Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

HESSEN

FACHKRÄFTESICHERUNG
KARRIEREN STARTEN
IN HESSEN

Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2025

# „Gemeinsam für Hessen – Fachkräfte, Leistungsträger und Arbeitskräfte sichern.“

03. Juli 2025: virtuell

## Dokumentation

# Willkommen zum Hessischen Zukunftsdialog 2025

Sehr geehrter Herr Professor Brüne und sehr geehrte Frau Dr. Larsen, liebe Gäste und Ehrengäste,

ich darf Sie sehr herzlich zum bewährten Dialogformat „Hessischer Zukunftsdialog“ mit dem Titel „Gemeinsam für Hessen – Fachkräfte, Leistungsträger und Arbeitskräfte sichern“ begrüßen. Es freut mich sehr, dass Sie sich die Zeit nehmen für Vernetzung und für den Austausch von Good Practices. Ich glaube, dass wir alle davon profitieren.

Im Fokus des heutigen Formats stehen **vier Handlungsfelder**, die wir uns genauer anschauen wollen. Dabei handelt es sich um **Inlandspotenziale**, **Auslandspotenziale**, **Betriebe** und **Regionen**. Es gibt viele Aspekte, die wir genauer in den Blick nehmen wollen, auch neuere Trends wie zum Beispiel das Jobcarving. Wir wollen uns auch der Steigerung des Erwerbsumfangs von Frauen widmen, ein Thema, das ich sehr stark vorantreibe. Oder auch die Potenziale internationaler Studierender und Auszubildender.

Sie wissen, dass die Zahlen dramatisch sind. Wir gehen **bis zum Jahr 2030** von einem **Fachkräftemangel von 240.000 Personen** aus. Gut 160.000 Fachkräfte mit Berufsabschluss und 80.000 Personen mit einem Studienabschluss werden in Hessen fehlen. Hinzu kommt ein Arbeitskräftemangel. Dabei ist es so, dass Megatrends wie der demografische Wandel, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung einen großen Einfluss auf die Entwicklung haben. Auch wenn sich die Zahlen im Vergleich zur vorherigen Vorausberechnung verschlechtert haben, sind wir aktiv. Wir stemmen uns ressortübergreifend – mit allen Playern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden, Institutionen, Kirchen – gegen den Trend, um den Fach- und Arbeitskräftemangel abzumildern.

Warum machen wir das? – Weil es um die Zukunft und den Wohlstand unseres Landes geht. Und ich bin sehr zuversichtlich, dass wir diese **große Herausforderung** mit Ihnen **gemeinsam meistern** werden. Das wird uns insgesamt stärken und unser Land voranbringen. Dabei setzen wir vor allem auf **Aktivitäten in den hessischen Regionen**, denn Fach- und Arbeitskräftesicherung finden lokal statt. Und genau darum beziehen wir auch alle lokalen Player in den Hessischen Zukunftsdialog ein.

Ich bedanke mich an dieser Stelle auch nochmal beim Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur für die wissenschaftliche und konzeptionelle Begleitung. Denn es ist wichtig, bei diesem Zukunftsthema auch wissenschaftlich immer auf dem neuesten Stand zu sein.

Ich will Ihnen **drei konkrete Initiativen** aus meinem Ministerium vorstellen, die zeigen, wie wir voranschreiten. Wir haben den **Zukunftskonvent** mit allen relevanten Playern, Institutionen, Organisationen und Behörden implementiert. Wir beziehen alle in die direkte Mitverantwortung ein. Über Arbeitsgruppen werden konkrete Maßnahmen erarbeitet – denn wir wissen alle, wir müssen ins Handeln kommen. Des Weiteren haben wir die **Stabsstelle „Fachkräfte für Hessen“** personell und konzeptionell neu aufgestellt.

Ein zweites Beispiel: Ich bin sehr dankbar, dass wir ein neues **WelcomeCenter in Mittelhessen** mit den entsprechenden Unterstützern und begleitenden Organisationen implementieren konnten. Das ist ein wichtiger Meilenstein. Wir benötigen solche Strukturen, um die Menschen, die zu uns kommen, auch dauerhaft in unsere Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir beabsichtigen, zeitnah ein weiteres WelcomeCenter in Nordhessen zu implementieren, sodass wir in ganz Hessen über entsprechende Strukturen verfügen.

Lassen Sie mich zuletzt eine weitere Initiative ansprechen: Sie wissen, dass im Bereich der frühkindlichen Bildung in Kitas Fachkräfte fehlen. Deshalb ist eine **Änderung des Kita-Gesetzes in der Planung**, die den Fachkräftekatalog moderat erweitern wird. Ziel ist, dass das Personal in Kitas aufgestockt wird. Nach der Sommerpause werden die Änderungen im Parlament diskutiert. Hinzu kommt das Instrument der sogenannten Kita-Assistenz, um Nicht-Fachkräfte zur weiteren Unterstützung in die Kitas zu bringen. Das sind aktuelle Beispiele aus unserem Ministerium. Wir arbeiten ganz konkret am Thema Fach- und Arbeitskräftesicherung.

Meine Damen und Herren, für diese Zeiten brauchen wir einen klugen Kurs und einen klaren Kompass. Gemeinsam mit Ihnen bin ich zuversichtlich, dass wir diese Herausforderung meistern werden. Ich wünsche Ihnen und uns allen einen spannenden Vormittag.

## Heike Hofmann

**Hessische Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales**

# Grußwort des virtuellen Hausherrn

Sehr geehrte Staatsministerin Hofmann, liebe Mitwirkende und Teilnehmende,

ich freue mich sehr, Sie heute im Namen der Goethe-Universität Frankfurt am Main zum Hessischen Zukunftsdialog 2025 begrüßen zu dürfen – auch wenn wir uns heute nur virtuell begegnen. Dass sich so viele Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Bildung und Verwaltung zu einem solchen Austausch zusammenfinden, ist für mich ein starkes Signal: Wir nehmen die Herausforderung der Fachkräftesicherung gemeinsam und aktiv in den Blick.

Die Sicherung von Fach- und Arbeitskräften ist nicht nur eine wirtschaftliche Notwendigkeit, sondern eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe. Der demografische Wandel, Digitalisierung, Migration und dynamische Arbeitswelten stellen uns alle vor neue Fragen – und fordern neue, kreative Antworten. Wir als Goethe-Universität verstehen uns – wie auch Universitäten allgemein – als Partner in diesem Prozess. Wir sind nicht nur Bildungsinstitution, sondern Orte des Wandels, der Innovation und der Verantwortung. Unsere internationale Studierendenschaft, unsere Forschung zu Arbeitsmarkt und sozialer Teilhabe, aber auch unsere Kooperationen mit Unternehmen und Kommunen tragen dazu bei, Potenziale zu heben und tragfähige Perspektiven zu entwickeln. Diese Bedeutung von Hochschulen für eine erfolgreiche und konkurrenzfähige Entwicklung unserer Arbeitsmärkte sollte man gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten nicht aus dem Blick verlieren.

Ich freue mich darum besonders, dass die Goethe-Universität heute auch inhaltlich in den Austauschforen vertreten ist – unter anderem mit dem Thema „Internationale Studierende gewinnen und binden“. Denn: Wer in Frankfurt studiert, kann auch in Hessen arbeiten, leben und Teil dieser Gesellschaft werden. Dafür brauchen wir natürlich passende Rahmenbedingungen – von der sprachlichen Förderung über aufenthaltsrechtliche Lösungen bis hin zu einer Willkommenskultur in den Betrieben.

Der Hessische Zukunftsdialog zeigt immer wieder: Die Lösungen entstehen nicht im Alleingang, sondern im Austausch, in Netzwerken, in gemeinsamen Initiativen. Genau deshalb ist diese Veranstaltung so wichtig – weil sie Impulse gibt, Kooperationen fördert und den Dialog zwischen den verschiedenen Akteuren öffnet.

Ich danke dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales und ganz besonders Ihnen, liebe Frau Hofmann, ebenso wie unserem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur für die schon seit vielen Jahren andauernde, ertragreiche und wirklich sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit in diesem Format. Ihnen allen wünsche ich spannende Impulse, konstruktive Diskussionen und nachhaltige Ideen für unser zukunftsfähiges Hessen.

Vielen Dank.

## Prof. Dr. Bernhard Brüne

**Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main**

# Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2024 - Programmablauf

**9:00 Uhr** **Einstimmung ins Thema „Fach- und Arbeitskräftesicherung“**
Peggy Norbisrath, Graphic Recording

**9:05 Uhr** **Begrüßung**
Heike Hofmann, Hessische Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Prof. Dr. Bernhard Brüne, Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

**9:15 Uhr** **Einführung ins Thema**
Dr. Christa Larsen, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität

**9:20 Uhr** **Hinführung zu den Beispielen guter Praxis im Austauschforum I, Vorstellung der Impulsgebenden und der Unterstützenden**
Moderation: Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

**9:45 Uhr** **Austauschforum I: „Ansätze zur Hebung inländischer und internationaler Potenziale“**

**Beispiele guter Praxis aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen sowie Unterstützungsangebote**
Vier parallele Workshops:

1.) **Anreize zur Erhöhung des Erwerbsumfangs von Frauen: Daniela Meckmann-Tribian**, Die wilden Zwerge, Mühlheim am Main; Tatjana Kremer, Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita, Frankfurt am Main

2.) **Jobcarving - Neue Wege für Arbeitslose in Beschäftigung: Gerlind Jäckle & Marcus Grebe,** Praxis GmbH, Marburg; **Uwe Kreiter**, Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf

3.) **Internationale Studierende gewinnen und binden: Marion Gottschalk,** Ille Papier Service, Altenstadt; **Simone Weyerich & Stefanie Wilmsmann**, Weber Food Technology, Breidenbach; **Jens Blank**, Goethe-Universität, Frankfurt am Main

4.) **Internationale Auszubildende gewinnen und binden: Brigitte Warnke-Kilian**, DIALOG-Bildungsinstitut, Kassel; **Meta Cehak-Behrmann**, Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberiS), Frankfurt am Main

**10.45 Uhr** **Zusammenfassung Austauschforum I**
Peggy Norbisrath, Graphic Recording

**10:55 Uhr** **Pause**

**11:15 Uhr** **Hinführung zu den Beispielen guter Praxis im Austauschforum II, Vorstellung der Impulsgebenden und der Unterstützenden**
Moderation: Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

