im Rahmen des Abschlussberichts der interministeriellen Arbeitsgruppe.	HMSI alle Ressorts	Laufend
Ausbau und Bewerbung bilingualer Angebote in Kindergärten und Schulen: (1) Bilinguale („Zweisprachige“) Bildungsangebote an allgemeinbildenden Schulen (Grundschulen, Schulen der Sekundarstufe I und II)	Kinder und Jugendliche werden heute mit dem Zusammenwachsen Europas in Politik, Wirtschaft und Kultur, einer globalisierten Arbeitswelt und dem Austausch mit anderen Sprach- und Kulturkreisen groß. Damit gewinnen fundierte Sprachenkenntnisse immer mehr an Bedeutung. Sie zählen zu den Schlüsselqualifikationen im beruflichen Alltag, ermöglichen Mobilität, fördern interkulturelle Kompetenz und sichern eine Perspektive für die Zukunft. Durch bilinguale Bildungsangebote sollen Kinder bzw. Schülerinnen und Schüler in besonderer Weise für diese Herausforderungen qualifiziert werden. In Hessen gibt es sechs Grundschulen mit bilingualen Zügen (deutsch-italienisch, deutsch-spanisch, deutsch-französisch) bereits ab Klasse 1. In 132 weiterführenden Schulen wird bilingualer Sachfachunterricht in der Regel ab Klasse 6 und 7 im gymnasialen Bildungsgang und im mittleren Bildungsgang angeboten (Veröffentlichung der Liste der Schulen mit bilingualen Zweigen im Amtsblatt 11/13). Darüber hinaus gibt es Schulen, die zwar keinen eigenständigen bilingualen Zug aufweisen, aber phasenweise bilinguale Unterrichtsangebote z.B. in Form von Modulen anbieten. An sechs 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 Baccalaureate Diploma/ Diplôme du Baccalauréat International kann an zwei hessischen Gymnasien sowie an (privaten) internationalen	HKM	Laufend (Jährlich fortlaufend)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Schulen erlangt werden. Das Schuldorf Bergstraße mit internationalem Schulzweig bietet die Möglichkeit, den britischen Abschluss International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) zu erhalten (vergleichbar mit mittlerem Abschluss). Das Exzellenzlabel CertiLingua kann im Kontext mit dem Abitur erworben werden. Das Zertifikat, das derzeit an 29 akkreditierten Schulen in Hessen erworben werden kann, dokumentiert hohe mehrsprachige, bilinguale und interkulturelle Kompetenzen, die für ein Hochschulstudium und eine Berufsausbildung im internationalen Rahmen von besonderer Bedeutung sind. Die Hessische Internationale Abiturprüfung (HIAP) kann als Zusatzzertifikat zum Abitur an sechs Schulen erworben werden. Der Schwerpunkt liegt auf bilinguaalem 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. Bilinguale deutsch-englische Angebote gibt es an neun Standorten von beruflichen Gymnasien und an drei Standorten von Fachoberschulen.	HKM Berufsbildende Schulen	Laufend
(3) Bewerbung bilingualer Bildungsangebote	Ziel ist die Erhöhung der Zahl der Inanspruchnahme bilingualer Bildungsangebote. Die bilingualen Bildungsangebote werden in der Regel dezentral durch die Schulen (Informationsveranstaltungen, Internet, etc.) und im Bildungsserver des Landes Hessen/ Internetauftritt des Kultusministerium beworben.	HKM Schulen	Laufend
(4) Bewerbung der Zweisprachigkeit in Kindertageseinrichtungen	Zweisprachigkeit in Kindertageseinrichtungen wird bereits vereinzelt in Hessen angeboten. Derzeit gibt es ca. hundert bilinguale Kitas, vor allem im Raum Frankfurt und Wiesbaden mit einem Angebot in insgesamt elf Sprachen. Es liegt in der Zuständigkeit der Träger der Kindertageseinrichtungen. Die Maßnahme kann im Rahmen des frühkindlichen Bildungskonzepts, Bildungs- und Erziehungsplan verstärkt mitbeworben werden.	HMSI Träger von Kindertagesstätten	Laufend
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. Stand 1. Februar 2015: HMUKLV-Homepage in Englisch HMdJ: http://english.hessen.de/citizens/justice ; Eruierung weiterer Umsetzung auf der HMdJ-Seite läuft. Englische Version des Verwaltungsportals in Form des Chatbots Sophia auf verwaltungportal.hessen.de Weitere Auftritte im nachgeordneten Bereich: HLUG-Auftritt in Englisch, TÜV Hessen in Englisch, Türkisch und Russisch	Stk (Informationsportal) HMinD (Verwaltungsportal I) Alle Ressorts	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
(2) Internetplattform/ Onlineinformationsportal www.work-in-hessen.de in deutscher, englischer und spanischer Sprache	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.	HMWEVW (Bis 2014) HMSI (Ab 2015)	Erledigt (Laufendes Angebot: Spanische Seite www.trabajar-en-hessen.es ; englische Seite www.work-in-hessen.com ; deutsche Seite „ www.work-in-hessen.de “)
(3) Portal „Invest in Hessen“ in englischer und weiteren Sprachen	Online-Informationen über den Wirtschaftsstandort Hessen unter www.invest-in-hessen.de . Qualifizierte Fachkräfte, die den Standort Hessen prägen, und das System der Dualen Ausbildung werden international als Standortvorteil vorgestellt.	HMWEVW	Erledigt (Laufendes Angebot)
Englischsprachige Informationsseiten im Internet (1) Englischsprachige Informationen und weiterführende Links auf Homepage des HMWK	Ausbau der Willkommensstruktur und Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Ein entsprechendes Angebot ist umgesetzt.	HMWK	Erledigt
(2) Eigenständige Seiten zur Studienberatung internationaler Studierender – www.study-in-hessen.de – www.isu-hessen.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 Internetseiten 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. Das Angebot wird fortlaufend aktualisiert.	HMWK	Laufend
(3) Spezielle Hessen-Seiten auf internationalen Marketingportalen: – StudyPortals – The Chronicle of Higher Education	Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Das Angebot wird fortlaufend aktualisiert.	HMWK Hochschulen	Laufend
(4) Englischsprachige Informationsangebote der Hochschulen	Ziel ist die Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Die hessischen Hochschulen stellen auf ihren Websites ein breites Informationsangebot für (potenzielle) Studierende bereit. Zudem werden Printmaterialien zur Verfügung gestellt und Informationsveranstaltungen durchgeführt. Das Angebot wird fortlaufend aktualisiert und erweitert.	HMWK Hochschulen	Laufend
Englischsprachige und zweisprachige Masterprogramme an den Hochschulen	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	HMWK Hochschulen	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Landeshochschulprogrammen). Laufende Weiterentwicklung und nachfrageorientierter Ausbau der Programme.		
Mehrsprachige Studien- und Integrationsberatung	Das Ziel ist 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, zum Teil unterschiedlich strukturierte Angebote bestehen an allen hessischen Hochschulen und werden fortlaufend bedarfsgerecht weiterentwickelt. Im Kontext der Flüchtlingssituation wurden die Informations-, Betreuungs- und Beratungsangebote der Hochschulen noch verstärkt, wovon internationale Studierende insgesamt profitieren. Es erfolgt eine nachfrageorientierte Weiterentwicklung.	HMWK Hochschulen	Laufend
Neu: Zweisprachiger Internetauftritt des Kultusministeriums	Der Zugang zu Informationen zur Ausbildung und zum Übergang soll verbessert werden. Hilfestellungen und Informationen zu Bildungsangeboten bzw. Fragestellungen zum Schulalltag erfolgen im Übrigen dezentral durch die Schulen vor Ort, z.B. im persönlichen Beratungsgespräch.	HKM	Laufend
Zweisprachiger Internetauftritt des HMSI	Die Internetseite des HMSI verlinkt auf englisch. hessen.de und stellt somit auch in englischer Sprache Informationen zur Verfügung.	HMSI	Erledigt
Willkommenskurse als Modellprojekt für Fachkräfte im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit der Autonomen Gemeinschaft Madrid	Zur Unterstützung der Gewinnung ausländischer Fachkräfte und deren Integration durch den Ausbau der Willkommensstruktur wurden Willkommenskurse mit Informationen über das Leben und Arbeiten in Hessen einschließlich berufsbezogener Deutschkurse für internationale Fachkräfte gefördert.	HMWEVW	Erledigt (2 Kurse/ 2014)
Willkommenskurs als berufsbezogener Sprachkurs im Rahmen des Projekts „Anwerbung von Fachkräften für die Altenpflege“	Der Willkommenskurs (Kursstart: 01.03.2013) wurde als besonderer Blockunterricht in das Design der berufsbezogenen Sprachkurse integriert.	HMSI	Erledigt (46 Teilnehmende)
Regionalspezifische Bewerbung des Standortes Hessen durch Standortoffensive und -marketing (1) Intensivierung der Kooperationen mit bestehenden Partnerregionen	Gewinnung internationaler Fachkräfte; zur Erhöhung der regionalen Attraktivität sollen die nord- und mittelhessischen Regionen besondere Berücksichtigung finden. Regionalspezifisches Marketing für Nord- und Mittelhessen führt die Hessen Trade & Invest GmbH (HTAI) in Zusammenarbeit mit dem Regionalmanagement Nordhessen und mit dem Regionalmanagement Mittelhessen durch.	HMWEVW Ressorts	Laufend
(2) Verstärkte Nutzung bestehender Strukturen	Schülerinnen und Schüler 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	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
(2) (a) Vermittlung von hessischen Lehrkräften für den Auslandsschuldienst	Von Deutschland geförderte Auslandsschulen tragen dazu bei, Nachwuchskräfte aus fremden Ländern für den deutschen/hessischen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu motivieren. Deutsche Sprachförderung und binationale Schulabschlüsse (Sek I, Abitur, Fachhochschulreife und berufliche Abschlüsse) im Ausland stärken die Ausrichtung auf den Studien- und Wirtschaftsstandort Deutschland. Junge Ausländerinnen und Ausländer (deren Anteil an Auslandsschulen bei ca. 90 Prozent liegt) werden somit auf spätere Wirtschaftskontakte mit Deutschland/Hessen bzw. auf ein Studium in Deutschland/Hessen vorbereitet. Lehrkräfte im Ausland sind daher nicht nur für die Qualitätssicherung der Abschlüsse mit verantwortlich, sondern bewerben in ihrer Funktion als Mittlerinnen und Mittler i.R. der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik Deutschlands den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland/Hessen. Lehrkräfte mit Auslandsschulerfahrung gestalten aufgrund ihrer im Bereich Deutsch als Fremdsprache (DaF) und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) durch den Unterricht in binationalen Klassen und mit bikulturellen Lerninhalten erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen auch im hessischen Schuldienst Ziele und Maßnahmen internationaler Bildung positiv mit und tragen so dazu bei, dass junge Zugewanderte einen deutschen Schulabschluss erwerben können und sich schließlich in Hessen für einen Ausbildungs- oder Studienplatz entscheiden. Im Schuljahr 2022/2023 sind aus Hessen 124 Lehrkräfte im Status einer Auslandsdienstlehrkraft (ADLK), 13 Lehrkräfte im Status einer Ortslehrkraft (OLK) und 14 Lehrkräfte im Status einer Bundesprogrammlehrkraft (BPLK) im Auslandsschuldienst tätig.	HKM	Laufend
(2) (b) Entsendung von Landesprogrammlehrkräften für einen begrenzten Zeitraum im Auftrag des HKM an staatliche Schulen und Bildungseinrichtungen in die Staaten Mittel-, Ost- und Südosteuropas, in die Baltischen Staaten, in weitere Staaten auf dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion und die Mongolei sowie einzelne andere Staaten weltweit.	Das unter (2) (a) Geschriebene gilt entsprechend mit folgender Differenzierung hinsichtlich der Abschlüsse: Es handelt sich um das Deutsche Sprachdiplom I und II der KMK (DSD I und II). Im Schuljahr 2022/2023 sind drei hessische Lehrkräfte im Status einer Landesprogrammlehrkraft eingesetzt (im Landeshaushalt eingestellt: 13,0 Stellen).	HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Nutzung: sozialer Medien Hessen International Summer/Winter Universities und Landeshochschulprogramme auf Social Media Plattformen präsentieren zur Bindung von Alumni und Rekrutierung neuer Teilnehmender	Gezielte Ansprache von Zielgruppen durch z.B. Social-Media- Plattformen, um die Identifikation der internationalen Alumni mit Hessen zu verstärken und ergänzende Informationen zu vermitteln.	HMWK Hochschulen	Laufend (dezentral)
Imagewerbung	Ziel ist die Unterstützung der Gewinnung internationaler Fachkräfte beispielsweise durch Imagefilme, Internetangebote, landesspezifische Informationen, Testimonials und Standortmarketing vor Ort (Delegationsreisen). Solange aufgrund der Pandemiesituation Publikumsveranstaltungen, Fachmessen und Auslandsreisen nicht möglich sind, erfolgt die Imagewerbung in Online-Formaten.	HMWEVW HMSI (unterstützend bei Testimonials)	Laufend
Schaffung einer Willkommensstruktur durch Optimierung des Einreiseprozesses			
Schaffung eines hessischen Welcomecenters	In dem 2013 in Frankfurt am Main in einer Gemeinschaftsinitiative 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 Fach- und Führungskräfte ebenso wie internationale Auszubildende und Studierende sowie an der Beschäftigung internationalen Personals interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine zentrale Anlauf-, Beratungs- und Servicestelle für Hessen vor. Das WELCOME CENTER Hessen verbessert die Willkommenskultur und trägt zum Aufbau einer Willkommensstruktur bei.	HMWEVW (2013-2014) HMSI (ab 2015) Kooperation mit HWK FRM RD H AA FFM	Erledigt
Projekt „Ausländerbehörden - Willkommensbehörden“	Das mit Mitteln aus dem europäischen Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) und dem Landesprogramm WIR geförderte Projekt „Stärkung der Handlungsfähigkeit hessischer Ausländerbehörden“ wurde im Juni 2017 erfolgreich abgeschlossen. Im zweijährigen Projektzeitraum wurden sechs hessische Ausländerbehörden bei einem Personal- und Organisationsentwicklungsprozess unterstützt, um neben den notwendigen ordnungspolitischen Aufgaben auch die integrationspolitischen Herausforderungen ihrer Behörden professionell zu meistern. Darüber hinaus wurde auch das Landesnetzwerk hessische Ausländerbehörden weitergeführt. Hier konnten alle Ausländerbehörden und die Regierungspräsidien in einen Erfahrungsaustausch miteinander treten, der sehr fruchtbare Ergebnisse und Synergien schuf.	HMSI BAMF HMdIS KSpV	Erledigt <u>Laufzeit</u> 11/2015-06/2017

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Unterstützungs- informationen 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/ z.B. Flyer des WELCO-MECENTERS Hessen in englischer, deutscher und spanischer Sprache).	Alle Ressorts HMSI	Laufend
Einrichtung der Internetplattform/ des Onlineinforma- tionsportals www. work-in-hessen.de in deutscher, eng- lischer und spani- scher Sprache	Ausbau der Willkommensstruktur und Herstel- lung von Kontaktmöglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland: - Spanische Seite „ www.trabajar-en-hessen.es “ - Englische Seite „ www.work-in-hessen.com “ - Deutsche Seite „ www.work-in-hessen.de “	HMSI	Erledigt
Strategische Part- nerschaften Hes- sens mit der ZAV Neu: Zusammenarbeit mit der ZAV	Gewinnung und Vermittlung Internationaler Fach- kräfte	HMWEVW RD H Ressorts	Erledigt (Gewinnung und Vermittlung internationaler Fachkräfte ist Bestandteil der Beratungsange- bote der Hessen Trade & Invest GmbH)
(1) Pilotprojekt Job- börse „Technische Berufe“ in Madrid	Besetzung offener Stellen mit ausländischen Fachkräften. Die drei Unternehmen, die an der Jobbörse teilgenommen haben, haben von der ZAV Bewerbungen im dreistelligen Bereich erhalten. In Madrid wurden rund 50 Vorstellungsgesprä- che geführt und zwei Verträge direkt vor Ort geschlossen. Mit weiteren ca. 20 Bewerberin- nen und Bewerbern sollten Folgegespräche in Deutschland geführt werden.	HMWEVW	Erledigt
(2) Pilotprojekt Jobbörse „Gesund- heitswesen“ in Madrid	Im Rahmen der Besetzung von bis zu 60 Stellen im Pilotprojekt „Anwerbung für die Altenpflege“ wurden spanische Fachkräfte für hessische Pfl- geeinrichtungen angeworben (Kooperation mit Partnerregion Madrid, Bewerbermesse in der Partnerregion).	HMSI RD H BAMF ZAV BPA RP Darmstadt	Erledigt
(3) Kooperations- börsen zwischen hessi- schen Unternehmen und qualifizierten Fachkräften	Zur Unterstützung der Anwerbung internationaler Fachkräfte sind Kooperationsbörsen ein bewähr- tes Instrument, das die Hessen Trade & Invest GmbH (HTAI) mit ihren Partnern im Netzwerk Enterprise Europe EEN anbietet. Diese Koopera- tionsbörsen werden während der Corona-Krise überwiegend in Online-Formaten angeboten.	HMWEVW RD H ZAV	Laufend
(4) Kooperation mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GIZ	Austausch von Information über internationale Maßnahmen der Ressorts mit der GIZ. Das Wirt- schaftsministerium koordiniert die Zusammenar- beit mit der GIZ.	HMWEVW	Laufend
Informationsoffen- sive an hessische Arbeitgeber	Industrie- und Handelskammer, Handwerkskam- mer und Ingenieurkammer haben ihre Mitglied- unternehmen über die Anwerbung ausländi- scher Fachkräfte informiert.	HMWEVW	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Aktualisierung des Hessischen Integrationsmonitors und ergänzende Forschung	Relevante Daten über Zugewanderte und Zuwanderung nach Hessen, Schlüsselindikatoren zur Integration z.B. schulische und berufliche Qualifikationsstruktur, Erwerbsbeteiligung, Einkommen, Zusammenleben, Gesundheit, Religiosität, Sprachkenntnisse sowie Zugehörigkeitsgefühl. Ein Erweiterungsteil beschäftigt sich mit Geflüchteten; ein neues Kapitel thematisiert die gesellschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie. Der Hessische Integrationsmonitor – Daten und Fakten zu Migration, Integration und Teilhabe in Hessen 2022. Kurzfassung auch in Englisch verfügbar: https://integrationskompass.hessen.de/forschung/integrationsmonitoring/hessischer-integrationsmonitor Als Vertiefung zum Themenfeld Arbeit im Hessischen Integrationsmonitor wurde die Studie „Arbeitswelten“ zur Teilhabe von Ausländerinnen und Ausländern am hessischen Arbeitsmarkt erstellt (Oktober 2020).	HMSI	Erledigt (Turnus alle zwei Jahre)
Permanenter Dialog mit relevanten Akteuren	Die Maßnahmen der Fachkräftesicherung werden in einer interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG Nachhaltige Fachkräftesicherung) erörtert und abgestimmt. Der Dialog mit den relevanten Gestaltungspartnern wird fortgesetzt. In einschlägigen Gremien wie zum Beispiel dem Länderbeirat bei der Regionaldirektion Hessen, dem Arbeitsschutzbeirat des Landes oder dem Landesjugendhilfeausschuss wird informiert und die Fachkräftestrategie des Landes beispielsweise auf der Arbeitsmarktkonferenz der Metropolregion Rhein-Neckar beworben oder im Rahmen der Zukunftsdialoge kommuniziert. Regelmäßige Arbeitstreffen mit Akteurinnen und Akteuren der Internationalisierung in den Hochschulen (z.B. International Offices, Auslandsbeauftragte, Koordinatorinnen und Koordinatoren der Landesprogramme für den Austausch von Studierenden und Wissenschaftlern, Koordinatorinnen und Koordinatoren der Flüchtlingsangelegenheiten) sowie nationalen und internationalen Organisationen (z.B. DAAD, ACA, EAIE, NAFSA).	HMSI Ressorts Gestaltungspartner des Arbeits- und Ausbildungsmarktes HMWK	Erledigt (Daueraufgabe)
Gewinnung ausländischer Studierender und Sicherung des Verbleibs nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in Hessen			
Gewinnung leistungsstarker Studierender aus dem Ausland und Unterstützung vor, während und nach dem Studium (1) Gezieltes Marketing für den Hochschulstandort	Verstärkung des Interesses am Studienaufenthalt in Hessen. Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland. Wichtigste Multiplikatorenmesse: in Europa (EAIE), USA (NAFSA), Asien (APAIE). Hohe Relevanz der jährlich stattfindenden Messen für Netzwerkbildung und strategische Weiterentwicklung.	HMWK Hochschulen	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Hessen: (a) auf internationalen Konferenzen und Hochschulmessen			
(1) (b) durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen und Bereitstellung von Informationen	Gewinnung von Studierenden aus dem Ausland, Stärkung der Internationalisierung des Studiums (z.B. Informationsbroschüren zum Studienstandort, zu den Hessen: ISUs/IWUs, usw.), Online (z.B. Informationsplattform study-in-hessen.de, Informationsbroschüren zu den Hochschulen). Im Kontext der Flüchtlingssituation auch Gewinnung von hochqualifizierten Geflüchteten und Bereitstellung spezifischer Informationen für diese Zielgruppe	HMWK Hochschulen	Laufend
(2) Unterstützung von Modellprojekten an den Hochschulen	Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende aus dem Ausland. Modellprojekte an Hochschulen: Übergangsmanagement, Social Networking/ Mentoring, International Career, neuartige Begleitprogramme zur sprachlichen Unterstützung	HMWK Hochschulen	Erledigt
(2) (a) Landesprogramme mit Massachusetts, Wisconsin, Queensland	Stärkung der Internationalisierung des Studiums	HMWK Hochschulen	Laufend
(2) (b) Aktivitäten der Hochschulen: ERASMUS+, bilaterale Hochschulkooperationen, Kooperationen mit deutschen Auslandsschulen	Stärkung der Internationalisierung des Studiums Gewinnung von Studierenden	HMWK Hochschulen	Laufend
(3) Netzwerk der der Hessen International Summer/ Winter Universities Hessen (Hessen: ISU/, IWU), IUSP (a) Akademisches Angebot auf Englisch für Interessenten ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen (b) Begleitende Deutschkurse auf unterschiedlichen Niveaustufen (c) niedrigschwellige Kurzprogramme als „Appetizer“ für potenzielle Masterstudierende	Sichtbarmachung des Studienstandorts Hessen Gewinnung von (Master-) Studierenden	HMWK Hochschulen	Laufend
(4) Studienkollegs	Sprachliche und fachliche Vorbereitung auf Studium, Unterstützung während des Studiums.	HMWK Hochschulen	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
(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	Erledigt
6) Orientation Days in für internationale Studierende zu Studienbeginn (durch International Offices der Hochschulen)	Information und Beratung zu studienbezogenen und sozialen Fragen. Es erfolgt eine profil- und ggf. fachbezogene Umsetzung.	HMWK Hochschulen	Laufend
(7) Unterstützung frühzeitiger Kontakte ausländischer Studierender zu potenziellen Arbeitgebern in Hessen: (a) durch die Career Services der Hochschulen	Gewinnung von Fachkräften. Vermittlung von Kontakten/ Erfahrungen in der Arbeitswelt für hochqualifizierte Studierende.	HMWK Hochschulen	Laufend
(7) (b) Einrichtung der Internetplattform/ des Onlineinformationsportals 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 “	HMWEVW (Bis 2014) HMSI (Ab 2015)	Erledigt (Laufendes Angebot)
7) (c) Förderung von Studierenden in Vietnam in Zusammenarbeit mit hessischen Unternehmen	Seit 2014 fördert das Wirtschaftsministerium Stipendien für Studierende in Vietnam; Ziel: Unterstützung marktwirtschaftlicher Strukturen in Vietnam und Aufbau eines Fachkräftepotenzials zur Kooperation mit hessischen Unternehmen.	HMWEVW	Laufend
(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	Laufend
(8) (b) Mentoringprogramme und Buddy-Programme der Hochschulen; Studieneinführung/-begleitung durch erfahrene Studierende	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender.	HMWK Hochschulen	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
(8) (c) Zielgrup- pengerechte Fach- sprachkurse	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender Kursangebote insbesondere durch Studienkollegs, Sprachenzentren, Fachbereiche	HMWK Hoch- schulen	Laufend
(8) (d) Kulturelle und sozialintegra- tive Angebote	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration durch entsprechende Angebote (z.B. zielgruppenspezifische Beratung/ Veranstaltungen, Vernetzung, Besuche bei Gastfamilien Begegnungszentren und -initiativen)	HMWK Hoch- schulen	Laufend
(8) (e) STUBE Hes- sen: Studienbe- gleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien, Latein- amerika: Semi- nare, Akademien, berufsbegleitende. Praktika & Studien- aufenthalte	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration Jährliche Berichte und fortlaufende Weiterentwicklung	HMWK Hoch- schulen	Laufend
(9) Absolventencoaching für ausländische Studierende	Unterstützung beim Berufseinstieg und interkulturelle Integration Erarbeitung eines Konzepts zum interkulturellen Absolventencoaching	HMWK Hoch- schulen	Laufend
(10) ESF-Programm HALL „Verbesserung des Übergangs von der Hochschule in die Arbeitswelt und lebenslanges Ler- nen“	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 Hoch- schulen	Erledigt
(11) Ausbau von Alumni-Netzwerken zwischen internatio- nalen Studierenden und in Deutschland arbeitenden Absol- venten	Unterstützung beim Berufseinstieg und interkulturelle Integration	HMWK Hoch- schulen	Laufend
(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 Hoch- schulen	Laufend
(13) Prüfung der Einführung eines Bachelor of Liberal Arts ein- schließlich Master- studiengang	Ziel sollte die Gewinnung internationaler Master-Studierender sein. Die Prüfung ist abgeschlossen. Die Einführung wird nicht empfohlen.	HMWK Hoch- schulen	Erledigt
(14) Pilotprojekt der hessischen Hoch- schulen: Unterstützung der Autonomen	Gewinnung spanischer Akademikerinnen und Akademiker für den deutschen Arbeitsmarkt; Bestandsaufnahme bereits bestehender Angebote und möglicher Perspektiven. Das deutsche Berufsbildungszentrum Formacion Empresarial	HMWK Hoch- schulen	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Gemeinschaft Madrid bei dem Aufbau bzw. der Weiterentwicklung und Bewerbung existierender deutschsprachiger Studiengänge an spanischen Hochschulen in der Region Madrid	Dual Alemana (FEDA) Business School bietet einen deutsch- und spanischsprachigen Bachelorstudiengang (duales Studium) an. An den 13 hessischen Hochschulen bestehen aktuell über 210 Kooperationen mit spanischen Hochschulen, darunter 36 Kooperationen mit 11 Hochschulen in der Autonomen Gemeinschaft Madrid.		
Optimierung des Anerkennungsverfahrens im Ausland erworbener Qualifikationen			
Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und Evaluation	Aufbau flächendeckender Beratungsangebote nach § 15a HBQFG unter Nutzung teilweise vorhandener Strukturen und unter Mitwirkung der Arbeitsagenturen. Es wurden u.a. mobile Anerkennungsberatungsstellen im IQ-Netzwerk Hessen mit flexiblen Sprechzeiten geschaffen. Weiterentwicklung der Anerkennungsberatung Ausbau der Angebote zur Anpassungsqualifizierung	HMWK (Koordinierendes Ressort)	Erledigt Laufend Laufend Erledigt
Anpassung des HBQFG an das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)	U.a. Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens mit verkürzten Bearbeitungsfristen und Verfahrenserleichterungen auch für die Anerkennungsverfahren in landesrechtlich geregelten Berufen; Z.B. Zusammenarbeit aller zuständigen Stellen mit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) u.a. durch Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund, BA und Land Hessen	HMWK (koordinierendes Ressort; alle Ressorts)	Laufend
Kontinuierliche Verbesserung der Anerkennungsverfahren in ihrer Schlüsselfunktion bei der FKS mit ausländischen Fachkräften	Nach hessischer Initiative entstand die bundesweit genutzte Datenbank ANABIN der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen beim Sekretariat der KMK in Bonn.		Erledigt
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 1. Januar 2013 umgesetzt worden.	HMWK HMWEVW Interministerielle Arbeitsgruppe/ alle Ressorts	Erledigt
Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund			
Sprachstandserfassung für vierjährige Kinder (KiSS) Neu: Sprachstandserfassung für vier- bis viereinhalbjährige Kinder (Hessisches	KiSS ist nachgewiesenermaßen (Mercator-Studie 2013, lt.: Neugebauer, Uwe/ Becker-Mrotzek, Michael (2013). Die Qualität von Sprachstandsverfahren im Elementarbereich. Eine Analyse und Bewertung. Köln: Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache.) eines der besten Instrumente zur Sprachstandserhebung im Vorschulalter. Das Besondere an KiSS ist, dass frühzeitig neben einem sprachpädagogischen	HMSI HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Kindersprachscreening KiSS) und Modul-Angebote auf der Grundlage des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplans (BEP) für Kinder von 0 bis 10 Jahren	Förderbedarf auch ein medizinischer Abklärungsbedarf bei Kindern detektiert werden kann, die KiSS-Sprachexpertinnen und -experten alle Ergebnisse überprüfen und eine finale Empfehlung aussprechen. KiSS wird seit 2010 in Hessen eingesetzt. Mit der 2020 abgeschlossenen Neumormierung auf der Basis von mehr als 40.000 untersuchten Kindern wurde es unter Beteiligung der KiSS-Sprachexpertinnen und -experten der Gesundheitsämter grundlegend überarbeitet und um ein mit dem Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan (BEP) abgestimmten Baustein zur alltagsintegrierten Sprachförderung „DiALoGE“ ergänzt. In diesem Zuge wurde das KiSS der nun 3. Generation 2020 in allen KiSS-Kitas etabliert. Das KiSS der 3. Generation mit dem alltagsintegrierten Sprachförderkonzept DiALoGE ist bei allen Kindern, egal welcher Herkunft und Muttersprache, einsetzbar. Der Hessische Bildungs- und Erziehungsplan, der inzwischen Grundlage der pädagogischen Arbeit vieler hessischer Einrichtungen ist, beinhaltet einen konsequenten inklusiven Ansatz und begrüßt die Vielfalt und Diversität als eine große Chance und Bereicherung für alle Kinder. Zur Implementierung des BEP stellt das Land kostenfreie Fortbildungen zur Verfügung. Ein Angebot an 13 Modulfortbildungen zu unterschiedlichen Themenbereichen, u.a. Modul 1: „Kooperation und Vernetzung, Qualifizierte Schulvorbereitung, Übergänge und Mikrotransition“ oder Modul 2: „Der Schlüssel zur Welt: Sprache – sprachliche Bildung und Förderung, Kreativität“ und auch Modul 6: „Neurowissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Lernprozessen nutzen“ bietet Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen, Grundschulen, der Kindertagespflege und der Fachberatungen die Möglichkeit, gemeinsame Schritte für eine anschlussfähige Bildung zu entwickeln.		
Ausbau von Lotsen- und Mentoringprogrammen im schulischen und außerschulischen Bereich sowie Ausbau einer sozialpädagogischen Begleitung von potenziellen Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern: Förderprogramm „QuABB“	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 QuABB-Beratungslehrkräften an beteiligten beruflichen Schulen steht. Ziel ist die Senkung der Ausbildungsvertragslösungsquote in Hessen auf unter fünf Prozent und der Erhalt der Erfolgsquote der Teilnehmenden (bisher Ausbildungsfortsetzung bei 70 Prozent), die Weiterentwicklung der Unterstützungsstruktur QuABB und die Schaffung eines möglichst flächendeckenden Angebots.	HMWEVW HKM HMSI	Laufend HKM: Für die Kofinanzierung können die beteiligten Schulen Deputatsstunden im Rahmen der über die 100 Prozent hinausgehenden Lehrerstellenzuweisung für den Einsatz von Beratungslehrkräften zur Verfügung stellen. SBS und RSBS haben die Möglichkeit einer weiteren Kofinanzierung durch Finanzmittel.

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
			HMWEVW: Aufnahme der QuABB-Fortsetzung ab 07/2015 in die Planung der ESF-Förderperiode Während der Modellphase (2009 bis 2015) Erprobung und Umsetzung von QuABB durch INBAS GmbH an ausgewählten Standorten in Hessen Seit 2015 Ausweitung auf alle 26 hessischen Regionen
Für die vertiefte Berufsorientierung für Branchen mit Fachkräftebedarf (zurzeit MINT-Berufe) gibt es die hessische MINT-Aktionslinie	Mit den Projekten der hessischen MINT-Aktionslinie soll insbesondere das Qualifizierungs- und Ausbildungspotenzial von Jugendlichen besser erschlossen werden, die in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert sind: Jugendliche aus Haupt- und Realschulen, mit Migrationshintergrund und junge Frauen in gewerblich-technischer und naturwissenschaftlicher Ausbildung. Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung sollen die Ausbildungsreife stärken, Bewerbungskompetenzen fördern, den Berufswahlprozess vorbereiten und dadurch den späteren Ausbildungserfolg in zukunftsfähigen Berufen verbessern.	HMWEVW	Laufend (Laufzeit: Bis 08/2024) Stand Juni 2022 11.260 Teilnehmende Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Gewinnung junger männlicher Migranten für die Altenpflegeausbildung mit dem Projekt AjuMA	Junge Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem junge Männer, sind in der Berufsausbildung deutlich unterrepräsentiert. Das Programm bot eine personelle und finanzielle Unterstützung für Schule, Schüler und Betriebe, die die Zielgruppe zum Altenpfleger ausbilden. Ziel des Modellprojekts war die Gewinnung neuer Nachwuchskräfte für die Altenpflege und die Erschließung neuer Perspektiven für junge Männer mit Migrationshintergrund.	HMSI	Erledigt 2010-2013 Projekt mit 66 Teilnehmenden
Förderung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „WIR Neu: Förderung von Integrationslotsinnen und Integrationslotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „WIR – Vielfalt und Teilhabe	Ehrenamtliche Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen vor allem neu Zugewanderte bzw. Geflüchtete, bürokratische Hürden zu meistern, und geben erste Orientierung. So bieten sie themenspezifische und häufig auch mehrsprachige kultursensible Unterstützung. Beispielsweise begleiten sie bei Ämter- und Behördengängen (z.B. zum Jobcenter, zur Ausländerbehörde) oder bei Elterngesprächen in Kitas oder Schulen. Sie ergänzen lokale Angebote. Neben der vom Land zur Verfügung gestellten Förderung der thematischen Qualifizierung und des Einsatzes von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und -lotsen kann seit 2021 für ihre hauptamtliche Begleitung zusätzlich eine Koordinationspauschale gewährt und aktiven Ehrenamtlichen eine entlastende	HMSI RP DA Kompetenz- zentrum Vielfalt – WIR Lotsen	Laufend Ab 2021 Ausweitung der Programmlinie

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Gesprächsmöglichkeit für ihr in Teilen auch emotional belastendes Engagement (z.B. mit Geflüchteten) angeboten werden. Im WIR-Programm sind über 1000 qualifizierte Integrationslotsinnen und -lotsen mit den verschiedenen Sprachen in Hessen aktiv. Ihre Qualifizierung und ihre Einsätze werden von kommunalen, gemeinnützigen und kirchlichen Trägern vor Ort organisiert.		
Berufsbezogene Sprachkurse im Rahmen des Projekts „Willkommenskurse für internationale Fachkräfte“	Zur Unterstützung der Gewinnung ausländischer Fachkräfte und deren Integration durch den Ausbau der Willkommensstruktur wurden Willkommenskurse mit Informationen über das Leben und Arbeiten in Hessen einschließlich berufsbezogener Deutschkurse, die die Integration in die Betriebe erleichtern sollen, für internationale Fachkräfte gefördert.	HMWEVW	Erledigt Laufzeit: 07/2013-12/2014 Durchführung von 2 Kursen: Kurs 1: 30.06. - 29.09.2014 Kurs 2: 01.09. - 06.12.2014 insgesamt 14 Teilnehmende
Studienbegleitende Unterstützung von Studierenden und Absolventen durch Hochschulen	Verbesserung des Studienerfolgs von Studierenden mit Migrationshintergrund	HMWK Hochschulen	Laufend
Spezielles berufsbezogenes Curriculum im Rahmen des Pilotprojekts Jobbörse Gesundheitswesen	Das berufsbezogene Sprachcurriculum wurde erfolgreich im Rahmen des Anwerbeprojekts eingesetzt. Als Nebenauftrag wurde ein Prüfschema durch das TELC Institut zur Prüfung der Inhalte des Curriculums erstellt. Es wurde die Wirkung des „neuen Sprachkurslevels“ B1 plus berufs-spezifische Inhalte von der Hochschule Fulda evaluiert: Keine Nachteile in der Umsetzung der Pflegeaufgabe bei diesem Sprachniveau.	HMSI	Erledigt 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]

NEUE INITIATIVEN DER FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN AUS DEM PERSPEKTIVBERICHT „HEUTE UND IN ZUKUNFT: ERFOLGSFAKTOR FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT HESSEN“

Hinweis: Die Verantwortung für die Einzelmaßnahmen liegt bei den jeweiligen Federführungen. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – auch die Ausweitung bestehender bzw. die Umsetzung neuer Maßnahmen – steht unter Haushaltsvorbehalt.

HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG			
Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Bereitstellung von Informationen			
Projekt „Energie-sektor und Energie-wende in Hessen -Qualifikationsan-forderungen und Fachkräftebedarfe“	Das Projekt hatte die Aufgabe, die sich aus der Energiewende ergebenden Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfe zu ermitteln, mögliche Engpässe zu identifizieren und einen generellen Überblick über das Feld zu gewinnen. Hierzu hat das IWAK im Zeitraum von Oktober 2012 bis Mai 2013 gefördert vom HMWEVW und dem Europäischen Sozialfonds acht explorative Experten-interviews, eine repräsentative CATI Befragung hessischer Betriebe sowie zehn Betriebsfall-studien durchgeführt. Die Ergebnisse in Kürze: Erneuerbare Energien in Hessen – ein junger Sektor mit dynamischer Entwicklung, hoher Arbeitskräftebedarf – vielfältige betriebliche Maß-nahmen, Aus- und Weiterbildung – Kernelemente der Fachkräftesicherung im EW-Sektor, Energie-effizienz – eine Gemeinschaftsaufgabe.	HMWEVW IWAK HMSI	Erledigt (Berichtsab-schluss in 2015)
Berufsqualifizie-rende Aus- und Weiterbildung im Bereich der Forst-wirtschaft durch den Landesbetrieb Hes-senForst im Forstli-chen Bildungszent-rum Weilburg	Es handelt sich um einen besonderen Schwer-punkt vor dem Hintergrund der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts 2025 des Landes-betriebs Hessen-Forst. Die Maßnahme dient der Beschäftigungssicherung, Personalqualifizierung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Forstbetriebe in Hessen, insbesondere im ländli-chen Raum.	HMUKLV LHF	Laufend
Zukunftspakt zwi-schen HMUKLV und Idw Berufsstand	Der Pakt zielt auf die Verbesserung der Qualifi-kation in Landwirtschaft, Gartenbau und Wein-bau durch Bildung und Beratung (einschließlich Versuchswesen und Fachinformationen). Im Zukunftspakt sind gemeinsame Positionen zwis-chen HMUKLV und Idw Berufsstand festgehal-ten. In Bezug auf das Handlungsfeld Ausbildung und Weiterbildung stellt er insofern keine eigen-ständige Maßnahme dar, sondern fasst hierunter im Wesentlichen die Leistungen des Landes in diesem Gebiet zusammen. Neben dem Erhalt eines unabhängigen Beratungsangebots, dessen Inhalte eng mit dem Berufsstand abgestimmt und weiterentwickelt werden, zählen hierzu u.a.	HMUKLV Idw Berufs-stand	Laufend (Daueraufgabe)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	der Erhalt der landwirtschaftlichen Fachschulstandorte sowie die Förderung der überbetrieblichen Ausbildung. Im Gegenzug wird von Seiten des Berufsstands die Bereitstellung von Ausbildungsstellen durch die landwirtschaftlichen Betriebe zugesagt. Die Inhalte des Zukunftspakts stellen daher Daueraufgaben dar.		
Handbuch „Berufliche Orientierung wirksam begleiten“ zur Beruflichen Orientierung in der gymnasialen Oberstufe Neu: Einführung und Digitalisierung des Handbuchs „Berufliche Orientierung wirksam begleiten“ zur Beruflichen Orientierung in der gymnasialen Oberstufe	Das Arbeitsbuch wurde im Herbst 2018 allen hessischen Schulen, die zur Allgemeinen Hochschulreife führen, zur Unterstützung für Lehrkräfte in der gymnasialen Oberstufe in einer kleinen Anzahl von Druckexemplaren zur Verfügung gestellt. Es umfasst Einheiten zur Berufs- und Studienorientierung sowie Kopiervorlagen, die zum Einsatz im Unterricht der gymnasialen Oberstufe gut geeignet sind. Der Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf ist insbesondere für die Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten, akademische oder berufliche Ausbildungen aufzunehmen, eine große Herausforderung. Auch sie brauchen eine begleitende und umfassende Berufliche Orientierung. Die Arbeit mit dem Handbuch soll die fundierte und individuelle Vorbereitung der Berufswahl unterstützen und perspektivisch die Anzahl der Ausbildungs- und Studienabbrüche reduzieren. Um Berufliche Orientierung digitaler auszugestalten und den Lehrkräften Arbeitsmaterialien zur Verfügung zu stellen, die u.a. gut für den Einsatz im Distanzunterricht nutzbar sind, finanzierte die Bundesagentur für Arbeit die Umgestaltung des gemeinsam mit der Stiftung der deutschen Wirtschaft (sdw) und dem Hessischen Kultusministerium erarbeiteten Handbuchs „Berufs- und Studienorientierung wirksam begleiten“ für den Sekundarbereich II auf eine Online-Version. Die Online-Version ist seit Oktober 2020 verfügbar und seit Januar 2021 auf dem Hessischen Schulportal für Lehrkräfte für den Unterricht abrufbar.	HKM RD H sdw	Laufend (Herbst 2018: Einführung des Handbuchs; seit 01/2021: Online-Version für hessische Lehrkräfte auf dem Schulportal abrufbar) <u>Herausgeber</u> RD H, HKM & sdw
Optimierung des Übergangsbereichs - Schule/ Hochschule/ Beruf			
Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget	Mit den hessischen Gebietskörperschaften werden zur Förderung von Ausbildung, Ausbildungsvorbereitung und Qualifizierung jährlich Zielvereinbarungen geschlossen. Fördergrundlage sind 26 regionale, rechtskreisübergreifende Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstrategien. Für das „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget“ wurden im Jahr 2022 insgesamt rund 28 Mio. Euro Landesmittel zur Verfügung gestellt.	HMSI	Laufend
JOBLINGE-Projekt „digital aufholen!“	Um jungen Menschen eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wurde im Januar 2018 mit Unterstützung des HMSI das Projekt „digital aufholen“ pilotiert. Kern des Projekts ist die – für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt essentielle – Schulung digitaler Kompetenzen. Dabei sollen junge Menschen durch selbstständiges Lernen zur eigenständigen Nutzung der Informationstechnologie und digitaler Werkzeuge befähigt werden und können	HMSI	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	langfristig durch die Vermittlung digitaler Inhalte profitieren. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Teilnehmenden mit einer hohen Wahrscheinlichkeit in eine Beschäftigung oder eine Berufsbildung in einem sogenannten MINT-Beruf (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) münden. Ziel des Projekts ist die Entwicklung von mindestens drei Trainings für pädagogische Fachkräfte bzw. ehrenamtliche Nachhilfelehrkräfte und von drei Workshop-Formaten zur digitalen Kompetenzentwicklung von benachteiligten Jugendlichen. Das Projekt wurde aus dem Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA) mit ESF-Mitteln bis zum 31. Dezember 2021 gefördert. Das Projekt wurde von der OECD mit folgenden zentralen Ergebnissen evaluiert: - Die Teilnahme an den digitalen Schulungen konnte unabhängig vom Qualifikationsgrad der Jugendlichen, hohe Motivationspotenziale wecken. Ein zunehmendes Interesse, im digitalen Bereich zu agieren und mehr über die Möglichkeiten, die Digitalisierung bietet, zu lernen, konnte bei der Mehrzahl der jungen Erwachsenen beobachtet werden. - Jugendliche, die am digitalen Aufholmodul teilnahmen, nahmen bewusst positive Veränderungen im selbstständigen Lernen und dem Vertrauen in ihre digitalen Fähigkeiten wahr. Im Zusammenhang mit den erworbenen Stärken konnte vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Pandemie eine insgesamt geringere Wahrscheinlichkeit, im September 2020 staatliche Hilfen zu beziehen, beobachtet werden. - Teilnehmende, die an der digitalen Schulung in Hessen teilgenommen haben, hatten eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung oder eine Berufsausbildung in einem MINT-Beruf anzustreben. - Informelles Lernen – etwa durch Selbststudium, Online-Medien oder Apps – ist die Form des Lernens, die durch das digitale Nachholmodul am meisten gefördert wurde. Die Befragten der Studie gaben informelles Lernen als ihre bevorzugte Form des Lernens für die Zukunft an.		
Intensivklassen an beruflichen Schulen (InteA - Integration durch Anschluss und Abschluss)	InteA ist eine bis zu zweijährige Intensivsprachfördermaßnahme in Form von Intensivklassen an beruflichen Schulen im Rahmen des schulischen Gesamtsprachförderkonzepts 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. Mit dem Ziel, den Erwerb von berufsorientierten sprachlichen Kompetenzen zu unterstützen, wird allen InteA-Absolventinnen und -Absolventen die Teilnahme am Deutschen Sprachdiplom DSD I PRO, das Sprachkenntnisse auf den Niveaustufen A2 und B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens zertifiziert, ermöglicht. Seit dem Schuljahr 2016/ 2017 wurde	HKM HMSI	Laufend (Seit dem Schuljahr 2015/2016)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	jede 4. InteA-Klasse pro Standort als Alphabetisierungsklasse geführt. Mittlerweile werden bezogen auf die einzelnen Schulamtsbereiche bedarfsgerecht und flexibel Alphabetisierungsklassen ermöglicht. Zudem sind betriebliche Praktika während der Dauer der Maßnahme möglich. Flankiert wird die InteA-Maßnahme durch eine vom HMSI finanzierte individuelle sozialpädagogische Betreuung und Beratung mit 0,2 Stellenanteilen je InteA Klasse, unabhängig des Alters der Schülerinnen und Schüler. Eine Aufnahme in InteA ist jederzeit unterjährig möglich. Die bedarfsgerechte Zuweisung der Intensivklassen erfolgt bis auf Weiteres vierteljährlich. Zielgruppe sind Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen ab 16 Jahren bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs bei Maßnahmeneintritt.) Darüber hinaus erhalten Geflüchtete ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs (bei Maßnahmeneintritt) im Rahmen des „Hessischen Aktionsplans zur Integration von Flüchtlingen und zur Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ das Angebot, an einer Intensivklasse an beruflichen Schulen (InteA) teilzunehmen. Im Rahmen der Förderung von Jugendlichen ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen sieht das Kultusministerium auch Ressourcen für die Deutschförderung ehemaliger Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger während der Ausbildung vor (§ 58 Abs. 3 VOGSV). Im Anschluss an die Intensivsprachfördermaßnahme sind flexible, begabungsgerechte Übergänge in andere schulische Bildungsgänge bzw. das duale System der Berufsausbildung oder in außerschulische Maßnahmen möglich. Hier ist das Bestreben, über intensive Netzwerkarbeit mit allen möglichen Bildungspartnern den InteA-Schülerinnen und -Schüler individuell – je nach Lern- und Sprachstand, Eignung und Befähigung – passgenaue Anschlussoptionen bereitzustellen. In diesem Rahmen wurde seit dem Schuljahr 2018/ 2019 das Kontingent von Plätzen in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung (BzB) über die eigentliche Altersgrenze von 18 Jahren hinaus bedarfsgerecht erhöht. Dieses kann für 18- bis unter 22-Jährige ohne Schulabschluss bei Eintritt genutzt werden. Folglich ist dieses Angebot besonders geeignet für ehemalige InteA-Schülerinnen und -Schüler, die ohne bzw. mit geringer schulischer Vorbildung in InteA aufgenommen worden sind. Generell soll jedoch möglichst nach InteA in berufsvorbereitende Einstiegsqualifikationen vermittelt werden.		
Modellprojekt „Studienfeldbezogener Beratungstest – (SFBT) 2017/ 2018“	Erprobung der hessenweiten Einsatzmöglichkeiten für den studienfeldbezogenen Beratungstest (SFBT) an Gymnasien. Ziel ist die verbesserte Unterstützung der Berufs- und Studienorientierung durch vorherige Testung der Eignung für ein bestimmtes Studienfeld. Dadurch sollen Studienabbrüche bereits im Vorfeld vermieden werden. Die Pilotierung erfolgt an den Standorten Darmstadt, Marburg und Kassel.	RD H HKM	Erledigt (Beratungsjahr 2017/2018)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Verbesserung der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf Neu: Berufswahlpass „Ordner Leben und Arbeit (OLA) für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung	„Ordner Leben und Arbeit“ (OLA) dient der Förderung der beruflichen Orientierung und Lebensplanung von Schülerinnen und Schülern mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. OLA ermöglicht als Strukturgeber die systematische Bearbeitung der Themen und Inhalte in der Berufsorientierung. In der inklusiven Beschulung können die Inhalte differenzierend zum BWP eingesetzt werden. Praxiserfahrungen, Leistungen und Kompetenzen der Schülerin und des Schülers können prozessbegleitend dokumentiert und lebenspraktische Informationen gesichert werden. Damit werden die Lernprozesse der Schülerin oder des Schülers kontinuierlich unterstützt sowie eine individuelle Übergangsplanung möglich. OLA ist ein DIN-A4 Ringordner mit Register- und Arbeitsblättern für die Hand der Schülerin oder des Schülers. Ergänzende digitale Materialien finden sich auf der Seite https://www.lsj-sachsen.de/berufswahlpass/portfolios/ola/.	HKM	Laufend
Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im Schwerpunkt Lernen (Startbereit) Neu: Startbereit! Für deinen Weg in die Ausbildung – Berufsorientierungsmaßnahme für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt Lernen)	In dem gemeinsamen Bestreben, den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern, haben das Hessische Kultusministerium als Vertreter des Landes Hessen, die Stiftung ProRegion und die Bundesagentur für Arbeit sich auf die Förderung zur Fortsetzung des erweiterten Modellprojekts Startbereit! Für deinen Weg in die Ausbildung – Berufsorientierungsmaßnahme für Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im Förderschwerpunkt Lernen verständigt. Ziel des Projekts ist eine möglichst umfassende Berufsorientierung und damit ein optimaler Übergang von der Schule in einen passenden Ausbildungsweg. Dazu gehört das Erleben und das Wissen um die eigenen berufspraktischen Stärken und die beruflichen Interessen, aber auch Selbstbewusstsein und die Weiterentwicklung von sozialen und personalen Kompetenzen. Über das Projekt Startbereit kann der Anteil zielgerichteter Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung erhöht und Ausbildungsabbrüche aufgrund unrealistischer oder unpassender Berufsvorstellungen vermieden werden.	HKM RD H ProRegion	Laufend
Ausbau der Berufs- und Studienorientierung			
Girls' Day und Boys' Day	Jedes Jahr finden der bundesweite „Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys' Day - Jungen-Zukunftstag“ statt. An diesem Tag können Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10 für einen Tag in unterschiedliche Arbeitsbereiche „hineinschnuppern“. Beim Girls' Day und Boys' Day steht das praktische Erleben im Mittelpunkt. In Workshops, bei Aktionen wie z.B. Fragenrallies, aber auch in Diskussionsrunden und Interviews sollen Mädchen sich über verschiedene Ausbildungsberufe und Studiengänge in den Bereichen Handwerk, Technik, Naturwissenschaften und Informationstechnologien informieren können, und Jungen vor allem darin unterstützt werden, ihr Berufsspektrum hinsichtlich sozialer und weiblich dominierter Berufe zu erweitern.	Ressorts	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Kooperationen mit Hochschulen	Kooperationen mit Hochschulen werden regelmäßig gepflegt und Praktika im HMSI ermöglicht	HMSI	Laufend Daueraufgabe
Ausbildungsberatung in den Agrarberufen durch den LLH	Die Ausbildungsberatung in den Agrarberufen zielt auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Es erfolgen zum Beispiel die Teilnahme an über- und regionalen Ausbildungsmessen, die Durchführung von Berufsinformationen in allgemeinbildenden Schulen sowie eine gezielte Werbung für die Ausbildungsberufe in der Landwirtschaft und im Gartenbau.	HMUCLV LLH	Laufend (Daueraufgabe des LLH)
Bündnis Ausbildung Hessen	Das Bündnis Ausbildung Hessen 2020 bis 2024 setzt das Bündnis 2015 bis 2019 fort. Eine abgeschlossene Berufsausbildung sichert Jugendlichen gute Arbeitsmarktchancen und dient damit der Existenz- und Alterssicherung. Den Betrieben garantiert die duale Ausbildung und berufliche Weiterbildung die Fachkräftebasis von morgen. Die Landesregierung hat gemeinsam mit der RD H, den Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden und Kommunalen Spitzenverbänden im aktuellen Bündnis daher fünf Handlungsfelder definiert: Chancen der beruflichen Bildung aufzeigen und attraktive Entwicklungswege kommunizieren, berufliche Orientierung intensivieren und Ausbildungseinmündung steigern, Übergangsbereich als Sprungbrett in Ausbildung gestalten, duale Ausbildung stärken sowie Durchlässigkeit gestalten und Aufstieg fördern.	HMWEVW HKM HMSI HMWK RD H Gewerkschaften VhU HWK IHK DGB KSpV	Laufend (2020-2024)
Förderung der überbetrieblichen Ausbildung	Die Maßnahme dient der Verbesserung der Ausbildungsqualität. Die jährliche Förderung im Haushalt beträgt 900.000 Euro, ab dem Jahr 2023 sind 1,1 Mio. Euro vorgesehen.	HMUCLV	Laufend

Sicherstellung des Ausbildungs- und Studienabschlusses

Präventionsgesetz	Benachteiligte Jugendliche sollen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden.	HMSI	Laufend
Programm „Ausbildungsplatzförderung“ (u.a. basierend auf den Programmen „Ausbildungsstellen für Altbewerberinnen“ und „Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses“)	Das Programm 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/-innen aus dem Vorvorjahr. Seit dem Jahr 2016 können zudem Betriebe gefördert werden, wenn sie junge Menschen mit erheblichem Sprachförderbedarf ausbilden. Betriebe können Zuschüsse in Höhe der Ausbildungsvergütung für maximal sechs Monate erhalten.	HMWEVW	Laufend Plan: 500 geförderte Ausbildungsverhältnisse jährlich, unbefristet, jährlicher Haushaltsvorbehalt Geförderte Ausbildungsverhältnisse 2015: 385 2016: 615 2017: 847 2018: 866 2019: 876 2020: 838 2021: 804 2022: 260 (Stand: 30.06.22)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Netzwerk „Berufsabschluss in Teilzeit – TAff in Hessen“	Das Netzwerk „Berufsabschluss in Teilzeit – TAff in Hessen“ will Teilzeitausbildung finden und fördern. Teilzeitberufsausbildung (TZA) soll für Mütter und Väter, Pflegende und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, ohne Berufsabschluss und auch für Unternehmen und Betriebe bekannter beziehungsweise möglich gemacht werden.	HMSI RD H HLT Kammern Jobcenter Agenturen für Arbeit Bildungs-träger	Laufend
Maßnahmen zur Verbesserung von Studienabschlussquoten Einführung eines Monitoring der Studienabschlussquoten	Es handelt sich um eine Umsetzung im Rahmen des hessischen Hochschulpakts 2016-2020.	HMWK Hochschulen	Erledigt
Projekt „Studienerfolg im Dialog“	Es handelt sich um ein Monitoring zur individuellen Beratung von Studierenden. Projektförderung erfolgt durch das HMWK.	HMWK Goethe-Uni- versität	Erledigt (Laufzeit: 2016-2019)

Staatliche Weiterbildungsförderung

Hessisches Förderinstrument für die Integration in den Arbeitsmarkt „Kompetenzen entwickeln – Perspektiven eröffnen“	Das Förderinstrument zielt auf die Integration von erwerbsfähigen Langzeitleistungsbeziehenden. Der regionalisierte Förderansatz der hessischen Arbeitsmarktförderung und die Vernetzung der arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteure sind dabei ein integraler Bestandteil des Instruments.	HMSI	Erledigt
§ 2 der Landesrahmenvereinbarung Hessen gemäß § 20 f Absatz 2 Satz 3 SGB V	Federführend ist die gesetzliche Krankenversicherung (vdek). Die gesundheitliche Leistungsfähigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in das Erwerbsleben. Die Arbeitsförderung (SGB III) zielt u.a. darauf ab, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden sowie die Dauer von Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit soll Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden (§ 1 Abs. 1 SGB III). Zuständig für die Arbeitsförderung sind die Agenturen für Arbeit. Eine wesentliche Aufgabe der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es, die Erwerbsfähigkeit leistungsberechtigter Person zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB II). Zuständig für die Grundsicherung und die Arbeitsmarktintegration von ALG II-Empfängern/ -innen sind die Jobcenter. Agenturen für Arbeit und Jobcenter (gE) setzen verstärkt auf eine gesundheitsorientierte Ausrichtung ihres Beratungs- und Dienstleistungsangebots, die Qualifizierung ihrer Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte zur gesundheitsbezogenen Ansprache, Sensibilisierung und Motivierung ihrer Zielgruppe sowie die Integration gesundheitsfördernder Anteile in Arbeitsförderungsmaßnahmen, mit dem Ziel, die Eingliederungsfähigkeit von erwerbslosen Menschen in Beschäftigung zu erhöhen. Vor Ort arbeiten sie zu diesen Themen mit den örtlichen Partnern zusammen. Die RD H berät und unterstützt die Arbeitsagenturen und Jobcenter (gE) bei der Umsetzung dieser Aufgaben.	HMSI vdek RD H Agenturen für Arbeit Jobcenter	Laufend (Konstituierung Dialogforum zur Umsetzung der Landesrahmen- vereinbarung erfolgt)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Weiterbildungspakt 2017 bis 2020 zwischen dem Land und den im Hessischen Weiterbildungsgesetz (HWBG) verankerten Trägern Neu: Weiterbildungspakt 2021 bis 2025 zwischen dem Land und den im Hessischen Weiterbildungsgesetz (HWBG) verankerten Trägern	Es handelt sich um ein Folgevorhaben nach Abschluss des Weiterbildungspakts 2017 bis 2020. Ziele: 1. Weiterbildungszugänge erleichtern 2. Integration, Inklusion, Teilhabe und Chancengerechtigkeit fördern 3. Qualität stärken	HKM	Laufend Erhöhung der Förderung nach HWBG schrittweise jährlich ab 01.01.2021 <u>Projektförderung</u> 2018-2020 2021-2025

Zertifizierung, Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz

Pflege zukunftsfest gestalten	Die Maßnahmen umfassen die Weiterentwicklung des Hessischen Pflegemonitors, die Finanzierung von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und Altenpflegehilfe sowie die Beteiligung an der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ des Bundes, mit dem Ziel, den bereits eingeleiteten Wandlungsprozess im Berufs- und Beschäftigungsbereich der Altenpflege durch ein umfassendes Maßnahmenpaket weiter voranzubringen. Die Landesregierung setzt sich nachhaltig dafür ein, dass jährlich die Ausbildungszahlen (Schulplätze) um 10 Prozent gesteigert werden. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive ist inzwischen beendet. Das Ziel der jährlichen Steigerung der Azubi-Zahlen (+10 Prozent) konnte nicht erreicht werden.	HMSI	Laufend: Hessischer Pflegemonitor Beendet: „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ des Bundes
Stärkung der hausärztlichen- und grundversorgenden fachärztlichen Versorgung in Gebieten mit regionalem Versorgungsbedarf	Während des Medizin-Studiums: - Förderung von Famulatur-Abschnitten in Hausarztpraxen und Gesundheitsämtern (Landesförderung: 420.000 Euro Jahr bzw. 595 Euro pro Monat und Student/-in) - Förderung ausgewählter Wahlfächer im Praktischen Jahr (Strukturfonds nach § 105 SGB V: 600 Euro pro Monat und Student/-in) Während der ärztlichen Weiterbildung: - Förderung des Kompetenzzentrums Weiterbildung Allgemeinmedizin (Landesförderung: 400.000 bis 500.000 Euro/ Jahr); bietet Unterstützung auf dem Weg zur Hausärztin/ zum Hausarzt Bei der Niederlassung: - Ansiedlungsförderung in (Fach-) Gebieten mit besonderem Versorgungsbedarf (Strukturfonds nach § 105 SGB V: Bis zu 66.000 Euro pro Niederlassung) - Übernahme von Kinderbetreuungskosten und Erstattung von Umzugskosten (Strukturfonds nach § 105 SGB V)	HMSI	Laufend Famulatur-Förderung: (Fortführung in 2023 und 2024) Förderung des KW-Hessen

HANDLUNGSFELD 2: POTENZIALORIENTIERTE ARBEITSMARKTPOLITIK

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Bereitstellung von Informationen und Herstellung von Transparenz			
Statusbericht Fachkräftesicherung Hessen 2015	Der Bericht gibt Auskunft über den Umsetzungsstand des Gesamtkonzepts Fachkräftesicherung Hessen für den Zeitraum 2013 bis 2015, die Arbeitsmarktsituation und Fachkräftepotenziale Hessens.	HMSI Ressorts	Erledigt (Veröffentlichung 2016)
Indikatoren-Set „Fachkräftesicherung Hessen“	Es wurde ein System an Überblicksindikatoren als zentrales Instrument zur Darstellung der Entwicklung der Fachkräftesicherung in Hessen in den Dimensionen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Wirtschaft und Beschäftigung entwickelt. Es dient der Konkretisierung des Dialogs zur Fachkräftesicherung und als Argumentationshilfe für die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie, zur Herstellung von mehr Transparenz über Prozesse und Vorhaben und als Signal des fortgesetzten Engagements der Landesregierung.	HMSI IWAK	Erledigt
Internetportal „Arbeitswelt Hessen“	Die Plattform wurde zur Information, Orientierung und Herstellung von Transparenz geschaffen. Sie bietet zahlreiche Informationen rund um die Arbeitswelt mit den Aspekten Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktpolitik, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Kommunale Jobcenter, Hessische Arbeitsmarktförderung, Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und Ausbildung, Teilzeitausbildung, Strukturdaten), Fachkräftesicherung (u.a. Fachkräfteoffensive), Beschäftigungsfähigkeit (Arbeit und Gesundheit, Arbeitsgestaltung und Arbeitszeit, demografischer Wandel, lebenslanges Lernen), Bildungsurlaub (Anspruch, Serviceportal: Bildungsurlaub in Hessen), Arbeits- und Tarifrecht (Tarifregister, Arbeitsrecht, Tarifrecht, Tariftreue), Arbeitsschutz (Arbeitsschutz, Produktsicherheit Hessen, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz beim Bauen, Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Arbeitszeit, sozialer und stofflicher Arbeitsschutz, Vielfalt der Beschäftigung) sowie Geräte- und Produktsicherheit (Chemikaliensicherheit, Sicherheit von Medizinprodukten, Schutz vor nichtionisierender Strahlung, Röntgenstrahlenschutz) und unterstützt so den Wissenstransfer.	HMSI	Erledigt (Freischaltung 06/2017, laufende Aktualisierung)
Fachberatertage	Die hessische Wirtschaft ist stark durch KMU geprägt. Daher ist es unabdingbar, diese als Akteure und Gestaltende der betrieblichen Fachkräftesicherung bei einer zukunftsgerechten Personalpolitik zu stärken. Speziell KMU benötigen Unterstützung. Nachhaltige Fachkräftesicherung wird von ihnen oft als betriebliche Herausforderung begriffen, die neben dem eigenen Kerngeschäft zu bewältigen ist. Die Landesregierung unterstützt betriebliche Beraterinnen und Berater und damit KMU. Zur Sensibilisierung der KMU für die Daueraufgabe der nachhaltigen Fachkräfte-	HMSI RKW Hessen	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	sicherung, zur Vernetzung und Gewinnung von Synergieeffekten zwischen Multiplikatoren und Betrieben sowie zur Bereitstellung von Praxishilfen für den Betriebsalltag wurden und werden Beraterfachtage durch das RKW Hessen im Auftrag des HMSI durchgeführt. Jahresthemen - „Fachkräfte sichern durch ein gesundes Arbeitsumfeld – Expertise vernetzen – Methoden erweitern“ (2016) - „Fachkräfte sichern: Knowhow erkennen, entwickeln und ausbauen in kleinen und mittleren Unternehmen“ (2017) - „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt Hessen: Digitalisierung: Chancen und Herausforderungen in der Personalarbeit“ (2018) - „Fachkräfte sichern: Vielfalt und Antidiskriminierung als Erfolgsfaktor in kleinen und mittleren Unternehmen“ (2019)		
Themenzelt „Arbeitswelt Hessen“ auf dem Hesse- tag 2017	Das HMSI war u.a. mit seiner Dachmarke „Arbeitswelt Hessen“ in einem eigenen Themenzelt „Arbeitswelt Hessen“ auf dem Hesse-Tag 2017 präsent. Im Themenzelt wurde die Arbeitswelt Hessen erlebbar und die allgemeine Öffentlichkeit wurde über die vielfältigen Aufgaben und Aktivitäten des HMSI im Bereich der Arbeitswelt (z.B. Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung, Arbeits- und Tarifrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Produktsicherheit) und die Tätigkeiten der Kooperationspartner des HMSI in den Regionen informiert. Es bestand u.a. die Möglichkeit, sich bei der Onlinesuche nach Arbeitsplätzen beraten zu lassen, Informationen zu altersgerechten Arbeitsplätzen zu erhalten oder das eigene berufliche Eignungsprofil zu überprüfen. Im Rahmen der Fachkräftesicherung präsentierten sich zahlreiche Initiativen und Projekte (z.B. Praxistalk, Einblicke in verschiedene Berufe mit Experten und Auszubildenden, die Regionen Nord- und Mittelhessen als attraktive Regionen für Fachkräfte, WELCOMECENTER Hessen, HMSI als attraktiver Arbeitgeber, BA-Angebote „BA-online“ und „Berufsorientierung zum Anfassen“, Wissenswertes zu „Arbeitszeit klug gestalten“ nebst Arbeitszeit-Check“ mit dem RKW Hessen und dem RKW Kompetenzzentrum).	HMSI Partner	Erledigt <u>9. bis 18. Juni 2017</u> Hesse-Tag in Rüsselsheim
Dachmarke „Arbeitswelt Hessen“ nebst Fachkonzept „Arbeitswelt Hessen“	Unter der Dachmarke erfolgt eine Konzentration der Handlungsgrundlagen, denen sich das HMSI im Themenfeld Arbeitswelt verpflichtet sieht. Das breite Tätigkeitsspektrum der Abteilung III Arbeit im HMSI wird unter der Dachmarke gebündelt. Neben der Koordination und Weiterentwicklung der ressortübergreifenden Fachkräftesicherung zählen hierzu beispielsweise eine moderne Arbeitsmarktpolitik mit einer regionalisierten, am Menschen orientierten Hessischen Arbeitsmarktförderung, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, eine menschengerechte Arbeitsgestaltung, das Arbeits- und Tarifrecht, Gesundheits- und Arbeitsschutz in den verschiedenen Branchen, Arbeitsverhältnissen und Betriebsarten	HMSI	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	ebenso wie eine Marktüberwachung mit dem Fokus auf der Produktsicherheit, den Medizinprodukten und den Gefahrstoffen. Im Rahmen der Dachmarke zielt die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen und ordnungspolitischer Leitlinien auf eine humane und ökonomisch stabile Arbeitswelt in Hessen ab. Zur grundlegenden Werte-Orientierung wird die Arbeitswelt als innovativ, sozial und nachhaltig charakterisiert. Im Fachkonzept werden die Zieldimensionen zur Gestaltung der Bedingungen der Arbeitswelt Hessen mit den Attributen lebensphasengerecht, sicher, integrierend, Kompetenz schaffend und gesundheitsfördernd näher beschrieben. Sie wirken unterstützend auf das Finden, Binden und Halten von Fach- und Arbeitskräften. Zudem tragen sie zur Attraktivität von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und zur Anziehungskraft von Regionen bei.		
Fachkräfteportal	Die Schaffung eines hessischen Portals mit zwei Bereichen (Bereich 1: „Fachkräfte in Hessen“: „Fachkräfte gesucht“, „Fachkraft werden“, „Fachkraft bleiben“, „Fachkräfte gewinnen!“; Bereich 2: „You're welcome“) dient der Transparenz, Information und Orientierung internationaler Fachkräfte, von Arbeitgebern sowie sonstiger Interessierter.	HMSI	Erledigt (Weiterentwicklung Work-in-Hessen-Plattform)
Perspektivbericht „Heute und in Zukunft: Erfolgsfaktor Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt Hessen“	Der Bericht gibt einen Einblick in die Entwicklung hessischer Fachkräftepotenziale, beinhaltet eine Arbeitsmarktbilanz 2030, stellt die Sicht der Wirtschaft, der RD H, der Regionen, der HA dar und bietet einen Überblick über die Einzelmaßnahmen zur Fachkräftesicherung.	HMSI Ressorts RD H Regionen Wirtschaft	Erledigt (Veröffentlichung 2018)
Förderung von Gemeinwesenarbeit in Stadtteilen/ Quartieren mit besonderen sozialen und integrationspolitischen Herausforderungen	Ziel ist die Unterstützung von Kommunen bei der positiven Entwicklung ihrer Quartiere und Gebiete mit sozialen Problemlagen durch passgenaue, innovative, sozialintegrative Maßnahmen. Durch diese sollen die gesellschaftliche Teilhabe gestärkt, Selbsthilfe, bürgerschaftliches Engagement und Vernetzung gefördert sowie Entwicklungsperspektiven für die Menschen in den Bereichen Integration, Bildung und Beschäftigung verbessert werden. Zur Zielerreichung stehen zwei Fördermodule zur Verfügung: Nr. 1 – Auf- und Ausbau einer Unterstützungs- und Koordinationsstelle im Quartier, Nr. 2 – strategische, innovative soziale Projekte, die die Ziele der Stadtteilentwicklung in besonderer Weise unterstützen. Die Förderung ist für einen Stadtteil, ein Quartier oder Gebiet für Nr. 1 als auch für Nr. 2 je auf maximal 70.000 Euro jährlich begrenzt. Eine Kommune mit einer Förderung von mehreren Stadtteilen/ Quartieren kann jährlich maximal eine Zuwendung von 150.000 Euro erhalten. Die hessischen Kommunen mit einem Erstaufnahme-Standort können neben der Förderung nach Nr. 1 und Nr. 2 eine zusätzliche Förderung nach Nr. 2 von maximal 30.000 Euro erhalten. Für die Förderung von Mikroprojekten nach Nr. 2 können je Stadtteil/ Quartier bis zu 5.000 Euro bewilligt	HMSI	Laufend (Start 2015; Durchführung der 1. Evaluierung 2018)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	werden. Die Förderung für Maßnahmen (Nr. 1 & Nr. 2) erfolgt jährlich. Sie kann über einen Zeitraum bis zu drei Jahren gewährt werden. Unter http://www.adressen-in-hessen.de/ können alle Gemeinwesen-arbeit-Förderstandorte eingesehen werden.		
Förderprogramm unternehmensWert: Mensch	Das bundesweite Programm „unternehmensWert: Mensch“ unterstützt KMU bei der Entwicklung einer zukunftsfähigen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik in vier Handlungsfeldern: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit, Wissen und Kompetenz. Gemeinsam mit der Unternehmensführung und Beschäftigten erarbeiten Berater/-innen maßgeschneiderte Konzepte und Maßnahmen für eine erfolgreiche Personalpolitik (kostenlose Erstberatung zur Analyse des Handlungsbedarfs und Erörterung der Förderung, Prozessberatung im Unternehmen, Ergebnisgespräch). Für die Erstberatung stehen in Hessen drei Vollzeitstellen zur Verfügung.	HMSI BMAS	Laufend Erstberatungsstellen Der PARITÄTISCHE Hessen e.V. (Frankfurt/ M.) IHK Kassel-Marburg (Kassel) ZAUG gGmbH (Gießen)
Gewährung einer Junglandwirtsprämie	Es handelt sich um eine von allen EU-Mitgliedstaaten umzusetzende Maßnahme im Rahmen der EU-Direktzahlungen. Ziele: Sicherung der Hofnachfolge und der Anreiz zum Einstieg in die Landwirtschaft. Förderzeitraum und Flächenbegrenzung ergeben sich aus dem EU-Recht. Bewilligungsstellen sind die Fachbereiche bzw. Ämter für den ländlichen Raum bei den jeweils zuständigen Kreisverwaltungen. Auszahlungen erfolgen über die EU-Zahlstelle bei der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen. Die Inanspruchnahme und Wirksamkeit der Maßnahme sind mittelfristig zu bewerten.	HMUKLV	Laufend (EU-Förderperiode 2023-2027) Förderzeitraum maximal 5 Jahre ab Zeitpunkt der Niederlassung, wobei die Altersgrenze bei 40 Jahren liegt. Aktuell wird mit einem Prämien-satz von ca. 120 Euro für die ersten 120 Hektare gerechnet.
Internetplattform „Gutes bauen - gute Bildung in Hessen - Netzwerk Partner der Bauwirtschaft“	Wichtige Partner der Bauwirtschaft und des Handwerks arbeiten im Netzwerk „Gutes Bauen in Hessen“ zwecks der Verbesserung der Bedingungen für Betriebe und deren Beschäftigte (z.B. Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung) zusammen. Gemeinsam erarbeiten sie Strategien und Lösungsansätze zur betrieblichen Unterstützung, u.a. die Schaffung einer gemeinsamen Informationsplattform.	Netzwerk-partner HMSI	Zurückgestellt