**11:40 Uhr** **Austauschforum II: „Stärkung der Potenziale in Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und Regionen“**

**Beispiele guter Praxis aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen sowie Unterstützungsangebote**
Vier parallele Workshops:

1.) **New Work - Innovative Arbeitsformate zur Bindung und Nachwuchssicherung: Vanessa Rehermann**, RMV, Hofheim am Taunus; **Thomas Marterer**, INQA-Beratungsstelle Mittelhessen, Gießen

2.) **Förderung von Digitalkompetenzen in der Belegschaft: Iskender Schütte**, Gesundheitsamt Landkreis Gießen, Gießen; **Thomas Fabich**, RKW Hessen, Kassel

3.) **Der Fachkräfteradar - Bindung von Freigesetzten an die Region: Jürgen Funk**, HessenChemie, Wiesbaden; **Christian Vey**, Region Fulda GmbH, Fulda

4.) **Fast Lane Fachkräfte - Ein regionales Angebot zur Unterstützung internationaler Fach- und Arbeitskräfte: David Steinbach**, Ausländerbehörde Kreis Offenbach, Dietzenbach; **Christian Bernhard**, WELCOMECENTER Mittelhessen, Wetzlar

**12.40 Uhr** **Zusammenfassung Austauschforum II**
Peggy Norbisrath, Graphic Recording

**12:50 Uhr** **Verabschiedung**
Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

**13:00 Uhr** **Ende der Veranstaltung**

# Gemeinsam für Hessen – Fachkräfte, Leistungsträger und Arbeitskräfte sichern

Der **Fach- und Arbeitskräftemangel** gehört zu den drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Nach den aktuellen Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen ist in Hessen bis zum Jahr 2030 mit rund 240.000 fehlenden Fachkräften zu rechnen. Beeinflusst wird die Arbeitsmarktlage vor allem von der demografischen Entwicklung mit einer **hohen Zahl altersbedingter Erwerbsaustritte**. Strukturwandel und Digitalisierung können die Auswirkungen des demografischen Wandels zwar etwas dämpfen, er bleibt jedoch der zentrale Treiber der Arbeitsmarktentwicklung in den meisten Berufsfeldern. Um den zunehmenden Engpässen strategisch wirksam zu begegnen, setzt die Landesregierung auf einen Maßnahmenmix in den vier zentralen Handlungsfeldern Inlandspotenziale, Auslandspotenziale, Betriebe und Regionen.

Im **Hessischen Zukunftsdialog 2025** stehen diese vier Fokusfelder im Mittelpunkt. Sie werden anhand von **Beispielen guter Praxis aus hessischen Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen** näher beleuchtet.

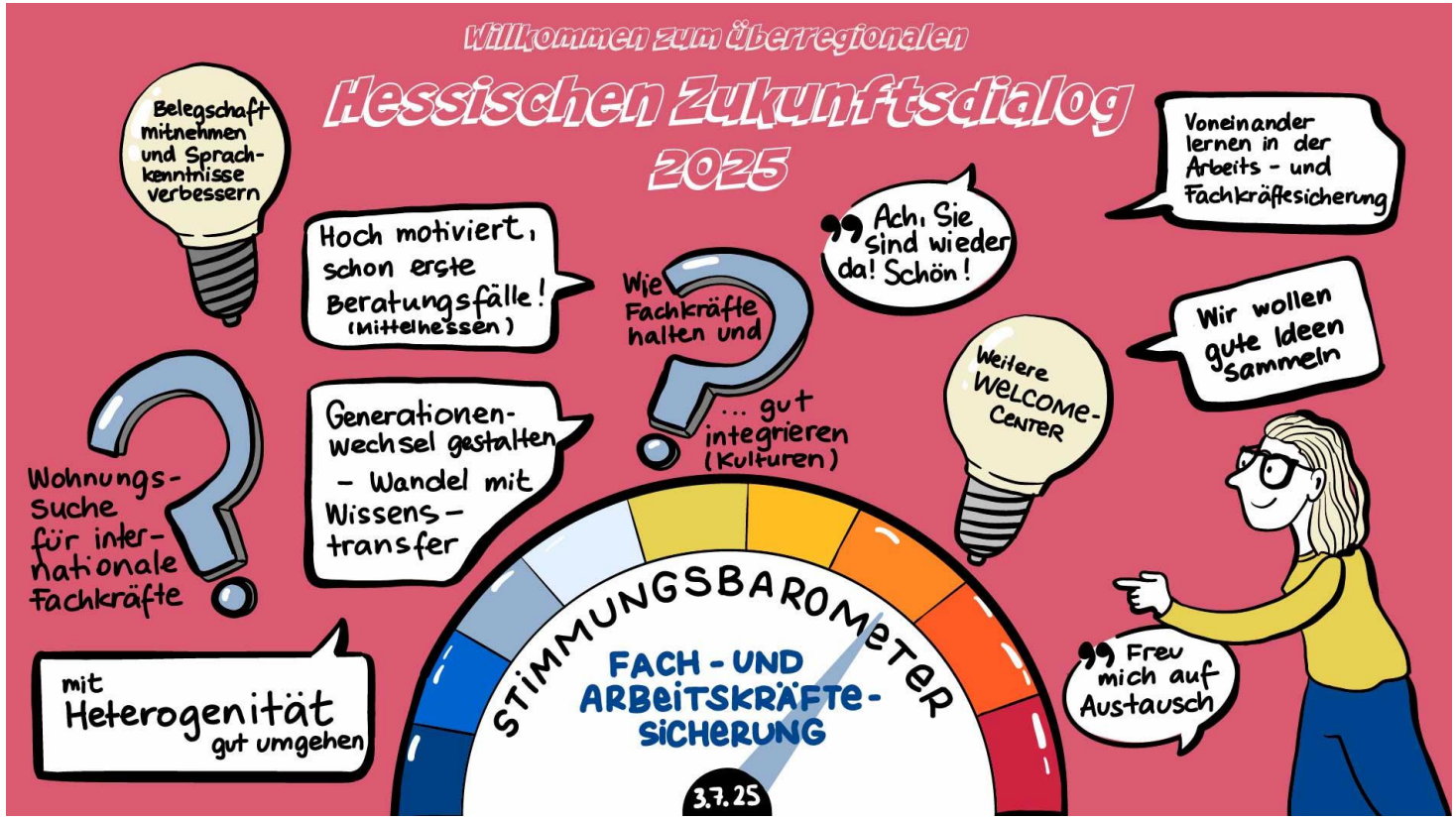
Im Fokus stehen innovative Praktiken zur **Erschließung inländischer Potenziale** (z.B. durch neue Wege für Arbeitslose in Beschäftigung oder durch die Erweiterung des Erwerbsumfangs von Frauen) sowie die **Gewinnung von internationalen Talenten**. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf internationalen Auszubildenden und Studierenden. Anhand der Umsetzung von new work und Digitalisierung werden Möglichkeiten zur **Stärkung innerbetrieblicher Potenziale** beispielhaft beschrieben. **Regionale Potenziale** zu nutzen, kann bei der Bindung von Freigesetzten an die Region sowie innovativen Rekrutierungsstrategien helfen.

Freuen Sie sich auf **innovative Impulse, konkrete Unterstützungsangebote** zur Fach- und Arbeitskräftesicherung sowie **Raum für Erfahrungsaustausch und Vernetzung**.

**Link zur Einladung zum Hessischen Zukunftsdialog 2025.**

## Einstimmung ins Thema

## Ideen der Teilnehmenden zur Frage: „Was beschäftigt mich heute früh im Zusammenhang mit Fach- und Arbeitskräftesicherung?“



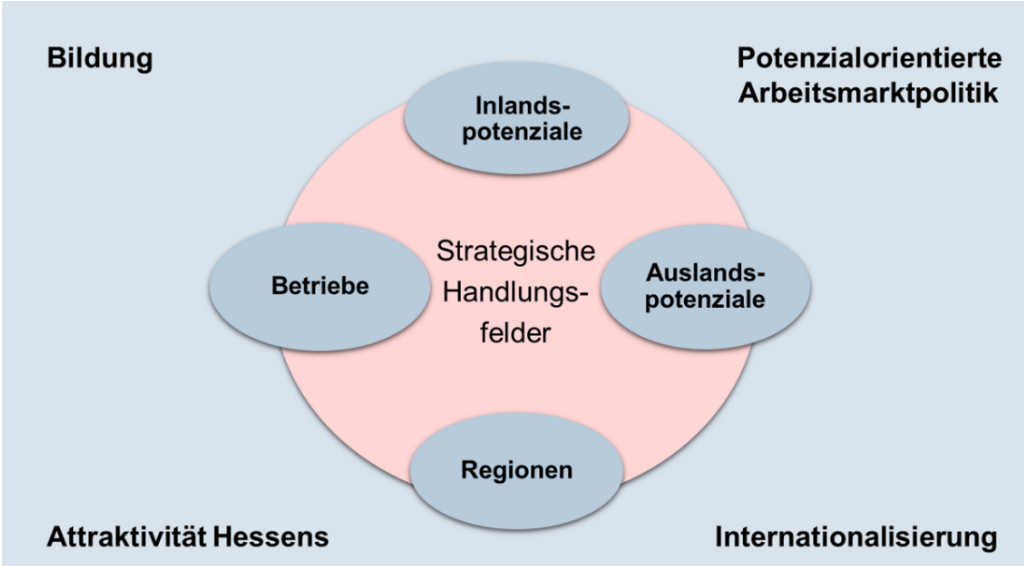

**Peggy Norbisrath, Graphic Recording**

# Einführung ins Thema


## Dr. Christa Larsen

## Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität


Der diesjährige überregionale Zukunftsdialog trägt den Titel „Gemeinsam für Hessen – Fachkräfte, Leistungsträger und Arbeitskräfte sichern“. Es bedarf vielfältiger Aktivitäten und Strategien, um die hohen Bedarfe an Fachkräften, Leistungsträgern und Arbeitskräften befriedigen zu können. Die hessische Landesregierung hat **vier strategische Handlungsfelder** ausgewiesen, die für die Fach- und Arbeitskräftesicherung notwendig sind. Es geht zum einen um die **Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften**. Dies geschieht vor allem durch den Fokus auf die **Inlandspotenziale.** Dies sind **Menschen, die bereits in Hessen wohnen**. Zu den Strategien gehören Ausbildung und die vorgeschaltete Berufsorientierung, aber auch die Gewinnung von Studierenden und die Einbindung von Studienabbrechenden. Die zweite Dimension bei den Inlandspotenzialen bezieht sich auf die **Erschließung bisher brachliegender Potenziale**, beispielsweise von Arbeitslosen, von Frauen, von Menschen mit Einschränkungen und aus der stillen Reserve. Die Erschließung von Inlandspotenzialen stellt noch immer den Hauptfokus der hessischen Fach- und Arbeitskräftesicherung dar.




Allerdings ist auch klar, dass es noch mehr Köpfe braucht als in Hessen vorhanden sind. **Auslandspotenziale** zu nutzen, gehört ebenfalls zur hessischen Strategie. Die Gewinnung von Fachkräften mit Berufs- oder Studienabschluss, aber auch die Rekrutierung von jungen Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung oder ein Studium in Hessen und deren anschließender Verbleib ist unverzichtbar für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Hessen.

Darüber hinaus sind noch zwei weitere strategische Handlungsfelder, die die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Fach- und Arbeitskräftesicherung bilden, zu berücksichtigten. Dabei handelt es sich um das dritte Handlungsfeld **betriebliche Potenziale**. Fach- und Arbeitskräfte an Betriebe und öffentliche Verwaltungen zu binden, ist eine wichtige Strategie in der Fach- und Arbeitskräftesicherung. Sich als attraktiver Arbeitgeber mit ansprechenden Arbeitsbedingungen aufzustellen, Betriebskultur und Kommunikation zu modernisieren und flexible Bedingungen zu schaffen – dafür gibt es in Hessen viele Unterstützungsangebote, insbesondere für KMU. Im vierten Handlungsfeld der hessischen Fach- und Arbeitskräftesicherung stehen die **Regionen** im Fokus. Es sind die 26 Kreise und kreisfreien Städte. Diese können darauf einwirken, dass Leben und Arbeiten in der Region attraktiv ist und bleibt.

Die **vier strategischen Handlungsfelder der Landesregierung** bilden heute auch den **Rahmen des 10. Hessischen Zukunftsdialogs**. Für jedes dieser vier Felder stellen sich zwei besonders eindrucksvolle **Beispiele guter Praxis** beim diesjährigen Zukunftsdialog vor. Wir haben die vier Felder **zwei Austauschforen** zugeordnet. Im Austauschforum I schauen wir uns vier Beispiele guter Praxis zur Hebung inländischer und internationaler Potenziale an. Sie werden zwei Beispiele aus Betrieben und öffentlichen Verwaltungen kennenlernen, die exemplarisch für die Hebung von Inlandspotenzialen stehen, und zwei Beispiele für die Hebung von internationalen Potenzialen. Im später folgenden Austauschforum II ist der Fokus auf die Stärkung der Potenziale von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sowie auf Regionen gerichtet. Auch hier lernen Sie wiederum vier Beispiele kennen. Alle Beispiele guter Praxis werden flankiert durch **Unterstützungsangebote**, welche Betrieben und öffentlichen Verwaltungen bei der Umsetzung von Aktivitäten zur Fach- und Arbeitskräftesicherung helfen können.

## Beispiele guter Praxis:

## „Ansätze zur Hebung inländischer und internationaler Potenziale“

# Beispiel guter Praxis: Anreize zur Erhöhung des Erwerbsumfangs von Frauen

**Daniela Meckmann-Tribian**

Geschäftsführerin

Die wilden Zwerge gGmbH

Mühlheim am Main

## Mein Motto

***„Haltung schafft Identifikation und ermöglicht Flexibilität.“***

# Unterstützungsangebot: Anreize zur Erhöhung des Erwerbsumfangs von Frauen

**Tatjana Kremer**

Leiterin Fachstelle

Gesundheitsfördernde Kita

HAGE e.V.

Frankfurt am Main

## Mein Motto

***„Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“***

***(A. Schopenhauer)***

# Beispiel guter Praxis: Anreize zur Erhöhung des Erwerbsumfangs von Frauen

## 1. Ausgangslage

- Der hohe Anteil von in Teilzeit beschäftigten Frauen stellt eines der größten Potenziale für die Fach- und Arbeitskräftesicherung dar. Im Schnitt gehen in Hessen ca. 50 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Zusätzlich unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben in der Familie. Für die Erweiterung der Arbeitszeiten erweist sich bei vielen Frauen eine zuverlässige Betreuung von Kindern als relevant, aber immer häufiger und in steigendem Maße zudem die Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen. Neben diesen Gründen sind eingeschränkte Mobilität, Steueranreize, ungleiche innerfamiliäre Arbeitsteilung und Unzufriedenheit mit der Beschäftigung weitere Gründe für Teilzeitbeschäftigung und die Nichterweiterung des Stundenumfangs.

## 2. Beispiel guter Praxis

- „Die wilden Zwerge“ betreiben derzeit zwei Kitas, das Haupthaus „Die wilden Zwerge“ und die naturnahe Einrichtung „Die wilden Waldzwerge“. Ein dritter Standort in Obertshausen befindet sich im Bau („Die wilden Wiesenzwerge“). Ab 2026 werden dort Kinder betreut werden. Der Verein wurde 1996 gegründet, nicht als Elterninitiative wie häufig bei freien Trägern, sondern auf Initiative von Erzieherinnen. Deren Antrieb war es, das Betreuungssystem zu verbessern und möglichst qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu können. Ursprünglich ein Verein, haben sich die wilden Zwerge professionalisiert und sind mittlerweile eine gGmbH mit Geschäftsführungsebene.
- Das professionelle Ethos prägt die Betriebs- und Führungskultur. Damit gewinnt man ausreichend Personal. Von Fachkräftemangel ist die Kita nicht betroffen. Mit der spezifischen Betriebskultur ist man attraktiv für Mitarbeitende, die sehr stark professionell eingebunden sind. Sie verbleiben im Betrieb, weil sie ihre fachlichen Fähigkeiten und ihre berufliche Identität im Unternehmen verwirklichen können.
- Immer wieder entsteht der Bedarf, Beschäftigungsumfänge zu erweitern, bspw. bei Schwangerschaft mit akutem Beschäftigungsverbot. Dann setzt man sich im Team zusammen, und da die Mitarbeitenden stark an die Einrichtung gebunden sind, ist auch die Bereitschaft, (auf Zeit) Stunden aufzustocken, gegeben. Anreize dafür zu setzen, z.B. finanzielle, ist einer Kita dagegen nicht möglich. Die Flexibilität wird erreicht über die Pflege der spezifischen Betriebskultur.

## 3. Unterstützungsangebot

- Die Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita nimmt einen Teilbereich der Organisations- und Personalentwicklung in den Blick, nämlich das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Sie unterstützt Träger, Fachberatungen und Leitungskräfte dabei, ein gesundheitsförderliches Umfeld in ihren Einrichtungen nachhaltig zu verankern. Die Fachstelle gibt Impulse für die Implementierung von Gesundheitsförderung und fördert den Austausch zwischen Kita-Leitungen. Sie bietet Informationsveranstaltungen und Fachtage, aber auch Fortbildungen, Dialogtreffen und Inhouse-Veranstaltungen an.
- Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen können die Ausweitung von Beschäftigungszeiten ermöglichen.

## 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Eine ausreichende Personalausstattung ist notwendig, um die Arbeitszufriedenheit zu sichern. Das notwendige Personal muss aber auch refinanziert werden. Bei guter Personalausstattung müssen sich Kitas darauf gefasst machen, dass die „hohen“ Kosten seitens der Kommunen kritisiert werden.
- Angeregt wird, dass die Beschäftigten im Falle von Arbeitsunzufriedenheit „laut werden“ und bei ihren Arbeitgebern auf Verbesserungen drängen. Auch der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber ist eine Option, die in den Sozialberufen noch vergleichsweise selten genutzt wird. Gute Arbeitgeber sollten sichtbarer werden. Die wilden Zwerge sind deshalb in Social Media aktiv und halten ihre Website aktuell.
- Kritisiert werden die Projektzusammenhänge, in denen Förder- und Bildungsprogramme für Frauen oftmals angesiedelt sind. Mit einer Dauerfinanzierung könnten eine kontinuierliche Unterstützung weit besser und mit weniger bürokratischen Aufwänden erreicht werden.

Link zur Präsentation der Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita

# Beispiel guter Praxis: Jobcarving - Neue Wege für Arbeitslose in Beschäftigung

**Marcus Grebe**

Öffentlichkeitsarbeit

Praxis GmbH

Marburg

**Gerlind Jäckle**

Geschäftsführerin

Praxis GmbH

Marburg

## Unser Motto

***„Jede*r hat Kompetenzen, man muss sie nur entdecken.“***

# Unterstützungsangebot: Jobcarving - Neue Wege für Arbeitslose in Beschäftigung

**Uwe Kreiter**

Fachdienstleitung Arbeitgeber-Personalservice

Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf

Marburg

## Mein Motto

***„Lösungen lauern überall.“***

# Beispiel guter Praxis: Jobcarving - Neue Wege für Arbeitslose in Beschäftigung

## 1. Ausgangslage

- Trotz der steigenden Fach- und Arbeitskräftelücken bleibt der Bestand an Arbeitslosen groß. Die brachliegenden Potenziale von Arbeitslosen können insbesondere zur Fachkräftesicherung nur wenig abgerufen werden. Ein Grund sind oft hohe Zugangsbarrieren zu potenziellen Arbeitgebern sowohl von Seiten der Arbeitslosen als auch von Seiten der Betriebe. Dabei spielen neben qualifikatorischen Mängeln auch verhaltensbezogene Themen, Intransparenz sowie unzureichende Mobilität eine Rolle. Ein neuer Ansatz könnte Abhilfe schaffen: Demnach wird die arbeitslose Person in den Betrieb vermittelt, sodass sie dort, in der Arbeitspraxis, zunächst einen niedrigschwelligen Zugang finden kann. Die Aufgaben und Stellen werden dann im Weiteren so zugeschnitten, dass sie zu den Kompetenzen passen, die die arbeitslose Person mitbringt. Diese Vorgehensweise wird „Jobcarving“ genannt.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Die Praxis GmbH ist ein Bildungs- und Beschäftigungsträger, der unter anderem ein Gebrauchtwarenkaufhaus, eine Elektrowerkstatt, einen Kleiderladen, ein Ausbildungsrestaurant und einen Abfall- und Umweltservice betreibt. Dort werden Arbeitsgelegenheiten und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze angeboten. Hinzu kommen Projekte für einzelne Zielgruppen.
- Im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten lernt man die Menschen mit ihren Kompetenzen kennen. Schon mehrfach ist es gelungen, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass ehemals Langzeitarbeitslose diese unbefristet besetzen konnten. Dazu muss man Arbeitszuschnitte, Strukturen und Prozesse verändern (z.B. Arbeitsplatzausstattung, technische Hilfen, kein Selbstlernen in der Einarbeitung, regelmäßige Alkoholkontrollen). Grundvoraussetzung ist eine Haltung, die den Menschen mit seinen Kompetenzen in den Blick nimmt, und nicht nur auf Vermittlungshemmnisse fokussiert. Ein Sozialunternehmen tut sich damit womöglich leichter.
- Die Anforderungen an Führungskräfte sind beim Jobcarving hoch. Diskussionen um Fairness und die Benachteiligung anderer Mitarbeitender sind nicht ungewöhnlich. Offenheit und Transparenz sind wichtig. Zudem zeigt sich längerfristig, dass die Erfahrungen mit Jobcarving die Strukturen im Betrieb insgesamt flexibilisieren und damit allen Mitarbeitenden zugutekommen können.
- Im Workshop stellte sich Herr Grebe vor, der eine Sehbehinderung hat und der länger arbeitslos war. Er hat für die Praxis GmbH Werbevideos für die Angebote des Jobcenters gedreht und dafür bei einem bundesweiten Wettbewerb einen Preis gewonnen. Er war zunächst für fünf Jahre über die § 16i-Förderung beschäftigt und wurde ab 2025, auch aufgrund seiner überzeugenden Arbeit, seiner mittlerweile sehr guten Kenntnisse des Betriebs und seiner aufgebauten Netzwerke, in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis übernommen.. Die Praxis GmbH hat ihm ein spezifisches Stellenprofil für eine Halbtagsbeschäftigung geschnitten. Der Arbeitsplatz wurde mit Hilfe des Integrationsamtes ausgestattet. Die Arbeitsumgebung ist speziell (abgedunkelter Raum). Herr Grebe macht Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Imagevideos für die Stadt Marburg, unterstützt bei Veranstaltung, geht in Arbeitskreise. Er widerlegt mit seinem Engagement und seiner Kompetenz die zunächst verständliche Skepsis, ob eine Tätigkeit im Bereich Medien und Kommunikation mit einer Sehbehinderung überhaupt möglich ist – und zeigt, dass sie nicht nur machbar, sondern sehr erfolgreich und für die Führungskraft zudem entlastend und bereichernd in der Projektentwicklung ist.

- Die Erfahrungen mit Herrn Grebe haben in der Praxis GmbH vielfältige weiterführende Prozesse angestoßen, die langfristig zur Fachkräftesicherung und zur qualitativen Weiterentwicklung der Arbeit beitragen. Einerseits konnte dadurch die Diversität im Team gezielt gestärkt werden. Andererseits begannen eine kritischere Betrachtung und Flexibilisierung bestehender Arbeitsbereiche. So wurden beispielsweise Tätigkeiten identifiziert, die nicht zwingend von Fachkräften oder Meistern (insbesondere im handwerklichen Bereich) übernommen werden müssen. Diese Aufgaben konnten an andere Mitarbeitende übertragen werden, die entsprechend in Teilbereichen qualifiziert wurden. Zusätzlich wurde eine interne „Datenbank der verborgenen Kompetenzen" der Mitarbeitenden aufgebaut, um unbekannte Potenziale und Talente sichtbar zu machen und gezielt berufsbezogen einzusetzen, was wiederum zu mehr Motivation und Effizienz beiträgt. Insgesamt wurde ein umfassender Neustrukturierungsprozess angestoßen. Die Strategien zur Fachkräftegewinnung entwickeln sich zunehmend weg von starren Stellenprofilen hin zu mehr Eigeninitiative und individueller Kompetenznutzung. Frau Jäckle ist überzeugt, dass sich diese Art der Personalentwicklung künftig in immer mehr Betrieben etablieren und einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten wird.

### 3. Unterstützungsangebot

- Die Jobcenter haben drei Hauptfördermöglichkeiten für die Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Vermittlungshemmnissen: Eingliederungszuschuss bei erhöhtem Einarbeitungsaufwand - §§ 88 – 92 ff SGB III, Eingliederung von Langzeitarbeitslosen - § 16e SGB II und Teilhabe am Arbeitsmarkt - § 16i SGB II. Die erste Fördermöglichkeit wird vergleichsweise häufig genutzt. Die beiden zuletzt genannten Fördermöglichkeiten hat das Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf in 2019 massiv beworben, allerdings mit sehr geringem Erfolg und großer Skepsis auf Seiten der Betriebe. Die meisten Betriebe erwarten nicht, dass die Zielgruppe arbeitsfähig ist. Auch die Kommunen zeigen sich sehr zurückhaltend. Es bleiben vor allem Sozialunternehmen wie die Praxis GmbH oder Pflegeeinrichtungen, die die Förderinstrumente nutzen. Dabei bieten die Maßnahmen den Betrieben umfangreiche Unterstützung – etwa durch eine beschäftigungsbegleitende Betreuung der Mitarbeitenden und eine großzügige Kostenübernahme: bei der 16e-Förderung für zwei Jahre und beim 16i-Fördermodell sogar bis zu fünf Jahre lang.

### 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Im Workshop wurde von einem weiteren Fall von Jobcarving berichtet, der mit Unterstützung der „Teilhabe am Arbeitsmarkt" in einem anderen sozialen Betrieb umgesetzt wurde. Dort konnte der Mitarbeiter nach der fünfjährigen geförderten Beschäftigung leider nicht übernommen werden. Das Vorgehen wurde dennoch als sehr erfolgreich bewertet, da der Betrieb während dieser Zeit von der Arbeit des Mitarbeiters profitierte und dieser wiederum durch das strukturierte Arbeitsleben und die gesammelten Erfahrungen nach fünf Jahren einen guten Anschluss und eine neue Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber finden konnte.
- Die Erfahrungen mit Jobcarving und der Förderung durch das Jobcenter zeigen, dass dies eine vielversprechende Möglichkeit für Arbeitgeber, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderungen darstellt. Sie bringt viele langfristige, jedoch häufig auch schneller als erwartet positive Effekte mit sich. Durch technische Hilfsmittel lassen sich weit mehr Einschränkungen ausgleichen als oft angenommen wird. Die Beispielgebenden empfehlen daher allen Betrieben, sich für dieses Vorgehen zu öffnen, es aktiv zu nutzen und – damit es am besten funktioniert – den Fokus nicht auf Defizite, sondern auf die Kompetenzen und Stärken potenzieller Mitarbeitender zu legen.

Link zur Präsentation der Praxis GmbH

Link zur Präsentation des Kreisjobcenters Marburg-Biedenkopf

# Beispiel guter Praxis 1: Internationale Studierende gewinnen und binden

**Marion Gottschalk**

Geschäftsführerin

Ille Papier-Service GmbH

Altenstadt

## Mein Motto

***„Mit internationalen Praktika Vorteile für eigene duale Studierende sichern.“***

# Beispiel guter Praxis 2: Internationale Studierende gewinnen und binden

**Stefanie Wilmsmann**

Ausbildung/Weiterbildung/Personal- und Organisationsentwicklung

Weber Food Technology

Breidenbach

**Simone Weyerich**

Geschäftsführende Direktorin Verwaltung

Weber Food Technology

Breidenbach

## Unser Motto

***„expect more“***

# Unterstützungsangebot: Internationale Studierende gewinnen und binden

**Jens Blank**

Abteilungsleitung Karriere,
Stipendien und Preise

Goethe-Universität

Frankfurt am Main

## Mein Motto

***„Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ein Erfolg.“***

***(Henry Ford)***

# Beispiele guter Praxis: Internationale Studierende gewinnen und binden

## 1. Ausgangslage

- Da die Zahl der bereits verfügbaren und potenziell aktivierbaren Fach- und Arbeitskräfte zu gering ist, um die bestehende Nachfrage zu befriedigen, bedarf es darüber hinaus der Gewinnung von internationalen Fach- und Arbeitskräften. Die Zahl der internationalen Studierenden in Hessen nimmt stetig zu. Zudem steigt auch ihr Anteil an allen Studierenden sukzessive an, da die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger mit deutscher Staatsangehörigkeit seit einigen Jahren rückläufig ist. Allerdings gelingt es noch nicht gut, internationale Studierende nach ihrem Studienabschluss an Hessen und die hiesigen Arbeitgeber zu binden. Angesichts eines sehr hohen Bedarfs an Fachkräften mit akademischen Abschlüssen stellt dies ein wichtiges Feld der Fachkräftesicherungsstrategie des Landes Hessen dar. Besonders kleinen und mittelständischen Betrieben fällt die Rekrutierung dieser Zielgruppe noch schwer. Zudem treffen auf die Zielgruppe spezifische Herausforderungen wie aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen, Kenntnisse der deutschen Sprache und oftmals auch das Thema Wohnen zu.