Demografievorsorgendes Personalmanagement

Gewährleistung der langfristigen Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung der Kommunalen Jobcenter in Hessen	In den regelmäßig stattfindenden Zielsteuerungsdialogen des HMSI mit den Jobcentern (KJC) wurde immer wieder von den KJC das Thema „Gewinnung und Bindung von KJC-Personal“ an das HMSI als Aufsichtsbehörde der KJC in Hessen herangetragen. Da dies keine hessenspezifische Herausforderung darstellt, wurde dieses Thema bereits zum Schwerpunkt des „Tages der Kommunalen Jobcenter“ im Jahr 2017 in Berlin gemacht. Zudem geht aus der Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit hervor, dass auch die gemeinsamen	HMSI Partner: RD H HLT HStT	Erledigt (Daueraufgabe)
--	--	--	----------------------------

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Einrichtungen diese Problematik aufweisen. Grund hierfür sind veraltete Strukturen in der Verwaltung und ein schlechtes Image der Jobcenter. Die Jobcenter müssen sich dem Thema der Digitalisierung und „Generation Y“ stellen, um ein zukunftsfähiger Arbeitgeber zu bleiben. Es bedarf moderner Maßnahmen im Personalrecruiting zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung. Das Personal ist ausschlaggebend für die Qualität zur Umsetzung der Aufgaben des Sozialstaats. Ein Umdenken im Zusammenhang mit dem Thema der Digitalisierung ist notwendig, um diese gesetzliche Aufgabenerfüllung langfristig zu gewährleisten. Das HMSI hat im Februar 2018 alle Personalverantwortlichen aus den Landkreisen und kreisfreien Städten zu einer Veranstaltung nach Groß-Gerau eingeladen, um zu dieser Thematik zu sensibilisieren. Zudem wurde 2018 der Fachtag der Kommunalen Spitzenverbände „Es geht um mich!“ in Fulda aktiv unterstützt, der sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KJC richtete. Als weitere Maßnahme zur Stärkung der Arbeitgebermarke der KJC wird das KJC-Team-Event 2018 in Grünberg maßgeblich unterstützt. Außerdem wurde das Thema Personalgewinnung im Jobcenter 2018 auch auf der 11. gemeinsamen Fachtagung aller Jobcenter in Hessen, veranstaltet durch das HMSI in Kooperation mit der RD H, als Themenschwerpunkt gesetzt.		
Projekt HANDge-recht	Das Projekt ermittelt Lösungsansätze für drei Handwerksbranchen bezüglich des demografischen Handlungsbedarfs. Zusammen mit dem Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt wollen die ARGE der Hessischen Handwerkskammern, das BuBiZA, der Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Hessen sowie der Fachverband Farbe Gestaltung Bautenschutz Hessen einen Beitrag zur Unterstützung der demografiefesten Gestaltung ihrer Betriebe leisten. Es sollen gemeinsam mit Mitgliedsbetrieben der o.g. Fachverbände (Dachdecker, Farbe, Zimmerer) ausgehend von der Gefährdungsbeurteilung Analyseinstrumente weiterentwickelt und Lösungsansätze im Hinblick auf Arbeitsgestaltung und Gesundheitskompetenz aufgezeigt und so bei der Bewältigung des demografischen Wandels unterstützt werden. In den o.g. Branchen erfolgte eine Befragung zur besseren Einschätzung des Unterstützungsbedarfs hinsichtlich des demografischen Wandels. Nach einer vertiefenden Analyse der Belastungssituation in 15 Betrieben sollen vorhandene Analyseinstrumente branchenspezifisch angepasst und weiterentwickelt werden. In ausgewählten Betrieben sollen beispielhaft Maßnahmen wie tätigkeitsbezogene Gestaltungslösungen, Arbeitszeitgestaltung oder auch die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten umgesetzt werden. Die Ergebnisse und Erfahrungen sollen zu einem exemplarischen Analyse- und Gestaltungsratgeber verknüpft werden, der dann allgemein bereitgestellt wird, und in dessen Anwendung auch die betrieblichen Beraterinnen und Berater unterstützen können.	ARGE der HWK Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt BuBiZA Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Hessen Fachverband Farbe Gestaltung Bautenschutz HMSI	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Agrarinvestitionsförderungsprogramm (AFP) des Landes Hessen	Mit dem Landesprogramm erfolgt eine Förderung von Junglandwirten im Rahmen der Umsetzung investiver Vorhaben, u.a. zur nachhaltigen Verbesserung der Produktions- und Arbeitsbedingungen sowie der Erhöhung der betrieblichen Wertschöpfung unter besonderer Berücksichtigung des Verbraucher-, Tier-, Umwelt- und Klimaschutzes. Ziele sind die Sicherung der Hofnachfolge und die Schaffung eines Anreizes zum Einstieg in die Landwirtschaft. Bewilligungsstellen sind die Fachbereiche bzw. Ämter für den ländlichen Raum bei den jeweils zuständigen Kreisverwaltungen; Auszahlungen erfolgen über die EU-Zahlstelle bei der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen. Es ist ein Zuschlag von bis zu 10 Prozent (max. 20.000 Euro) auf den Fördersatz (20 - 40 Prozent) für das jeweilige Investitionsvorhaben möglich. Die Europäische Union beteiligt sich innerhalb der bis Ende 2022 verlängerten EU-Förderperiode 2014-2020 mit einem Anteil von 50 Prozent. Auch in der neuen EU-Förderperiode 2023-2027 wird es in Hessen ein sich anschließendes Förderangebot geben. In den Förderjahren 2014 -2021 konnten hessische Junglandwirtinnen und Junglandwirte bei der Umsetzung betrieblicher Investitionsvorhaben mit Junglandwirtezuschüssen in Höhe von insgesamt rund zwei Mio. Euro unterstützt werden.	HMUKLV	Laufend

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie durch Förderung einer frühzeitigen Gesundheitsfürsorge

Beschäftigungsfähigkeit in der sich wandelnden Arbeitswelt	Im Kontext der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und damit der Stärkung der Fach- und Arbeitskräfte wurde gemeinsam von HMSI und RKW eine Gemeinschaftsveranstaltung „digital-flexibel-entgrenzt“ zur Digitalisierung und dem Wandel der Arbeitswelt durchgeführt.	HMSI RKW Hessen	Erledigt (Gemeinschaftsveranstaltung: 17.03.2017)
Krebsprävention der Beschäftigten - Unterstützung der betrieblichen Prävention des Aufsichtshandelns der Aufsichtsbehörden für Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen (APH)	Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch die Umsetzung des fachpolitischen Zieles „Kampf dem Krebs am Arbeitsplatz.“	HMSI	Laufend
Gesund Durchstarten, Gesundheitsförderung für Auszubildende „Leistungsstarke Kerle“ und „Mädelspower“	Es handelt sich um ein Präventionsprojekt zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen in der Ausbildung. Die Durchführung findet in Berufsschulen und Jobcentern statt.	HMSI HKM HMWEVW IHK IGFF	Erledigt
„Barrierefreie Unternehmen – ein Leitfaden für Aktionspläne“	Der Leitfaden verfolgt das Ziel, Unternehmen Kriterien und gute Beispiele zu Erstellung von Maßnahmen und Aktionsplänen an die Hand zu geben, mit deren Zuhilfenahme die Unternehmen Barrieren erkennen und abbauen können und Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen schaffen.	HMSI	Erledigt (Veröffentlichung 06/2016)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Broschüre „Brücken bauen für Chronische Talente“ Leitfaden zur Inklusion von Menschen mit chronischer Erkrankung in die Arbeitswelt	Mit der Broschüre erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Ratgeber, der es ihnen ermöglicht, sich über Krankheitsbilder zu informieren, speziell über deren Auswirkungen im Arbeitsleben und die Leistungsfähigkeit der Arbeitskraft. Der Ansatz liegt darin, zu verdeutlichen, welche Chancen in der Beschäftigung von chronisch kranken Menschen liegen und welche Talente ein solcher Beschäftigter mitbringt. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, unter welchen Rahmenbedingungen ein Mensch mit einer chronischen Erkrankung seine volle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unter Beweis stellen kann. Viele sind hochmotiviert und diszipliniert, da sie diese Eigenschaften bereits bei der Bewältigung ihrer Erkrankung benötigen und sie demzufolge trainiert haben. Die Inklusion im Arbeitsleben eines bestimmten Personenkreises wird dadurch unterstützt.	HMSI in Kooperation mit der Aktion Luftsprung e.V.	Erledigt (Veröffentlichung 05/2017)

Initiative „Arbeitszeit klug gestalten“	Gut gestaltete Arbeitszeit ist ein Schlüssel und wesentlicher Faktor für die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal. Vor diesem Hintergrund hat das RKW Hessen im Jahr 2015 eine Studie zu den Auswirkungen von Arbeitszeit auf die Gesundheit erstellt. Es wurde eine neue Informationsplattform zur Arbeitszeitgestaltung www.arbeitszeit-klug-gestalten.de für Unternehmen, Netzwerkpartner und sonstige Interessierte in Hessen geschaffen. Interessierte finden auf der vom RKW Hessen betriebenen Website Hintergrundinformationen zu Arbeitszeitmodellen, zu gesundheitlichen, mitarbeiterorientierten und zu rechtlichen Themen zum Thema Arbeitszeit. In Praxisbeispielen werden hessische Betriebe mit erfolgreichen Arbeitszeitleösungen vorgestellt. Mit dem Online-Selbstcheck erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsräte in ca. zehn Minuten einen Überblick darüber, wie rechtskonform, wirtschaftlich, gesundheits- und mitarbeiterorientiert die aktuelle Arbeitszeitleistung in ihrem Unternehmen ist und wo Handlungsbedarf besteht. Das Werkzeug steht auf der Website zur Verfügung.	HMSI RKW Hessen	Erledigt (Umsetzung 10/2016)
--	---	---------------------------	---------------------------------

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen (siehe hierzu auch Handlungsfeld 1)

Hessische Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Unterstützung pflegender Angehöriger	Die Initiative zielt ab auf die Sensibilisierung der Unternehmen und Organisationen, die Information zu vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen, die Fortbildung der Beschäftigten und Führungskräfte, die Netzworkebildung, die Qualifizierung von Pflegegeleitdes sowie den Wissenstransfer über die Homepage www.berufundpflege.hessen.de . Ein wesentlicher Baustein ist die Entwicklung der bundesweit einmaligen Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Zielgruppen sind speziell KMU. Übergeordnete Ziele: Die Fachkräftesicherung in Unternehmen und Institutionen sowie die Unterstützung pflegender Angehöriger bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sie hat bundesweit eine Vorreiterrolle inne.	HMSI BWHW AOK Hessen berufund-familie Service GmbH	Laufend Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: 281 Unterzeichnende mit über 300.000 Beschäftigten (u.a. Landesregierung, Verbände, Organisationen)
---	--	--	---

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Handreichung zur flexiblen Arbeitsorganisation für Führungskräfte	Erfahrungsbericht über die Umsetzung innovativer Modelle flexibler Arbeitsorganisation für Führungskräfte, ausgehend von dem Pilotprojekt Flexi-Führung bei der AOK Hessen. Die Förderung von Frauen in Führung und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatem (auch für Männer mit Führungsaufgaben) wird speziell berücksichtigt.	AOK Hessen HMSI	Erledigt
Trialog Chancengleichheit Hessen	Der Trialog Chancengleichheit Hessen hat sich 2011 gegründet und besteht aus Kommunalen Frauenbeauftragten und den BCAs beider Rechtskreise sowie dem Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der RD H der BA und dem HMSI. Im Fokus steht der Arbeitsmarkt für Frauen und die Chancengleichheit von Frauen in Arbeit. <u>Fünf Fachtage</u> - „Gemeinsam mehr bewegen“ (2012) - „Fachkräftebedarf – Eine Win-Win Situation für Frauen und Unternehmen“ (2013) - „Ressourcen erkennen – Perspektiven eröffnen – der Trialog bewegt“ (2015) - „Arbeiten 4.0 – Fit für den digitalen Wandel!?“ (2017) - „Chancengleichheit und Digitalisierung: Wie verändert sich unsere Arbeit unter dem Brennglas der Corona-Pandemie?“ 5. Fachtag Trialog Chancengleichheit Hessen (11/2020)	Kommunale Frauenbeauftragte BCAs (SGB II/ SGB III) RD H HMSI	Laufend (Austausch 4 x pro Jahr; zusätzlich alle zwei Jahre gemeinsame Fachtage mit der UAG BCA, dem HMSI, dem HLT sowie dem HStT)
Unterarbeitsgruppe BCA	Im Sozialgesetzbuch II ist als durchgängiges Prinzip die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen. Seit dem 1. Januar 2011 ist für die Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Bestellung einer BCA in § 18 e SGB II verankert worden. Diese sollen die kommunalen Jobcenter sowie die gemeinsamen Einrichtungen zu Fragen der Gleichstellung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern unterstützen und beraten. Hierzu zählen speziell Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase. Das HMSI begleitet seit 2011 in Kooperation mit dem HLT und dem HStT die Unterarbeitsgruppe. Diese beobachtet und befördert die Entwicklung und Arbeit der BCA.	HMSI BCA HLT HStT	Laufend Fachaustausch «Chancengleichheit im SGB II»: 4 x pro Jahr Fachtagung 1 x pro Jahr (12.07.2016: „Migration und Chancengleichheit gestern und heute; Handlungsansätze SGB II“) 28.11.2018: „Digitale Arbeitswelten - Chancen für die Beschäftigung von Frauen?“
Wiedereinstiegsberatung in hessischen Agenturen für Arbeit	Es handelt sich um ein Informations- und Beratungsangebot für Personen aus der Stillen Reserve in den Agenturen für Arbeit. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger haben an mehreren Standorten einen unbürokratischen individuellen Zugang zu Gesprächen über berufliche Optionen, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Förderung beruflicher Qualifizierung. Auch die Vernetzung mit regionalen Angeboten Dritter erhält dadurch weitere Impulse.	RD H Agenturen für Arbeit	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Förderung der Entgeltgleichheit in Hessen	Es erfolgt die Herstellung von Transparenz bei der Entgeltlücke durch die Erstellung des Hessischen Lohnatlas, der für Hessen als auch die Landkreise und kreisfreien Städte in Hessen Daten zur Entgelt(un)gleichheit mit Vollzeitäquivalenten enthält. Er ist die Zusammenführung von verschiedenen frei zugänglichen und öffentlichen Datenbeständen des Jahres 2015 zur Beschreibung der Lohnsituation in Hessen durch das vom HMSI beauftragte „Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur“ (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Die Daten sind für das Land Hessen nach Frauen und Männern, Qualifikation, Unternehmens- und Wirtschaftsstruktur sowie Regionen getrennt erhoben worden. Der Lohnatlas vergleicht die Daten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern und berücksichtigt die Daten nach dem Wohnortprinzip. Damit verbunden ist das Angebot, auf der Basis des Hessischen Lohnatlas in einen Dialog mit den Sozialpartnern der verschiedenen Branchen als auch mit den Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einzutreten, um mögliche Handlungsansätze zu erarbeiten. Hessischer Lohnatlas (Aktualisierung der Daten bis 2021 durch 3. Auflage Lohnatlas + Sozialpartnerdialog laufend) Neuer Schwerpunkt: Entgeltgleichheit, Fachkräftemangel und Arbeitgeberattraktivität in den Regionen Laufende Aktualisierung der Homepage: Alle Dokumente und die virtuelle Veranstaltung zum „Hessischen Lohnatlas“ sind und werden zukünftig gespeichert unter https://www.hessischer-lohnatlas.de/	HMSI IWAK Sozialpartner Kommunale Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte	Laufend

Inklusion/ Menschen mit Behinderungen

Ausschreibung geeigneter Stellen für schwerbehinderte Menschen	Schreiben des HMSI an die Optionskommunen vom 14. Juni 2016 zur Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderungen bei Stellenausschreibungen	HMSI	Erledigt
Flankierende Hessische Maßnahmen in Umsetzung des Bund-Länder-Programms „Alle im Betrieb“ zur Verbesserung der Beschäftigung in Inklusionsbetrieben	Verbesserung der Beschäftigung in Inklusionsbetrieben (= Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts mit besonderem sozialpolitischen Auftrag); Ziel ist die Schaffung neuer Ausbildungs- und/oder Arbeitsplätze speziell für Menschen, denen sonst wegen besonderer Vermittlungshemmnisse der Arbeitsmarktzugang verwehrt bleibt (Schulabgänger/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf/ WfbM-Beschäftigte); Schaffung eines besseren Arbeitsmarktzugangs für durch Langzeitarbeitslosigkeit betroffene oder chronisch psychisch kranken schwerbehinderten Menschen; Förderung von innovativen Präventionsmaßnahmen (Gesundheitskonzepte) zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit leistungsgewandelter Schwerbehinderter.	HMSI LWV - Integrationsamt	Laufend (2017-2019) Verlängert bis Ende 2023

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Verstetigung der Initiative Inklusion	Im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung zwischen Kultusministerium, HMSI, und Landeswohlfahrtsverband wird die Initiative Inklusion verstetigt. Ziel ist, die Chancen der Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen oder mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung in den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung, körperliche und motorische Entwicklung, Sehen und Hören auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Vereinbarung zur Berufsorientierungsmaßnahme (BOM) mit der Fortführung des Projekts ZABIB (Zugangschancen für den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Begleitung des Integrationsfachdiensts oder des Berufsbildungswerks) sieht vor, für diese Schülerinnen und Schüler den Prozess der Berufsorientierung mit Hilfe eines Berufswegeplans bereits in der Vorvorabgangsklasse anzustoßen. Während ihres Betriebspraktikums auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten die Schülerinnen und Schüler eine zusätzliche externe Begleitung (Integrationsfachdienste und Berufsbildungswerk). Mit der fachlichen Expertise der externen Begleitung und dem möglichen, damit abgestimmten Angebot der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit sollen Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung entwickelt und umgesetzt werden. Mit dieser Maßnahme können hessenweit jährlich 200 Schülerinnen und Schüler erreicht und begleitet werden.	HKM HMSI LWV	Laufend (Neu aufgelegte Verwaltungsvereinbarung ist gezeichnet, der Erlass für die Lehrkräfte in Vorbereitung AVV und Amtsblatt)
Kooperation der Regionaldirektion Hessen und des Landeswohlfahrtsverbands Hessen	Zu einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gehört eine möglichst selbstbestimmte Beteiligung am Erwerbsleben. Deshalb ist die berufliche Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen eine der zentralen gesellschafts- und arbeitspolitischen Herausforderungen. Die RD H und der LWV haben dazu eine gemeinsame Vereinbarung unterzeichnet, in der die Zusammenarbeit des LWV Hessen Integrationsamts und der BA intensiviert und erweitert wird. Die Kooperationspartner sprechen sich dafür aus, gemeinsam möglichen Einstellungsvorbehalten bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entgegenzuwirken. Wesentliche Inhalte der Vereinbarung sind: Ein regelmäßiger und intensiver gemeinsamer Austausch, die Erweiterung und Verzahnung der Angebote zur beruflichen Orientierung an den Schulen, eine enge Zusammenarbeit bei der Ansprache von Unternehmen zur Erschließung von Ausbildungsstellen für junge Menschen mit Schwerbehinderungen, die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch gemeinsame Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie konkrete gemeinsame Vorhaben und Projekte zu entwickeln und zu erproben.	RD H LWV	Laufend
„Inklusive Schulbündnisse (iSB)“ zur Sicherung der Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit	Seit dem Jahr 2016 wurden hessenweit inklusive Schulbündnisse (iSB) eingerichtet. Ziel ist die landesweite Etablierung und Verbesserung verlässlicher Strukturen zur Umsetzung schulischer Inklusion für Eltern, Schülerinnen und Schüler und	HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
bei Schulabschlüssen	Lehrkräfte unter besonderer Berücksichtigung regionaler Möglichkeiten. Auf der Grundlage der Zusammenarbeit lokaler Akteurinnen und Akteure werden Schülerinnen und Schüler mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen von der Anmeldung bis zum Abschluss durchgängig unterrichtet, gefördert oder beraten (Übergänge Kita/Grundschule; Grundschule/ weiterführende Schule; Schule/ Berufsausbildung bzw. Studium). Ziel ist es, die Durchlässigkeit des hessischen Schulsystems für alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen oder Anspruch auf sonderpädagogische Förderung flächendeckend zu sichern. Frühzeitig findet deshalb für alle Schülerinnen und Schüler eine individuelle Berufswegeplanung unter Einbeziehung der Reha-Beratung der BA statt, in der Anschlussmöglichkeiten transparent (auch auf der Grundlage individueller Potenzialanalysen) vermittelt werden und der bestmögliche Abschluss angestrebt wird. Berufliche Schulen sind Teil des iSB und fördern Schülerinnen und Schüler mit umfassenden Beeinträchtigungen oder Behinderungen, um ein möglichst hohes Maß an aktiver Teilhabe zu verwirklichen. Ausschlaggebend für die Beschulung in der dualen Ausbildung ist der Ausbildungsvertrag: Hat ein Jugendlicher mit Beeinträchtigung oder Behinderung einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb geschlossen, wird er im Hinblick auf das mit dem Ausbildungsvertrag in den Blick genommene Ausbildungsziel inklusiv beschult. Eine Gleichstellung mit einem allgemeinen Abschluss kann auch über eine erfolgreich absolvierte Berufsausbildung erfolgen. Die im Bündnis vertretenen Förderschulen haben weiterhin die Aufgabe, ihre Schülerinnen und Schüler zum für sie bestmöglichen Abschluss zu führen und den Anschluss für die Berufs- und Arbeitswelt gemeinsam mit den Jugendlichen und ihren Eltern vorzubereiten.		
HePAS II - Förderprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Schwerbehinderter Neu: Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS 2020)	Bereitstellung eines kontinuierlichen Begleitungsangebots und von Prämien für ausbildungsbzw. einstellungswillige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Besondere Berücksichtigung von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen bei der Einstellung von Schulabgängerinnen und -abgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Zudem gibt es besondere Förderbedingungen unter Beachtung eingeschränkter Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung.	HMSI	Laufend 2017-2019 HePAS II <u>2020-2023</u> HePAS 2020 (Fortführung von HePAS II)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Prävention und behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen			
Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz nach § 20d Abs. 3 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)	Das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz-PrävG) vom 17. Juli 2015 legt einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Gesundheitsförderung in den Lebenswelten der Menschen, insbesondere in der Kita, der Schule, am Arbeitsplatz, in der Kommune und im Pflegeheim. Eine Voraussetzung zur Erreichung dieses Ziels ist eine adäquate trägerübergreifende und zielorientierte Zusammenarbeit der vielfältigen Verantwortlichen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene sowie eine bessere Koordination der ebenso vielfältigen Angebote in diesem Bereich. Hierzu sind im Präventionsgesetz Regelungen zur Erarbeitung und Umsetzung einer nationalen Präventionsstrategie vorgesehen. Die Bundesrahmenempfehlungen werden auf Landes- und kommunaler Ebene in den jeweiligen Lebenswelten umgesetzt. Dazu schließen die Sozialversicherungsträger auf Basis der Bundesrahmenempfehlungen mit den in den Ländern zuständigen Stellen Landesrahmenvereinbarungen. Es ist wichtig, dass diese gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort mit Leben gefüllt werden, um in den Lebenswelten die gewünschte nachhaltige Wirkung zu erzielen. Die Bundesrahmenempfehlungen bieten dafür eine gute und erstmals trägerübergreifende Grundlage.	HMSI	Laufend
Nachhaltige Strategie zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt			
Assistierte Ausbildung (AsA, auch für Menschen mit Behinderungen) Neu: Assistierte Ausbildung flexibel(AsA flex, auch für Menschen mit Behinderungen)	Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung im Ausbildungsförderung wird das Produkt AsA flex dauerhaft ins SGB III aufgenommen. Dabei wird die ehemals assistierte Ausbildung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt. Kern der AsA flex ist auch künftig die Möglichkeit Unterstützung vor und während der Berufsausbildung beim selben Träger anzubieten. Dabei können die jungen Menschen und die Betriebe flexibel aber gleichzeitig unterstützt werden. AsA flex kann in zwei Phasen durchgeführt werden. Die ehemaligen abH können im Rahmen von AsA flex in Anspruch genommen werden.	RD H	Laufend
Teilhabebegleitung (THB) für Menschen mit besonderem Förderbedarf nach § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX in modularer Form	- Modul 1: Berufliche Orientierung - Modul 2: Heranführung an Ausbildung, Umschulung oder Beschäftigung - Modul 3: Ausbildungs-, Umschulungs- und Beschäftigungssicherung Ziel: Mit der THB soll die Vorbereitung, Anbahnung und die Stabilisierung einer betrieblichen Ausbildung, betrieblichen Umschulung oder versicherungspflichtigen Beschäftigung individuell und bedarfsorientiert unterstützt und nach erfolgreichem Abschluss eine möglichst dauerhafte Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt erreicht werden.	RD H Agenturen für Arbeit	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	<u>Zielgruppe:</u> Die THB ist ein Leistungsangebot für Menschen mit Behinderungen (§ 2 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 19 SGB III) mit einem Förderbedarf nach § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX, die nicht auf eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 SGB IX für Menschen mit Behinderungen angewiesen sind. Die Teilnehmenden sind wegen ihres Leistungsvermögens grundsätzlich in der Lage, den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung, Umschulung oder versicherungspflichtigen Beschäftigung gerecht zu werden. Die THB ist speziell für Teilnehmende vorgesehen, die eine punktuelle und zeitlich befristete Unterstützung benötigen. Sie ist nicht vorgesehen für eine gleichzeitige Förderung von Reha spezifischen Maßnahmen. Sofern während der Teilnahme an einer allgemeinen Maßnahme ein Reha spezifischer Förderbedarf deutlich wird, ist im Einzelfall eine parallele Förderung mit der THB möglich.		
Hessischer Landespreis beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	Durch die jährliche Prämierung von drei Preisträgerinnen bzw. -trägern, bei denen die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben einen wichtigen und wesentlichen Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie ausmacht, werden andere potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Sinne von „Best Practice“ für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen sensibilisiert. Jede Preisträgerin bzw. jeder Preisträger wird mit 3.000 Euro prämiert.	HMSI	Laufend
Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) in modularer Form	Modul 1: Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung inklusive der Akquise von betrieblichen Ausbildungsstellen Modul 2: Bedarfsgerechte Begleitung der Teilnehmenden und Betriebe während der betrieblichen Ausbildung sowie des anschließenden Übergangs in versicherungspflichtige Beschäftigung (Beschäftigungsstabilisierung im Anschluss an die Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche)	RD H	Laufend

HANDLUNGSFELD 3: INTERNATIONALISIERUNG ALS STANDORT-FAKTOR – ZUWANDERUNG UND INTEGRATION GESTALTEN

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Aktivierung der Potenziale von Zuwanderung			
Sprachförderkurse für Flüchtlinge an Schulen für Erwachsene (Angebot im Rahmen des Hessischen Aktionsplans zur Integration von Flüchtlingen)	Es handelt sich um ein Angebot im Rahmen des Hessischen Aktionsplans zur Integration von Flüchtlingen. Vorrangiges Ziel dieser Sprachförderkurse ist der Erwerb von sprachlichen Kompetenzen in der Niveaustufe B1 (GeR). Die Kurse richten sich an Flüchtlinge mit dem Einstiegsalter bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs, die bereits einer Gebietskörperschaft zugewiesen sind. Die Kurse umfassen 18 Wochenstunden und dauern bis zu einem Jahr. So werden Flüchtlinge perspektivisch an die Möglichkeit der Erlangung eines Schulabschlusses herangeführt. Dieses Angebot über die Altersgrenze wird seit dem 1. Februar 2018 aufgrund der Zahlenentwicklung bedarfsgerecht in die InteA-Klassen an den beruflichen Schulen verlagert.	HKM	Erledigt
Hessische Initiative „Gemeinsam aktiv für die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt - Perspektiven für Menschen, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Hessen.“	Ergänzt wird der Hessische Aktionsplan zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Arbeitsmarktbereich durch die in der Fachgruppe Arbeitsmarkt des Asylkonvents entwickelte, am 17. Februar 2016 unterzeichnete Initiative im Rahmen des hessischen Asylkonvents. Die Partner haben sich auf umfassende Maßnahmen und Vorschläge zur Verbesserung der Bedingungen in Handlungsfeldern wie dem Spracherwerb, dem Sozialdatenschutz und dem Arbeitsmarktzugang verständigt.	HMSI HMWEVW HKM KSpV HWK IHK VhU DGB RD H LIGA VhS	Erledigt
Ausweitung des regionalen Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets Neu: Ausweitung des regionalen Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets zur zielgruppenspezifischen Förderung von Sprache und Qualifizierung	Die regionalen Budgets wurden im Bereich „Qualifizierung“ um fünf Millionen Euro für die Arbeit mit Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive ausgeweitet. Die berufsqualifizierende Sprachförderung wurde im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets eingeführt und mit Landesmitteln in Höhe von jährlich 3,5 Mio. Euro aufgestockt.	HMSI	Laufend
Zielgruppenadäquate Öffnung der hessischen Arbeitsmarktförderung: Förderung von Sprache und Arbeitsmarktfähigkeit	Im Bereich des HMSI wird die berufsspezifische Sprach- und Arbeitsmarktförderung inklusive der frühzeitigen Erfassung der Kompetenzen bzw. Bildungsvoraussetzungen und -anforderungen für Flüchtlinge im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets eingeführt und mit Landesmitteln in Höhe von 3,5 Millionen Euro aufgestockt.	HMSI	Erledigt (Zusammenführung mit der Maßnahme „Ausweitung des regionalen Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets“)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Perspektiven der Verbindung von assistierter Ausbildung und dem Programm Integration und Abschluss (InteA)/ Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BzB) an beruflichen Schulen zur Integration jugendlicher Flüchtlinge in die Berufs- und Arbeitswelt durch erfolgreiche Berufsausbildung Integration und Abschluss (InteA)	Zurzeit müssen folgende Voraussetzungen für den Einstieg von Flüchtlingen in die assistierte Ausbildung gegeben sein: Es muss mindestens eine Duldung vorliegen, d.h. der Asylantrag wurde abgelehnt, der Jugendliche wird jedoch aus humanitären Gründen nicht abgeschoben, die Wartezeit von 15 Monaten muss erfüllt sein (gilt ab 1.01.2016) und es sollten Deutschkenntnisse auf B1-Niveau vorliegen. Die erforderlichen Deutschkenntnisse (Deutsch B1) können von den beruflichen Schulen in den Intensivklassen an beruflichen Schulen (InteA Integration durch Anschluss und Abschluss) und den BzB (Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung) vermittelt werden. Darüber hinaus erhalten Geflüchtete ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs (bei Maßnahmeneintritt) im Rahmen des „Hessischen Aktionsplans zur Integration von Flüchtlingen und zur Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ das Angebot, an einer Intensivklasse an beruflichen Schulen (InteA) teilzunehmen. Wenn die Deutschvermittlung erfolgreich gelingt, können die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen ggfs. direkt in Stufe II der Assistierten Ausbildung einsteigen. Im Rahmen der Assistierten Ausbildung werden die teilnehmenden Jugendlichen und der Ausbildungsbetrieb individuell bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss unterstützt. Zur weiteren Unterstützung der schnellen Integration jugendlicher Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt ist zu prüfen, ob die Assistierte Ausbildung auch registrierten Asylbewerberinnen und -bewerbern zugänglich gemacht werden kann. Grundsätzlich ist die Verbindung von InteA und assistierter Ausbildung insbesondere im Bereich der beruflichen Schulen, ein geeignetes Mittel, Flüchtlingen den Einstieg in eine Berufsausbildung zu ermöglichen und ihnen damit neue Chancen zu eröffnen. Dank der Vorbereitung durch InteA stünde eine gut vorbereitete Gruppe für die Maßnahme „Assistierte Ausbildung“ zur Verfügung. In den Fällen, in denen die Durchführung der Assistierten Ausbildung nicht möglich ist, müssen andere Formen des Übergangs in eine Berufsausbildung konzipiert und umgesetzt werden. Zweijährige Intensivsprachfördermaßnahme an beruflichen Schulen im Rahmen des schulischen Gesamtsprachförderkonzepts 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 Besuchsdauer. Ziel ist eine Qualifizierung auf der Niveaustufe B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Im Anschluss an die Intensivsprachfördermaßnahme sollen flexible Übergänge in andere schulische Bildungsgänge bzw. das duale System der Berufsausbildung erreicht werden. 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. Lebensjahrs.	HKM HMSI RD H der BA Kammern Unternehmen, Ausländerbehörden, Jugendämter	Laufend Laufend (Programm Umsetzung maximal bis drei Jahre nach offiziellem Programmende möglich)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen	Mit dem Kompetenzzentrum Vielfalt stärkt die Landesregierung im Zuge ihrer integrationspolitischen Gesamtstrategie die Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und die ehrenamtliche Integrationslotsenarbeit. Das Kompetenzzentrum Vielfalt – Migrantenorganisationen unterstützt migrantische Vereine bei der Professionalisierung ihrer Vereinsarbeit und wird von berami e.V. in Frankfurt getragen. Das Kompetenzzentrum Vielfalt – WIR Lotsen ist die Servicestelle für bestehende und neue Trägerorganisationen von Integrationslotsenprojekten für die Kommunen sowie ehrenamtliche WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen. Verantwortlich ist die Lagfa Hessen e.V. Die Bündelung dieser beiden wichtigen Bereiche ist eine hessische Besonderheit und dient der Unterstützung, Mitwirkung und Gestaltung unserer vielfältigen Gesellschaft. Seit 2021 arbeiten beide Bereiche noch enger zusammen, um das Thema „Engagement in der Einwanderungsgesellschaft“ zu gestalten und noch mehr Serviceangebote für Interessierte bereitzustellen. Mit der gemeinsamen Website des Kompetenzzentrums (www.kompzvh.de) wird das Knowhow beider Bereiche gebündelt. Dadurch wird eine zentrale Online-Plattform für alle geboten, die sich fachlich aber auch persönlich für bürgerschaftliches Engagement für und mit Menschen mit Migrationsgeschichte interessieren.	HMSI Freie Träger	Laufend (Bis 12/2025)
Hessischer Integrationspreis „Integration und Fachkräfte“	Die Landesregierung hat auch im Jahr 2016 den mit 20.000 Euro dotierten Integrationspreis an hervorragende Projekte und Initiativen verliehen, die das Gefühl der Zusammengehörigkeit aller in Hessen lebenden Menschen stärken und das Einleben von Zugewanderten erleichtern. Schwerpunkt der Ausschreibung war das Thema „Integration und Fachkräfte“. Dieses Motto soll in besonderer Weise die Synergien betonen, die sich aus dem Zusammenwirken dieser beiden großen gesellschaftlichen Herausforderungen gewinnen lassen. Prämiert wurden das Projekt „BeA“ bzw. „BeA+“ der INBAS GmbH aus Offenbach, das Projekt „Joblinge Kompass“ der Joblinge gAG aus Frankfurt, das Projekt „Flüchtlinge und Asylbewerber ins Bauhandwerk“ aus Waldeck-Frankenberg, und das Projekt „Das interkulturelle Personalmanagement zur Integration von Fachkräften“ der Firma ERBATECH GmbH aus Erbach.	HMSI	Erledigt
Wirtschaft integriert: Betriebliche Ausbildung mit berufsbezogener Sprachförderung	Zentraler Baustein für die Integration junger Flüchtlinge ist eine gelingende berufliche Erstausbildung. Das HMWEVW hat deshalb gemeinsam mit der RD H und der hessischen Wirtschaft hier einen Schwerpunkt gesetzt. Das Land stellt zusätzliche Mittel bereit, um die vorhandenen Programme des HMWEVW und die SGB III-Regelinstrumente zu ergänzen und Förderlücken zu schließen, die für Ausbildungsinteressierte mit berufsbezogenem Deutschförderungsbedarf existieren. Seit April 2016 steht mit dem Programm „Wirtschaft integriert“ eine kontinuierliche Förderkette von der beruflichen Orientierung bis zum erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung bereit. Die Förderkette	HMWEVW RD H Wirtschaft/ Kammern HMSI HKM	Laufend <u>Wirtschaft integriert Ergebnisse bis 31.07.2022:</u> 8.226 geförderte Plätze seit Projektbeginn, davon 2.432 in der Ausbildungsbegleitung 39 Prozent (687) der aus der Ausbildungsbegleitung ausge-