## 2. Beispiele guter Praxis

- Die **Ille Papier-Service GmbH** wurde 1965 als Spezialist für Weißwäsche und Aussteuerwaren gegründet. Über die Jahre hat sich das Unternehmen zum Experten für Hygiene-Lösungen entwickelt. Es handelt sich um ein familiengeführtes Unternehmen. Die Produktpalette umfasst Spender für Papierhandtücher, Toilettenpapier, Seide, Desinfektion und weitere Hygieneartikel. Man kümmert sich um die vollständige Ausstattung von Wasch- und Toilettenräumen in Industrie, Gastronomie, Schulen, Hotels und öffentlichen Einrichtungen. Das Unternehmen unterhält ein dichtes Servicenetz mit mehr als 30 Standorten in Europa (u.a. in Tschechien, Österreich, Slowakei, Niederlande, Irland) und bedient rund 40.000 Geschäftskunden.
- Die Ille Papier-Service GmbH nimmt am StudiumPlus-Programm der THM teil und an internationalen Studienprogrammen. Studierende ausländischer Hochschulen können ein dreimonatiges Praktikum im Unternehmen absolvieren; im Gegenzug können hiesige Studierende im dualen Studium dort ein Auslandssemester machen. Die internationalen Studierenden kommen beispielsweise aus Tschechien, Frankreich, Italien, Estland, aus der Ukraine oder aus den USA. Es handelt sich um die Studiengänge BWL, Wirtschaftsingenieurswesen und Informatik. Sie können im administrativen Bereich des Unternehmens gut eingesetzt werden. Die Bindung nach dem Studium ist vereinzelt gelungen, dafür spielen jedoch die Bedingungen im Herkunftsland, sogenannte Push- und Pull-Faktoren eine große Rolle. Um die Auslandspraktika zu gestalten, werden von den internationalen Studierenden eigene Projekte gemeinsam mit anderen Beschäftigten umgesetzt, die innerhalb des Zeitraums abgeschlossen werden können.
- **Weber Food Technology** ist ein international agierendes Unternehmen. Seit Anfang der 1980er-Jahre produziert das Unternehmen Maschinen für die lebensmittelverarbeitende Industrie. Neben der Produktion von Komplettlinien und der Aufarbeitung von Gebrauchtkomponenten liegt die Neuentwicklung von Maschinen und Automatisierungslösungen im Fokus. Es handelt sich noch immer um ein Familienunternehmen. Neben dem Hauptsitz in Breidenbach gibt es fünf weitere Standorte in Deutschland. Internationale Standorte hat das Unternehmen bspw. in den USA, in Kanada oder in den Niederlanden. Insgesamt bestehen 18 internationale Niederlassungen. Die Gewinnung internationaler Werkstudierender ist von besonderem Interesse, da das Unternehmen im Ausland wachsen will, aber auch die „deutsche Firmen-DNA“ verbreiten will. Die Idee, dass internationale Studierende während des Studiums an den Betrieb

herangeführt werden und dann später als Mitarbeitende aufgrund ihres internationalen Backgrounds in andere Länder wirken können, erscheint sehr zukunftsfähig. Erfahrungen mit dem dualen Studium bestehen bereits.

- Im Workshop wurde berichtet, wieso die Zielgruppe von besonderem Interesse ist und dem Unternehmen einen speziellen Mehrwert bietet. Detailliert wurde von der Vision eines internationalisierten Unternehmens berichtet, das in Deutschland Fachkräfte rekrutiert, die als Botschafter global wirken. Da die Idee hierzu erst kürzlich entwickelt wurde, befindet sich das Konzept noch in der Planungsphase. Derzeit werden Kontakte zu Universitäten und Hochschulen der Regionen der Betriebsstandorte aufgebaut, um dort künftig internationale Studierende gezielt zu rekrutieren.

### 3. Unterstützungsangebote

- Der International Career Service Rhein-Main (ICS RM) ist ESF- und Mittel des Landes Hessen gefördertes Projekt von sechs Hochschulen und Universitäten in der Rhein-Main-Region zur Verbesserung des Berufseinstiegs und der Arbeitsmarktintegration von Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte. Über eine Vereinheitlichung und gemeinsame Ausgestaltung sollen geteilte Career Service Angebote Studierenden aller Hochschulen zur Verfügung gestellt werden, um diese beim erfolgreichen Studium und Berufseinstieg zu unterstützen. Teil des ICS RM sind die großen öffentlichen Hochschulen und Universitäten der Städte Frankfurt, Darmstadt, Wiesbaden und Mainz.
- Neben den Angeboten für Studierende arbeitet im ICS RM ein Runder Tisch mit über 150 Akteuren aus Hochschulen, internationalen Studierenden, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und unterstützenden Organisationen an der Lösung struktureller Herausforderungen von Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte. Dabei werden die Themen Aufenthaltsrecht, Spracherwerb, Übergang in KMU, soziale Integration und Gründung in den Blick genommen und praktische Lösungen entwickelt bzw. strukturelle Veränderungen angestrebt. Ein strategischer Beirat berät und unterstützt den ICS RM sowie alle beteiligten Akteure in diesem Prozess.
- Konkret bietet der ICS RM Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte Beratungsangebote rund um die Themen Studienerfolg, Berufseinstieg und Gründung, Mentoringprogramme, Bewerbungstrainings und weitere Workshops zu verschiedenen Themen. Arbeitgeber können beispielsweise über das Format der Matching Week direkt mit Studierenden in Kontakt kommen, um diese zu rekrutieren.

### 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Für kleine und mittelständische Unternehmen ist der Kontakt zu Universitäten und Hochschulen zur gezielten Rekrutierung von Studienabsolvierenden weiterhin mit Herausforderungen verbunden. Während die Offenheit groß ist, gerade auch in Gewinnung und Bindung internationaler Absolvierender zu investieren, um deren spezifische Herausforderungen abzufedern, ist deren Erreichbarkeit die zentrale Hürde. Universitäre Career-Service-Angebote sind teils noch nicht bekannt oder werden nur von Großunternehmen genutzt.
- Von den Diskutierenden wurden insbesondere die Möglichkeiten von KI in diesem Feld betont. Hierüber können einerseits Online-Informationsangebote in möglichst vielen Sprachen verfügbar und so internationalen Studierenden breit zugänglich gemacht werden. Zudem könnte über KI ein Matching zwischen Unternehmensbedarfen und Absolvierenden stattfinden, um Stellen sowie Bewerberinnen bzw. Bewerber noch besser zusammenzubringen. Erste Versuche hierzu werden im ICS RM bereits umgesetzt.

Link zur Präsentation von Weber Food Technology

Link zur Präsentation des International Career Service Rhein-Main

## Beispiel guter Praxis: Internationale Auszubildende gewinnen und binden

### Mein Motto

***„Sich im täglichen gesellschaftlichen Miteinander mit Respekt, Achtung, Toleranz und Mitmenschlichkeit begegnen und keinen Menschen wegen seiner Hautfarbe, Religion, ethnischen Herkunft, Nationalität, Weltanschauung, Behinderung, sozialen Herkunft oder seines Geschlechts und Alters auszugrenzen.“***

**Brigitte Warnke-Kilian**

Institutsleiterin

DIALOG-Bildungsinstitut

Kassel

# Unterstützungsangebot: Internationale Auszubildende gewinnen und binden

## Mein Motto

***„Berufliches und sprachliches Lernen gehören zusammen.“***

**Meta Cehak-Behrmann**

Leiterin der Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberiS)

FRAP-Agentur

Frankfurt am Main

# Beispiel guter Praxis: Internationale Auszubildende gewinnen und binden

## 1. Ausgangslage

- Der Mangel an jungen Menschen, die eine Ausbildung in Hessen beginnen, nimmt zu. Aus diesem Grunde bedarf es der Gewinnung junger Menschen, die aus dem Ausland zur Ausbildung nach Hessen kommen. Deutsche Sprachkompetenzen, aber auch System- und Kulturkenntnisse sowie soziale Integration sind wichtig, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und einen Verbleib nach dem Ausbildungsende in Hessen zu sichern. Die Pflege- und Sozialberufe verfügen bereits über umfangreiche Erfahrungen in der Anwerbung und Bindung internationaler Auszubildender.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Im DIALOG-Bildungsinstitut arbeitet ein engagiertes, interdisziplinäres Lehrkräfteteam, das selbstgesteuerte und kompetenzorientierte Lernprozesse begleitet – unterstützt durch digitale Medien und eine klare sprachsensible Ausrichtung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung internationaler Auszubildender, die mittlerweile 80–90 % der Pflegeschülerinnen und -schüler ausmachen. Die Herausforderungen durch unterschiedliche Sprachkompetenzen werden gezielt aufgegriffen: durch Bedarfsermittlung, den Einsatz spezifischer Lehrmaterialien und die sprachsensible Gestaltung von Unterricht und Prüfungsvorbereitung. Die Aufwände zahlen sich aus – viele schließen die Ausbildung erfolgreich ab und bleiben in der Region
- Internationale Auszubildende bringen wertvolle Potenziale in Betriebe und Ausbildungseinrichtungen ein. Sie zeichnen sich häufig durch eine hohe Motivation und Lernbereitschaft aus – gerade weil sie in einem neuen Land Fuß fassen und sich aktiv integrieren wollen. Ihre interkulturellen Kompetenzen bereichern das Arbeitsumfeld und fördern das gegenseitige Verständnis im Team. Gleichzeitig leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Betrieb – sowohl kulturell als auch fachlich. In besonders nachgefragten Berufsfeldern wie Pflege, Handwerk, Technik oder Gastronomie stellen sie eine wichtige Zielgruppe dar, um Fachkräfteengpässen langfristig zu begegnen.
- Ein gelungener Start beginnt vor dem ersten Arbeitstag. Durch gezielte Preboarding-Maßnahmen – mit frühzeitigem Kontakt, Begrüßungspaket oder digitalen Infoangeboten – fühlen sich internationale Auszubildende bereits vor Ausbildungsbeginn willkommen. Onboarding-Elemente wie Willkommensveranstaltungen, ein Buddy-System oder regelmäßige Feedbackgespräche erleichtern den Einstieg und schaffen Vertrauen. Für eine nachhaltige Orientierung und Integration sind begleitende Strukturen entscheidend. Mentoring-Programme – etwa durch erfahrene Auszubildende oder Mitarbeitende – geben Halt im Alltag und unterstützen beim Ankommen im Betrieb. Interkulturelle Schulungen sensibilisieren Teams und stärken die Zusammenarbeit. Auch praktische Hilfen bei Alltagsfragen wie Wohnungssuche, Behördengängen oder Freizeitgestaltung tragen dazu bei, dass sich junge Menschen nicht nur fachlich, sondern auch sozial gut integrieren – und gerne bleiben.
- Internationale Auszubildende sollten nicht als Notlösung gegen den Fachkräftemangel verstanden werden – sie sind eine strategische Chance für Betriebe, die zukunftsorientiert denken. Ihre Gewinnung ist ein wichtiger erster Schritt, doch wirklich erfolgreich wird ein Betrieb erst dann, wenn es auch gelingt, diese jungen Menschen langfristig zu binden. Während die Gewinnung klaren Strukturen, Planung und guter Organisation bedarf – etwa durch gezielte Rekrutierung, Sprachförderung und Ausbildungsbegleitung – hängt die langfristige Bindung vor allem von der gelebten Unternehmenskultur ab. Offenheit, individuelle

Begleitung, echte Entwicklungsperspektiven und eine glaubhafte Willkommenskultur sind dabei entscheidende Erfolgsfaktoren. Wer diese kulturellen Voraussetzungen schafft, profitiert doppelt: von motivierten Nachwuchskräften und einem vielfältigen, resilienten Team.

## 3. Unterstützungsangebote

- Die Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberiS) wurde 2015 als Fachstelle des Frankfurter Arbeitsmarktprogramms gegründet. Sie bietet Fortbildungen für berufliches Bildungs- und Beratungspersonal (Lehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben), Begleitung von Betrieben und Qualitäts- und Konzeptentwicklung an. Kerngedanke ist der Vernetzung von beruflicher und sprachlicher Bildung. Der Betrieb ist zwar kein Bildungsinstitut, braucht aber dennoch Kompetenzen, um mit Sprachbarrieren umzugehen. Ansonsten stocken Arbeitsprozesse, Abstimmungsprozesse funktionieren nicht, Missverständnisse entstehen, kosten Zeit und Nerven. Das Lernen sollte an konkreten betrieblichen Herausforderungen ausgerichtet sein und in individuell bedeutsamen Realsituationen erfolgen. Dabei ist es wichtig, nicht zufällig, sondern fokussiert, methodisch gezielt und reflektiert zu lernen – unterstützt durch verständliche Sprache bei der Vermittlung von Fachinhalten im Alltag.
- Ein zentraler Ansatz von FaberiS ist das berufsintegrierte Sprachlernen: Sprachliche Kompetenzen werden dort erworben, wo sie gebraucht werden – direkt im betrieblichen Kontext. Die Lernenden lernen, „was sie (noch) nicht können, indem sie es tun“. Dies bedeutet, sie werden gezielt in sprachlich herausfordernde Situationen gebracht, die sie bewältigen sollen und wollen. So kann Arbeit und Ausbildung so gestaltet werden, dass Sprachbildung nicht nur möglich, sondern notwendig und motivierend ist.
- Umsetzungskonzepte werden individuell mit den Betrieben erarbeitet. Nur wenn Ausbildungspersonal entsprechend qualifiziert ist und der Betrieb organisatorisch und operativ mitzieht, kann berufsintegriertes Sprachlernen erfolgreich sein – zum Beispiel durch verständlichere Arbeitsanweisungen oder eine sprachlernfreundliche Einarbeitung.

## 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Leider blieb keine Zeit für eine ausführliche Diskussion. Dennoch hätten sich einige zentrale Themen besonders für einen vertieften Austausch angeboten. So wäre es spannend gewesen, zu erfahren, welche Herausforderungen in der Ausbildung internationaler Auszubildender vor Ort erlebt werden und welche Veränderungen aus Sicht der Beteiligten nötig sind, damit Ausbildung und Spracherwerb besser ineinandergreifen. Dabei spielt auch die Frage eine wichtige Rolle, welche Verantwortung und welchen Beitrag Betriebe leisten können und welche flankierenden Unterstützungsangebote hilfreich wären, um die Ausbildungsprozesse erfolgreich zu gestalten. Ebenso wäre es interessant gewesen, gemeinsam zu reflektieren, ob und wie ein Konzept wie FaberiS in den jeweiligen Einrichtungen oder Kooperationen eingesetzt werden kann und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssten.
- Darüber hinaus hätte sich ein Austausch darüber angeboten, wie Betriebe und Bildungseinrichtungen organisatorisch und personell besser auf berufsintegriertes Sprachlernen vorbereitet werden können.
- Nicht zuletzt hätte es Raum für den Austausch darüber bedurft, wie die Motivation und Selbststeuerung der internationalen Auszubildenden im Sprachlernprozess gestärkt werden kann – zum Beispiel durch digitale Lernformate oder Mentoring-Programme. Ebenso wichtig wäre die Diskussion gewesen, wie eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur geschaffen werden kann, die langfristige Bindung und Integration fördert. Dabei geht es um die

Verzahnung von Sprachförderung, interkultureller Sensibilisierung und sozialer Unterstützung sowie um die Stärkung regionaler Netzwerke zwischen Betrieben, Bildungsträgern und sozialen Einrichtungen, um nachhaltige Unterstützungsstrukturen für internationale Auszubildende zu etablieren.

Link zur Präsentation des DIALOG-Bildungsinstituts

Link zur Präsentation der Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen

## Beispiele guter Praxis:

## „Stärkung der Potenziale in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sowie in Regionen“

## Beispiel guter Praxis: New Work - Innovative Arbeitsformate zur Bindung und Nachwuchssicherung

**Tanja Russ**

Bereichsleiterin Personal und Zentraler Service

RMV

Hofheim am Taunus

**Unser Motto**

***„Räume, Werte, Wir-Gefühl: Wie der RMV seine Arbeitskultur weiterentwickelt.“***

**Vanessa Rehermann**

Interne Kommunikation

RMV

Hofheim am Taunus

## Unterstützungsangebot: New Work - Innovative Arbeitsformate zur Bindung und Nachwuchssicherung

**Thomas Marterer**

INQA-Beratungsstelle Mittelhessen

ZAUG gGmbH

Gießen

### Mein Motto

***„INQA Coaching unterstützt KMU, sich strategisch aufzustellen, um Digitalisierung, neue Arbeitsformen und Fachkräftesicherung aktiv zu meistern - mit Förderung & Know-how!“***

# Beispiel guter Praxis: New Work - Innovative Arbeitsformate zur Bindung und Nachwuchssicherung

## 1. Ausgangslage

- Bindung ist für die meisten Arbeitgeber inzwischen die wichtigste Strategie der Fach- und Arbeitskräftesicherung. Allerdings sind Bindungsstrategien angesichts heterogener Belegschaften und hoher Veränderungsdynamik durch die Transformation nicht einfach umzusetzen. Die Personalverantwortlichen verfügen vielfach über nur geringe Ressourcen, um Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung gezielt umsetzen zu können. Aus diesem Grunde sind verschiedene Arbeitsformate aus dem Bereich New Work interessant, die Bindung erzeugen können.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Der RMV steht vor vielfältigen Herausforderungen, Anforderungen und neuen Projekten. Man braucht eine agile Arbeitskultur, die zudem attraktiv für Beschäftigte und potenzielle Nachwuchskräfte ist. Im Workshop wurde der lange Weg in Richtung New Work exemplarisch skizziert. Der Verkehrsverbund hat einen Neubau mit offenen, modernen, freundlichen Räumlichkeiten bezogen (HaP7). Die Arbeitsplatzausstattung wurde modernisiert, es gibt eine umfangreiche technische Ausstattung, große Besprechungsräume mit neuester Meeting-Technik, einem neuen Corporate Design, mit Räumen für Kreativität, Brainstormings und ThinkTanks. Die neue, große Cafeteria dient als Begegnungsfläche.
- Im Vorfeld des Umzugs wurden Arbeitsstrukturen, -prozesse und die Kultur auf den Prüfstand gestellt: Was sind Kernwerte? Welche Strukturen brauchen wir und wie kann uns der Neubau dabei helfen? Die Mitarbeitenden waren intensiv beteiligt, konnten ihre Wünsche und Ideen, aber auch Vorbehalte einbringen.
- Der Change Prozess hin zu New Work ist nicht abgeschlossen. Insbesondere die Kultur-Themen sind nach dem Umzug stark in den Fokus gerückt. Die Mitarbeitenden haben proaktiv eine Initiative namens „Kultur plus“ gegründet, mit 13 Mitgliedern aus fas allen Geschäftsbereichen und dem Betriebsrat. Die Gruppe trifft sich einmal monatlich. Darüber hinaus wird in themenbezogenen Arbeitsgruppen an der Optimierung von Prozessen, IT-Tools, Projektmanagement, interner Kommunikation und Teambuilding gearbeitet. Auch die Führungskräfteentwicklung muss neu aufgestellt werden.
- Einige zentrale Erfolgsfaktoren haben den Prozess maßgeblich unterstützt: So wurde sich bewusst Zeit für intensiven Austausch genommen – bei Bedarf fanden konzentrierte, mehrstündige Workshops statt, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Auch das Projektmanagement blieb stets im Blick: Eine Kollegin übernahm als Agile Coach ausschließlich die Rolle, die Initiative strukturiert und reibungslos am Laufen zu halten. Besonders wichtig war zudem die intrinsische Motivation aller Beteiligten – sie engagierten sich freiwillig und brachten spürbar Lust und Energie mit, aktiv Veränderungen zu gestalten. Nicht zuletzt spielte auch die Unterstützung von oben eine zentrale Rolle: Der große Gestaltungsspielraum seitens der Geschäftsführung ermöglichte es, mutig zu denken, Neues auszuprobieren und etablierte Routinen zu hinterfragen.

## 3. Unterstützungsangebot

- Das INQA-Coaching ist ein Beratungsangebot, mit dem passgenaue Lösungen für personalpolitische und arbeitsorganisatorische Veränderungsbedarfe im Zusammenhang mit der digitalen Transformation gefunden werden. Das Angebot richtet sich an KMU, bis zu 80% der Kosten werden übernommen. Zunächst findet eine Erstberatung statt, nach der ein Coaching-Scheck ausgestellt wird. Dieser kann bei einem INQA-Coach eingelöst werden. Die Beratungsanlässe sind

je nach Betrieb sehr unterschiedliche, haben aber viel mit den Themen flexibleres Arbeiten, Agilität und Führungskräfteentwicklung zu tun. Im Workshop wurden neben dem Coaching-Angebot die Fördervoraussetzungen und der mögliche Förderumfang vorgestellt.