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	besteht aus vier Bausteinen: Vertiefte Berufsorientierung mit berufsbezogener Sprachförderung (vier bis sechs Monate), betriebliche Einstiegsqualifizierung mit berufsbezogener Sprachförderung (sechs bis zwölf Monate), intensive Ausbildungsbegleitung mit Sprachförderung für Flüchtlinge sowie Erweiterung des Landesprogramms „Ausbildungsplatzförderung“ für Auszubildende mit erhöhtem Sprachförderbedarf (zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen). Das Angebot richtet sich an Menschen mit berufsbezogenem Sprachförderungsbedarf und Interesse an einer dualen Ausbildung.		tretenen Teilnehmenden haben die Abschlussprüfung bestanden. <u>Ausbildungsplatzförderung (Stand: 31.08.2022):</u> 2.654 geförderte Ausbildungsplätze
Initiative des Internationalen Personalservice Hessen (IPS H) der ZAV	In der zweiten Jahreshälfte 2016 startete die Kooperation zwischen der AWO Nordhessen und dem IPS mit dem Ziel, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer aus Spanien (Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia) anzuwerben, einen Sprachkurs vorab in Spanien zu ermöglichen sowie die Arbeitsaufnahme bei der AWO Nordhessen zu realisieren (nach Anerkennung der Ausbildung als Altenpflegehelferin/ Altenpflegehelfer in Deutschland). Die Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin/ zum staatlich anerkannten Altenpfleger in Teilzeit sollte innerhalb von drei Jahren absolviert werden. Insgesamt nahmen 22 Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer Mitte Oktober 2017 die Arbeit in Hessen auf.	ZAV	Erledigt

Ausbau der Willkommenskultur

Interkulturelle Öffnung im Gesundheitsbereich	Interkulturelle Öffnung als integraler Bestandteil der Studien-, Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen: Fortbildung von ärztlichem und nicht ärztlichem Personal in interkultureller Kommunikation (berufsbegleitenden Online-Angebote, kurze Inhouse-Fortbildungen), Entwicklung von regionalen Initiativen zur interkulturellen Öffnung und zur Implementierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur durch themenspezifische Einbindung der Koordinatorinnen und Koordinatoren des Landesprogramms WIR bei den regionalen Diskussionskreisen mit den Akteurinnen und Akteuren des Gesundheitswesens und der Pflege (z.B. die lokalen Gesundheitskonferenzen), Nutzung des Gemeinsamen Landesgremiums nach § 90a SGB V, sich über gemeinsame Projekte, gesetzliche Initiativen auszutauschen und gemeinsame Aktivitäten zu planen.	HMSI	In Prüfung
Onlinevortragsveranstaltungen zu Outgoing-Themen für Studierende	Vorträge zu ausgewählten Outgoing-Themen (z.B. „Studieren im Ausland“, „Überbrückungsmöglichkeiten im Ausland“) im Rahmen von Onlinevortragsveranstaltungen/ Webinaren erlauben eine höhere Präsenz der ZAV in den Agenturen für Arbeit sowie eine Erweiterung des Beratungsangebots für am (vorübergehenden) Auslandsaufenthalt interessierte Kundinnen und Kunden (Hauptzielgruppe: Schulabsolventen, Studierende). Durch temporäre Auslandsaufenthalte werden die Internationalität und die interkulturelle Kompetenz der gegenwärtigen und künftigen Fachkräfte gestärkt, was wiederum der Willkommenskultur in Hessen zuträglich sein kann.	ZAV RD H Agenturen für Arbeit	Laufend (Umsetzung der Implementierung in ausgewählten hessischen Agenturen für Arbeit)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Initiative zur interkulturellen Öffnung im Gesundheitswesen	Im Rahmen des Hessischen Gesundheitspakts 2.0 wurde erörtert, ob eine zentrale webbasierte Informationsplattform eingerichtet werden kann, von der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen bei Bedarf fremdsprachige Broschüren und Informationsmaterial für Patientinnen und Patienten sowie auch für die Gesundheitseinrichtungen downloaden können. Hierüber könnten auch innovative Onlineangebote für sektorenübergreifende Fortbildungen zu Fragen der interkulturellen Öffnung organisiert werden. Die Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung e.V. möchte in Kooperation mit dem Landkreis Offenbach ein sektorenübergreifendes Netzwerk von Fachkräften mit Migrationshintergrund aufbauen, um die gesundheitliche Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund durch muttersprachliche Fachkräfte zu verbessern. Zudem sollen so genannte Gesundheitsmentorinnen und -mentoren mit Migrationshintergrund ausgebildet werden, die ähnlich wie nichtärztliche Praxisassistentinnen und -assistenten ärztliche Aufgaben, wie das Durchführen von Hausbesuchen und das Messen von Vitalwerten übernehmen. Die Umsetzung in der Modellregion Offenbach könnte über ein Förderprodukt und die landesweite Ausrollung über zusätzliche Landesmittel unterstützt werden.	HMSI	Erledigt (Nicht realisierbar)
Optimierung des Anerkennungsverfahrens im Ausland erworbener Qualifikation			
Information zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern	Qualifikationen und Kompetenzen von Seiteneinsteigern und Seiteneinsteigerinnen sollen in Hessen so früh als möglich erfasst werden. Nach und während der Beschulung in den Intensivklassen helfen Anerkennungsverfahren bei den Übergängen in Ausbildung und in den Arbeitsmarkt. Die Aufnahme- und Beratungszentren für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger an den Staatlichen Schulämtern in Hessen weisen auf die Anerkennungsmöglichkeiten durch die zuständigen Stellen hin. Dabei ist das Staatliche Schulamt für den Landkreis Darmstadt Dieburg und die Stadt Darmstadt hessenweit zuständig für die Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise, wenn die Zuerkennung eines Schulabschlusses oder vollschulischen Berufs- bzw. Fachschulabschlusses geprüft werden soll.	HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund			
Förderprogramm „Sozialwirtschaft integriert“	Das Zusammenzubringen des erhöhten Fachkräftebedarfs der Sozialwirtschaft und der arbeitsmarktpolitischen Integrationsaufgabe in Bezug auf Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive sowie Migrantinnen und Migranten ist das Ziel des neuen Förderangebots. Dabei ist das Programm auf die Förderung ganzheitlicher Projekte ausgerichtet, die neben der Ausbildungsvorbereitung und -begleitung auch eine integrierte Sprachförderung sowie das Nachholen von Schulabschlüssen ermöglicht. Für die Umsetzung wurden im Haushalt 2019/ 2020 über elf Millionen Euro bereitgestellt. Das neue Angebot ist Bestandteil des „Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets“ (AQB) des HMSI. Die Fördergrundsätze des AQB sind damit Grundlage für die Umsetzung. Die Gebietskörperschaften sind aufgefordert, in ihren Regionen initiativ zu werden und geeignete Projekte zu entwickeln. Im Jahr 2021 wurden 5.65 Mio. Euro für einen dritten Förderaufruf zur Verfügung gestellt.	HMSI	Laufend
Initiative zum Abbau von Sprachbarrieren bei der gesundheitlichen Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund	Angesichts des steigenden Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund gilt es, das Gesundheitssystem vorzubereiten, zunehmend Patientinnen und Patienten mit Sprachbarrieren zu versorgen. Sprachbarrieren führen zu einer geringeren Inanspruchnahme und zu einer mangelhaften Beteiligung an Entscheidungsprozessen in der medizinischen Versorgung. Angesichts dessen hat das Universitätsklinikum Frankfurt eine <u>multilinguale, HTML-basierte Browseranwendung</u> zur Unterstützung routinemäßiger Kommunikation in der Gesundheitsversorgung als einen Brückenpfeiler zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vorgeschlagen. Die Entwicklung und Pilotphase müssten staatlich subventioniert werden, danach könnte sich diese Anwendung über Lizenzgebühren der Nutzerinnen und Nutzer dauerhaft tragen.	HMSI	In Prüfung

HANDLUNGSFELD 4: ATTRAKTIVES HESSEN (HESSEN, REGIONEN, ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER, ARBEITSPLÄTZE) (NEU)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Unterstützung der Attraktivität des Landes, seiner Regionen und der hessischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber			
Offensive „Land hat Zukunft – Heimat Hessen“	Die Offensive „LAND HAT ZUKUNFT“ bündelt und koordiniert die Instrumente der einzelnen Ressorts für die ländlichen Räume und stärkt Synergien. Sie vermittelt Wissen über gute Ideen und konkrete Beispiele, fördert eine bessere ressortübergreifende Abstimmung bei Querschnittsthemen, gibt eine Übersicht über Veranstaltungen, Instrumente der Förderung und Ansprechpersonen und kommuniziert sie in die Öffentlichkeit. Ländliche Räume müssen für Unternehmen und Familien gleichermaßen attraktiv sein. Wohnortnahe Arbeitsplätze für alle Hessinnen und Hessen und kurze Pendlerwege, verbunden mit flexiblen Arbeitsmöglichkeiten, um Familie und Beruf noch besser miteinander zu verbinden: Zur Stärkung der ländlichen Räume gehört auch die Schaffung von verlässlichen Arbeits-, Bildungs- und Betreuungsangeboten und damit die Etablierung fachkräftefreundlicher Rahmenbedingungen. Wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen allen Akteurinnen und Akteuren ist der Aktionsplan „Starkes Land – gutes Leben“. Der Aktionsplan zeigt konkret auf, wie gleichwertige Lebensverhältnisse in der Stadt und auf dem Land hergestellt werden sollen. Dabei werden alle Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge berücksichtigt: Alle Förderungen und Programme der Hessischen Landesregierung werden darin in neun Handlungsfeldern gebündelt und weiterentwickelt. Zur Stärkung der ländlichen Räume werden die vielfältigen Kompetenzen und Aktivitäten zentraler Akteurinnen und Akteure in Hessen im „Kompetenznetzwerk für die ländlichen Räume“ gebündelt. Mitglieder des Kompetenznetzwerks sind Institutionen, Organisationen und Verbände, die durch ihren Auftrag die Stärkung der ländlichen Räume zum Ziel haben und dort wichtige Aufgaben erfüllen. Sie eint das Engagement, Städte und Gemeinden in den unterschiedlichen Regionen in Hessen in ihrer Vielfalt lebenswert zu gestalten. Damit trägt die Landesregierung auch zur Attraktivität ländlicher Regionen für Fach- und Arbeitskräfte und deren Familien bei und unterstützt die Fachkräfterversorgung vor Ort.	HMUCLV Ressorts	Laufend
	Die Hessische Steuerverwaltung reformiert bereits seit 2017 ihre Strukturen mit zahlreichen Maßnahmen, wie der Vornahme von weiteren Spezialisierungen und der Bündelung von Aufgaben. Hierdurch gelingt es der Hessischen Steuerverwaltung zahlreichen Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, ihrer Arbeit im ländlich gelegenen Raum nachzugehen. Bereits jetzt können 500 Beschäftigte heimatnäher arbeiten, über 700 weitere Arbeitsplätze werden folgen. Mitte des Jahrzehnts werden mindestens 1.200 Arbeits-	HMdF	

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	plätze in den überwiegend ländlichen Raum verlagert sein. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen neue Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten bei gleichzeitiger Wohnortnähe. Das Pilotprojekt „Hessen-Büro“ ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Raum Limburg-Weilburg mit einem Co-Working-Space das wohnortnahe Arbeiten an zwei oder drei Tagen in der Woche und schafft damit zugleich eine Entlastung des Verkehrs und eine Schonung der Umwelt. Die Möglichkeiten zur Nutzung eines „Hessen-Büros“ wird im ersten Quartal 2021 um den Standort Fürth mit einem eigenen „Hessen-Büro“ erweitert. Die Verwaltung gewinnt durch Zentralisierung bzw. Regionalisierung weiter an Effektivität, was wiederum den Bürgerinnen und Bürgern zugutekommt.		
Strategieforum FrankfurtRheinMain	Das im Januar 2018 gegründete „Strategieforum FrankfurtRheinMain“ entwickelt über Ländergrenzen hinweg strategische Leitlinien und Visionen für die Region. Es soll als „Think-Tank“ mit Akteurinnen und Akteuren aus Hessen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg tragfähige und zukunftsorientierte Konzepte für diese länderübergreifende Region erarbeiten. Zugleich sollen die in der Metropolregion Frankfurt/ Rhein-Main bereits vorhandenen, zahlreichen Initiativen und Prozesse besser miteinander verzahnt werden. „Bestehendes verzahnen – Neues denken“ ist der Anspruch dieses Forums, das einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit und der Wettbewerbsfähigkeit der Metropolregion leisten soll. Dem 16-köpfigen Gremium gehören unter dem Vorsitz des Staatskanzleichefs Axel Wintermeyer und seinen Stellvertretern Ulrich Caspar (Präsident IHK Frankfurt) und Matthias Martiné (Präsident IHK Darmstadt) hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Politik aus Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz und Hessen an. Die Mitglieder des Strategieforums treffen sich ein- bis zweimal jährlich, um über die strategische Weiterentwicklung der Metropolregion Frankfurt/ Rhein-Main zu beraten. In diesem Kontext werden zentrale Zukunftsthemen und drängende Herausforderungen für die Region diskutiert und durch konkrete Maßnahmen und Projekte unterstützt. Dies sind aktuell die vier Themen Mobilität, Planungsbeschleunigung, Gründungsgeschehen und smart region/ Digitalisierung. Diese vier Themen werden in vier Fachgruppen unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten aus der Metropolregion bearbeitet und in Strategiepapieren sowie durch konkrete Vorschläge und Ideen konkretisiert. Das Thema „Fachkräftesicherung“ spielt bei all diesen vier Themen eine wichtige Rolle, da der Zugang zu Fachkräften in der Metropolregion eine wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung der aktuellen, drängendsten Herausforderungen ist. Sowohl für die öffentlichen Verwaltungen, als auch für die Unternehmen in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main ist der Fachkräftemangel inzwischen das größte Risiko für die weitere	Stk	Laufend (Projekte, länderübergreifende Sitzungen)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Entwicklung ihrer Geschäftstätigkeit. Die Mitglieder des Strategieforums betrachten daher die länderübergreifende Kooperation zur Gewinnung von Fachkräften als ein zentrales strategisches Thema zur Weiterentwicklung der Region. Allerdings ist aktuell nicht beabsichtigt, das Thema Fachkräfte durch dezidierte eigene Aktivitäten des Strategieforums FrankfurtRheinMain aufzugreifen. Vielmehr sieht sich das Strategieforum in diesem Thema als „Unterstützer“ vorhandener Initiativen und Maßnahmen der vier am Strategieforum beteiligten Länder, der die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure zu verbessern hilft.		
Dialogprozess „Hessen hat Familiensinn“	„Hessen hat Familiensinn“ ist für die Landesregierung Ausdruck hessischer Familienpolitik. Gemeinsam mit Politik, Verbänden, Institutionen und der Zivilgesellschaft werden neue Akzente gesetzt und bewährte ausgebaut. Dabei stehen die Bürgerinnen und Bürger immer im Mittelpunkt. Durch eine Bürgerbefragung, den gemeinsamen Dialog sowie die intensive Öffentlichkeits- und Informationspolitik setzt die Landesregierung Akzente. Gemäß dem Regierungsprogramm wurde die Kommission „Hessen hat Familiensinn“ am 10. Februar 2017 gegründet. Vertreterinnen und Vertreter aus Parlament, Regierung, Wirtschaft, Verwaltung, Kirchen und Religionsgemeinschaften, von Verbänden, Medien und aus der Zivilgesellschaft bildeten die Kommission „Hessen hat Familiensinn“. Im Jahr 2017 wurden vier Dialogforen („Kinder und Jugend“, „Familie und Beruf“, „Seniorinnen und Senioren“, „Leben in der Familie“) mit vielen Teilnehmenden aus Staat, Fachöffentlichkeit und Zivilgesellschaft durchgeführt. Ergebnis der vier Veranstaltungen waren zahlreiche Vorschläge, auf deren Basis die Kommission insgesamt 24 Handlungsempfehlungen erarbeitet hat. Die Handlungsempfehlungen wurden mitsamt einem Ergebnisbericht im Rahmen einer Veranstaltung mit allen Beteiligten am 7. März 2018 vorgestellt. Seither läuft die Umsetzung der Handlungsempfehlungen.	HMSI Partner	Erledigt <u>2017</u> - Konstituierung Kommission - Familientage auf dem Hesttag - Ausrichtung von vier Dialogforen - Dialogprozess - Öffentlichkeitsarbeit <u>2018</u> - Dialogprozess - Öffentlichkeitsarbeit - Veröffentlichung Ergebnisbericht (07.03.2018) - Umsetzung der Handlungsempfehlungen
Hessischer Zukunftsdialog „Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“	In Zeiten des Wandels von Wirtschaft und Arbeitswelt lud und lädt die Landesregierung die Regionen zur Unterstützung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in der Fläche zum Hessischen Zukunftsdialog ein. Die Teilnehmenden konnten und können ihre Fachkräftestrategien zur regionalen und betrieblichen Fachkräfteentwicklung, -findung und -bindung anhand von Praxisbeispielen überprüfen, innovative Ideen kennenlernen, bestehende Kooperationen stärken und neue Bündnisse eingehen, gemeinsam neue Projekte entwickeln, sich vernetzen und sich so zukunftsorientiert aufstellen. Dabei werden jährlich variierende Themenschwerpunkte gesetzt. Die Veranstaltungen wurden und werden im Auftrag des HMSI durch die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (GEWAK) in Kooperation mit dem IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main, realisiert.	HMSI IWAK	Laufend (Fortsetzung auch 2023)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	<u>Jahresthemen</u> - „Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung“ (2016) - „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Attraktive Regionen & attraktive Arbeitgeber zwischen Tradition und Moderne“ (2017) - „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Das Miteinander von Jung und Alt im Zeitalter der Digitalisierung und Vielfalt. Potenziale nutzen und Zukunft sichern.“ (2018) - „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten demografischer Lücken. Innovationspotenziale von Frauen erschließen. Regionale Zukunft sichern.“ (2019) - „Fachkräftesicherung in der Krise und im Leben mit Corona – Lessons Learned“ (2020) - „MOBIL & DIGITAL: Arbeitgeberattraktivität verbessern und Fachkräfte nachhaltig sichern in den Regionen Hessens“ (2021) - „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas. Die Älteren auch! – Fachkräftesicherung in den hessischen Regionen“ (2022)		
Förderung der ländlichen Regionalentwicklung (LEADER)	Im Rahmen der Förderung geht es um die Ermittlung und Deckung von Bildungsbedarfen, die Nutzung wirtschaftlicher Potenziale für die heimische Wirtschaft, die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Frauen und Männer sowie die Intensivierung der Kooperation in Handel, Handwerk und Gewerbe. Die „EPLR Land Hessen“ und die Förderrichtlinie sind bereits in Kraft getreten. Die lokalen Aktionsgruppen in den Regionen sind anerkannt. Der Mitteleinsatz in der EU-Förderperiode beträgt insgesamt 50 Millionen Euro.	HMUKLV	Laufend
Hessischer Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt	Das Land Hessen bekennt sich zu seiner Vorbildfunktion, die ihm als größtem Arbeitgeber in Hessen zukommt. Der Aktionsplan wirbt in allen Lebensbereichen – so auch in der Arbeitswelt – für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Bekannt ist, dass der Schutz vor Diskriminierung und die Wertschätzung von Individualität das Betriebsklima verbessern. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Arbeitsleistung aller Beschäftigten aus und verbessert die Chancen des Betriebs, das beste Personal zu rekrutieren und langfristig zu binden. Hiervon profitieren auch Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Intergeschlechtliche sowie queere Menschen (kurz: LSBT*IQ) als wertvolle Arbeits-, Fach- und Führungskräfte.	HMSI	Laufend (Umsetzung der 33 vereinbarten Maßnahmen) 29.05.2017 Kabinettsbeschluss Veröffentlichung
Förderung der Dorfentwicklung	Im Rahmen der Förderung geht es um die aktive Gestaltung des demografischen Wandels, die Stärkung der Ortskerne und der Innenentwicklung sowie den Erhalt des bau- und kulturgeschichtlichen Erbes. Der Mitteleinsatz beträgt jährlich ca. 25 Millionen Euro. Es erfolgt eine laufende Anerkennung von Förderschwerpunkten. Die Förderrichtlinie ist bereits in Kraft getreten.	HMUKLV	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Erweiterte Beitragsfreistellung des Kindergartenbesuchs	Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Stärkung der Wahlfreiheit der Eltern fördert das Land die weitere Senkung der Beiträge durch jährliche pauschalierte Zuweisungen an die Gemeinden. Im Gegenzug stellen die geförderten Gemeinden in eigener Verantwortung sicher, dass alle Kinder im Alter vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt, die den Kindergarten oder eine altersübergreifende Gruppe besuchen, für sechs Stunden täglich beitragsfrei gestellt sind.	HMSI	Laufend (Ab 08/2018: Start der Landesförderung)
Kampagne „Löwen im Herz. Hessen integriert.“ Webseite „Löwen im Herz. Hessen integriert“	Hessen ist seit Jahrzehnten Heimat für Menschen aus der Region und der Welt. Die Wertschätzung anderer Kulturen und Lebensentwürfe gehört fest zum hessischen Selbstverständnis. Damit Integration gelingen kann, braucht es Menschen, die sich für Freiheit, Zusammenhalt, Vielfalt und Toleranz engagieren. Hier sind vor allem das Miteinander-Reden und das Aufbauen von Vertrauen wichtig – Schwerpunkt ist die Webseite „Löwen im Herz. Hessen integriert.“ Mit Statements von Integrationsbotschafterinnen und -botschaftern zu den Themen Integration, Zusammenhalt und Miteinander.	HMSI Partner	Laufend
Erarbeitung einer Hessischen Antidiskriminierungsstrategie	Ziel ist, Synergieeffekte zu gewinnen und die Vorhaben der Landesregierung – auch in den Bereichen Arbeitswelt und Arbeitgeberattraktivität – miteinander zu verknüpfen, um Diskriminierungen jedweder Art „aus einem Guss“ zu begegnen. Denn Diskriminierung, Ausgrenzung und Vorurteile wirken sich nachteilig im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte aus.	HMSI	Erledigt
Digitalisierungs-Check für KMU Neu: DIGI-Check für KMU	Das Land Hessen stellt ein kostenloses Beratungstool zum Thema Digitalisierung zur Verfügung. Interessierte Unternehmen erhalten durch den DIGI-Check mit geringem Aufwand neutrale Informationen über den Status Quo ihrer Digitalisierung und neuen Input für ihre individuelle Digitalisierungsstrategie. Zudem gibt der DIGI-Check den Anwendenden Informationen zu Anlaufstellen bezüglich Beratung und Förderung in Hessen. Die Auswertung umfasst alle wichtigen Themen wie Unternehmensorganisation, Beschäftigte, intelligente Prozesse, Kunden-, Partner- und Zuliefererbeziehungen bis hin zu Produkten, Services und Ressourceneffizienz.	HMWEVW	Laufend <u>Seit Frühjahr 2021</u> Vollständig überarbeitete Version verfügbar

Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege- und Gesundheitswirtschaft

Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland	Junge Vietnamesinnen und Vietnamesen absolvierten in Hanoi ein vom BMWi gefördertes Qualifizierungsprogramm einschließlich einer (fach-)sprachlichen Ausbildung. Im Anschluss an die B2-Sprachprüfung reisten die für Hessen Vietnamesinnen und Vietnamesen nach Deutschland ein, um an einer Frankfurter Krankenpflegeschule ihre Ausbildung zur Fachkraft in der Krankenpflege zu beginnen. Langfristig sollte auf der Basis des Modellvorhabens eine privatrechtliche Struktur gebildet werden, so dass die Krankenhäuser in Hessen zukünftig selbst internationale Krankenpflegekräfte anwerben können.	HMSI	Erledigt
---	---	-------------	----------

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Gemeinschaftsinitiative „Jobs mit Zukunft – Gesundheit und Pflege: Hessische Gesundheitscamps“	Die Gemeinschaftsinitiative zur nachhaltigen Fachkräftesicherung in einer Arbeitswelt Hessen im Wandel dient der vertieften Berufsorientierung in den Bereichen Gesundheit und Pflege. Kooperationspartner sind das HMSI, das Kultusministerium und die RD H sowie der Bildungsexperte Provadis, der das Konzept entwickelt hat. Die Initiative wurde im Jahr 2017 aus Mitteln des HMSI gefördert. Danach wurden sie aus Mitteln des HMSI sowie der RD H gefördert. Im Gesundheitscamp erhalten interessierte junge Menschen die Möglichkeit, in einer Woche ca. 20 verschiedene Berufe in den Bereichen Pflege, Medizin, Pharmazie oder Gesundheit praxisnah und „live“ kennenzulernen. Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren, die eine Hauptschule, eine Realschule, ein Gymnasium oder eine Gesamtschule besuchen, können an verschiedenen Lern- und Erlebnisorten (z.B. im Krankenhaus, Pflegeheim, Seniorenheim, Gesundheitsamt, Labor) hinter die Kulissen schauen und die Arbeit und Jobs im Gesundheits- und Pflegesektor miterleben.	HMSI RD H HKM Provadis Regionale Kooperationspartner	Erledigt (2017-2020)
Hessische Landesinitiative „Pflege in Hessen integriert!“	Wegen des stetig wachsenden Bedarfs an Fachpersonal in der Altenpflege, zur Unterstützung der Fachkräftesicherung im Pflegebereich und zur Eröffnung weiterer Berufsperspektiven für junge Menschen, speziell mit Fluchterfahrung, haben das HMSI, das Kultusministerium, das BAFzA, BPA, der DRK Landesverband Hessen e.V., der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. und die RD H diese hessische Initiative gestartet. Zur Initiative gehören Pflegetage an beruflichen Schulen, die Stärkung der pflegerischen Komponente in regulären Angeboten der Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BzB) der beruflichen Schulen durch die Bereitstellung zertifizierter Qualifikationsbausteine für die Gestaltung beruflicher Praktika in der Pflege und ein Modellprojekt zur Altenpflegehilfesausbildung in Teilzeit mit integrierter Berufsvorbereitung und Hauptschulabschluss für Flüchtlinge bzw. Migrantinnen und Migranten. Zehn Modellstandorte wurden ausgewählt. Sie haben zum 1. August 2018 mit der Modellausbildung gestartet. An den Modellstandorten werden 160 Plätze vorgehalten (von den BS/ APS). Da das Projekt über drei Jahre läuft, kann es bis zu 480 Schülerinnen und Schülern eine Brücke in die Altenpflege, zunächst in die Altenpflegehilfe, bieten. Die Landesinitiative wird seit Schuljahr 2020/2021 durch eine vom HMSI finanzierte zusätzliche individuelle sozialpädagogische Betreuung und Beratung unterstützt und mit 0,2 Stellenanteilen je PFIN-Klasse gefördert. Nach durchgeführter positiver Evaluation des ersten Absolventenjahrgangs (Prüfung Sommer 2020) wurde das Angebot an fünf Standorten verstetigt, die weiteren Standorte können nach Neuantragstellung die Ausbildung weiter anbieten. Zum Schuljahr 2023/2024 soll ggf. ein weiterer Aufruf mit dem Ziel gestartet werden, das Ausbildungsangebot an weiteren Standorten zu erproben.	HMSI HKM BAFzA BPA RD H/ Agenturen für Arbeit Berufliche Schulen Altenpflegegeschulen Einrichtungen & Dienste der Altenpflege Verbände der Altenpflege	Laufend (Start: 2017) Modellausbildungsprojekt am 01.08.2018 mit zehn Modellstandorten gestartet; zum Schuljahr 2021/2022 wurden fünf Standorte verstetigt, ein Standort ist erneut eingestiegen. <u>Ab dem Schuljahr 2021/2022</u> Erweiterung um sozialpädagogische Unterstützung und Verstetigung des Ausbildungsangebots an fünf Standorten (Frankfurt, Hanau, Wiesbaden, Fulda, Kassel) mit jährlich je einem Anfängerkurs