- Wie vielfältig die Einsatzmöglichkeiten des INQA-Coachings sind, zeigen Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen: Im Metallbau unterstützte das Coaching die Einführung eines gezielten Rekrutierungsprogramms. Mitarbeitende wurden aktiv eingebunden, indem sie kurze Videoclips zu Fach- und Sonderaufgaben erstellten – ein niedrigschwelliger und zugleich wirkungsvoller Ansatz, um neue Fachkräfte zu gewinnen und internes Wissen zu sichern. In der Gesundheitsbranche lag der Fokus auf der Entlastung der Rezeption bei der Terminvergabe. Hier wurden unter anderem eine Patienten-App eingeführt und die Rolle der fachlichen Leitung gestärkt – mit dem Ziel, Prozesse zu verschlanken und die interne Kommunikation zu verbessern. Auch im Großhandel konnte durch INQA-Coaching ein wichtiger Impuls gesetzt werden: Die Etablierung von Kommunikationskreisen sowie der Aufbau einer digitalen Kommunikations- und Wissensplattform förderten eine transparente und teamübergreifende Zusammenarbeit. Im Baugewerbe schließlich wurden moderne digitale Lösungen erprobt – etwa die Anwendung der Software „Bauakte“ für die Arbeitseinsatzplanung oder erste Tests mit generativen KI-Tools. Solche Ansätze zeigen, wie Digitalisierung und Innovation im Handwerk praxistauglich umgesetzt werden können. Diese Beispiele verdeutlichen: Das INQA-Coaching bietet maßgeschneiderte Unterstützung für ganz unterschiedliche Veränderungsvorhaben – praxisnah, flexibel und mit starkem Fokus auf Beteiligung und Umsetzbarkeit im betrieblichen Alltag.

## 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion bezogen sich insbesondere auf die Frage, wie Veränderungsprozesse möglichst breit in der Belegschaft verankert werden können. So wurde etwa thematisiert, inwiefern es dem RMV gelungen ist, sowohl langjährig Beschäftigte als auch neue Mitarbeitende aktiv in die Transformation einzubinden. Diese Frage berührt einen entscheidenden Erfolgsfaktor nachhaltigen Wandels, nämlich die Akzeptanz und Mitgestaltung über unterschiedliche Erfahrungsniveaus und Betriebszugehörigkeiten hinweg. Der RMV konnte dabei auf die begleitende Unterstützung durch das Fraunhofer-Institut zurückgreifen, das insbesondere in der Prozessstrukturierung und methodischen Ausgestaltung Impulse gab. Dies zeigt, wie externe Expertise helfen kann, interne Beteiligungsprozesse gezielt zu stärken und den Wandel wirkungsvoll zu gestalten. Der Change-Prozess wurde dann durch die Mitarbeitenden übernommen und weitergetragen.

Link zur Präsentation des RMV

Link zur Präsentation der INQA-Beratungsstelle Mittelhessen

# Beispiel guter Praxis: Förderung von Digitalkompetenzen in der Belegschaft

**Iskender Schütte**

Verwaltungsleiter

Gesundheitsamt Gießen

Gießen

## Mein Motto

***„Jeden Tag ein Prozent besser werden und auch mal kreative Ideen ausprobieren.“***

# Unterstützungsangebot: Förderung von Digitalkompetenzen in der Belegschaft

**Thomas Fabich**

Prokurist und Leiter Büro Kassel

RKW Hessen

Kassel

## Mein Motto

***„Neues anstoßen, Netzwerke stärken, Beratung fördern – seit über 25 Jahren an der Seite von Gründenden und Unternehmen in Nord- und Osthessen.“***

# Beispiel guter Praxis: Förderung von Digitalkompetenzen in der Belegschaft

## 1. Ausgangslage

- Digitalisierung stellt eine wichtige Strategie zur Stabilisierung der Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften dar. Durch die Digitalisierung können Prozesse automatisiert werden, sodass der personelle Aufwand für Arbeitsprozesse sinken kann. Allerdings sind gerade in KMU und in öffentlichen Verwaltungen Digitalisierungsprozesse oftmals noch nicht weit vorangeschritten. Besonders schwierig erweist es sich weiterhin, die Beschäftigten in diesen Prozessen mitzunehmen bzw. Digitalisierungsaktivitäten so zu gestalten, dass sie sogar zur Mitarbeitendenbindung beitragen.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Das Gesundheitsamt des Landkreises Gießen war vor der Corona-Pandemie ein kleines Gesundheitsamt. Das Tandem aus ärztlicher Amtsleitung und Verwaltungsleitung, das die Führung kurz vor der Pandemie übernommen hat, konnte seither für eine Verdopplung des Personalbestandes sorgen. Damit verbunden waren erhebliche innerbetriebliche Veränderungs- und Organisationsentwicklungsprozesse, die sehr stark partizipativ und bottom-up ausgerichtet wurden. Damit sollte auch die Mitarbeitendenbindung gestärkt werden, die im Öffentlichen Gesundheitsdienst essenziell ist, da die Rekrutierung von Fachpersonal am Markt nur selten gelingt.
- Ein Prozess im Gesundheitsamt ist die zunehmende Digitalisierung. Diese bezieht sich auf interne Prozesse, aber auch auf die digitale Erbringung von Dienstleistungen. Das Amt hat einen Digitalisierungsbeauftragten eingestellt. Dieser hinterlegt und visualisiert Prozesse auf Grundlage einer Muster-SOP, die die einzelnen Mitarbeitenden für „ihre“ Arbeitsprozesse ausfüllen. Zum anderen hilft der Digitalisierungsbeauftragte bei der Digitalisierung von Dienstleistungen ganz konkret, zum Beispiel bei der Einführung eines neuen Verfahrens im Rahmen der Schuleingangsuntersuchung (mit Vorab-Ausfüllen des Anamnesebogens online, was den Arbeitsaufwand für die eigentliche Untersuchung vor Ort besser kalkulierbar macht) oder bei der Umsetzung digitaler Begehungen. Nebeneffekte der Digitalisierungsstrategie sind der Aufbau eines Wissensmanagement-Systems und eine Erleichterung des Onboardings neuer Mitarbeitender. Zudem kann auf Grundlage der digital hinterlegten Prozesse die Arbeitsorganisation hinterfragt werden.
- Obwohl die Mitarbeitenden einbezogen kontinuierlich einbezogen waren, hatten die Führungskräfte mit Misstrauen zu kämpfen. Einerseits gab es Widerstände, andererseits aber auch sehr positive Effekte, wenn die Mitarbeitenden erfahren haben, dass ihre Ideen gewertschätzt und tatsächlich umgesetzt werden. Viel Kommunikation in unterschiedlichen Formaten, Transparenz und Offenheit seitens der Führungskräfte sind entscheidend.
- Die benötigten Digitalkompetenzen können teilweise in Selbstlernprozessen erworben werden (siehe Lernplattform des Landkreises). Der Kompetenzerwerb spielte jedoch eine untergeordnete Rolle. In der Regel sind notwendige Kompetenzen vorhanden. Zudem ist die Motivation der Mitarbeitenden hoch, denn die Digitalisierungsprozesse führen zur Arbeitserleichterung und ermöglichen die Beschäftigung mit Aufgaben, die bislang liegen geblieben sind.

## 3. Unterstützungsangebot

- Das RKW sieht sich als Verstärker des Mittelstands und berät KMU. Die Digitalisierungsberatung, welche im Workshop vorgestellt wurde, zielt auf die Digitalisierung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, die Digitalisierung des Marketings oder auf Fragen der IT-Sicherheit. Prozesse sollen digital optimiert werden, neue Geschäftsmodelle und Dienstleistungen entwickelt werden. Maximal 400,- pro Tag und maximal 15 Tage pro Jahr können gefördert werden mit Mitteln des Hessischen Wirtschaftsministeriums.
- Das RKW führt zunächst eine Ist-Analyse als Workshop oder per Interviews durch und erstellt eine Wettbewerbs-/Marktanalyse. Auf dieser Basis wird ein Konzept erarbeitet und Maßnahmen abgeleitet. Die Umsetzung kann gegebenenfalls begleitet werden. Die Erstberatung ist kostenfrei.
- Im Workshop wurden neben der Digitalisierungsberatung noch weitere Aktivitäten des RKW vorgestellt, die die Personalpolitik in Betrieben tangieren und als Unterstützungsangebote fungieren: Dabei handelt es sich um Austauschplattformen und Workshops für Personaler, Online-Werkstätten zum Thema KI und Führung oder auch innerbetriebliche Workshops zur Entwicklung von Digitalkompetenzen.

## 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Viele Digitalisierungsprozesse können bottom-up gestaltet werden. Die Mitarbeitenden können Digitalisierungsbedarfe oftmals gut erkennen, auch Auszubildende können dabei eingebunden werden (siehe Projekt Digiscouts). Gerade junge Menschen bringen digitale Kompetenzen mit. Andererseits fehlen diesen dann mitunter Kompetenzen im Umgang mit einem Desktop-PC, z.B. bei der Nutzung von Excel oder PowerPoint.
- In vielen Teams besteht Fortbildungsbedarf, auch in der öffentlichen Verwaltung.
- Führungskräfte müssen sich mit technischen Neuerungen auseinandersetzen. Insbesondere Künstliche Intelligenz ist ein großes Thema. Auch um die Leitung ein Stück weit zu entlasten, hat das Gesundheitsamt des Landkreises Gießen einen „Digitalisierungsbeauftragten“ eingestellt.

Link zur Präsentation des RKW Hessen

## Beispiel guter Praxis: Der Fachkräfteradar - Bindung von Freigesetzten an die Region

**Jürgen Funk**

Geschäftsführer
Verbandskommunikation

HessenChemie

Wiesbaden

### Mein Motto

***„Wer seinen Arbeitsplatz verliert, soll nicht die Perspektive verlieren – der Fachkräfteradar verbindet Wert-schätzung des Arbeitgebers mit der Möglichkeit, Talente in der Branche und/oder der Region zu halten.“***