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Ausbildungsintegrierte berufsbezogene Sprachförderung in der Altenpflegeausbildung	In der Altenpflegeausbildung hat bereits ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Auszubildenden einen Migrationshintergrund oder besitzt eine ausländische Staatsangehörigkeit. Von diesen Personen haben viele einen Fluchthintergrund. Die Landesregierung weiß, wie wichtig für diese Auszubildenden eine ausbildungsintegrierte Sprachförderung ist. Sie stellt seit Beginn des Schuljahrs 2016/2017 den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen zusätzliche Mittel zur Verfügung, um bis zu 160 Stunden pro Ausbildungsjahr berufsbezogene Sprachförderung für Auszubildende mit Migrationshintergrund und Sprachförderbedarf anzubieten. Mit der Initiative der Landesregierung, die Sprachförderung in der Altenpflegeausbildung flächendeckend einzuführen, wird der Erfolg der Ausbildung abgesichert und Ausbildungsabbrüche vermieden. Es werden die strukturellen Voraussetzungen geschaffen, damit Menschen mit Migrationshintergrund für eine Altenpflegeausbildung ermutigt werden, die sich bisher wegen sprachlicher Defizite keine Ausbildung zugetraut haben. Zusätzlich wurde als flankierende Maßnahme die Durchführung von Fortbildungen für Lehrkräfte der Altenpflegeschulen und von Praxisanleitungen der Ausbildungsbetriebe geschaffen, um sich die Methodik der arbeits- und unterrichtsintegrierten Sprachförderung anzueignen. Dies dient der Qualitätssicherung der einzuführenden Sprachförderung und Verzahnung der Sprachförderung an den Lernorten „Schule/ Praxis“.	HMSI	Laufend Siebte Verordnung zur Änderung der Altenpflegeverordnung vom 10.10.2016 (GVBl. S. 174) Gute Annahme der Fortbildungen durch Lehrkräfte und Praxisanleitungen Mit dem Pflege-schulenfinanzierungsgesetz vom 25. Juni 2020 wurde auch für die Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz die Sprachförderung ermöglicht.
Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte in Hessen (ZIP Hessen)	In der Unterarbeitsgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ des Hessischen Gesundheitspakts 2.0 wurde angeregt, die Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften und auch die Unterstützung dieser in ihrem betrieblichen Integrationsprozess durch eine qualifizierte Stelle einrichtungsübergreifend zu koordinieren und zu unterstützen. Dies aufgreifend hat das HMSI in einem umfangreichen Dialogprozess gemeinsam mit den maßgeblich am Anwerbeprozess und an der betrieblichen Integration von internationalen Pflege- und Gesundheitsfachkräften beteiligten Akteuren (z.B. BPA, Hessische Krankenhausgesellschaft, GIZ, RD H und ZAV der BA, RP Darmstadt, IWAK) Eckpunkte zur Konzeptionierung des Aufbaus eines sektorenübergreifenden ZIP Hessen erarbeitet. Ziel war, die nachhaltige Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte in Beruf und Gesellschaft zu befördern, zur Sicherung der Fachkräftebasis in Hessen im Gesundheits- und Krankenpflegebereich beizutragen und die Attraktivität Hessens als Arbeits- und Lebensort zu stärken. Mit der Gründung des ZIP Hessen wurden Aktivitäten zur Rekrutierung und Maßnahmen zur Integration von internationalen Pflege- und Gesundheitsfachkräften landesweit vernetzt, koordiniert und unterstützt. Das ZIP Hessen fungierte als landesweit tätige Anlauf-, Beratungs- und Servicestelle. Es unterstützte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie internationale Fachkräfte durch Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung.	HMSI BPA APM	Erledigt (13.06.2015 - 31.12.2020)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Attraktiver Arbeitgeber Land Hessen			
Initiative zum Arbeitgeberbranding	Die Hessische Landesregierung hat erkannt, wie wichtig es ist, das Land als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren, um sicherzustellen, dass auch künftig die vielfältigen Aufgaben zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger erledigt werden können. Aus diesem Grunde hat der Kabinettsausschuss Staatsmodernisierung am 19. Juni 2017 die Etablierung einer Dachmarke Land Hessen als Arbeitgeber (Employer-Branding) befürwortet und das HMdIS gebeten, gemeinsam mit der Staatskanzlei die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In der Zwischenzeit wurde nach erfolgter Ausschreibung eine Arbeitgeberdachmarke Land Hessen durch eine Agentur entwickelt und der Kabinettsausschuss für Staatsmodernisierung und Digitalisierung hat am 18. November 2019 beschlossen, dass Hessen künftig mit der einheitlichen, übergreifenden Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen – Chancen, so vielfältig wie das Land“ auftritt. Daran anschließend wurden mit den Ressorts abgestimmte, einheitliche und verbindliche Vorgaben zur Nutzung der Arbeitgeberdachmarke eingeführt.	HMdIS Stk	Erledigt
LandesTicket Hessen	Seit dem Jahr 2018 können alle aktiven Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte und Auszubildenden des Landes Hessen mit der Freifahrtberechtigung den Öffentlichen Personennah- und Regionalverkehr kostenlos nutzen. Anders als das Jobticket, das nur auf bestimmten Strecken sowie zu bestimmten Zeiten Geltung entfaltet, kann das LandesTicket Hessen zu jeder Tages- und Nachtzeit innerhalb von Hessen genutzt werden. Auch ist eine kostenlose Mitnahmeregelung an Wochenenden sowie wochentags ab 19 Uhr vorgesehen. Zusätzliche mittelbare Kosten, wie beispielsweise im Rahmen der Versteuerung des geldwerten Vorteils, werden ebenso wie das Ticket selbst, vollständig vom Land Hessen getragen. Daher hat das LandesTicket zumindest bei einem Gros der Berechtigten zu einer deutlichen finanziellen Entlastung geführt, was im Ergebnis die Attraktivität des Arbeitgebers steigert. Daneben wird auch die Attraktivität der Regionen gefördert, da sich die Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter aufgrund des kostenlosen Pendelns zwischen Wohnort und Arbeitsplatz aller Wahrscheinlichkeit nach positiv entwickelt.	HMdIS	Laufend
Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“	Seit 2013 steht allen Landesdienststellen und Hochschulen ein eigenes Gütesiegel für familienbewusstes Handeln zur Verfügung. Ziel des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule Land Hessen“ ist es, die Dienststellen und Hochschulen dabei zu unterstützen, die Interessen der Beschäftigten mit den Interessen der Verwaltung in Einklang zu bringen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt nachweislich zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, zu einem besseren Betriebsklima und wirkt sich zudem positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	und die Arbeitsergebnisse aus. Daneben werden positive Effekte bei der Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Landesverwaltung, die zugleich Familienpflichten erfüllen möchten, erzielt. Das Land ist hierbei als größter Arbeitgeber auch Vorbild für andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und setzt damit auch Standards. Teilnehmende hessische Dienststellen und Hochschulen zeichnen sich durch eine familienbewusste Personalpolitik aus, die nach außen durch den Erhalt und die Verwendung des Gütesiegel-Logos, z.B. bei Internetauftritten oder auf Veröffentlichungen und Briefköpfen zum Ausdruck gebracht wird. Das landeseigene Gütesiegel bietet Gelegenheit die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf passgenau für die Beschäftigten zu entwickeln und umzusetzen. Seit 2020 bietet die hessische Landesregierung das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ auch den hessischen Kommunen an, damit auch diese ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit mit der strukturierten Bearbeitung des Themas „Familienfreundlichkeit“ erhöhen und mit dem erhaltenen Gütesiegel nach außen dokumentieren können. Bereits im ersten Jahr haben sich – trotz Corona-Pandemie – viele Kommunen interessiert gezeigt und sind in den Gütesiegel Prozess eingestiegen. Das Hessische Innenministerium konnte bereits über 300 Verleihungen für das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber/ Hochschule“ durchführen. Die positive Resonanz und die gleichbleibend hohe Nachfrage sprechen genauso wie die Übertragung in andere Bundesländer für den hessischen Weg, ein eigenes Gütesiegel für Familienfreundlichkeit zu etablieren.		
Fachkräftezulage Neu: Fachkräftezulage AT	Ab 1. März 2017 konnte zur Gewinnung und Bindung von Ärztinnen und Ärzten, Zahnärztinnen und Zahnärzten, Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie Fachkräften im IT-Bereich eine fachkräftespezifische Zulage von bis zu fast 1.000 Euro monatlich gezahlt werden. Vorhandene Fachkräfte konnten gebunden und neue Fachkräfte verstärkt geworben werden Mit Rundschreiben des HMDIS vom 10. Januar 2020, ergänzt mit Rundschreiben vom 16. September 2022 wurde mit Inkrafttreten des Haushaltsgesetzes 2020 eine Fachkräftezulage-AT in Form einer Fachkräfteeinzel- und Fachkräftegruppenzulage in Höhe von bis zu 500 Euro monatlich je Fachkraft freigegeben. Die Fachkräftezulage (AT) kann zur Gewinnung oder Bindung von - einzelnen Beschäftigten oder - mehreren Beschäftigten, die einer nach Tätigkeitsmerkmalen näher bestimmten Beschäftigtengruppe (Fachkräftegruppe) angehören, mit einschlägiger Fachhochschul- oder Hochschulbildung gemäß der Nummern 10 oder 11 der Vorbemerkungen zu	HMDIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	allen Teilen der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-H) durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Hessischen Ministerium der Finanzen gezahlt werden; dabei sind auch regionale Differenzierungen zulässig. Die Zulage ist bis zum 31. Dezember 2026 befristet; sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.		
Familienbezogene Entgeltbestandteile	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten als familienpolitische Komponente für jedes Kind eine monatliche Kinderzulage in Höhe von 100 Euro. Für das dritte und jedes weitere Kind erhöht sich die Kinderzulage um 53,05 Euro. Die Zulage ist ein weiterer Baustein für einen familienfreundlichen Arbeitgeber Land Hessen und wurde deshalb in der Tarifrunde 2019 auch auf die Auszubildenden des Landes Hessen ausgeweitet.	HMdIS	Laufend (Seit 2010)
Aufnahme eines Zusatzes in alle Stellenausschreibungen des Landes	Fortan wird allen Stellenausschreibungen der Landesverwaltung ein Stellenzusatz angefügt, der zum Ausdruck bringt, dass Bewerbungen (auch) von Menschen mit Migrationshintergrund begrüßt werden. Dadurch wird nach Innen und Außen deutlich, dass eine vielfältige Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft in der hessischen Landesverwaltung erwünscht ist. Damit wird eine große Offenheit der Landesregierung deutlich.	HMSI Alle Ressorts	Erledigt
Modernisierung der Personalgewinnung durch das Projekt E-Recruiting	Im Rahmen der Strategie „Digitale Verwaltung Hessen 2020“ soll mit E-Recruiting als Teil der digitalen Agenda ein Bewerberportal geschaffen werden, welches ermöglicht, Bewerbungs- und Einstellungsprozesse auf elektronischem Wege sowie landesweit und ressortübergreifend einheitlich durchzuführen. Ziel des Projekts ist die landesweite Einführung einer Personalbeschaffungslösung auf Basis der SAP-Funktionalität E-Recruiting. Dazu sind landesspezifische Anpassungen vorzunehmen, entsprechende Infrastrukturen aufzubauen und die Bediensteten des Landes Hessen – sowohl die Beschäftigten in der Rolle Personalbeschaffung als auch alle Beschäftigte als potenzielle Bewerbende – frühzeitig und umfassend zu informieren beziehungsweise zu schulen. In das Projekt E-Recruiting bringen sich alle Ressorts ein, so dass im Land Hessen künftig gemeinsam mit derselben Lösung gearbeitet werden kann und trotzdem die spezifischen Belange der Ressorts berücksichtigt werden.	HKM Alle Ressorts	Laufend <u>Ab Anfang bis Mitte 2019</u> Schrittweise landesweite Einführung von E-Recruiting (davor Test- und Qualifizierungsphasen) <u>17. Mai 2021</u> Einführung
Rahmenkonzept „Behördliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“	Dem Auftrag des Kabinettsausschusses Demografie folgend hat das HMdIS ein Rahmenkonzept zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) für die Landesverwaltung erarbeitet und 2020 in Kraft gesetzt. Dieses gibt den Dienststellen des Landes Hessen grundlegende Regelungen und Strukturvorgaben, die zum Schutz, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten und damit auch zu einer dauerhaften Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung beitragen sollen. Eine ressortübergreifende interministerielle Arbeitsgruppe ist zur Bearbeitung übergreifender Themen und zur strategischen Angleichung des derzeit noch sehr heterogenen BGMs auf Landesebene eingerichtet worden und hat die Arbeit aufgenommen.	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Landesweite „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ unter Neueingestellten	Vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 wurde die Befragung aller neu in den hessischen Landesdienst eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum zweiten Mal durchgeführt. Die Befragung hat ergeben, dass ca. 23 Prozent der Neueingestellten eine Migrationsgeschichte aufweisen. Durch diese wird nach Innen und Außen unterstrichen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Landesverwaltung willkommen sind und die Erhöhung der Einstellungszahlen von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht ist. Vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 neu eingestellte Beschäftigte sind Zielgruppe der aktuell noch laufenden dritten Befragung zur Vielfalt in der Landesverwaltung. Neben Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter wird erstmals auch nach einer möglichen Schwerbehinderung und der selbstwahrgenommenen Fremdzuschreibung gefragt.	HMSI HSL	Laufend Durchführung der landesweiten jeweils auf ein Jahr angelegten „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ unter Neueingestellten durch HMSI und HSL: 2013/2014: 1. Befragung 2016/2017: 2. Befragung 2021/2022: 3. Befragung
Leitfaden zu Beispielen guter Praxis im Bereich der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung	Ein verwaltungsinterner Leitfaden mit Beispielen guter Praxis der Landesverwaltung zu Aktivitäten der interkulturellen Öffnung in der Landesverwaltung wurde erarbeitet. Er soll den einzelnen Verwaltungseinheiten und Mitarbeitenden Vorbilder liefern, wie der Prozess der interkulturellen Öffnung weiter vorangetrieben werden kann.	HMSI Alle Ressorts	Erledigt
Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung des Erhalts und der Bindung beschäftigter Fachkräfte	Neben Inhouse-Maßnahmen der einzelnen Ressorts werden Seminare der Zentralen Fortbildung Hessen (ZFH) in den jeweiligen Jahresprogrammen der ZFH für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte der hessischen Landesverwaltung mit Blick auf die Fachkräftebindung und -stärkung angeboten. Unter anderem: - „Work-Life-Balance: Produktivität steigern und mit Gelassenheit durchstarten“ - „Führen auf Distanz“ - Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und langfristig integrieren „Alte Hasen, junge Wilde - Generationale Zusammenarbeit und Führung“	HMdIS	Laufend
Duales praxisintegriertes Bachelorstudium	Der im Jahr 2018 begonnene Ausbau des Angebots an dualen Studiengängen im Finanzressort umfasst nun 19 Studiengänge, für die insgesamt jährlich 150 Ausbildungsstellen geschaffen wurden. Sechs der Studiengänge stammen aus dem IT-Bereich (z.B. Informatik, Softwaretechnologie, IT-Sicherheit, Wirtschaftsinformatik eGovernment, Digitale Verwaltung), weitere aus dem Bereich Bau (z.B. Wirtschaftsingenieurwesen Facilitymanagement, Bauingenieurwesen, Gebäudesystemtechnik), Public Administration sowie BWL und Querschnitt (z.B. Steuern und Wirtschaft, Controlling, Personalmanagement). Seit 2022 ist im Anschluss an das Informatikstudium für den Einsatz in der IT-Forensik für den Steuerfahndungsdienst ein entsprechender praxisintegrierter Masterstudiengang Informatik eingerichtet. Zur Durchführung der Ausbildung wurden Kooperationsverträge mit Hochschulen in	HMdF HZD HCC OFD LBIH	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Deutschland geschlossen (Hochschule u.a. Darmstadt, Universität Kassel, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Hochschule Rhein-Main, Technische Hochschule Mittelhessen, Hochschule Fulda, FH Mainz, IU und die Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit). Die Praxisphasen finden in einer der Dienststellen des Geschäftsbereichs des HMdF statt. An der Ausbildung beteiligt sind das HMdF, die OFD, der LBIH, das HCC, die HZD und 24 Finanzämter. Durch die Maßnahme soll die Gewinnung und Bindung von auf dem Arbeitsmarkt schwer verfügbaren Fachkräften mit verschiedenen Kompetenzprofilen und Fertigkeiten ermöglicht werden.		
Intensivierung Werbemaßnahmen	Die Hessische Finanzverwaltung bietet zahlreiche und ebenso vielfältige Karrieremöglichkeiten. Dabei erstreckt sich die Vielseitigkeit sowohl auf die Zielgruppen als auch auf die thematischen Ausrichtungen. Die Karrieremöglichkeiten beginnen bei der Ausbildung, gehen über ein duales Studium hin zum Traineeprogramm und zur Einstellung von (Young-)Professionals. Die Angebote werden auf den Karriereseiten attraktiv und zielgruppengerecht aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Neben der Hessischen Steuerverwaltung (www.finanzverwaltung-mein-job.de) und der HZD (hzd.hessen.de) werden auch die Karrieremöglichkeiten des HCC (hcc.hessen.de), des LBIH (lbih-karriere.de) und der IT Hessen (it.hessen.de) sowie des höheren Diensts der Steuerverwaltung (besserbeiuns.hessen.de) auf den jeweiligen Karriereseiten präsentiert. Für die zielgerichtete Kommunikation werden für die einzelnen Bereiche Werbekampagnen erarbeitet und dem Zeitgeist immer wieder angepasst, sowie entsprechend dem Verhalten der Zielgruppen ausgespielt. Dabei kann die Hessische Finanzverwaltung inzwischen mehrere Imagefilme (HCC und IT Hessen) und Werbefilme (Hessische Steuerverwaltung) vorweisen. Der „Besser. Bei uns.-Podcast“ informiert Interessierte über den höheren Dienst der Steuerverwaltung und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten wie auch die Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber. Neben den klassischen Werbemaßnahmen ist die Hessische Finanzverwaltung mit all ihren Bereichen auf den unterschiedlichsten Ausbildungs-, Job- und Absolventenmessen sowie Karrieretagen vertreten. Aber auch Besuche in hessischen Schulen durch die FRESCH-Teams gehören zum Repertoire. Wobei FRESCH in diesem Fall für „Finanzbeamte weRbEn SCHüler“ steht. Die Kolleginnen und Kollegen gestalten hierbei Unterrichtseinheiten. Darüber hinaus ist die Hessische Finanzverwaltung im Bereich Social Media sehr aktiv. So können inzwischen neben der Hessischen Steuerverwaltung (Karriere.Steuern.Hessen) auch das Studienzentrum Rotenburg a. d. Fulda (studienzentrumrotenburg.de) und der LBIH (lbih.karriere.de) eigene Instagram-Accounts präsentieren.	HMdF OFD FÄ HCC HZD LBIH SZROF	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	In alle Kampagnen und Werbemaßnahmen der Hessischen Finanzverwaltung wird die Arbeitgeberdachmarke Land Hessen eingebunden.	HMdIS	
Nutzung sozialer Plattformen für die polizeiliche Nachwuchswerbung	Es erfolgte eine umfassende und kontinuierliche Berufsinformation.	HMdIS	Laufend
Profil bei Xing	Die Einführung eines Xing-Profiles soll die Sichtbarkeit des Ministeriums als Arbeitgeber stärken.	HMSI	Erledigt
Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen durch ein Arbeits- und Spielzimmer	Das HMSI hat im neuen Gebäude am Kureck ein Arbeits- und Spielzimmer für Beschäftigte mit Kindern als zusätzliche Option der Kinderbetreuung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen eingerichtet. Eine Evaluierung der Maßnahme hat ergeben, dass die Auslastung bei weniger als fünf Prozent lag. Angesichts der Raumknappheit wurde das Angebot in ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer umgewandelt. Auch für das Dienstgebäude in der Wilhelmstraße 7 wurde ein mobiler Spielcontainer beschafft.	HMSI	Erledigt
Erhöhung der Justizvollzugszulage	Die Justizvollzugszulage (sogenannte „Gitterzulage“) ist eine monatliche Stellenzulage für Bedienstete, die regelmäßig innerhalb von Vollzugsanstalten tätig sind. Die Zulage wurde von monatlich 98,40 Euro auf monatlich 131,20 Euro erhöht und damit der bestehenden Polizeizulage angepasst. Die Erhöhung der Stellenzulage wird auch Beamten/-innen in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte gezahlt, die eine gleichgelagerte Tätigkeit ausüben. Diese Erhöhung zeigt die große Wertschätzung für die Beamten/-innen und die Anerkennung ihres täglichen Einsatzes für die Sicherheit des Landes und fördert auch die weitere Motivation der Beschäftigten.	HMdJ	Erledigt (01/2017)
Mentoren-Programm Neu: Mentoring-Programm	Bereits seit 2013 gibt es im HMSI ein Mentoring-Programm für neue Mitarbeitende in der Verwaltung. Im Rahmen dessen werden neue Beschäftigte mit einer bereits erfahrenen Mitarbeitenden zusammengebracht. Diese haben die Möglichkeit, ihr Mentoring-Verhältnis individuell zu gestalten.	HMSI	Erledigt (Daueraufgabe)
Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung von Ärztinnen und Ärzten für den Bereich des Justizvollzuges	Die Personalgewinnung und Personalbindung von Ärztinnen und Ärzten für den Bereich des Justizvollzuges gestaltet sich bereits seit mehreren Jahren schwierig. Ausschlaggebend hierfür ist die im Vergleich zum sonstigen Gesundheitswesen eine niedrige Entlohnung der anspruchsvollen ärztlichen Tätigkeit. In der Vergangenheit hat der überwiegende Teil der wenigen an einer Einstellung in den hessischen Justizvollzug interessierten Ärztinnen und Ärzte die Bewerbung zurückgezogen, wenn ihnen die mögliche Vergütung dargestellt wird. Gemäß § 16 Abs. 5, Satz 1 und 2 TV-H kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung Beschäftigten zur Bindung qualifizierter Fachkräfte ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt vorweg oder Beschäftigten mit einem Entgelt der Endstufe bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich	HMdJ	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Maßnahmen zur Personalgewinnung für den allgemeinen Vollzugsdienst im mittleren Justizdienst bei den hessischen Justizvollzugsanstalten	Zahlreiche Maßnahmen zur Besetzung der vorhandenen und zusätzlich geschaffenen Stellen im Justizvollzug: u.a. Gründung eines neuen Sachgebiets Personalgewinnung (welches zwischenzeitlich als Stabsstelle unmittelbar an die Behördenleitung angebunden wurde) zur Unterstützung der suchenden Behörden und Intensivierung des Recruitings, Optimierung/ Beschleunigung der Einstellungsverfahren, Informationsveranstaltungen, Messebesuche, Berichte im Fernsehen/ Radio, Zielgruppenanalyse, etc.	HMdJ	Laufend (Seit 09/2016)
Umfangreiche Initiative zur Gewinnung von neuen Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten	Zahlreiche Maßnahmen zur Besetzung der zusätzlich geschaffenen Stellen: Insbesondere Stellenanzeigen, Teilnahme an Jobmessen, Informationsveranstaltungen, Werbematerialien (Flyer, Ausbau der Internetseite), Veröffentlichungen (im JU§TUS und in den Mitteilungen des Hessischen Richterbundes) sowie die Ansprache von früheren Absolventen/-innen und Referendaren/-innen.	HMdJ	Laufend (Seit 09/2016)
Ausweitung der Erprobung des Pilotprojektes zur „Arbeitszeitflexibilisierung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger“ auf die ordentliche Gerichtsbarkeit, die Fachgerichtsbarkeiten sowie ausgewählte Staatsanwaltschaften Neu: Einführung eines dauerhaften Arbeitszeitmodells „Arbeitszeitflexibilisierung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger“ im gesamten Geschäftsbereich	Grundlegender Inhalt des Arbeitszeitmodells ist, dass die individuelle regelmäßige Arbeitszeit teils zu Hause und teils in der Dienststelle erbracht wird und keine automatisierte Zeiterfassung erfolgt. Die an dem Arbeitszeitmodell teilnehmenden Bediensteten haben lediglich ihre tägliche Arbeitszeit „netto“ zu dokumentieren; die Dokumentation dient ausschließlich im Rahmen einer stichprobenartigen Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschützenden Vorschriften der HAZVO und insoweit der Umsetzung der Vorgaben des EuGHs (Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18). Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort soll den Anforderungen an eine moderne, leistungsfähige Justiz gerecht werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Sie soll zur Motivationssteigerung der Teilnehmenden beitragen und eine effizientere Aufgabenerfüllung unter Nutzung der vorhandenen Ressourcen gewährleisten. Sie dient der Gewährleistung größtmöglicher Arbeitszeitsouveränität der Teilnehmenden.	HMdJ	Erledigt (Seit 12/2020 im Regelbetrieb)
Maßnahmen zur Personalgewinnung von Juristinnen und Juristen im Geschäftsbereich des HMdIS (Traineeprogramm)	Neben den üblichen Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen im Karriereportal des Landes Hessen erfolgen zusätzlich Schaltungen von Image- und Stellenanzeigen u.a. in der NJW und im Beck'schen Referendarfürher, um das Traineeprogramm des Innenressorts bekannter zu machen. Darüber hinaus wird das Traineeprogramm auf der Plattform talentrocket beworben. Weiterhin wird das Traineeprogramm zudem fortlaufend auf (Online-)Personalmessen vorgestellt.	HMdIS	Laufend
Führungskräfteentwicklung „Gesundes Führen“ Neu: Führungskräfte trainings	Das jährliche Weiterbildungsangebot (seit 2016) für Führungskräfte im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms wird fortgeführt. Familie und Beruf sowie gesundes Führen sind integrierte Themen.	HMSI	Erledigt (Daueraufgabe)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Einführung einer externen Personalberatung (EAP)	Ab dem 1. Juni 2017 wurde eine externe Personalberatung für die Bediensteten des gesamten Geschäftsbereichs der Justiz eingeführt. Durch die Implementierung einer externen Personalberatung werden alle Bediensteten aktiv dabei unterstützt, auf Herausforderungen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich angemessen zu reagieren. Die externe Personalberatung soll dadurch Krankheitsausfällen und Dienstunfähigkeit vorbeugen sowie Fehlzeiten reduzieren. Bei einem positiven Evaluationsergebnis ist die anschließende Fortführung des Angebots beabsichtigt.	HMdJ	Erledigt
Führungskultur/ Gesundheitsmanagement bei der hessischen Polizei	Mit Erlass vom 23. September 2016 wurde das Gesamtrahmenkonzept zum Gesundheitsmanagement der hessischen Polizei in Kraft gesetzt. Das Gesundheitsmanagement bündelt als Querschnittsaufgabe die eigenständigen Themenfelder des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmedizin, des BEM, des Dienstsportes, der Gesundheitsförderung, der psychosozialen Unterstützung, des Konfliktmanagements und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Organisations- und Personalentwicklungsprozess in den Polizeibehörden. Ziel hierbei ist, das Erhalten und Verbessern sowie ggf. das Wiederherstellen der Gesundheit der Beschäftigten und der Leistungsfähigkeit der hessischen Polizei. Dies beinhaltet u.a. auch die Förderung einer gesundheitsorientierten Führungs- und Organisationskultur. Durch zielgerichtete Analysen erfolgen bedarfsorientierte Angebote der Verhaltens- und Verhältnisprävention. Darüber hinaus wird die dezentrale Führungskräftefortbildung ausgebaut. Die Bündelung der o.a. Themenfelder und die damit einhergehende nachhaltige Implementierung des Gesundheitsmanagements in der hessischen Polizei stärkt die Attraktivität der hessischen Polizei sowohl nach innen (Bindungswirkung) als auch nach außen (Nachwuchsgewinnung) im Sinne eines mitarbeiterorientierten, leistungsstarken und modernen Arbeitgebers.	HMdIS	Laufend
Systematisches und nachhaltiges behördliches Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen	Durch die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie die Vernetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz werden die Arbeits-, Motivations- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und gefördert. Nach erfolgreichem Pilotprojekt ab dem Jahr 2004 in ausgewählten Dienststellen wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement bereits in 2008 für alle Dienststellen im Geschäftsbereich des HMdF geöffnet. Zunächst lag der Schwerpunkt auf verhaltenspräventiven Angeboten (Entspannungs- und Bewegungsangebote, Workshops zu gesundheitsrelevanten Themen, Einführung von Gesundheitszirkeln in den Dienststellen, Durchführung von Gesundheitstagen, etc.). Inzwischen liegt der Fokus daneben verstärkt auf Maßnahmen der Verhältnisprävention. In diesem Zuge erfolgte u.a. auch die Einführung eines Employee Assistance Program (EAP) und von Mediation als Unterstützungsangebote für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Im Jahr 2015 wurde als wei-	HMdF (Strategie) OFD (operative Umsetzung)	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	terer Baustein eines ganzheitlichen behördlichen Gesundheitsmanagements das Ressortkonzept zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung entwickelt. 2019 wurde das Konzept überarbeitet (u.a. Aktualisierung des Fragebogens). Inzwischen wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in allen Dienststellen des Ressorts mindestens einmal durchgeführt. 2019 sind außerdem die bisherigen Ansätze gebündelt und unter einer Dachmarke strategisch professionalisiert worden. Dies ermöglicht die Umsetzung einer Gesamtstrategie auf das gesamte Ressort und somit die nachhaltige Förderung von Gesundheit aller Beschäftigten. Ein dazu entwickeltes Logo verleiht dieser Dachmarke einen Wiedererkennungswert und macht auf einen Blick erkennbar, welche Themenfelder das behördliche Gesundheitsmanagement umfasst. Ein weiterer Baustein der Professionalisierung war die zentrale Stärkung der Gesundheitskommunikation vor allem durch die Einführung einer ressortinternen Microsite. Diese ist mittlerweile als Themenportal ins Mitarbeiterportal integriert und bündelt überblickartig alle Teilgebiete des behördlichen Gesundheitsmanagements im Geschäftsbereich und dient somit als neue Wissensplattform. Die verstärkte Gesundheitskommunikation nach dem Motto „Tue Gutes und sprich darüber“ zielt des Weiteren darauf ab, für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren, um so eine höhere Akzeptanz sowie Motivation für die Beteiligung und die Nutzung der Maßnahmen zu erreichen. Zum Zwecke der Gesundheitskommunikation ist zudem Ende 2021 ein im zweimonatlichen Rhythmus erscheinender Newsletter eingeführt worden. Seit der Corona-Pandemie sind viele der Angebote des Gesundheitsmanagements auf die aktuellen Begebenheiten angepasst und z.B. im digitalen Format angeboten worden.		Seit 2020 Laufend
Betriebliches Gesundheitsmanagement im HMUKLV	Seit dem Jahr 2013 ist das betriebliche Gesundheitsmanagement im HMUKLV institutionalisiert und entsprechend personalisiert. Ziel ist die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und damit der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Es gibt verschiedene gesundheitsbezogene Maßnahmen: Regelmäßige Kursangebote (Rückenfit, PME, Yoga, Pilates, Stretch & Relax, Body Workout, „HIIT“ und Core-Training für die Beschäftigten), Workshops zum Selbstmanagement im Homeoffice sowie zur Vorstellung neuer Themen. Zudem werden zwecks Erweiterung des BGM-Angebots Gesundheitszirkel eingerichtet, in denen sich die Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen, diese gemeinsam analysieren und neue Vorschläge erarbeiten, die in der Praxis umgesetzt werden können.	HMUKLV	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Einführung „Zentrales Gesundheitsmanagement“ (ZGM) im hessischen Justizvollzug	Bei dem H. B. Wagnitz-Seminar in Wiesbaden wurde das Sachgebiet „Zentrales Gesundheitsmanagement“ (ZGM) im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes gegründet. Das ZGM wurde zwischenzeitlich fest implementiert und als Stabsstelle unmittelbar an die Behördenleitung angebunden. Grundlegende Aufgabeninhalte des ZGM sind: - die Bestandsaufnahme des BGM in den jeweiligen Justizvollzugsbehörden, - individuelle Ursachenanalyse für die Beeinträchtigung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit sowie krankheitsbedingter Fehlzeiten der Bediensteten in den einzelnen Justizvollzugsbehörden, - zielgruppenspezifische Ursachenanalyse von krankheitsbedingten Fehlzeiten und gesundheitsbeeinträchtigenden Beanspruchungen der Bediensteten in den einzelnen Justizvollzugsbehörden; - Stärkung/Anhebung der individuellen Gesundheitskompetenz, Selbstfürsorge und Selbstverantwortung (Selbstmanagement) der Bediensteten des hessischen Justizvollzuges, - zentrale Koordinierung des behördlichen Gesundheitsmanagements in Zusammenarbeit mit den örtlichen Steuerungsgruppen „Gesundheit“ in den hessischen Justizvollzugsbehörden (Aktionsplangestaltung) Die Erweiterung des BGM durch eine zentral angelegte Stabsstelle soll den Anforderungen an einen modernen, leistungsfähigen Justizvollzug besser gerecht werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) weiter verbessern. Individuelle und zielgruppenspezifische Ursachenanalysen und die daraus entwickelten Gegenmaßnahmen sollen zur Behebung bzw. Reduzierung von (psychischen) Beanspruchungen beitragen, was wiederum eine Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten bewirken soll. Die Steigerung der Gesundheitskompetenz aller Beschäftigten soll zur Senkung von Absentismus und Präsentismus, sowie zur Leistungs- und Motivationssteigerung der Beschäftigten führen und eine effizientere Aufgabenerfüllung unter Nutzung der vorhandenen Ressourcen gewährleisten.	HMdJ	Erledigt

NEUE UND GEPLANTE INITIATIVEN 2019 – 2024

Hinweis: Die Verantwortung für die Einzelmaßnahmen liegt bei den jeweiligen Federführungen. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – auch die Ausweitung bestehender bzw. die Umsetzung neuer Maßnahmen – steht unter Haushaltsvorbehalt.

HANDLUNGSFELD 1: BILDUNG (AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG)			
Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Bereitstellung von Informationen			
Digitalisiertes Handbuch „Berufliche Orientierung“	Digitalisierung des Handbuchs, um auch Support für Distanzunterricht in Pandemiezeiten zu bieten. Das Online-Handbuch findet sich seit Dezember 2020 im Hessischen Schulportal und kann über diesen Weg komfortabel von Lehrkräften genutzt werden.	HKM RD H sdw	Erledigt
Kampagne „Digitale Kompetenzen stärken“, Homepage www.wie-digital-bin-ich.de und DigiCheck Kompetenzen	Die Stärkung digitaler Kompetenzen und die Sicherung von Fachkräften für die Digitalisierung ist für Hessen ein wichtiges Querschnittsthema und gleichzeitig eine Daueraufgabe. Am 30.10.2020 hat die Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung die Kampagne „Digitale Kompetenzen stärken“ gestartet, mit Online- und Offline Maßnahmen für das Thema „Digitale Kompetenzen stärken“ geworben, Bürgerinnen und Bürger in Hessen für die Relevanz digitaler Kompetenzen sensibilisiert und gleichzeitig dazu motiviert, die eigenen digitalen Kompetenzen zu stärken. Die Instrumente der Kampagne, insbesondere der „DigiCheck“ und die Website www.wie-digital-bin-ich.de mit den Angeboten des Landes, sind auf Dauer angelegte Instrumente. Die Kampagne ist langfristig angelegt und damit ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Projekt. Die Website und die Angebote werden kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut.	HMinD	Laufend
Optimierung des Übergangsbereichs - Schule/ Hochschule/ Beruf			
„Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“ – QuiS	Das Förderprogramm QuiS adressiert die Themen Durchlässigkeit, Verbesserung der Studienbedingungen und die Erhöhung der Studienerfolgsquote. Zu den Förderzielen gehören u.a. die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und der Übergang zwischen Schule und Hochschule, z.B. durch Maßnahmen zur Stärkung der Studieneingangsphase. Ziel	HMWK	Laufend (2021-2025)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Karriere im Handwerk – So lassen Sie's krachen! Warum Karriere machen und den beruflichen Aufstieg wagen? Wir informieren über die Wege, die möglich sind und deren Finanzierungsmöglichkeiten. Schaltplan für die Zukunft Welche Weichen stellen sich im Elektro-Handwerk gerade neu, welche Megatrends wirken sich aus? Weiterentwicklungsmöglichkeiten und beispielhafte Qualifizierungsangebote werden vorgestellt. Green Jobs – Arbeit für den Klimaschutz Wir beschäftigen uns mit der Frage, was eigentlich „green“ ist und stellen anhand ausgewählter Berufe Aspekte nachhaltiger Arbeit vor.		
Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE)	Die lebensbegleitende Berufsberatung setzt sich aus drei Bausteinen zusammen und soll jungen Menschen den Weg in Ausbildung, Studium oder Beschäftigung eröffnen. Ziel ist, dass kein junger Mensch am Übergang von Schule in Beruf verloren geht. Dies soll erreicht werden durch: - Ausbau bzw. Etablierung des Angebots der beruflichen Orientierung und Beratung für Schülerinnen und Schüler an allen Schulen, Berufsschulen sowie für Studierende - Stärkung der Präsenz der Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit vor Ort an allen Schulformen - frühere und stärker einbindende Berufsorientierung - intensivere Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern zur Verbesserung der Wirkung individueller Beratung - organisatorische Stärkung der Fachaufsicht in der Berufsberatung sowie der eigenen berufskundlichen, arbeitsmarktlichen und methodischen Weiterbildung für die Berufsberaterinnen und Berufsberater zur Sicherung der Qualität - enge Verzahnung der Elemente im Prozess der beruflichen Orientierung und Beratung (BO-Veranstaltung, Sprechzeit, Online-Angebote – insbesondere Selbsterkundungstool – und das persönliche Beratungsgespräch) Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben ist bereits in der Umsetzung. Beginnend mit dem Schuljahr 2018/2019 wurde zunächst die berufliche Beratung und Orientierung an allgemeinbildenden Schulen ab der Vor-Vorentlassklasse, an Gymnasien ab Klasse 9 eingeführt. In den beiden folgenden Schuljahren wurde/ wird ferner die Beratung an den beruflichen Schulen und TZ-Berufsschulen sowie an Universitäten und Hochschulen (zur Abbruchprävention) intensiviert sowie ein Fokus auf diejenigen jungen Menschen gelegt, die sich aktuell nicht in Schul- oder Berufsausbildung befinden (Nichtschülerinnen und Nichtschüler).	RD H HKM	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Ausbau der Berufs- und Studienorientierung			
Digitalisierung des Berufswahlpasses	Bei dem Berufswahlpass 4.0 (Berufswahlapp) handelt es sich um eine vom BMBF geförderte Neukonzeption des bereits bundesweit eingesetzten inklusiven Portfolioinstruments, welches alle Schülerinnen und Schüler in ihrem Berufsfindungsprozess unterstützt und der Dokumentation der Prozessschritte und -ergebnisse ihrer Beruflichen Orientierung dienen soll. Zentrale Bestandteile der Neukonzeption sind die länderübergreifende Entwicklung eines internetbasierten und auf mobilen wie stationären Endgeräten bundesweit nutzbaren E-Portfolios sowie von Konzepten zur Einbettung der Berufswahlapp in den Unterricht. Hessen ist als Bundesland in der AG Produktivbetrieb, einer Unter-AG des Projektkonsortiums BWP 4.0, vertreten, in welcher Empfehlungen zur Implementierung des analogen und digitalen Berufswahlpasses erarbeitet werden.	HKM	Laufend <u>Schuljahr 2022/2023</u> Start der Berufswahlapp in den Pilotbetrieb mit über 10.000 Schülerinnen und Schülern
ESF-Programm 2014-2020 „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“	Im Mittelpunkt steht die Förderung von innovativen Modellprojekten zur Integration von unterrepräsentierten und benachteiligten Studierendengruppen an den Hochschulen und Nutzung ihrer Potenziale, zur Förderung der internationalen Öffnung der Hochschulen insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Integration von internationalen Absolventinnen und Absolventen hessischer Hochschulen in den deutschen Arbeitsmarkt sowie zur Anpassung der Hochschulangebote an die Herausforderungen des Arbeitsmarkts. Zielgruppe sind Studierende an hessischen Hochschulen oder Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem Fokus auf unterrepräsentierten und benachteiligten Sozialgruppen, insbes. ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, sozial benachteiligte und behinderte Studierende.	HMWK	Laufend (2014-2020; Förderung verlängert bis 2022)
ESF+-Programm 2021-2027 Internationale Potentiale nutzen – Übergänge vom Studium in den Beruf gestalten	Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund sollen mit der künftigen ESF+-Förderung ihre Potenziale besser ausschöpfen können und Unterstützung für den Übergang in das Berufsleben erhalten. Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund sollen dabei unterstützt werden, in Hessen bzw. in den Regionen der Hochschulen zu verbleiben und damit als Fachkräftepotenzial für den hessischen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Die Förderung innovativer Modellprojekte, die den Praxisbezug der Hochschulausbildung für die Zielgruppe verbessern und deren Studium und Berufseinstieg begleiten, sind beabsichtigt. Die Zusammenarbeit von Hochschulen mit KMU, mit Kommunen als potenziellen Arbeitgebern sowie mit Arbeitssagenturen soll unterstützt werden. Studierende sollen frühzeitig in die Lage versetzt werden, den Arbeitsmarkt in der Region kennen zu lernen, berufliche Netzwerke zu bilden, Defizite in der deutschen Sprache auszugleichen und bedarfsgerechte Unterstützung für Berufseinsteiger in Anspruch zu nehmen.	HMWK	Laufend (2021-2027)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Digitale Berufsorientierung	Zur Ergänzung der Berufsorientierungsveranstaltungen in Präsenzform stellt die BA im RD Bezirk Hessen nach erfolgreicher Erprobung das Angebot von virtueller Berufsorientierung nunmehr landesweit zur Verfügung. Durch diese Möglichkeit besteht ein gutes und zielführendes Ergänzungsangebot zu den klassischen Orientierungsformaten, sofern eine Durchführung in Präsenz nicht möglich sein sollte. Hessen ist somit digital gut aufgestellt und fördert hierdurch auch Nutzung und Umgang mit digitaler Technik. Die Umstellung auf BigBlueButton ist der nächste Schritt.	RD H HKM	Laufend (Aktuell Prüfung, wie nach Zuschlag für BigBlueButton als landesweitem ViKo-System für Schulen virtuelle Berufsberatung durch BA erfolgen kann.)
Selbsterkundungstool - Check-U	Check-U ist ein Online-Tool zur beruflichen Orientierung für Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung und bietet Orientierung, Strukturierung und Eingrenzung individueller Möglichkeiten in den Bereichen Studium und Berufsausbildung unter Einbindung bundesweiter Angebote. Check-U kann durch Nutzerinnen und Nutzer und Interessentinnen und Interessenten eigenständig und unabhängig von einem Kontakt zur Arbeitsagentur genutzt werden. Die Tools stehen auf der Internetpräsenz der Bundesagentur für Arbeit (s. https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt) zur Verfügung. Für die Nutzung entstehen keine Kosten.	RD H	Laufend (Seit 2018)
Selbsterkundungstool - NewPlan	NewPlan ist ein psychologisch fundiertes Orientierungstool für Menschen im Erwerbsleben mit Bedarf an beruflicher Orientierung aber noch ohne konkretes Berufs- oder Bildungsziel. Es unterstützt bei dem beruflichen Anliegen, Neu- oder Umorientierung, Anpassung/ Weiterbildung, Aufstieg, direkte Aufnahme einer Beschäftigung und Übergang in die Selbstständigkeit. Check-U und NewPlan können durch den Nutzer/ Interessenten eigenständig und unabhängig von einem Kontakt zur Arbeitsagentur genutzt werden. Die Tools stehen auf der Internetpräsenz der Bundesagentur für Arbeit (s. https://web.arbeitsagentur.de/sete/testuebersicht/?pk_vid=ea5e213e27b-0c46e1665659908a0f5b7) zur Verfügung. Für die Nutzung entstehen keine Kosten.	RD H	Laufend (Seit 12/2020)
Abenteuer Berufe (AB) (https://abenteuer-berufe.planet-beruf.de)	Mit dem neuen Online-Selbsterkundungstool bietet die BA ein Einstiegsmodul zum Beginn des Berufsorientierungsprozesses. Ausgehend von den Rückmeldungen zum Anforderungslevel bei Check-U steht nunmehr ein niederschwelliges Tool zum Einstieg zur Verfügung. Beschreibung: Online-Tool zur ersten beruflichen Orientierung - Spielerische und niedrigschwellige Erkundung der Welt der Berufe in einem für die Zielgruppe interessanten Setting (magischer Zauberwald) - Erkundung von 15 Berufsfeldern mit Teilberufsfeldern; erstes Kennenlernen freigewählter Einzelberufe mithilfe redaktioneller Beiträge wie Tagesablauf, Job inside, Bilderserie sowie Berufe. TV-Video	RD H	Laufend (Seit 04/2022)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	- Urkunde und Ergebnisliste mit angeschauten und nach Interesse gewerteten Berufsfeldern, Teilberufsfeldern und Berufen zu jedem Zeitpunkt des Spiels abrufbar Zielgruppe: - Schülerinnen und Schüler in den Vor-Vor-Entlassklassen der Sekundarstufe I, die ganz am Beginn des Berufsorientierungsprozesses stehen. - Insbesondere junge Menschen ab 13 Jahren an Förder- und Hauptschulen in der 7. Klasse. Erweiterte Zielgruppe sind Jugendliche: - ab 13 Jahren an Realschulen (7. Klasse) - mit Migrationsgeschichte - mit geringen Deutschkenntnissen - aus bildungsfernen Umfeldern		
Girls4MINT	Zur beruflichen Orientierung von Mädchen in MINT-Berufen ist es gemeinschaftlich mit dem HMWEV gelungen, ab der neuen ESF-Förderperiode wieder ein gemeinschaftliches Orientierungsprojekt ausschließlich für Mädchen aufzulegen.	HMWEV RD H	Laufend (Bis 08/2024)
Berufskundliche Informationsveranstaltungen „Wege in Erzieherausbildung“ für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit sowie der Jobcenter in gemeinsamer und zugelassener kommunaler Trägerschaft in Hessen	Wiederauflage der rechtskreisübergreifenden Qualifizierungsreihe für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte, um berufskundliches Knowhow zu vermitteln, damit noch mehr Ausbildungs- oder Qualifizierungsinteressierte für das Berufsbild Erzieherin bzw. Erzieher aufzuschließen und insbesondere Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger die unterschiedlichen Möglichkeiten in den Beruf aufzuzeigen.	HMSI HKM RD H	Laufend (Drei Veranstaltungen in 09/2022 und 10/2022)
Berufskundliche Informationsveranstaltungen für Bewerber*innen und Studieninteressierte	Arbeitsagenturen bieten berufs- und studienkundliche Vortragsreihen an. Zudem wird die HKM-Initiative durch Beteiligung von Berufsberaterinnen und Berufsberatern an zusätzlichen Veranstaltungen unterstützt. Die Schülerinformation erfolgt u.a. in der Berufsorientierung und der Einzelberatung. Es gibt die Ansprache von Eltern in Elternveranstaltungen. Zur Verbesserung der Sichtbarkeit der Veranstaltungen wurde durch die RD H eine hessenweise Landingpage implementiert, die seit Anfang 2021 zur Verfügung steht (Mit Power in die Zukunft). Die Veranstaltungsdaten werden zudem auf der landesweiten Homepage von AzuB verlinkt.	HKM RD H HMWEVW	Laufend
Roadshow-Initiative „Deine Zukunft #REAL:DIGITAL“	Um mit einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt Schritt zu halten, wurde die Initiative „Deine Zukunft #REAL:DIGITAL“ gestartet. Hier sollen Schülerinnen und Schüler darauf vorbereitet werden und bei ihnen ein Verständnis dafür geschaffen werden, dass digitale Anwendungen die Voraussetzung für wichtige Lösungen der Zukunft sind. Junge Digital-Coaches kommen mit dem mobilen Angebot direkt zu den Schülerinnen und Schülern	HKM	Laufend (Ende im Jahr 2023; mit Verlängerungsoption bis zum Jahr 2024) <u>05/2022</u> Start der Initiative

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	ins Klassenzimmer. In 90-minütigen Workshops lernen die Jugendlichen der Jahrgangsstufen 8 bis 12 unterschiedliche digitale Werkzeuge und Schlüsseltechnologien kennen und wenden sie direkt an. An interaktiven Stationen zu Themen wie Mobilität, Gesundheit, Lernen oder Energie erkunden Schülerinnen und Schüler praxisnah, welche Rolle Technologien für viele Berufsbilder und insbesondere die duale Berufsausbildung spielen.		
ESF+-Programm Praxis und Schule (PUSCH)	Das Programm Praxis und Schule (PUSCH) wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) gefördert. Jugendliche mit erheblichen Lern- und Leistungsrückständen an allgemeinbildenden Schulen mit Bildungsgang Hauptschule erhalten frühzeitig eine individuelle und zielgerichtete Förderung, um den Schulabschluss erwerben zu können. Die Schülerinnen und Schüler werden durch sozialpädagogische Fachkräfte und im Team arbeitenden Lehrkräften intensiv unterstützt. Die kontinuierliche Stärkung des Selbstwertgefühls durch positive Schulerfahrung ist ein wesentlicher Aspekt der PUSCH-Förderphilosophie. In Projektgruppen wird insbesondere Wert auf Praxiserfahrung und verstärkte Berufsorientierung gelegt. Im Unterricht an kooperierenden 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 praxisorientierten Bestandteile der Förderung haben das Ziel, die Schülerinnen und Schüler aktiv auf ihre Rolle im Berufsleben vorzubereiten, unterstützen den Jugendlichen darin, sich für seine Entwicklung verantwortlich zu fühlen und sich selbst für eigene Ziele einzusetzen.	HKM	Laufend (08/2022-2027)

Sicherstellung des Ausbildungs- und Studienabschlusses

Von AzuB: Initiativen zur Stärkung der dualen Ausbildung	Durch die Initiative „AzuB - Mach deinen Weg“ werden die Zielsetzungen verfolgt, Jugendliche über soziale Netzwerke anzusprechen und mit den Chancen und Möglichkeiten einer dualen Ausbildung durch Einblicke in die betriebliche Praxis vertraut zu machen und auf Berufsorientierungsangebote hinzuweisen. In 2020 wurde die Grundidee der Initiative, über sogenannte Insta-Praktika Schülerinnen und Schüler an die Berufliche Orientierung und das Thema der dualen Ausbildung heranzuführen, weiterentwickelt und insbesondere das Marketing sowie die Internetpräsenz unter Nutzung sozialer Medien (Instagram, Facebook, TikTok, Twitch) optimiert und ausgeweitet. Mit Fortführung der Kampagne im Zeitraum 2022 und 2023 werden relevante Zielgruppen über soziale Medien per „Infotainment“ nahbar und unterhaltsam rund um das Thema Ausbildung aufgeklärt. In einem hessenweiten Wettbewerb	HMWEVW	Laufend <u>2018-2019</u> Entwicklung und Aufbau der Initiative. Koordination über Bildungswerk der hessischen Wirtschaft <u>Seit 2020</u> Koordination HMWEVW <u>2021</u> Kooperation mit Influencern und Erweiterung der Zielgruppenansprache
---	--	---------------	--

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	sollen Auszubildende als Botschafterinnen und Botschafter der Kampagne ausgewählt werden, um individuelle Einblicke in den Alltag einer dualen Ausbildung zu gewähren. Unternehmen können sich ihrerseits als Ausbildungsunternehmen präsentieren und bekannt machen.		<u>2022/2023</u> Fortführung der Kampagne und Neugestaltung zur Berufsorientierungs- und Aufklärungs-Kampagne
Verbundausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen während der Corona-Pandemie	Das Förderprogramm soll hessische Ausbildungsbetriebe in den Ausbildungsjahren 2020, 2021 und 2022 dabei unterstützen, trotz Verunsicherungen, wirtschaftlicher Risiken und geschäftlicher Beeinträchtigungen infolge der Pandemie neue Ausbildungsverhältnisse einzugehen. Ausbildungsbetriebe unter 250 Beschäftigten werden im ersten Ausbildungsjahr wirtschaftlich von den Ausbildungskosten (Ausbildungsvergütung, Kosten für externe Ausbildungsabschnitte) entlastet und von der alleinigen Verantwortung für die Durchführung der Ausbildungspraxis im eigenen Unternehmen befreit. Gefördert werden Ausbildungsverbünde aus mindestens zwei Partnern. Die Partnerschaft besteht aus dem Stammbetrieb (Unternehmen unter 250 Beschäftigten) und einem oder mehreren frei gewählten weiteren Partnern, z.B. einem anderen ausbildungsberechtigten Unternehmen, einem Bildungsträger oder sonstigen Ausbildungsdienstleister. Zusammen wird ein vollwertiges erstes Ausbildungsjahr realisiert, dessen Planung von der Zuständigen Stelle (Kammer) zu genehmigen ist. Ein Drittel der Ausbildungszeit im ersten Ausbildungsjahr muss extern bei Partnern umgesetzt werden. Das Förderprogramm ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet. Die Umsetzung des Programms wird vom RP Kassel übernommen.	HMWEVW RP Kassel	Laufend (10/2020-12/2023)
Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex, auch für Menschen mit Behinderungen)	Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung im Ausbildungsförderung wird das Produkt AsA flex dauerhaft ins SGB III aufgenommen. Dabei wird die ehemals assistierte Ausbildung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt. Kern der AsA flex ist auch künftig die Möglichkeit Unterstützung vor und während der Berufsausbildung beim selben Träger anzubieten. Dabei können die jungen Menschen und die Betriebe flexibel aber gleichzeitig unterstützt werden. AsA flex kann in zwei Phasen durchgeführt werden. Die ehemaligen abH können im Rahmen von AsA flex in Anspruch genommen werden.	RD H	Laufend
Ausbildungsintegrierte berufsbezogene Sprachförderung in der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz	Die bewährte ausbildungsintegrierte berufsbezogene Sprachförderung, wie sie bereits seit 2016 in der Altenpflegehilfe- und der Altenpflegeausbildung möglich ist, wurde angesichts des gleichbleibend hohen Anteils von Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund auch auf die neue Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz ausgeweitet. Die Maßnahme dient der Absicherung des Ausbildungserfolgs.	HMSI	Laufend (Einführung 2020 Gesetz zur Finanzierung von Pflegegeschulen vom 25. Juni 2020)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus (BQS+)	Unterstützung und Förderung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Hessen für eine bessere Integration in Ausbildung und Arbeit beim Erwerb deutscher Sprachkenntnisse. Mit diesem neuen Fördervorhaben wird es Bildungs- und Qualifizierungsträgern ermöglicht, als zusätzlichen Bestandteil innerhalb ihrer von Jobcenter, Arbeitsagenturen oder im Rahmen der hessischen Arbeitsmarktförderung geförderten Qualifizierungsmaßnahmen eine qualitativ hochwertige berufsqualifizierende Sprachförderung anzubieten. Die Förderung soll in Hessen dazu führen, dass eine handlungsorientierte und berufsqualifizierende Sprachförderung – gemeint ist die Förderung des deutschen Spracherwerbs im Kontext der berufsfachlichen Bildung – zum integralen Bestandteil der hessischen Arbeitsmarktpolitik wird. Denn Sprache ist der Schlüssel zur Integration und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Miteinander und Grundlage für eine gute Ausbildung und gute Arbeit. Kernelement der berufsqualifizierenden Sprachförderung ist die konzeptionelle und didaktische Verknüpfung von Fachinhalten der Basismaßnahme mit Elementen des Spracherwerbs. Gefördert werden daher berufsqualifizierende Sprachkurse sowie Komponenten der berufsqualifizierenden Sprachförderung innerhalb der Basismaßnahme.	HMSI	Geplant Förderung durch den ESF+ Hessen 2021-2027
Schutzschirm für Ausbildungssuchende	Mit dem „Schutzschirm für Ausbildungssuchende“ werden Projekte für benachteiligte junge Ausbildungssuchende gefördert, die aufgrund der pandemiebedingten Verwerfungen am Ausbildungsmarkt bislang nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden konnten. Das Förderangebot „Schutzschirm für Ausbildungssuchende“ ist grundsätzlich rechtskreisoffen ausgerichtet und richtet sich an junge Menschen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Teilnehmenden müssen nicht ausschließlich über die Jobcenter zugewiesen werden, sondern können auch direkt vom Träger angesprochen oder selbst initiativ werden. Das trägt zur schnellen Verfügbarkeit der geförderten Hilfsangebote bei. Bestandteil der geförderten Projekte können berufliche Orientierung, ausbildungsvorbereitende Qualifizierung, berufsqualifizierende Sprachförderung, Coaching und Resilienzstärkung sein. Auch greifen die Projekte Methoden digitalen Lernens auf, entwickeln und vertiefen die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden. Digitale Kompetenz ist eine wichtige Voraussetzung, um auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gerade benachteiligte Menschen brauchen auf diesem Feld eine besondere Unterstützung. Durch den ersten Förderaufruf im Jahr 2020 konnten 35 Projekte und durch den zweiten Förderaufruf im Jahr 2021 konnten 24 Projekte	HMSI	Laufend (Bis 09/2023)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	gefördert werden. Die Laufzeit des Angebots ist bis zum 30. September 2023 befristet. Förderrechtlich ist das Angebot dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget (AQB) zugeordnet.		
Servicestelle Teilzeit-Ausbildung Hessen	Die Stärkung der Teilzeitausbildung ist für den ESF Hessen und auch im Bündnis Ausbildung als Vorhaben von besonderer strategischer Bedeutung festgelegt. Alle Menschen sollen die Chance bekommen, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Ein für sie passender Einstieg in Beruf und Karriere ermöglicht ihnen eine eigene Existenzsicherung. Für manche ist der Weg zum Berufsabschluss nur in Teilzeit möglich. Mit dem Angebot einer Berufsausbildung in Teilzeit können Erziehende, Familiensorgende, Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aber auch Menschen im Leistungssport einen Berufsabschluss erlangen. Zudem trägt die Teilzeitoption zur Fachkräftesicherung bei. Bislang wurde die Teilzeit-Ausbildung trotz begleitender Maßnahmen nur in geringem Maße in Anspruch genommen. Neue Strukturen der Unterstützung sind nötig, um dieses flexible Ausbildungsmodell bekannter zu machen und Hürden abzubauen. In diesem Zusammenhang trägt die hessenweite Servicestelle für Teilzeit-Ausbildung in Abstimmung mit den Kreisen und kreisfreien Städten und unter Berücksichtigung der vor Ort bestehenden Strukturen dazu bei, den Anteil der Berufsausbildung in Teilzeit in Hessen zu erhöhen. Zur Erreichung der folgenden Ziele adressiert die Servicestelle unterschiedliche Zielgruppen, darunter potenzielle Auszubildende, Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und insbesondere regionale Akteurinnen und Akteure. Teilziele sind: - Erhebung von regionalen Bedarfen - Motivierung von Betrieben, weitere Angebote für Teilzeitausbildung zu schaffen - Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitausbildung bei allen beteiligten Akteuren - Stärkung der Vernetzung der vorrangig regional angesiedelten Akteure - Ausweitung der Teilzeitausbildung auf schulische Ausbildungen - Kooperationsangebot an Berufsschulen - Erhöhung des Anteils an Teilzeitausbildung in allen Ausbildungsverhältnissen Die Servicestelle Teilzeit-Ausbildung wurde vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. [BWHW] eingerichtet und agiert in enger Abstimmung mit dem Netzwerk „Berufsabschluss in Teilzeit – Taff in Hessen“. Die regionale Umsetzung erfolgt im Jahr 2022 durch Beraterinnen und Berater in den folgenden sechs Regionalstellen: Südhessen, Rhein-Main Ost, Rhein-Main West, Mittelhessen, Osthessen und Nordhessen. Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds als Teil der Reaktion der Europäischen Union auf die COVID-19-Pandemie finanziert.	HMSI	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	Mit dem AFBG (Aufstiegs-BAföG) werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung – etwa zum/zur Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in oder Erzieher/in – altersunabhängig finanziell unterstützt. Zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren können die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einkommens- und vermögensunabhängig einen Beitrag in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren erhalten, bis maximal 15.000 Euro. 50 Prozent der Förderung wird als Zuschuss gewährt, 50 Prozent der Fördersumme kann über ein zinsgünstiges KfW- Bankdarlehen finanziert werden. Materialkosten für ein Meisterstück können bis zur Hälfte der notwendigen Kosten und einer Höhe von 2.000 Euro gefördert werden. Zusätzlich können Vollzeitmaßnahmen einkommens- und vermögensabhängig mit einem Beitrag zum Lebensunterhalt gefördert werden. Dieser Beitrag zum Lebensunterhalt wird vollständig als Zuschuss gewährt. Zudem sieht das AFBG einen Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende in Höhe von 150 Euro monatlich vor.	HMWK	Laufend

HANDLUNGSFELD 2: POTENZIALORIENTIERTE ARBEITSMARKTPOLITIK

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Bereitstellung von Informationen und Herstellung von Transparenz			
Online-Werkstätten zur Fachkräftesicherung in Corona-Zeiten	Im Jahr 2020 gab es sechs Online-Werkstätten für Verantwortliche und Beratende von kleinen und mittleren Unternehmen zu „Arbeitgeberattraktivität“ und „Remote Führen“. Unternehmens- und Personalverantwortliche sowie Beratende von kleinen und mittleren Unternehmen wurden in kompakten Online-Werkstätten Strategien und Handwerkszeug vorgestellt, um aktiv Fachkräftesicherung zu betreiben und damit nachhaltig den Unternehmenserfolg zu sichern.	HMSI RKW Hessen	Erledigt (2020)
Online-Werkstätten zur Fachkräftesicherung 2022	Mit Online-Werkstätten für Unternehmens- und Personalverantwortliche sowie Beratende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden zu den Themen „Unternehmen in die Zukunft führen“ und „Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen“ praktische Unterstützung geleistet, Anregungen gegeben und hilfreiche Informationen bereitgestellt. Es gilt, den Unternehmenserfolg auch in Zukunft zu sichern, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, um für bestehende wie neue Arbeits-, Fach- und Führungskräfte attraktiv zu sein.	HMSI RKW Hessen	Erledigt (09/2022-11/2022)
Erhöhung der Integration von Berufseinsteigern			
Berufliche Orientierung von Jugendlichen mit dem Förderschwerpunkt Lernen „Starbereit!“	Ziel der vertieften beruflichen Orientierungsmaßnahme ist die Heranführung und Erprobung von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Lernen, um einen unmittelbaren Einstieg nach der Schule in eine Ausbildung auf dem ersten Ausbildungsmarkt zu gewährleisten. Das Hineinschnuppern in den beruflichen Ausbildungsalltag soll zusätzlich den Klebeffekt von Jugendlichen in diesen Betrieben forcieren.	RD H Stiftung ProRegion HKM	Laufend (Bis 08/2024)
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen (siehe hierzu auch Handlungsfeld 1)			
Projekt „Digital FEM-Lab“	Das Projekt Digital FEM-Lab zielt darauf ab, frauengeführte hessische KMU aller Branchen in Fragen der Digitalisierung im betrieblichen Alltag, bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit sowie beim Wachstum zu unterstützen. Das Projekt hat eine Lotsenfunktion und dient als Schnittstelle für Wissen sowie Zugang und Begleitung zu Förderungen von Finanzierungsoptionen für die Digitalisierung. Gründerinnen und Unternehmerinnen erhalten konkrete und praxisnahe Orientierung hinsichtlich digitaler Tools (Digital FEM-Space-Lab), Methoden und dem Einsatz von KI in Geschäftsmodellen und -prozessen. Übermittelt wird das Wissen u.a. in Workshops, Onlineseminaren, Brainstorming Rooms, Barcamps und in Peer-Learning-Gruppen.	HMWEVW	Laufend (11/2021-06/2024)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Projekt „Shape (Y)our Future“	Mit hohem Praxisbezug werden bei dem Projekt „Shape (Y)our Future“ 50 frauengeführte Unternehmen aus Frankfurt mit einem achtmonatigen Programm unterstützt. Der Zeitraum des Projekts umfasst die Jahre 2020 und 2021. Teilnehmende Unternehmen müssen sich in den ersten fünf Jahren nach ihrer Gründung befinden. Somit werden Unternehmen insbesondere in ihrer Sicherungs- und Wachstumsphase unterstützt. Die Hilfe erfolgt durch Beratungen, Coachings und Workshops. Zusätzlich gefördert werden die Unternehmerinnen durch unternehmerisches Know-how, Empowerment, Networking und Hilfe beim Finanzierungszugang. „Shape (Y)our Future“ wird von einem Projektbeirat begleitet. Die Mitglieder sind Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Bildung. Das Projekt zielt darauf ab, dass neugegründete Unternehmen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit am Markt bestehen bleiben, da sie in sensiblen Phasen gefördert werden. Zugleich werden die Unternehmerinnen auch in der Öffentlichkeit als Vorbilder sichtbar, was auf Frauen, die überlegen, sich selbstständig zu machen, Mut machend wirkt. Darüber hinaus wird die Chancengleichheit von Frauen in Hessen gefördert. Das Projekt wird von jump durchgeföhrt und geleitet. Neben dem HMWEVW wird es von der JPMorgan Chase Foundation gefördert.	HMWEVW	Erledigt
Brückenqualifizierung für Frauen	Das Programm „Brückenqualifizierung für Frauen“ wurde zur arbeitsmarktpolitischen Bekämpfung der Pandemie-Folgen auf den Weg gebracht. Es fördert insbesondere Projekte für Frauen mit und ohne Kinder, deren Tätigkeitsbereiche von den pandemiebedingten Verwerfungen am Arbeitsmarkt betroffen sind. Ziel der Projekte ist, die Teilnehmerinnen zu qualifizieren, um ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder ggfs. einen (Wieder-)Einstieg zu erleichtern. Ein Schwerpunkt der Qualifizierung liegt auf der Vermittlung und auch Vertiefung digitaler Kompetenzen. Diese können auch berufsspezifisch fokussiert werden, z.B. in den Bereichen Büromanagement, Gesundheit und Pflege sowie Lager/ Logistik. Weitere Angebote der Qualifizierung umfassen sozialpädagogisches Coaching und Resilienzstärkung bei schwierigen Situationen (insb. von Alleinerziehenden), Bewerbungstrainings und Sprachförderung. Um die regionale Fachkräftesicherung mit der Förderung von arbeitssuchenden Frauen zu verbinden, werden außerdem gezielte Berufsqualifizierungen und Vermittlung in Bereichen mit großem Fachkräftebedarf, vor allem in sozialen Berufen wie z.B. Erzieherinnen, angeboten. Kinderbetreuung kann, wo erforderlich, grundsätzlich Bestandteil der geförderten Projekte sein. Durch den ersten Förderaufruf im Jahr 2020 konnten 29 Projekte und durch den zweiten Förderaufruf im Jahr 2021 konnten 28 Projekte gefördert werden. Die Laufzeit des Angebots ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Förderrechtlich ist das Angebot dem Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget (AQB) zugeordnet.	HMSI	Laufend (Bis 12/2022)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl			
„Women go digital“ Initiative der hessischen Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung	Mit der Initiative „Women go digital“ beabsichtigt die Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung, Frauen im IT-Bereich zu stärken sowie in digitalen Themen zu sensibilisieren und für den Einstieg in der IT-Branche zu motivieren. Dies beinhaltet den Grundgedanken der Vernetzung, untereinander und mit entsprechenden Vorbildern. Die Initiative fördert im Rahmen von themenspezifischen Veranstaltungen und Projekten den Austausch über Bedarfe, Möglichkeiten und Best-Practice-Beispielen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen in der Digitalisierung und in der IT-Branche sowie zur Herstellung von Sichtbarkeit des Themas „Frauen und Digitalisierung“.	HMinD	Laufend
Inklusion/ Menschen mit Behinderungen			
Öffentlichkeitskampagne zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Bewerbung des Hessischen Perspektivprogramms (HePAS)	Verbesserung der Teilhabechancen auf dem ersten Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen	HMSI LWV	In Vorbereitung
Installation von Kammerberaterinnen und -beratern bei HWK/ IHK	Information der Wirtschaftsverbände und ihrer angeschlossenen Betriebe im Kontext inklusive Ausbildung und Beschäftigung; Erweiterung des Beratungsangebots für die Kammermitglieder zur Nutzung von Potentialen (schwer)behinderter Menschen (Chancen, Möglichkeiten, personelle & finanzielle Unterstützung) durch zusätzliches speziell geschultes Beratungspersonal; Verbesserung der Teilhabechancen	HMSI LWV	In Vorbereitung (Maßnahme ab 03.07.2022 in der Umsetzung, zunächst befristet bis 2026)
Projekt „Berufliche Orientierung Inklusion Hessen“	Fortführung der Idee des Bundesprogramms Inklusionsinitiative für Ausbildung (s. Gesamtmaßnahmenmatrix bis 2018) und in Umsetzung der Zielsetzung der Bund-Länder-Vereinbarung Bildungsketten (Ziff. 6 ff) in einer Vereinbarung „Projekt Berufliche Orientierung Inklusion“ mit HKM und LWV (im Zeitraum 2019 - 2020 auch mit der RD der BA). Geplanter Zeitraum: 2021 bis 2026; Verbesserung von Teilhabechancen von Abgängerinnen und Abgängern aus Schulen mit sonderpädagogischem Förderbedarf	HMSI HKM LWV	Laufend (Die neu aufgelegte Verwaltungsvereinbarung ist gezeichnet; der Erlass für die Lehrkräfte in Vorbereitung AVV und Amtsblatt)
Forum Inklusive Privatwirtschaft	Unter der Leitung der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen konstituierte sich am 1. Juni 2021 das „Forum Inklusive Privatwirtschaft“, dass zweimal jährlich tagt. Am Forum sind die Spitzen verschiedener Institutionen und Akteurinnen und Akteure beteiligt. Darunter sind im Wesentlichen vier Akteursgruppen vertreten: Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und -nehmer, der Verwaltung und der Reha-Träger sowie eine Vertretung der Wissenschaft (Universität Kassel). Ziel des Gremiums ist, Wege zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Hessen auf mindestens fünf Prozent aufzuzeigen. Der Fokus liegt auf dem Potenzial der kleinen und mittelständischen Unternehmen, die beim Thema	LBB	Laufend (Start 10/2022)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Inklusion i.d.R. einen höheren Beratungs- und Unterstützungsbedarf haben. In Hessen ist die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter im Verlauf der Corona-Krise um rund 16 Prozent gestiegen und seither nur wenig gesunken. Dies bedeutet für den Hessischen Arbeitsmarkt ein erhebliches Potenzial, das es auch im Sinn der Fachkräftesicherung zu nutzen gilt.		
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Unternehmen bei allen Fragen rund um Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Mit den EAA steht den Unternehmen damit ein professionelles und unabhängiges Angebot zur Verfügung, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch den manchmal unübersichtlichen Förderdschungel lotst.	HMSI	Laufend (Sukzessiver Aufbau ab 09/2022; im Jahr 2023 sind alle 20 EAA in Hessen aktiv.)

HANDLUNGSFELD 3: INTERNATIONALISIERUNG ALS STANDORT-FAKTOR – ZUWANDERUNG UND INTEGRATION GESTALTEN

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Ausbau der Willkommenskultur			
Kommunale Vielfalts- und Integrationsstrategien (KIV)	Kommunen und Gemeinden leben durch die Teilhabe und die Aktivität ihrer vielfältigen Einwohnerinnen und Einwohner – unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Herkunft und Religion etc. Menschen mit unterschiedlichen Lebenswegen und Interessen leben zusammen und gestalten ihre Gemeinschaft. Hessen unterstützt mit der KIV-Förderung Kommunen zwischen 10.000 und 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern darin, nachhaltige Gestaltungs- und Beteiligungsprozesse zum Thema Vielfalt anzugehen. Auch kleinere Kommunen und Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern können im Verbund mit Partnerkommunen/-gemeinden gemeinsam eine Prozessmoderation zur Strategieentwicklung nutzen.	HMSI RP DA	Laufend (Seit 2018; jeweils 12 bis 18 Monate)
Fachtagung und Dokumentation „Strategien zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung“	Im Rahmen einer Fachtagung und der diesbezüglichen Dokumentation wird die Umsetzung der interkulturellen Öffnung aus strategischer Sicht beleuchtet, um das Thema weiter voranzutreiben und zu verankern.	HMSI Alle Ressorts	Erledigt
Schaffung einer Willkommensstruktur durch Optimierung des Einreiseprozesses			
Informations-/ Beratungsstelle des IQ Netzwerkes	Die IQ Informationsstellen Fachkräfteeinwanderung unterstützen hessische Unternehmen dabei, ausländische Fachkräfte zu gewinnen, an das Unternehmen zu binden und in die Gesellschaft zu integrieren. Dabei sollen alle am Einwanderungsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure in Hessen eingebunden werden (z.B. Arbeitgeber-Service der Agenturen, WELCOMECENTER Hessen). Um auch in der neuen ESF-Förderperiode ab 2023 ein landesweites Angebot zur Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu ermöglichen, beteiligt sich die RD H mit einer Absichtserklärung zur Tandemberatung. Zu diesem Zweck wird eine neue Kooperationsvereinbarung zwischen den zukünftigen Trägern der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und der RD H geschlossen werden.	RD H zukünftige Träger der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung	In Vorbereitung (Förderaufruf läuft)
Zentrale Servicestelle für Anerkennungssuchende Fachkräfte im Ausland (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung ZSBA) Bund-Länder-Vereinbarung	Ziel der Einrichtung ist es, Anerkennungssuchende die sich im europäischen und außereuropäischem Ausland befinden, eine bundesweit zentrale Beratungsstelle anzubieten, die unentgeltlich über Zuständigkeiten und Voraussetzungen eines Anerkennungsverfahrens berät und durch das Anerkennungsverfahren begleitet. Ziel ist außerdem, die zuständigen Stellen für berufliche Anerkennung zu entlasten sowie das Anerkennungsverfahren effizient zu gestalten. Die Servicestelle hat eine beratende Funktion. Die Länderzuständigkeiten bleiben unberührt.	RD H ZSBA HMWK	Laufend (Bund-Länder-Vereinbarung geschlossen)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Aus diesem Grunde soll eine Kooperationsvereinbarung zur Zusammenarbeiten der beteiligten Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt zur Gewinnung von ausländischen Fachkräften erfolgen. Die ZSBA wird vom Bund gefördert und ist bei der Bundesagentur für Arbeit angesetzt.		

Optimierung des Anerkennungsverfahrens im Ausland erworbener Qualifikation

Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege Entwicklung von Lehrgangskonzepten für Anpassungslehrgänge nach § 40 PflBG für ausländische Pflegeabschlüsse aus Drittstaaten	Mit dem neuen Pflegeberufegesetz muss zukünftig die Prüfung der wesentlichen Unterschiede der ausländischen Ausbildung zur deutschen Ausbildung anhand der Vorgaben des PflBG erfolgen und nicht mehr nach dem Kranken- oder Altenpflegegesetz. Der Bund hat angesichts des Umstands, dass es noch keine Konzepte und keine Angebote von Anpassungslehrgängen nach dem PflBG gibt, mit dem § 66a PflBG die Möglichkeit geschaffen, bis längstens 31.12.2024 die Anträge aus Drittstaaten noch nach dem Kranken- oder Altenpflegegesetz zu prüfen. Entwicklung einer Prüfmatrix nach dem Pflegeberufegesetz, damit § 66a PflBG – nach dem noch bis zum 31. Dezember 2024 Kenntnisprüfungen und Anpassungslehrgängen nach dem Krankenpflegegesetz erfolgen können – so schnell wie möglich nicht mehr angewendet wird. In Folge Entwicklung neuer Lehrgangskonzepte für Anpassungslehrgänge und Vorbereitungslehrgänge für die Kenntnisprüfung für Pflegeabschlüsse aus Drittstaaten. Ziel: Die Voraussetzungen zu schaffen, die bestehenden Engpässe bei Anpassungslehrgängen und Kenntnisprüfungen zu beseitigen, indem mit Umstellung auf die Prüfmatrix PflBG der potenzielle Anbieterkreis deutlich ausgeweitet wird, indem dann auch alle ehemaligen Altenpflegesschulen Anpassungslehrgänge und Kenntnisprüfungen abnehmen dürfen.	HLfGP HMSI Pfleges- schulen	In Vorbereitung
---	---	---	-----------------

Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund

Verstetigung von erfolgreichen Modellprojekten in der Ausbildung von Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern	Erfolgreich in Hessen erprobte Ausbildungskonzepte in der Altenpflegehilfeausbildung sollen nach durchgeführter Evaluierung als Ausbildungsangebote besonderer Art verstetigt werden. (z.B. Landesinitiative Pflege in Hessen integriert, Ausbildung von ungelernten Helfern zu Fachkräften, Ausbildungsangebote für besonders benachteiligte Zielgruppen). Die rechtliche Voraussetzung für eine mögliche Verstetigung als besondere Angebote wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes sowie zur Änderung der Pflegeschulen-Statistik-Verordnung vom 12. November 2020 (GVBl. I, S. 763) geschaffen. Im Rahmen der aktuellen Novellierung des Hessischen Schulgesetzes entfielen für Ausbildungsprojekte, die in besonderem Landesinteresse	HMSI HKM Verbände und Pflege- schulen	In Vorbereitung Nach erfolgter Evaluierung zum Schuljahr 2021/2022 Verstetigung des Ausbildungsangebots an fünf Standorten in Hessen (Frankfurt am Main, Hanau, Wiesbaden, Fulda und Kassel) und Versorgung mit einer sozialpädagogischen Unterstützung
---	--	--	--

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	liegen und der Fachkräftesicherung dienen, die bisherigen Altersgrenzen der beruflichen Schulen im Zuständigkeitsbereich des Hessischen Kultusministeriums (Gesetz vom 7. Dezember 2022, GVBl. S. 734). Eine Interessenbekundung von beruflichen und Altenpflegehilfeschulen für weitere Standorte ist für das Schuljahr 2023/2024 anvisiert. Hier ist mit Blick auf die Novellierung der Krankenpflegehilfesausbildung, und der dort gleichlautend zur Altenpflegehelferausbildung bestehenden Möglichkeit, Modelle zu erproben und zu verstetigen sowie auch ohne Hauptschulabschluss zur Ausbildung zugelassen werden zu können, zu prüfen, ob auch für die Krankenpflegehilfesausbildung entsprechende Kooperationsprojekte erprobt werden können.		
Unterprojekt „MIGRANTINNEN gründen“ der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft	Die Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft fördert das Wirtschaftspotenzial von Frauen migrantischer Herkunft. Im September 2018 startete das Sonderprojekt. Ausgerichtet ist es für hessische Teilnehmerinnen zwischen 20 und 60 Jahren. Das Projekt hat zum Ziel, Frauen mit Migrationshintergrund bei der Umsetzung ihrer Geschäftsidee zu ermutigen und zu unterstützen. Angeboten werden: Orientierungsberatungen, Einzelberatungen, Kompetenzchecks, Netzwerkveranstaltungen und Workshops. Zudem werden die Teilnehmerinnen in die reguläre Gründungsinfrastruktur begleitet, damit sie auch über das Projekt hinaus Zugang erhalten. Das Projekt endet mit Ablauf des Jahres 2022. Nach Erkenntnis der KfW Bankengruppe sind insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich Gründungsaktiv. Hinsichtlich der potenzialorientierten Arbeitsmarktpolitik besteht besonders bei Frauen noch relativ viel Potenzial, das ausgeschöpft werden kann. Gleichzeitig bietet die berufliche Selbständigkeit für Migrantinnen eine Chance zur sozialen und ökonomischen Integration.	HMWEVW	Laufend (2018-2022)
Einbürgerungskampagne	Das Land Hessen wirbt verstärkt für die Möglichkeit der Einbürgerung und intensiviert daher seine Einbürgerungskampagne „Hessen und ich DAS PASST“. Hessen ist die Heimat von über einer Million Menschen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Mit der Kampagne sollen diejenigen Menschen nicht-deutscher Nationalität angesprochen werden, die schon länger in Deutschland leben und die die Voraussetzungen der Einbürgerung erfüllen. Wenn mehr Menschen von der Möglichkeit der Einbürgerung Gebrauch machen, dann stärkt das ihre Teilhabe und Zugehörigkeit und dient der Integration. Die Kampagne klärt mit Hilfe der Webseite „www.einbuergung.hessen.de“ über die Voraussetzungen und Vorteile der Einbürgerung auf. Mit der jährlichen landesweiten Einbürgerungsfeier werden Eingebürgerte in Hessen persönlich gewürdigt. Künftig sollen darüber hinaus Einbürgerungslotsinnen und -lotsen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die die Voraussetzungen des Rechtsanspruchs auf Einbürgerung erfüllen, zur Antragstellung ermutigen und sie im Verfahren begleiten.	HMSI HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Förderung von kommunalen WIR-Vielfaltszentren in den 33 Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten	Mit dem novellierten Landesprogramm „WIR – Vielfalt und Teilhabe“ findet seit 2021 eine Bündelung und erhöhte Förderung der WIR-Koordinations- und -Fallmanagementstellen in kommunalen „WIR-Vielfaltszentren“ statt. Durch die Zusammenlegung der WIR-Stellen in eine Organisationseinheit schaffen Land und Kommunen partnerschaftliche, nachhaltige Strukturen und verbessern die Sichtbarkeit der wichtigen Arbeit vor Ort. Synergien und Netzwerke werden effektiver genutzt und die Schlagkraft impulsgebender Konzepte verbessert sich in der Fläche. Die WIR-Vielfaltszentren unterstützen die Landkreise, kreisfreien Städte und Sonderstatusstädte dabei, Integration als Querschnittsaufgabe zu stärken. Sie sollen Transparenz über Angebote und Nachfrage schaffen, Kooperation und Vernetzung integrationsrelevanter Akteurinnen und Akteure in Verwaltung, bei freien Trägern und Migrantenselbstorganisationen herstellen und die Interkulturelle bzw. vielfaltsorientierte Öffnung innerhalb von Verwaltung, Verbänden und Organisationen voranbringen. In Hessen bestehen die WIR-Vielfaltszentren in allen 33 Landkreisen, Städten und Sonderstatusstädten.	HMSI 33 Landkreise, kreisfreie Städte und Sonderstatusstädte	Laufend (Inkrafttreten neuer Richtlinien)

HANDLUNGSFELD 4: ATTRAKTIVES HESSEN (HESSEN, REGIONEN, ARBEITGEBER, ARBEITSPLÄTZE)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Unterstützung der Attraktivität des Landes, seiner Regionen und der hessischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber			
Schulpakt zwischen HMUKLV, LLH und Idw. Berufsstand	Das Hessische Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) räumt dem Qualifizierungsangebot an den landwirtschaftlichen Fachschulen eine hohe Priorität ein. Das HMUKLV vereinbart daher deren mittelfristigen Bestand mit dem landwirtschaftlichen Berufsstand und dem zuständigen Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH) durch einen Schulpakt. Der Schulpakt beinhaltet eine Standortgarantie für die vier Fachschulstandorte Fritzlar, Alsfeld, Petersberg und Griesheim und gewährt die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Fachschulausbildung. Der Schulpakt gilt jeweils für die Dauer von fünf Jahren.	HMUKLV LLH Idw. Berufsstand	Laufend (Daueraufgabe des LLH)
Hessische Aufstiegsprämie	Mit der hessischen Aufstiegsprämie soll finanziell honoriert werden, dass sich Fachkräfte zu einer beruflichen Aufstiegsqualifizierung entschließen und damit die eigene Qualifikation stärken. Auf diese Weise sollen Fach- und Führungskräfte für den Wirtschaftsstandort Hessen gesichert werden. Gleichzeitig soll so die berufliche Bildung noch attraktiver werden. Gefördert wird der Erwerb von Fortbildungsabschlüssen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO), die von der Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) auf DQR-Niveau 6 (entspricht den Bachelor-Abschlüssen der Hochschulen) oder auf DQR-Niveau 7 (entspricht den Master-Abschlüssen der Hochschulen) eingeordnet wurden. Dies betrifft u.a. Handwerksmeister/-innen, Industriemeister/-innen, Fachmeister/-innen, Meister/-innen aus dem landwirtschaftlichen Bereich, Fachwirte/-innen, Fachkaufleute und Betriebswirte/-innen. Umgesetzt wird die Förderung durch die Handwerkskammer Wiesbaden und den Hessischen Industrie- und Handelskammertag.	HMWEVW HWK Wiesbaden HIHK	Laufend <u>Beginn Sept. 2018</u> Zunächst beschränkt auf Meisterabschlüsse <u>Seit 01.01.2019</u> Prämien auch für weitere gleichwertige Abschlüsse <u>Seit 01.01.2022</u> Bei Hauptwohnsitz <u>und</u> Beschäftigungsort in Hessen Prämien auch für außerhalb Hessens abgelegte Abschlüsse Bewilligte Aufstiegsprämien (Stand 30.06.2022): 11.919
Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“	Zielsetzung des Landesprogramms „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ ist, Träger von Kindertageseinrichtungen bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu unterstützen. Die Fachkräfteoffensive basiert auf drei Maßnahmen: Dem Ausbau vergüteter, praxisintegrierter Ausbildungsplätze, der Förderung von Anleitungsfreistellungen („Praxisbonus“) und einer Werbe- und Imagekampagne.	HMSI HKM Träger d. Kita-Betreuung Fachschulen für Sozialwesen	Laufend (Bis 2025)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Im Programmbereich I können Träger der Kindertagesbetreuung eine Förderung für Studierende der praxisintegrierten vergüteten Erzieherausbildung über den Zeitraum von drei Jahren mit einer Gesamtsumme in Höhe von 37.440 Euro erhalten. Insgesamt stehen jeweils 600 Ausbildungsförderungen für den Ausbildungsgang 2020 bis 2023, 2021 bis 2024 und 2022 bis 2025 zur Verfügung. Das Bewilligungsvolumen pro Ausbildungsgang beträgt 22.464.000 Euro. In Programmbereich II „Praxisbonus für die Praxisanleitung“ können Anleitungszeiten am „Lernort Praxis“, also der Kindertagesstätte, gefördert werden. Es stehen hier für die Anleitung von allen Studierenden der Erzieherausbildung im praxisintegrierten oder berufsbegleitenden Modell sowie im klassischen Anerkennungsjahr Fördergelder in Höhe von 50 Euro wöchentlich für durchschnittlich zwei Wochenstunden zur Verfügung. Die Träger erhalten je nach Dauer der Anleitung eine Förderung von 1.290 Euro oder 2.600 Euro pro Jahr, um die anleitende Fachkraft freizustellen. Im September 2020 startete die Werbe- und Imagekampagne „Tausend Rollen – Dein Job!“, die das Berufsbild stärken und über die vielfältigen Wege in Berufe der Kinder- und Jugendhilfe informieren soll. Die Kampagne besteht aus Maßnahmen wie Großplakatierungen, Kampagnenwebsite sowie Social-Media- und Radiowerbung, die auf das spannende und vielfältige Berufsbild der Erzieherin und des Erziehers aufmerksam machen. In Online-Ideenwerkstätten werden Träger von Kindertageseinrichtungen darüber hinaus bei der Umsetzung von Marketingmaßnahmen unterstützt. Außerdem wird seit dem Schuljahr 2021/2022 eine „Escape-Room-Tour“ als Maßnahme der Berufsorientierung an weiterführenden Schulen angeboten.		
Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber für Hessische Kommunen	Seit 2020 steht das Gütesiegel auch Hessischen Kommunen zur Verfügung, die mit der strukturierten Bearbeitung des Themas ihre Attraktivität und damit auch ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen. Hierzu Vereinbarung des HMdIS mit den kommunalen Spitzenverbänden. Erwartet wird ein hoher bis sehr hoher Beteiligungsgrad.	HMdIS Kommunale Spitzenverbände	Laufend (2020: Entwicklung und Pilot, 2021: Beginn)
Weiterentwicklung der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie	Ziel der hessischen Antidiskriminierungspolitik ist die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Alle Menschen sollen in Hessen Akzeptanz erfahren – unabhängig von ethnischer Herkunft, rassistischen Zuschreibungen, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Lebensalters, ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen sowie ihrer sexuellen Identität. Es ist geplant, die Hessische Antidiskriminierungsstrategie bis 2024 partizipativ weiterzuentwickeln, dazu gehören u.a. Ausbau und Entwicklung der regionalen Antidiskriminierungsnetzwerke (Adi-Net) und der Beratungsstruktur sowie weitere präventive und sensibilisierende Maßnahmen, die alle Menschen in Hessen adressieren.	HMSI Ressorts Stk Zivilgesellschaft	In Vorbereitung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Weiterentwicklung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt	Ziel des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt ist, die gesellschaftliche Akzeptanz für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu fördern. Dieser soll bis 2024 partizipativ weiterentwickelt und evaluiert werden. Über das zugehörige Förderprodukt werden Maßnahmen zur Akzeptanzförderung ermöglicht, die alle gesellschaftlichen Lebensbereiche adressieren, dazu gehören auch die Bereitstellung von Aus- und Fortbildungsangeboten u.a. für Fachkräfte.	HMSI Ressorts Stk Selbstvertretungsorganisationen der LSBT*IQ-Community	In Vorbereitung (Planungen laufen)
AssessorBrücke	Mit der „AssessorBrücke“ können Nachwuchskräfte die Zeit nach dem Zweiten Juristischen Staatsexamen bis zur Einstellung in den Richterdienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag beim Land Hessen überbrücken. Denn nicht selten kommt es bei Bewerbungen für den höheren Justizdienst zu Wartezeiten, die u.a. mit den Terminen des Richterwahlausschusses verbunden sind. Durch die „AssessorBrücke“ können gute Assessorinnen und Assessoren bis zu ihrer Ernennung ins Richterverhältnis auf Probe durch einen befristeten Arbeitsvertrag beim Land Hessen gehalten und zugleich finanziell abgesichert werden. Die Tätigkeiten, die sie dabei ausführen, sind sehr vielfältig. In der Zeit der „AssessorBrücke“ arbeiten die Bewerberinnen und Bewerber als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter in der hessischen Justiz und unterstützen Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bei ihrer täglichen Arbeit. Sie erwerben damit zugleich Berufserfahrung und lernen die hessische Justiz als ihren zukünftigen Arbeitgeber bereits aus nächster Nähe kennen. Die Maßnahme dient der Nachwuchsgewinnung im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst.	HMdJ	Laufend (Seit Januar 2023)
Justizassistenten	Beim Projekt „Justizassistenten“ geht es um die Schaffung einer Möglichkeit, geeigneten Referendarinnen und Referendaren während des Referendariats eine Nebentätigkeit bei der Justiz anzubieten. Damit sollen sie bereits zu einem frühen Zeitpunkt an die Justiz gebunden werden. Das Projekt dient dem Ziel der Unterstützung der einzelnen Behörden und Gerichte sowie der Nachwuchsgewinnung.	HMdJ	In Abstimmung und Vorbereitung
Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen	Im auf Initiative von Sozial- und Integrationsminister Kai Klose gegründeten Bündnis vereinen sich zentrale Akteurinnen und Akteure aus verschiedenen Gesellschafts- und Wirtschaftsbereichen, beispielsweise aus den Gewerkschaften, dem Gesundheitssektor, der Arbeitsverwaltung, den Kirchen, Kommunen, Regionen, der Wissenschaft, der agah (Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen) und LandesFrauenRat. Sie bekennen sich im Bündnis zur notwendigen demografie-, digitalisierungs- und diversitätsorientierten nachhaltigen Fachkräftesicherung. In vier Fokusgruppen mit Vertretungen aus der betrieblichen Praxis, der Wissenschaft, Verbänden, Organisationen und der Landesverwaltung werden die Fachkräftesicherung „im digitalen Wandel und im Handwerk“, „in der Kinder- und Jugendhilfe“, „im	Land (HMSI , Ressorts) und weitere Bündnispartnerinnen und -partner	Laufend (2020-2024)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Kontext Internationalisierung und Vielfalt“ sowie „in Pflege und Gesundheit“ bearbeitet. Im März 2022 wurde der gemeinsam erarbeitete Bündnisplan der Öffentlichkeit vorgestellt. Er umfasst neben einer Standortbestimmung, Handlungsempfehlungen, Einzel- und Gemeinschaftsinitiativen auch die Verpflichtung, die gemeinsame Arbeit an der gesamtgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe der hessischen Fachkräftesicherung fortzuführen.		
Praxisformat Betrieb des Monats	Mit guten Beispielen aus der Praxis unterstützt die Hessische Landesregierung und gibt zukunftsorientierte Einblicke in die gelebte betriebliche Fachkräftesicherung in Hessen. Von August 2020 bis Juni 2022 haben sich pro Monat eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber eines kleinen bzw. mittelständischen Unternehmens aus Hessen vorgestellt. Diese bzw. dieser zeigt, welche besonderen Aktivitäten und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung umgesetzt werden. Interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sich dadurch inspirieren lassen und die guten Ideen zur Erweiterung der eigenen Strategien und Maßnahmen nutzen.	HMSI IWAK Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	Erledigt
Hessische Fachkräftecamps: Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe	Die Bereiche Gesundheit und Pflege sowie Kinder- und Jugendhilfe werden in den Jahren 2021 und 2022 möglichst vielen jungen Menschen mit den Camps nähergebracht. Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren erhalten so die Möglichkeit, diese Zukunftsbranchen unmittelbar kennenzulernen und in ihre Berufswahlentscheidung einzubeziehen. Das Projekt wird gemeinschaftlich gefördert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, als schulische Veranstaltung unterstützt durch das Hessische Kultusministerium und durchgeführt durch die Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH.	HMSI RD H HKM Provadis Regionale Kooperationspartner/-innen	Laufend (2021-2022; Fortführung 2023-2024 in Prüfung)
Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“	Fachkräftesicherung findet in den Regionen, Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen statt. Dort sind die Herausforderungen immens. Wegen unterschiedlicher regionaler Voraussetzungen ist es unabdingbar, die Kräfte vor Ort zu bündeln und möglichst schnell passende Fachkräftestrategien zu entwickeln bzw. bestehende anzupassen. Um den ländlichen Räumen ebenso wie den urbanen Zentren dabei größtmöglich Rechnung zu tragen, stärkt die Landesregierung mit der Fachkräfteinitiative praxisorientiert die regionalen Akteure. Die Fachkräfteinitiative umfasst neben Informationen auf Basis von Prognosen, Zukunftswerkstätten zur Unterstützung der intraregionalen Strategieentwicklung/-sicherung auch die interregionale Vernetzung. Weiteres unter www.hessische-berufsprognosen.de .	HMSI IWAK	Laufend (07/2022-12/2024)
Broschüre „Fachkräfte gewinnen und binden - Strategische Ansätze und Beispiele guter Praxis aus Hessen“	Mit der Broschüre werden Wege (Gute Gründe für, Herausforderungen, betriebliche Handlungsansätze, Unterstützungsstrukturen, gute Praxisbeispiele) aufgezeigt, wie weitere Fachkräftepotenziale gehoben und genutzt werden können. Anhand betrieblicher Praxisbeispiele aus Hessen kann man sich informieren, wie sich zusätzliche	HMSI IWAK	Erledigt (Veröffentlichung 2022)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Potenzialgruppen erschließen lassen – beispielsweise Studienabbrechende für eine Ausbildung gewinnen, die Potenziale von Fachkräften mit Behinderungen ausschöpfen, ältere Fachkräfte länger im Arbeitsprozess halten oder Ausbildungsabbrüche vermeiden.		
Indizes zur Beobachtung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen	Fachkräftesicherung aus betrieblicher Perspektive umfasst das Finden von Fachkräften und das Halten von Fachkräften. Für mehr Transparenz und als Informationstool für eine Kurzeinschätzung zur hessischen Fachkräftesicherung haben das Ministerium für Soziales und Integration und das IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main, gemeinsam Indizes zur Beobachtung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen entwickelt. Diese bilden die Dimensionen „Fachkräfte finden“ und „Fachkräfte halten“ ab.	HMSI IWAK	Erledigt
Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege- und Gesundheitswirtschaft			
Weiterentwicklung der Hessischen Altenpflegehilfeasusbildung zur besseren Anschlussfähigkeit zur neuen generalistischen Pflegeausbildung	Mit dem Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes sowie zur Änderung der Pflegeschulen-Statistik-Verordnung vom 12. November 2020 (GVBl. I, S. 763) wurde die einjährige Altenpflegehilfeasusbildung so angepasst, dass eine bessere Anschlussfähigkeit an die neue generalistische dreijährige Pflegeausbildung nach dem PflBG besteht. Aufgrund der gewonnenen Erfahrungen der Modellprojekte wurde mit dem o.g. Gesetz auch die Möglichkeit geschaffen, auf Einzelantrag geeignete Personen auch ohne Hauptschulabschluss zur Altenpflegehilfeasusbildung zuzulassen, sofern die Geeignetheit dargelegt wird und ein Konzept vorliegt, wie diese Person bis zur Zulassung zur beruflichen Abschlussprüfung in der Altenpflegehilfe den Hauptschulabschluss erreichen kann. Hiermit können insbesondere geeignete Personen mit Migrationshintergrund, die keine Nachweise ausländischer Schulabschlüsse vorlegen können, oder auch berufserfahrene angelernte Pflegehilfskräfte eine Ausbildung beginnen und parallel einen Schulabschluss anstreben. Sie stehen somit schneller dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als Auszubildende zur Verfügung.	HMSI Verbände Pflegeschulen, bis 2022 RP Darmstadt, ab 2023 HLfGP	Laufend (Ab 2021 Umsetzung)
Bessere Anschlussfähigkeit der Hessischen Krankenpflegehilfeasusbildung zur neuen generalistischen Pflegeausbildung	Als nächster Schritt soll auch die Krankenpflegehilfeasusbildung entsprechend novelliert werden. Die Evaluierung hat im Jahr 2020 stattgefunden. Das Gesetz ist bis 31. Dezember 2022 befristet. Ziel ist, die für die Altenpflegehilfeasusbildung getroffenen neuen Regelungen auf die Krankenpflegehilfeasusbildung zu übertragen (z.B. Stundenerhöhung Theorie/Praxis, Gliederung der praktischen Ausbildung). Der Prüfprozess ist noch nicht abgeschlossen.	HMSI	Laufend (Umsetzung 2021/2022)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Weiterentwicklung der Helferausbildungen zu einer Pflegeassistentenausbildung	Die Bundesregierung prüft derzeit, ob sie angesichts des neuen Personalbemessungsverfahrens in der Langzeitpflege nach SGB XI (Rothgang-Gutachten) und des daraus erwachsenden Bedarfs an ausgebildeten Pflegehelferinnen und -helfern, eine bundeseinheitliche gesetzliche Regelung zur Pflegeassistentenausbildung schaffen wird. Die weiteren Entwicklungen sind abzuwarten. Ergebnis der Abstimmungen mit den hessischen Verbänden war, dass zunächst die Helferausbildungen als einjährige Ausbildungen in eigenen Berufsgesetzen erhalten bleiben, durch anpassende Regelungen zur Dauer, Struktur und Inhalt so gestaltet, dass für Übergängerinnen und Übergänger gem. § 12 Abs. 2 PflBG ein guter Anschluss zur neuen generalistischen Pflegefachausbildung gegeben ist und im Übrigen die beiden Berufsgesetze in ihren Regelungen synchronisiert werden. Als gemeinsame Klammer wird bis Ende Februar 2023 ein gemeinsamer Rahmenlehrplan für die schulische Ausbildung in der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe entwickelt.	HMSI Ausbildungspaktpartner (Arbeitgeberverbände in der Pflege, Pflegeschulen, bis 2022 RP Darmstadt, ab 2023 HfGP, RD H, BAFzA)	Laufend (Umsetzung 2021/2022)
Ausbildungsoffene Pflegeberufe im Rahmen der Konzentrierten Aktion Pflege	Durchführung von Pflegetagen an abgehenden allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Schulen (Übergangsangebote), um Schulabgängerinnen und Schulabgänger für den Pflegeberuf zu interessieren. Die Umsetzung ist abhängig von den pandemischen Rahmenbedingungen. Ein Pflegetag wurde in Limburg an der Adolf-Reichwein-Schule durch das Beratungsteam Pflegeausbildung.net (BafzA) durchgeführt. Weitere Planungen stehen aus.	HMSI Ausbildungspaktpartner (Arbeitgeberverbände in der Pflege, Pflegeschulen, bis 2022 RP Darmstadt, ab 2023 HfGP, RD H, BAFzA)	Laufend (2021/2022)
Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ Hessen)	Mit dem Pflegequalifizierungszentrum wird eine Unterstützungsstruktur in Hessen aufgebaut und umgesetzt. Mit dem Zentrum sollen in ländlichen Räumen ebenso wie in urbanen Zentren sektorenübergreifend Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des Pflege- und Gesundheitssektors unterstützt und die Beschäftigten in diesem Bereich gestärkt werden. Ziel ist, hessenweit internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte so zu unterstützen, dass sie schnellstmöglich Fachkräfte werden und in der Praxis eingesetzt werden können. Zudem kann das PQZ-Hessen mit seinen Angeboten dazu beitragen, die Integrations- und Teilhabechancen der zugewanderten Pflege- und Gesundheitsfachkräfte zu verbessern.	HMSI	Laufend (2021-2024)
Einführung einer Landarztquote	Mit dem Gesetz zur Sicherung der hausärztlichen Versorgung und des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in Hessen sowie zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften vom 3. Februar 2022 (GVBl. 11.02.2022; Nr. 4, S. 79-84) wurde in Hessen die Landarztquote eingeführt, um mehr junge Menschen für ein Medizinstudium und die anschließende Aufnahme einer Tätigkeit als Hausärztinnen und -ärzte im ländlichen Raum zu gewinnen.	HMSI	Laufend (Umsetzung seit 2022; Auswahlprozess für ersten Bewerbungsjahrgang zum WS 2022/2023 ist abgeschlossen)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Gewährung von Schulgeldfreiheit in den Gesundheitsfachberufen	Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst vom 6. Mai 2020, (GVBl. vom 14. Mai 2020, S. 310) und der Verordnung zur Schulgeldfreiheit in den Gesundheitsfachberufen (Gesundheitsfachberufe-Schulgeldfreiheit-Verordnung) vom 15. Juli 2020 (GVBl. vom 22. Juli 2020 S. 505), sowie der Verordnung zur Änderung der Gesundheitsfachberufe-Schulgeldfreiheit-Verordnung vom 26. April 2022, (GVBl. vom 11. Mai 2022, S. 252) wurde für Auszubildende in den Gesundheitsfachberufen (wie Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie) die Schulgeldfreiheit eingeführt, um wirtschaftliche Hürden zur Aufnahme einer Ausbildungsaufnahme in den Gesundheitsfachberufen zu beseitigen.	HMSI	Laufend (Umsetzung seit Sommer 2020)
Kommunale Gesundheitsstrategie	Durch Förderung der Personalstellen „Gesundheitskoordination“ unterstützt die Landesregierung die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte beim Aufbau einer regionalen Gesamtstrategie „Gesundheit“. Durch die Verankerung der Aufgaben bei einer fachübergreifend arbeitenden Stelle wird ein Denken von Gesundheit als Querschnittsthema in allen Politikfeldern gefördert und unterschiedliche Versorgungsangebote auf Kreisebene koordiniert und vernetzt. Auf Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen liegt u.a. ein besonderer Fokus.	HMSI	Laufend (Umsetzung bis 12/2025)
FSJ - Hessen digital (DFSJ)	Im Rahmen des 2021 initiierten Pilotprojekts „FSJ - Hessen digital“ (DFSJ) wurden rund 30 neue Plätze gemeinsam mit der Volunta gGmbH zur Verfügung gestellt. Das Angebot stellt darauf ab, im Rahmen der FSJ-Tätigkeiten junger Menschen in Einrichtungen die Bereiche Pflege und Digitalisierung zu kombinieren. Die Zielsetzung bestand u.a. darin, junge Menschen für die Pflege zu begeistern, die ohne den Aspekt des Digitalen kein Interesse an einem FSJ in der Pflege entwickelt hätten. Im Zuge einer ersten Auswertung konnte festgestellt werden, dass sich mehr männliche Bewerber für das Angebot interessierten, als dies bei Programmen ohne digitale Komponente der Fall war. Es besteht daher die Hoffnung, dass solche Angebote nicht nur die Kompetenzen junger FSJ'ler/-innen in den Bereichen Digitales, Pflege und Gesundheitswissen stärken, sondern dass hierüber auch neue Zielgruppen für diese Berufsbilder erreicht werden können.	HMinD Partner Volunta gGmbH	Geplant (2023/2024; Neuauflage in angepasster Form geplant sowie Überprüfung, wie das Programm weiter angenommen wird.)
Attraktiver Arbeitgeber Land Hessen			
Schaffung einer EG 16	Im TV-H ist eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt worden. Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, Ärztinnen und Ärzte, Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Forschung sowie Beschäftigte mit abgeschlossener forstlichwissenschaftlicher Hochschulbildung wird damit die Eingruppierung bis zur EG 16 eröffnet. Die EG 16 liegt betragsmäßig rund 500 Euro über den jeweiligen Stufen der Entgeltgruppe 15.	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Öffentlichkeitswirksame Medienkampagne zur Bewerbung der Dachmarke Arbeitgeber Land Hessen	Angesichts des demographischen Wandels haben sich die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt gedreht. Suchten früher qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nach Stellen, werben heute Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aktiv nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird dabei immer dynamischer. Darauf hat das Land Hessen reagiert und die Berliner Kommunikationsagentur Ressourcenmangel im Juli 2021 mit der Umsetzung einer Medienkampagne zur gezielten Bewerbung der zuvor entwickelten Arbeitgeberdachmarke des Landes Hessen beauftragt. Ziel aller eingesetzten Maßnahmen ist es, das Interesse am Land Hessen als Arbeitgeber zu wecken und Menschen zu animieren, sich unter www.karriere.hessen.de (Arbeitgeberportal) zu informieren und auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Medienkampagne startete planmäßig am 12. November 2021. Für den Kampagnenstart wurde ein eigener Instagram-Kanal aufgesetzt. Dieser wird flankiert von Online-Werbemaßnahmen und Plakaten im Stadtbild, an Schulen und Universitäten. Darüber hinaus wurde ein Kinospot produziert sowie ein Radiospot, der auf zahlreichen Online-Sendern ausgespielt wird. Die eingesetzten Werbemaßnahmen mit dem Schwerpunkt auf Social Media waren sehr erfolgreich. So haben sich die Zugriffszahlen auf das Arbeitgeberportal wunschgemäß signifikant erhöht. Erfolgt vor Kampagnenbeginn im Oktober 2021 noch 33.857 Zugriffe, so waren es im Januar 2022 bereits 125.637. Die mit der Durchführung der Kampagne beauftragte Agentur plant daher auch, für die sich im Jahre 2023 anschließende Folgekampagne, mit Hilfe moderner Formate wiederum eine große Reichweite zu erzielen.	HMdIS Stk	Laufend
Studieren ohne Abitur bei der hessischen Polizei	Mit Inkrafttreten des Hessischen Hochschulgesetzes am 1. Januar 2022 sind die Regelungen über den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte mit einem mittleren Schulabschluss und einer qualifizierten Berufsausbildung geändert worden. Diese Regelungen gelten auch für das Bachelorstudium des gehobenen Polizeivollzugsdienstes an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS). Interessentinnen und Interessenten, die den anspruchsvollen und abwechslungsreichen Polizeiberuf ergreifen möchten, können sich ab sofort auch mit einem Realschulabschluss in Verbindung mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung bei der hessischen Polizei bewerben. Die vorangegangene Berufsausbildung muss dabei mit einem Notendurchschnitt von mindestens 2,5 abgeschlossen worden sein.	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Einführung der EG-Stufen 1a/ 1b	Für Neueinstellungen ist in den Entgelttabellen eine neue Stufe 1b eingeführt worden, die zu Verbesserungen für Berufsanfänger führt. In den Entgeltgruppen 2 bis 16 wird die Stufe 1 zur Stufe 1a. Die Stufe 1b bestimmt sich nach dem Tabellenwert der neuen Stufe 1a erhöht um die Hälfte des Differenzbetrags zur jeweiligen Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in den Stufen 1a und 1b beträgt jeweils sechs Monate.	HMdIS	Laufend
Übernahme von Auszubildenden	Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.	HMdIS	Laufend
Verbesserte Stufenzuordnung von Auszubildenden bei Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung beim Land Hessen	Auszubildende werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet.	HMdIS	Laufend
Freizeit statt Geld	Beschäftigte mit Anspruch auf Jahressonderzahlung, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar des laufenden Jahres bestanden hat, können, statt des ihnen nach § 20 Abs. 2 TV-H zustehenden Teils der Jahressonderzahlung, zwei Arbeitstage Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen. Stichtag für die Zuordnung des jeweiligen Bemessungssatzes ist der 1. September des Antragsjahrs.	HMdIS	Laufend
Digitalisierungspaket	Im Rahmen eines Digitalisierungspakets ist von den Tarifvertragsparteien der Digitalisierungstarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen (DigiTV-H) vereinbart worden. Er beinhaltet weitgehende Qualifizierungsregelungen, aber auch Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungsregelungen. Der Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten Hessen) sieht vor, dass Beschäftigten ab einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten die Teilnahme an der mobilen Arbeit ermöglicht werden soll, wobei die genauen Bedingungen zum mobilen Arbeiten in einer Dienstvereinbarung festzulegen sind. Zudem wird die Arbeitszeitsouveränität erweitert. Beschäftigte können in Sondersituationen zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf eigenen Wunsch hin samstags arbeiten, dies soll möglichst durch Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens geschehen.	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Einführung von Elterntagen	Es ist ein neuer § 29b im TV-H eingeführt worden, nach dem bei Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes Beschäftigte während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft bis zu einem Zeitanteil von 20 v.H. ihrer individuellen vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden können. Die systemgerechte Übertragung dieser Regelung auf die Beamtinnen und Beamten durch eine Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung wird angestrebt.	HMdIS	Laufend
Aufbau und Wiederaufnahme der Ausbildung des gehobenen technischen Dienstes in der Hochbauverwaltung	Bedingt durch die anhaltend gute konjunkturelle Lage der letzten Jahre und den demografischen Wandel mit dem damit einhergehenden Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft ist es in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden, geeignetes Fachpersonal insbesondere für den Landesbetrieb Bau und Immobilien (LBIH) zu gewinnen. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach gut ausgebildeten Ingenieurinnen/ Ingenieuren, Technikerinnen/ Technikern und Architektinnen/ Architekten übersteigt die Anzahl der qualifizierten Absolventinnen und Absolventen deutlich. Für bestimmte Arbeitsbereiche des LBIH gibt es bereits heute deutlich mehr qualifizierte Jobs als qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Die Wiederaufnahme des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des gehobenen technischen Diensts in der staatlichen Hochbauverwaltung des Landes Hessen soll dem entgegenwirken. Zielgruppe für die Aufnahme des Vorbereitungsdienstes sind Bewerberinnen und Bewerber mit Bachelor- oder vergleichbarem Abschluss in Architektur, Baumanagement, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Energie- oder Gebäudetechnik und ähnlichen Fachrichtungen. Der Vorbereitungsdienst im LBIH wird 15 Monate dauern und mit dem Ablegen der Laufbahnprüfung, deren erfolgreicher Abschluss den unmittelbaren Zugang zum Eingangssamt A10 ermöglicht, enden.	HMdF LBIH OFD	Laufend
Erweiterung der IHK-Ausbildung für Elektroniker/-innen für Betriebstechnik	Da der LBIH auf dem freien Markt kaum noch Elektronikerinnen und Elektroniker gewinnen kann, wurde die entsprechende Ausbildung im Betrieb selbst erweitert. Dafür wurde eine neue Werkstatt am Standort Rotenburg an der Fulda errichtet, in der ein hauptamtlicher Ausbilder für alle Niederlassungen bzw. Standorte des LBIH den Nachwuchs an Elektronikerinnen und Elektroniker für Betriebstechnik ausbildet.	HMdF LBIH	Laufend
Systematisierung der Personalentwicklung	Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der schwieriger werdenden Stellennachbesetzung (z.B. im Bereich der Fachingenieurinnen und -ingenieure) setzt der LBIH neben dem Recruiting verstärkt auf die systematische Hintentwicklung des eigenen Personals auf vakante Positionen. Ziel ist es, die Potenziale, d.h. die Mitarbeiterfähigkeiten und -fertigkeiten effektiv zu nutzen und darauf basierend die notwendigen Kompetenzen zu entwickeln, d.h. aktiv den eigenen Kompetenzbestand zu steuern und zu lenken.	HMdF LBIH	In Vorbereitung

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Dies beinhaltet die Erarbeitung von Entwicklungspfaden, die Identifizierung der infrage kommenden Beschäftigten sowie die Ermittlung der Lücken zwischen den Anforderungen und den vorhandenen Kompetenzen. Auf Basis der Erkenntnisse erfolgt die Durchführung der Qualifizierung mit anschließender Umsetzung des Erlernten in der Zielposition.		
Personalentwicklung in der HZD	Nach Errichtung des neuen Fachbereichs strategische Personalentwicklung wird die Personalentwicklungsarbeit der vergangenen Jahre weiter fokussiert und vorangetrieben. Über die einzelfallbezogene Förderung und Beratung von Beschäftigten und Führungskräften hinaus, werden organisationsbezogene sowie zielgruppenspezifische Maßnahmen umgesetzt bzw. geplant. Zur beruflichen Weiterentwicklung von Beschäftigten wurde ein Qualifizierungsprogramm für IT-Architektinnen und IT-Architekten erfolgreich implementiert. Weitere Qualifizierungsprogramme für die IT-Sicherheit sowie für IT-Projektleitungen sollen folgen. Zur gezielten Nachfolgeplanung und Entwicklung von Beschäftigten in eine Führungslaufbahn wurde ein Nachwuchsführungskräfteprogramm entwickelt, das mit der Ausschreibung im September 2022 startet. In diesem Zusammenhang werden auch individuelle, Potenzialanalysen erstellt. Die Beurteilungsbasis für diese Verfahren sind das neu entwickelte Kompetenzmodell für Führungskräfte, das ebenfalls neue Führungsleitbild sowie die Werte der HZD.	HMdF HZD	Laufend
Umfangreiche Inhouse-Qualifizierung bestimmter Zielgruppen mit Zertifikat	Um das benötigte Fachwissen für den laufenden Betrieb intern aufrecht erhalten zu können sowie die Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen, werden Zertifikatslehrgänge von Arbeitgeberseite als Inhouse Qualifizierung angeboten, wie - der/ die Fachwirt/-in für Reinigungs- und Hygienemanagement - die Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten	HMdF LBIH	Laufend
Einführung der Vertiefungsrichtung „Cyberkriminalistik“ im Bachelorstudiengang Kriminalpolizei an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS)	Die rasante Digitalisierung aller Lebensbereiche birgt auch das Risiko zum Missbrauch und schafft neue Betätigungsfelder für kriminelle Handlungen. Das Gefährdungs- bzw. Schadenspotential von Cyberkriminalität im engeren und weiteren Sinne steigt kontinuierlich an. Die Vertiefungsrichtung Cyberkriminalistik greift diese Entwicklung auf und soll in Zukunft die Digitalkompetenz der hessischen Polizei nachhaltig stärken.	HMdIS HöMS	Laufend (Ab 22. Februar 2021)
Training into the Job	Unterstützende Betreuung der neu rekrutierten angestellten Bediensteten im Justizvollzugsdienst im H. B. Wagnitz Seminar.	HMdJ HBWS (Stabsstelle Personalgewinnung in Kooperation mit der Abteilung Ausbildung)	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Verkürzung des Einstellungsverfahrens	Weitere Erhöhung der Frequenz der angebotenen Testtermine	HMdJ HBWS (Stabsstelle Personalgewinnung)	Laufend (Seit 01/2020)
BGM-Maßnahmen im Bereich Ausbildung zum behördlichen Gesundheitsmanagement für den Laufbahnzweig allgemeiner Vollzugsdienst im mittleren Justizdienst der hessischen Justizvollzugsbehörden	BGM-Maßnahmen zur Informationsvermittlung und gesundheitsrelevanter Aufklärung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern für den allgemeinen Vollzugsdienst im mittleren Justizdienst bei den hessischen Justizvollzugsbehörden. Die zu erwartende Wirkung dieser BGM-Maßnahmen sind gesundheitsbewusste sowie -kompetente, hoch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	HMdJ HBWS (Stabsstelle Zentrales Gesundheitsmanagement in Kooperation mit der Abteilung Ausbildung)	Laufend (Seit 07/2019)
Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten der hessischen Justizvollzugsbehörden	Initiierung von Fortbildungsmaßnahmen zum BGM für spezifische Zielgruppen. Eine Orientierung an den Bedürfnissen und Erfordernissen unterschiedlicher Zielgruppen ist im Bereich des BGM sinnvoll, zweckmäßig und wichtig. Zielgruppen meint in diesem Kontext verschiedene Gruppen von Beschäftigten, die sich anhand von Merkmalen wie der beruflichen Tätigkeit, der Qualifikation, soziodemografischen Merkmalen wie dem Alter, etc. abgrenzen lassen. Der Bedarf für Gesundheitsprävention unterscheidet sich systematisch bei diesen Gruppen, da Arbeitsbelastungen und Ressourcen je nach Gruppenzugehörigkeit variieren. Passgenaue BGM-Maßnahmen versprechen optimale Zielerreichung, d.h. Fehlzeitenreduktion, Motivations- und Resilienzsteigerung und mehr Engagement.	HMdJ HBWS (Stabsstelle Zentrales Gesundheitsmanagement in Kooperation mit der Abteilung Ausbildung)	Laufend (Seit 07/2019)
Neuerungen im juristischen Vorbereitungsdienst	Durch die Verbeamtung von Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren und sonstige Neuerungen (etwa Online-Angebote, erweiterte Pflichtpraktika) soll der Justizstandort Hessen gestärkt werden.	HMdJ	Laufend (Seit 11/2019)
Öffnung der Ausbildung zum/ zur Gerichtsvollzieher/-in für externe Bewerberinnen und Bewerber	Bislang können Bewerberinnen und Bewerber nur aus justizinternen Berufsgruppen zum Vorbereitungsdienst für den Gerichtsvollzieherdienst zugelassen werden. Die Personalgewinnung von Fachkräften aus diesem Bereich gestaltete sich in den letzten Jahren als schwierig. Nach derzeitiger Rechtslage könnten bei einer Öffnung des Gerichtsvollzieherdienstes externe Bewerberinnen und Bewerber den Vorbereitungsdienst nur im Beamtenverhältnis auf Widerruf ableisten, was regelmäßig mit erheblichen Gehaltseinbußen für die externen Bewerberinnen und Bewerber einhergehen würde. Fachkräfte mit einer abgeschlossenen, förderlichen Berufsausbildung und -erfahrung für den Gerichtsvollzieherdienst könnten so vermutlich kaum gewonnen werden. Zur Fachkräftesicherung wurde daher dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport im Rahmen der Ressortbeteiligung zum Dritten	HMdJ und ggf. HMdIS	Erledigt

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vorgeschlagen, eine Rechtsgrundlage zu schaffen, dass der Vorbereitungsdienst und die Laufbahnprüfung im Laufbahnzweig Gerichtsvollzieherdienst außerhalb eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf abgeleistet werden können. Parallel werden die Voraussetzungen zur Öffnung des Vorbereitungsdienstes nach der entsprechenden Prüfungsordnung vorangetrieben. Die Umsetzung dieser strukturellen Maßnahmen ließe die dauerhafte Sicherung von Fachkräften im Gerichtsvollzieherdienst erwarten.		
Zulassung von Volljuristinnen und -juristen zum Amtsanwaltsdienst	In Anbetracht der seit einigen Jahren schwierigen Bewerbersituation in diesem Dienstzweig, der hohen Belastung sowohl des Amtsanwalts- als auch des Rechtspflegerdienstes sowie der in den nächsten Jahren zu erwartenden hohen Zahl der Abgänge aus dem Amtsanwaltsdienst erscheint es zur Fachkräftesicherung notwendig, dem Beispiel anderer Bundesländer folgend den Amtsanwaltsdienst hilfsweise auch für Volljuristinnen und Volljuristen zu öffnen. Dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport ist im Rahmen der Ressortbeteiligung zum Dritten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften daher vorgeschlagen worden, mit Blick auf den Amtsanwaltsdienst die Befähigung für das Richteramt auch als Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst der Fachrichtung Justiz anzuerkennen. Mit Umsetzung dieser strukturellen Maßnahme ergäbe sich ein flexibles Personalgewinnungsinstrument, mit dem die Fachkräftesicherung im Amtsanwaltsdienst auch in Zeiten, in denen nicht ausreichend Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger dafür zur Verfügung stehen, gewährleistet werden könnte.	HMdJ und ggf. HMdIS	Erledigt
Internes Personalmarketing	- Analyse der möglichen Interventionen im Bereich des internen Marketings - Mitarbeitende werben Mitarbeitende - Preisausschreiben Werbeslogan	HMdJ HBWS (Stabsstelle Personalgewinnung)	Laufend
Externes Personalmarketing mittlerer und gehobener Justizdienst	- Niedrigschwellige Karriereberatung - Online-Stellenausschreibungen - Animierte Angebote im öffentlichen Raum - Radioangebote - Printmedien - Messepräsentationen - Analyse der möglichen Interventionen im Bereich des externen Marketings - Personalakquise in Unternehmen bei Personalaussetzung - Plakatierung der justizeigenen Busse	HMdJ HBWS (Stabsstelle Personalgewinnung)	Laufend
Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung für die Justizberufe	Eine Arbeitsgruppe eruiert derzeit, was die Justiz für eine verbesserte Nachwuchsgewinnung benötigt und ob dies für die unterschiedlichen Berufe in der Justiz gemeinsam erfolgen kann.	HMdJ	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
INQA	Attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine moderne Unternehmenskultur und Personalpolitik sind heute mehr denn je ein Schlüssel zu Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sowie ein Aushängeschild in Sachen Arbeitgeberattraktivität. Wie können die Weichen in Richtung Zukunft richtiggestellt werden? Ein Instrument, um diese Frage zu beantworten, ist das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ermöglicht Betrieben und Verwaltungen, ihre Personal- und Unternehmensstrukturen zukunftsfähig aufzustellen und unterstützt sie dabei, ein attraktiveres und wettbewerbsfähigeres Arbeitsumfeld zu entwickeln. Das Audit ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird vom Bundesministerium für Arbeit gefördert. Es ist das einzige Audit, das von Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen wird. Im Mittelpunkt des Audits stehen die Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in den vier personalpolitischen Themenschwerpunkten der INQA: - Führung - Chancengleichheit & Diversity - Gesundheit - Wissen und Kompetenz Gestartet wurde der Auditierungsprozess in unserem Geschäftsbereich im Rahmen der 1. Auditierungsrunde im Februar 2019 in sechs Dienststellen, die sich auf zwei parallel verlaufende Projekte mit jeweils drei Prüfeinheiten verteilten. 2021 verlieh der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Herr Hubertus Heil, dem Finanzressort, stellvertretend für beide Projektgruppen, das Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“. Im November 2020 startete die 2. Auditierungsrunde mit weiteren Dienststellen.	HMdF Beteiligte Dienststellen	Erledigt 1. Auditierungsrunde Laufend 2. Auditierungsrunde
Einstellung von Betriebswirtinnen und Betriebswirten mit Bachelor-Abschluss für die Betriebsprüfung	Ziel dieser Maßnahme ist es, geeignetes Personal für einen perspektivischen Einsatz als Betriebsprüferin/Betriebsprüfer in der Hessischen Steuerverwaltung zu gewinnen. Zum einen erreicht die Hessische Steuerverwaltung durch die Einstellung von BWLer/-innen einen Zugewinn an betriebswirtschaftlichem Sachverstand. Zum anderen unterstützt diese externe Personalzuführung auch die anzustrebende Vollauffüllung der Betriebsprüfungsstellen. Die Erfahrungen aus den bisherigen Einstellungskampagnen seit 2018 zeigen, dass steuerfachlich vorgebildete und damit für die Steuerverwaltung gut geeignete BWLer/-innen, teilweise mit mehrjähriger Berufserfahrung im steuerlichen Bereich, gewonnen werden können. Insgesamt sind bereits 42 Betriebswirt/innen erfolgreich in den Betriebsprüfungsaußendienst überführt worden. Aktuell absolvieren weitere 20 BWLer/-innen das für Einarbeitungszwecke konzipierte 24-monatige Traineeprogramm.	HMdF OFD	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Steigerung der Attraktivität des Dienstherrn Land Hessen	Die ständige Fortentwicklung des hessischen Dienstrechts dient u.a. auch dem Ziel der Fachkräftesicherung. Im Dritten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (3. DRÄndG) vom 15.11.2021 (GVBl. S. 718) sind mehrere Regelungen enthalten, die sich positiv auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung auswirken können. Dies gilt z.B. für die erweiterte Zulassung von Masterabsolventinnen und -absolventen zum Aufstieg in den höheren Dienst der Fachrichtung allgemeine Verwaltung, die Anhebung des Höchstalters für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Polizeivollzugsdienst vom 33. auf das 37. Lebensjahr, die Schaffung einer erneuten Bewerbungsmöglichkeit zum Auswahlverfahren für den gehobenen Polizeivollzugsdienst nach Nichtbestehen sowie die Ermöglichung der Umzugskostenvergütung bereits bei Einstellung.	HMdIS	Erledigt
Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Beamtenrecht	Bereits bestehende Beurlaubungs- und Teilzeitlegelungen im Beamtenrecht werden ständig evaluiert und geprüft, um sie bei Bedarf anzupassen. Dadurch sollen die Möglichkeiten von Beamtinnen und Beamten, die Anforderungen von Familie, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, stetig verbessert werden.	HMdIS	Laufend
Netzwerk IT-Talente	- Entwicklung einer Recruiting-Kampagne - Lösungsentwicklung zur Gewinnung und Bedarfsdeckung von qualifiziertem IT-Fachpersonal für das HMdIS - Kooperationen mit Hochschulen, Entwicklung dualer Studiengänge	HMdIS	In Vorbereitung
Einstellung von Wirtschaftsjuristinnen/Wirtschaftsjuristen (LL.B.)	Aufgrund des demografischen Wandels und des wachsenden Fachkräftebedarfs hat sich die Steuerverwaltung entschieden, die Chancen neuer Rekrutierungswege zu nutzen, um weiterhin zukunftssicher und aufgabenadäquat aufgestellt zu sein. Während der Personalbedarf auch zukünftig fast ausschließlich durch die hochqualifizierte Ausbildung am Standort Rotenburg an der Fulda gedeckt werden wird, soll in Bereichen, in denen es weniger ausgebildeter steuerrechtlicher Fachkenntnisse bedarf als vielmehr zivilrechtlicher Kenntnisse oder steuerrechtlicher Sonderkenntnisse, demografisch bedingten Herausforderungen wie auch gestiegenen fachlichen Anforderungen punktgenauer durch die Einstellung von juristisch breit aufgestellten Wirtschaftsjuristinnen und -juristen begegnet werden. Dies betrifft namentlich die Bereiche der Vollstreckung, der Bewertung, der Grunderwerbsteuer, der Erbschaft- und Schenkungsteuer sowie der ZAB (Zentralbearbeitung für die Ermittlung und Durchführung der gesonderten Feststellung des gemeinen Werts nichtnotierter Anteile an Kapitalgesellschaften und des Betriebsvermögens oder des Anteils daran für Zwecke der Erbschaft- und Schenkungsteuer). Die Wirtschaftsjuristinnen und -juristen werden über einen Zeitraum von sechs Monaten nach einem eigens erstellten Einarbeitungskonzept für ihren neuen Arbeitsbereich umfassend qualifiziert. Mit Hilfe dieser unbefristeten Einstellungen sollen die Bedarfe in den vorgenannten Bereichen nachhaltig gedeckt werden.	HMdF OFD FÄ	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Diversity Management im Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen	Die Hessische Finanzverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt im Sinne verschiedener Kulturen, Altersgruppen, Lebensrealitäten und Persönlichkeiten zu fördern und damit im Hinblick auf die dort arbeitenden Menschen noch bunter zu werden. Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet eine Vielzahl an Perspektiven: Vielfältige Teams, erzielen kreativere Arbeitsergebnisse, unterstützen die Entwicklung innovativer Leistungen und tragen somit zur Sicherung einer zukunftsfähigen Verwaltung bei. Die Rekrutierung von möglichst unterschiedlichen Mitarbeitenden, die direkte Ansprache von bestimmten Zielgruppen/ "Minderheiten" auf den Karriereseiten bzw. die Optimierung von Stellenausschreibungen und die Abbildung von Vielfalt bei der Auswahl von Bildern im Rahmen des Personalmarketings sind ebenso Maßnahmen zur Steigerung der Diversität wie Schulung von Personalabteilungen und Führungskräften hinsichtlich „Unbewusste Vorurteile und Stereotype“ im Rahmen von Auswahl- und Einstellungsprozessen sowie Beurteilungsverfahren. Zudem tragen die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitsbedingungen, Homeoffice-Möglichkeiten und Kinderbetreuungsangebote zu einer vielfältigeren Belegschaft bei.	HMdF	Laufend
Behördliches Gesundheitsmanagement im hessischen Justizvollzug - Steuerungsgruppen - BGM-Beauftragte - ZGM	Ein behördliches Gesundheitsmanagement wurde eingeführt und jede hessische Justizvollzugsbehörde verfügt nun über eine Steuerungsgruppe „Gesundheit“, deren Hauptaufgabe in der Erstellung eines jährlichen Aktionsplanes ist. Die personelle Besetzung der Steuerungsgruppen wurde durch eine Beauftragte bzw. einen Beauftragten erweitert. Deren wesentliche Aufgaben sind a) Ansprechperson für das ZGM sein, b) Koordination und Organisation des örtlichen BGM und c) Unterstützung bei Maßnahmenplanungen und -umsetzungen. Das ZGM komplettiert den Bereich und stellt als oberste Strategie- und Entscheidungsebene des BGM die zentrale Organisation und Koordination von BGM sicher. Modifizierung der Berichtspflicht zum Fehlzeiten- sowie Gesundheitsmanagement im hessischen Justizvollzug, dahingehend, dass bislang getrennte Berichte in einer jährlichen Berichtspflicht zusammengeführt wurden (jährlicher Überblick über die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten und der im Rahmen des BGM im hessischen Justizvollzug umgesetzten Aktivitäten).	HMdJ HBWS (Stabsstelle Zentrales Gesundheitsmanagement)	Laufend (Seit 07/2009) (Seit 2020) Laufend (Seit 02/2018) Laufend (Seit 10/2012)
Geplante Fachkräfte-Vorhaben für das ZGM	ZGM-Sachbearbeitung „Soziale Arbeit“ mit der Schwerpunktsetzung: 1. Stressmanagement (Team, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, bGF) 2. Zeitmanagement (Schichtdienst, Zeitplanung, etc.) 3. Suchtmanagement (Dienstvereinbarung, Suchtaufklärung, Suchtberatung in den Behörden)	HMdJ HBWS (Stabsstelle Zentrales Gesundheitsmanagement)	Laufend (Seit 09/2020)

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	4. Achtsamkeitsmanagement (Methoden, Team-training, Fortbildung) 5. BGM-Info und Aufklärung im Bereich Ausbildung zum behördlichen Gesundheitsmanagement für den Laufbahnzweig allgemeiner Vollzugsdienst im mittleren Justizdienst der hessischen Justizvollzugsbehörden. ZGM-Sachbearbeitung „Sportwissenschaften“ mit der Schwerpunktsetzung: 1. BGM/ bGF-Sportmanagement: Bediensteten-fitness und -sport; (Bewegung, Fitness, Sport, Ernährung) 2. Personalgewinnung: Sporttest 3. Organisation und Koordination der Sportlehrerinnen und -lehrer und Sportübungsleiterinnen und -leiter 4. Ausbildung/ Fortbildung und Sport 5. Gefangenensport		(Ab 01/2021)
Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (§ 54 HBesG)	Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften kann ein Sonderzuschlag in Höhe von monatlich bis zu 10 Prozent des Grundgehalts der Stufe 1 der Besoldungsgruppe, der das Amt der/ des Bediensteten zugeordnet ist, gewährt werden, wenn andernfalls der Dienstposten im Hinblick auf die fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann. Der Zuschlag baut sich schrittweise ab, kann jedoch auch erneut gewährt werden.	HMdIS	Laufend
Amts- und Stellenzulagen (§ 45 HBesG)	Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des mittleren Diensts, in denen die Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als „staatlich geprüfte/r Techniker/in“ vorgeschrieben ist, wird eine ergänzende Zulage (Nr. 9) gewährt. Fachkräfte können so mit einer attraktiveren Besoldung gewonnen werden.	HMdIS	Laufend
Erhaltung und Bindung von Fachkräften	Zur Schaffung von Anreizen zur Erhaltung der Arbeitskraft von älteren bzw. beeinträchtigten Beamtinnen und Beamten werden Zuschläge (§§ 54a, 55 HBesG) gewährt. Hierdurch werden qualifizierte und erfahrene Fachkräfte langfristiger gebunden.	HMdIS	Laufend
Fachkräfteförderung für den Personenkreis der IT-Fachkräfte sowie der Ingenieurinnen und Ingenieure	Die Tarifvertragsparteien des Landes haben sich am 29. März 2019 auf neue Eingruppierungsmerkmale für IT-Fachkräfte sowie Ingenieurinnen und Ingenieure in der Entgeltordnung zum TV-H (Anlage A zum TV-H) geeinigt. Diese sind am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Damit wurde die Attraktivität der Landesverwaltung für diese stark umworbenen Fachkräftegruppen im Arbeitnehmerbereich deutlich erhöht. Unter Abkehr von (veralteten) Tätigkeitsmerkmalen mit IT-spezifischen Begrifflichkeiten, die kontinuierlich an die fortdauernde rasche technische Entwicklung hätten angepasst werden müssen, wurden unbestimmte Rechtsbegriffe vereinbart. Diese können im Wege der Auslegung für den Einzelfall präzisiert werden. Die Tätigkeitsmerkmale sehen neben Tätigkeitsmerkmalen mit Ausbildungs-	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	bezug auch einen zweiten Strang mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen ohne Ausbildungsbezug von Entgeltgruppe 6 bis 9b sowie von Entgeltgruppe 10 bis 13 vor. Dieser zweite Strang ist für die Eingruppierung von Quereinsteigern ohne einschlägigen Ausbildungsabschluss maßgebend. Neben den neuen Eingruppierungsmerkmalen wurden darüber hinaus Entgeltgruppenzulagen (EGZ) in Höhe von monatlich 25 bis 250 Euro eingeführt. Darüber hinaus werden in Hessen im Gegensatz zu anderen großen öffentlichen Arbeitgebern (Bund/ VKA und Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) bestimmte – von den Anforderungen vergleichbare – Tätigkeiten eine Entgeltgruppe höher bewertet. Auch für den Personenkreis der Ingenieurinnen und Ingenieure wurden deutliche Eingruppierungsverbesserungen vereinbart und abweichend zu anderen großen öffentlichen Arbeitgebern (Bund/ VKA und TdL) bestimmte – von den Anforderungen vergleichbare – Tätigkeiten um eine Entgeltgruppe angehoben. Ebenso wurden auch für die Ingenieurinnen und Ingenieure Entgeltgruppenzulagen (EGZ) in Höhe von monatlich 25 bis 250 Euro eingeführt.		
Attraktivitätssteigerung für Fachkräfte/ Einstellung im erhöhten Eingangssamt (§ 25 HBesG)	Bei Fachkräften mit entsprechender Vorqualifikation erfolgt eine Einstellung in einem erhöhten Eingangssamt (insbesondere im feuerwehrtechnischen Dienst, gehobenen Forstdienst, gehobenen technischer Dienst sowie bei Ärztinnen und Ärzten, Zahnärztinnen und Zahnärzten). Neue Fachkräfte können so mit einem erhöhten Statusamt sowie einer attraktiveren Besoldung geworben werden.	HMdIS	Laufend
Attraktivitätssteigerung für Fachkräfte/ Obergrenze für Beförderungssämter (§ 27 Abs. 2 HBesG)	Bei besonderem Bedarf besteht die Möglichkeit die Stellenobergrenzen in einzelnen Bereichen, befristet für die Dauer von bis zu fünf Jahren, um jeweils bis zu 25 Prozent zu überschreiten. Hierdurch ergeben sich flexiblerer Aufstiegsmöglichkeiten.	HMdIS	Laufend
Familienbezogene Besoldungsbestandteile	Beamtinnen und Beamten erhalten einen Familienzuschlag (§§ 42 ff. HBesG). Dieser bemisst sich anhand der konkreten familiären Verhältnisse der Beamtinnen und Beamten. Der Familienzuschlag ist Ausdruck des Alimentationsprinzips und zählt zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums.	HMdIS	Laufend
Nachwuchs-/ Anwärtergewinnung	Zur Gewinnung von Nachwuchskräften und Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung im öffentlichen Dienst gibt es ein ganzes Maßnahmenpaket: Anhebung der Anwärterbezüge; studienbegleitenden Besoldung; Möglichkeit der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern (§ 60 HBesG); Erhöhung der Bemessungsgrenze in der Beihilfe; Umzugskostenvergütung bei Einstellung, um potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern den Zugang hessenweit zu erleichtern.	HMdIS	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
Basecamp/ JOB-LINGE	Seit dem Frühjahr 2022 testet die Hessische Steuerverwaltung verschiedene durch basecamp angebotene Module zur dauerhaften Nutzung insbesondere durch Finanz- und Steueranwärter/innen, aber auch durch junge Nachwuchskräfte nach ihrer Laufbahnprüfung. Das basecamp ist ein JOBLINGE-Projekt in Frankfurt am Main, das Auszubildenden bzw. dual Studierenden u.a. umfassende Weiterbildungsangebote bietet. Insgesamt umfasst das Angebot Kunst, Kultur, Tech, Sport, aber auch klassische Berufsthemen wie die Stärkung von Leadership und Projektmanagement-Kompetenzen. Aktuell in der Pilotierungsphase ist beispielsweise ein Theaterworkshop zur Erarbeitung gemeinsamer Werte in einer funktionierenden Arbeitswelt mit anschließender Reflektion in der Dienststelle. Darüber hinaus umfasst das Angebot bereits Seminare zu den Themen learning hacks (Prüfungsvorbereitung, Erstellen eines Lernplans, Umgang mit Prüfungsangst) oder family perspectives (Vereinbarkeit der Ausbildungssituation mit belastenden familiären Gegebenheiten, z. B. pflegebedürftigen Angehörigen). Ebenfalls erprobt werden Workshops zum Projektmanagement für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Sonder- oder Traineeprogrammen. Fortbildungsmaßnahmen für Diversity-Botschafterinnen und Botschafter werden voraussichtlich im Herbst 2022 beginnen.	HMdF OFD	Laufend
Laufbahnübergreifende Personalentwicklung im mittleren Dienst und Talentförderung im gehobenen Dienst	Das Angebot der Personalentwicklung in die nächst höhere Laufbahn (Laufbahnwechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst) ist ein wesentlicher Aspekt bei der Personalgewinnung und Personalbindung in der Hessischen Steuerverwaltung. Die Attraktivität der Steuerverwaltung und des Landes Hessen als Arbeitgeber wird durch diese Aufstiegschancen erheblich gesteigert. Angebote mittlerer Dienst: Ohne Zulassungsvoraussetzungen für die höhere Laufbahn: - Aufstiegslehrgang (Prüfungsgebundener Aufstieg) - Prüfungsfreier Aufstieg Mit Zulassungsvoraussetzungen für die höhere Laufbahn: - Wechsel in das Studium gehobener Dienst unmittelbar aus der Tätigkeit im mittleren Dienst heraus (sog. „verdeckter Aufstieg“) - Durchstarterprogramm (Umstieg nach dem Ende des ersten Ausbildungsjahrs im mittleren Dienst unmittelbar in das Studium gehobener Dienst) Talentförderung gehobener Dienst: Laufbahnabsolventinnen und -absolventen des gehobenen Diensts mit deutlich herausgehobener Laufbahnprüfung haben die Option der Teilnahme an einem 19-monatigen Talentförderungsprogramm. Regelmäßig hat dieses Programm	HMdF OFD	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	den Schwerpunkt „Außendienst“ und bereitet die Teilnehmenden mit Unterstützung von speziellen Workshops, Lehrgängen und einem Mentoring sowie einer mehrmonatigen Hospitation im Außendienst auf einen eigenständigen Einsatz in diesem Arbeitsbereich vor. Die Hospitation kann in der Konzernbetriebsprüfung, in Ermittlungsgruppen der Steuerfahndung oder auch in der Fondsbetriebsprüfung erfolgen.		
IT Stipendium in der Hessischen Finanzverwaltung	Zusätzlich zum dualen Studium bieten die HZD und das HCC ein Stipendienprogramm an. Es richtet sich an alle, die sich für einen Bachelorstudiengang mit IT-Schwerpunkt an öffentlichen (Fach-) Hochschulen einschreiben wollen oder bereits eingeschrieben sind. Für die Dauer der Regelstudienzeit übernimmt die Finanzverwaltung die Semesterbeiträge für die Studierenden. Außerdem bekommen sie eine monatliche finanzielle Förderung von circa 1.100 Euro, wenn sie sich verpflichten, nach erfolgreichem Abschluss des Studiums mindestens fünf Jahre im Geschäftsbereich tätig zu sein. Die Studierenden haben daneben die Möglichkeit, durch Praktika in der HZD oder im HCC erste Berufserfahrungen zu sammeln und von fachlicher Unterstützung für Seminar- und Bachelorarbeiten zu profitieren.	HMdF HZD HCC	Laufend
Traineeprogramm in der Hessischen Finanzverwaltung	Das Traineeprogramm für Volljuristinnen und -juristen erweitert die Einstiegsmöglichkeiten in die Finanzverwaltung für Juristinnen und Juristen im nichtsteuerlichen Bereich. Ziel ist es, Nachwuchskräfte anzusprechen, die sich für eine Karriere in der Finanzverwaltung interessieren, deren fachliches Interesse aber abseits des Steuerrechts liegt. In insgesamt 2,5 Jahren durchlaufen die Trainees verschiedene Stationen im Ressort, unter anderem in der HZD, dem LBIH, dem HCC, der OFD und dem HMdF. Dabei ist die Stammdienststelle der Trainees das HMdF. Durch das Programm werden die Möglichkeiten zur Gewinnung von Nachwuchs(führungs)kräften weiter ergänzt.	HMdF HZD LBIH HCC OFD	Laufend
Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement und Etablierung des Umweltmanagementsystems nach EMAS in einzelnen Dienststellen der Hessischen Finanzverwaltung	Mit einem strategischen Nachhaltigkeitsmanagement für den gesamten Geschäftsbereich und der Etablierung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS in einzelnen Dienststellen wollen wir unsere Organisation nachhaltig transformieren und zukunftsfähige Strukturen und Prozesse schaffen. Umweltschutz soll neben sozialen und wirtschaftlichen Aspekten fest als Ziel im Bewusstsein aller Mitarbeitenden verankert werden und ein Kernbestandteil der verschiedenen Tätigkeiten im Ressort sein. Ein glaubhaftes und ambitioniertes Engagement für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit ist dabei nicht nur intern relevant, sondern auch ein entscheidender Faktor für die Außenwirkung und Arbeitgeberattraktivität. Ziel ist es, einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leisten. Hierfür erfassen wir unter anderem systematisch die bestehenden Bestrebungen und Initiativen, klären gezielt über die Dimensionen der Nachhaltigkeit auf, bauen Wissen auf und stoßen weitere Projekte in den relevantesten Bereichen mit den Fachexpertinnen und -experten an. Hiervon werden immer stärker auch	HMdF	Laufend

Titel der Maßnahme	Beschreibung und erwartete Wirkung der Maßnahme	Federführung und ggf. Partner	Status
	Personalprozesse und das Recruiting beeinflusst. Ein wichtiger Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements ist das in zwei Finanzämtern sowie der Niederlassung Nord des LBIH am Standort Kassel eingeführte Umweltmanagementsystem nach EMAS. Aktuell wird das Umweltmanagementsystem zudem im Finanzministerium aufgebaut. In diesem Rahmen berichten wir jährlich über die Vorgehensweise, Ziele und Maßnahmen sowie die wichtigsten Kennzahlen zur Umweltleistung der beteiligten Standorte in einer extern geprüften Umwelterklärung.		
SAP Trainee Programm	Das SAP-Trainee-Programm wurde im HCC eingeführt, um dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel sowie den daraus resultierenden Folgen entgegenzuwirken. Im Zuge des Trainee-Programms werden ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten als Fachkräfte für spezifische SAP-Tätigkeiten im HCC ausgebildet und dadurch langfristig gebunden. Zu der Zielgruppe des Trainee-Programms zählen primär Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Trainees durchlaufen innerhalb von zwei Jahren ein Ausbildungs- und Vorbereitungsprogramm, das ihnen erforderliche SAP-Kenntnisse und nötiges Wissen vermittelt. Nach Ablauf der zwei Jahren übernehmen die Trainees eine feste, unbefristete Position als Bestandspersonal für ein spezielles SAP-Thema innerhalb des HCC. Während des Programms werden die Trainees von Mentoren begleitet, gefordert und gefördert. Dadurch besteht die Möglichkeit, je nach Interessen und Fähigkeiten des Trainees auch andere SAP-Bereiche kennenzulernen oder das Aufgabengebiet zu wechseln. Zudem wird eine dauerhafte fachliche Weiterentwicklung gesichert und ermöglicht. Um auf das Trainee-Programm aufmerksam zu machen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen, werden Kooperationen mit Hochschulen der Regionen durchgeführt. Zudem wird das SAP-Trainee-Programm auf Hochschulkarrieremessen beworben.	HMdF HCC	Laufend
Tag des Rechtsstaates	Mit dem „Tag des Rechtsstaates“ haben das Hessische Ministerium der Justiz, das Hessische Kultusministerium und das Hessische Ministerium des Innern und für Sport ein Format entwickelt, das den Schülerinnen und Schülern den Begriff des Rechtsstaates näherbringen soll. Von Februar bis Juli 2023 finden an ausgewählten Terminen mindestens vierzehn Veranstaltungen statt, davon jeweils sieben an hessischen Amtsgerichten und in allen sieben hessischen Polizeipräsidien, und zwar ganz praktisch und aus verschiedenen Perspektiven. Den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern wird die Möglichkeit eröffnet, mit Berufsträgern aus Justiz und Polizei ins Gespräch zu kommen, deren Funktion im Rechtsstaat sowie die Abläufe vor Ort kennenzulernen und verschiedene rechtliche Fragestellungen zu erörtern. Die Veranstaltungsreihe dient auch dazu, das Land Hessen als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.	HMdJ HKM HMdIS	Laufend

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Landesministerien

Stk	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 (vormals)
HMWEVW	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
HMUKLV	Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
HMinD	Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung

Weitere Gestaltungspartner und Akteure

APM	Akademie für Pflegeberufe und Management gGmbH
APH	Arbeitsschutz und Produktsicherheit in Hessen
ARGE HWK	Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern
ARGE IHK	Arbeitsgemeinschaft der hessischen Industrie- und Handelskammern
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BBW	Berufsbildungswerk
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten GbR
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BPA	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
BR	Bundesrat
BuBiZA	Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes
BWHW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EAA	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
FÄ	Finanzämter
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
GU	Goethe-Universität Frankfurt am Main
HA	HA Hessen Agentur GmbH
HBWS	H. B. Wagnitz-Seminar
HCC	Hessisches Competence Center
Hessen:ISU	International Summer Universities Hessen

HIHK	Hessischer Industrie- und Handelskammertag e.V. (HIHK)
HLT	Hessischer Landkreistag
HLfGP	Hessisches Landesamt für Gesundheit und Pflege
HöMS	Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit
HSL	Hessisches Statistisches Landesamt
HSGB	Hessischer Städte- und Gemeindebund e.V.
HStT	Hessischer Städtetag
HTAI	Hessen Trade & Invest GmbH
HZD	Hessische Zentrale für Datenverarbeitung
IGFF	Institut für Gesundheitsförderung & -forschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IPS	Internationaler Personalservice Hessen der ZAV der BA
IWAK	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Goethe-Universität Frankfurt am Main
JLU	Justus-Liebig-Universität Gießen
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KJC	Kommunale Jobcenter
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSpV	Kommunale Spitzenverbände
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft
LBB	Beauftragte für Menschen mit Behinderungen
LBIH	Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen
LHF	Landesbetrieb HessenForst
LLH	Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen
LWV	Landeswohlfahrtsverband Hessen
NeW	Netzwerk Wiedereinstieg
OFD	Oberfinanzdirektion
PQZ Hessen	Pflegequalifizierungszentrum Hessen
PU	Philipps-Universität Marburg
RD H der BA	Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit
RKW Hessen	RKW Hessen Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Wirtschaft e.V.
RP	Regierungspräsidium
sdw	Stiftung der Deutschen Wirtschaft gGmbH
SZROF	Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a.d. Fulda
U Kassel	Universität Kassel
VDAB	Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V.
vdek	Verband der Ersatzkassen e.V.
VFBH	Verband Freier Berufe in Hessen
VhS	Volkshochschule
VhU	Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.
WCH	WELCOMECENTER Hessen
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
WieDa	Preis „WieDa – Bestes Unternehmen für den Wiedereinstieg in Hessen“ von NeW Netzwerk Wiedereinstieg
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Sonstige Abkürzungen

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
ACA	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Arbeitnehmerorganisationen
ADLL	Auslandsdienstlehrkraft
AiQua	Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege
ANABIN	Datenbank „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“
AnQua	Kompetenzbasierte Anpassungsqualifizierung
APAIE	Asia-Pacific Association for International Education Conference and Exhibition
AsA	Assistierte Ausbildung
bbA	Begleitete betriebliche Ausbildung
BFS	Berufsfachschule
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BPLK	Bundesprogrammlehrkraft
BSO	Berufs- und Studienorientierung
BÜA	Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung
BuFDi	Bundesfreiwilligendienst
BzB	Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung
d.h.	das heißt
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DSD	Deutsches Sprachdiplom
DSH	Duales Studium Hessen
DaF	Deutsch als Fremdsprache
DaZ	Deutsch als Zweitsprache
EAIE	European Association for International Education
EAP	Employee Assistance Program
ESF	Europäischer Sozialfonds
etc.	et cetera
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
gAG	gemeinnützige Aktiengesellschaften
ggf.	gegebenenfalls
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen
HAItPflG	Hessisches Altenpflegegesetz
HAZVO	Hessische Arbeitszeitverordnung
HBFS	Höhere Berufsfachschule
HBQFG	Hessisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
HePAS	Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen
HessHG	Hessisches Hochschulgesetz
HKJGB	Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch
HTK	Hochtaunuskreis
HSA	Hauptschulabschluss
HSchG	Hessisches Schulgesetz
iABE	Integrierte Ausbildungsberichterstattung
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe

ingkh	Ingenieurkammer Hessen
InteA	Integration und Abschluss
IUSP	International Undergraduate Study Programm
KISS	Sprachstandserfassung für vierjährige Kinder
Logib-D	Marke „Lohnleichheit im Betrieb-Deutschland“
MINT	Zusammenfassende Bezeichnung von Unterrichts- und Studienfächern beziehungsweise Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NAFSA	Association of International Educators
o.g.	oben genannt
OLA	Ordner Leben und Arbeiten
OLK	Ortslehrkraft
OloV	Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf
QuABB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Schule und Betrieb
QualiFühr	Fortbildungskonzept für Führungskräfte zur mitarbeiterorientierten Führung
QuB	Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen
SGB	Sozialgesetzbuch
SFBT	Studienfeld bezogener Beratungstest
sog.	sogenannt
SST	Studienstrukturprogramm
THB	Teilhabebegleitung
u.a.	unter anderem
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
umA	Unbegleitete minderjährige Ausländerinnen und Ausländer
VAmB	Verzahnte Ausbildung
WIR	Landesprogramm „WIR“
z.B.	zum Beispiel
ZGM	Zentrales Gesundheitsmanagement
ZVSL	Zukunftsvertrag Studium und Lehre

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2A
65193 Wiesbaden

Verantwortlich

Alice Engel, Pressesprecherin

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Bildmaterial

Titel (v.l.n.r. & v.o.n.u.):

©rcfotostock - stock.adobe.com; ©eyetronic - stock.adobe.com; ©godfer - Fotolia;
© Jupiterimages - Getty Images; ©endopack - Getty Images; ©andresrimaging -
Getty Images

Seite 3: © HMSI

Seite 5: © Hessische Staatskanzlei

Seite 6: © Staatskanzlei / MinD

Seite 7: © Thomas Lohnes / Hessische Staatskanzlei

Seite 8: © Oliver Rüter / HMWEVW

Seite 9: © Stefan Kruttsch

Seite 11/12: © Annika List

Seite 13: © HKM / Patrick Liste

Seite 14: © kunst.hessen.de

Seite 15: © Oliver Rüter / HMuKLV

Gestaltungskonzept & Artwork

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

Redaktionsschluss

06/23

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 zugunsten 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**

Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de