## Unterstützungsangebot: Der Fachkräfteradar - Bindung von Freigesetzten an die Region

**Mein Motto**

***„Menschen verbinden. Zukunft gestalten.“***

**Christian Vey**

Prokurist

Region Fulda
Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Fulda

# Beispiel guter Praxis: Der Fachkräfteradar - Bindung von Freigesetzten an die Region

## 1. Ausgangslage

- Vor Ort in den Regionen finden Rekrutierung und Bindung statt. Auf den regionalen Ausbildungsmärkten werden mehr Stellen angeboten als interessierte Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind. Aus diesem Grund besteht ein großes Interesse daran, möglichst alle Ausbildungsinteressierten auch an die Arbeitgeber der Region zu binden. Gleiches gilt für Fach- und Arbeitskräfte, die in Folge des Strukturwandels von Freisetzungen bedroht sind. Eine Idee ist, deren Kontaktdaten in regionalen Pools zu sammeln und über die Poollösung an interessierte Arbeitgeber oder Ausbildungsbetriebe weiterzuvermitteln. Ziel ist die Bindung an die Region.
- Eine solche Poollösung besteht bereits im Bereich der Ausbildung, da auf regionalen Ausbildungsmärkten zum Teil mehr angebotene Stellen als interessierte Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind. Eine Übertragung dieses Ausbildungsradars auf Freigesetzte als Fachkräfteradar wird derzeit erprobt und in ersten hessischen Regionen (Wiesbaden, Rheingau-Taunus-Kreis) umgesetzt.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Während der Corona-Pandemie kam ein Pharma-Unternehmen auf die Idee, eine Talentsharing-Plattform zu bauen, fand jedoch keine Mitstreiter. Die HessenChemie hat die Idee aufgegriffen und ein branchenbezogenes Angebot entwickelt mit dem Fokus auf Auszubildende, die zwar für eine Ausbildung geeignet wären, im Unternehmen, bei dem sie sich beworben haben, jedoch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dieser Ausbildungsradar wird mittlerweile von zahlreichen Unternehmen mit großem Erfolg genutzt. Auch andere Landesverbände haben die Idee aufgegriffen.
- In der Folge wurde der Fachkräfteradar entwickelt, als Talentsharing-Plattform für Fachkräfte, die von Freisetzungen bedroht sind. Ziel ist es, diese Personen in der Branche zu halten und an Unternehmen, die Personal suchen, weiterzuvermitteln. Auf Empfehlung des freisetzenden Unternehmens können Beschäftigte ein Kurzprofil auf der Plattform erstellen. Andere Unternehmen, die rekrutieren möchten, sehen dieses und können die Personen kontaktieren. Es handelt sich somit um ein geschlossenes System für die Unternehmen und die Beschäftigten der Chemie-Branche. Es gibt konkrete Ideen, den Radar branchenübergreifend und regional einzusetzen.
- Die einschlägige Gewerkschaft (IG BCE) unterstützt den Fachkräfteradar und hat dafür gesorgt, dass sämtliche Landesverbände das Tool implementiert haben.

## 3. Unterstützungsangebote

- Die Region Fulda ist stark vom Strukturwandel im Automotive-Bereich betroffen. In mehreren Unternehmen finden Freisetzungen statt bzw. stehen bevor. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft versucht, lokale Unternehmen zu vernetzen, um Übergänge für von Freisetzung bedrohte Beschäftigte zu schaffen und sich - gemeinsam mit weiteren Partnern der Region wie der Bundesagentur für Arbeit - gezielt als Netzwerkknoten aufzustellen.
- Für die Wirtschaftsförderung steht dabei insbesondere die Bindung Freigesetzter an die Region im Vordergrund. Aufgrund des Fachkräftemangels im Kreis Fulda ist das Interesse hoch, Freigesetzte in der Region zu halten und lokale Betriebe und Verwaltungen in diesem Prozess zu unterstützen. Die Nutzung des Fachkräfteradars in diesem Prozess wird bereits geprüft.

## 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Die Bestrebungen des Arbeitgeberverbandes HessenChemie und der Region Fulda wurden innerhalb des Workshops als sehr positiv wahrgenommen. Innerhalb der Regionen zeigt sich insbesondere beim Strukturwandel jedoch die Herausforderung, dass nicht immer vergleichbare Jobs zur Verfügung stehen, wenn Betriebe des produzierenden Gewerbes Stellen abbauen. Teils passen die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten nicht zu den Bedarfen anderer Unternehmen, da diese über Jahre oder Jahrzehnte bestimmte Maschinen bedient haben oder teils ohne formelle Ausbildung in der Industrie tätig waren; teils liegen aber auch die ehemals erreichten Löhne innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes weit über jenen, die in anderen Branchen erzielt werden können. Dies erschwert Branchenwechsel bzw. Quereinstiege.
- Um Fach- und Arbeitskräfte an eine Region zu binden, gilt es daher, viele Faktoren wie Möglichkeiten zur Qualifizierung sowie regionale Verbundenheit, Integration und Attraktivität mitzudenken. Die Zusammenarbeit aller Unterstützungsakteure rund um den Arbeitsmarkt ist daher in diesen Zeiten besonders gefragt. Kooperationen zwischen den Tarifpartnern wie in der hessischen Chemiebranche belegen dies eindrucksvoll.

Link zur Präsentation des Fachkräfteradars

Link zur Präsentation der Region Fulda Wirtschaftsförderungsgesellschaft

## Beispiel guter Praxis: Fast Lane Fachkräfte - Ein regionales Angebot zur Unterstützung internationaler Fach- und Arbeitskräfte

**David Steinbach**

Ausländerbehörde Kreis Offenbach

Dietzenbach

### Mein Motto

***„Effizient verwalten, Fachkräfte gewinnen, Standorte stärken - mit der Fast Lane Fachkräfte im Kreis Offenbach.“***

## Unterstützungsangebot: Fast Lane Fachkräfte - Ein regionales Angebot zur Unterstützung internationaler Fach- und Arbeitskräfte

**Christian Bernhard**

WELCOMECENTER Mittelhessen

IHK Lahn-Dill

Wetzlar

**Mein Motto**

***„Große Dinge erreicht man in einem starken Netzwerk.“***

# Beispiel guter Praxis: Fast Lane Fachkräfte - Ein regionales Angebot zur Unterstützung internationaler Fach- und Arbeitskräfte

## 1. Ausgangslage

- Bei der Anwerbung internationaler Fach- und Arbeitskräfte sind bürokratische Hürden zu bewältigen. Regionale Ausländerbehörden können Prozesse vereinfachen, indem sie Fast Track-Lösungen entwickeln. Darüber hinaus erleichtern leicht zugängliche regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote sowohl für die Zugewanderten als auch interessierte Betriebe und Verwaltungen die Anwerbung und Integration internationaler Fach- und Arbeitskräfte.

## 2. Beispiel guter Praxis

- Die Ausländerbehörde im Kreis Offenbach, bei der es sich um die zweitgrößte Ausländerbehörde in Hessen handelt, setzt das beschleunigte Fachkräfteverfahren in einem eigenen Team („Fast Lane Fachkräfte“) um. Die Ausländerbehörde koordiniert alle durchzuführenden Verfahren von der Einreise bis zur Einbürgerung der Fachkraft (mit Anerkennungsstellen, Bundesagentur für Arbeit, Auslandsvertretung), berät und unterstützt Arbeitgeber in allen Phasen des Verfahrens, schafft Transparenz und Vertrauen. Es gelten kürzere Erledigungsfristen. Der Abschluss erfolgt via Vorabzustimmung der Ausländerbehörde zur Visumerteilung. Auch Folgeanträge, Verlängerungen und Anträge von Familienangehörigen werden vom Team Fast Lane Fachkräfte bearbeitet.
- Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die interne Umstrukturierung und Aufstockung des Personals, durch die ein spezialisiertes Team von 14 Personen gebildet werden konnte. Dieses kümmert sich ausschließlich um Arbeitgeber und Fachkräfte, die gezielt aus dem Ausland angeworben und vor Ort integriert werden. Dadurch werden hohe Spezialisierung, Rechtssicherheit und umfangreiche Erfahrung der Teammitglieder sichergestellt – allesamt entscheidend für eine beschleunigte Bearbeitung. Im Idealfall vergehen zwischen der ersten Meldung und der Ankunft der Fachkraft lediglich 8 bis 12 Wochen – ein Vorgang, der sonst bis zu einem Jahr in Anspruch nehmen kann. Eine erste Rückmeldung auf Anfragen und Anträge erfolgt in der Regel innerhalb von 72 Stunden (3 Tagen). Durch die „Fast Lane“ kann die Ausländerbehörde im Kreis Offenbach aktuell sechs bis sieben Anträge pro Woche bearbeiten – zuvor waren es lediglich zwei. Die Zahl der Anträge steigt weiterhin, sodass eine weitere personelle Aufstockung notwendig und bereits in Planung ist.
- Besonderer Wert wird auf Transparenz und eine kontinuierliche Kommunikation zwischen dem Fast-Lane-Team und den Arbeitgebern gelegt. Das Team versteht sich nicht nur als zuständig für rechtssichere Entscheidungen über Anträge, sondern übernimmt auch eine zentrale Beratungsfunktion – mit dem Ziel, Effizienz, Sicherheit und Transparenz der Abläufe zu gewährleisten. Eine klare Zuständigkeit sowie eine feste Ansprechperson sind dabei von großer Bedeutung. Dies ermöglicht es auch den Arbeitgebern, die Verfahren besser zu verstehen und sich gezielter auf zukünftige Anfragen vorzubereiten.
- Natürlich treten verschiedene Herausforderungen auf, dennoch können die gesetzten Qualitätsstandards und Bearbeitungsfristen konsequent eingehalten werden. Eine der größten Herausforderungen für die Ausländerbehörde besteht derzeit in der Gewinnung und langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal für die Fast Lane. Dafür setzt die Behörde gezielt auf verschiedene Strategien. Zu den wichtigsten zählen eine leistungs- und tätigkeitsgerechte Vergütung sowie die aktive Ansprache und Gewinnung von Auszubildenden mit Vorerfahrung in den relevanten Themenfeldern. Eine weitere Herausforderung stellen

verschiedene Fälschungsversuche dar. Sowohl in diesem Bereich als auch bei der Einschätzung der Zuverlässigkeit von Vermittlungsagenturen – ein Thema, das auch für viele Workshopteilnehmende offenbar von großer Bedeutung ist – spielen die praktischen Erfahrungswerte der Ausländerbehörde eine zentrale Rolle.

- Die Ausländerbehörde erhält viel positives Feedback zum Fast-Lane-Verfahren. Es wird ein deutlicher Anstieg der Fallzahlen, insbesondere im beschleunigten Fachkräfteverfahren verzeichnet. Zunehmend beschließen einige Unternehmen sogar, ihren Hauptsitz in den Kreis Offenbach zu verlegen – aufgrund der effizienten Abläufe der Ausländerbehörde.

### 3. Unterstützungsangebote

- Im WELCOMECENTER Mittelhessen werden seit dem 01.06.2025 bestehende Aktivitäten der Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales, des Regionalmanagements Mittelhessen GmbH, der IHK Lahn-Dill sowie der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Hessen, Agentur für Arbeit Limburg – Wetzlar) institutionalisiert. Die operative Umsetzung und Koordination ist bei der IHK Lahn-Dill angesiedelt, es sind jedoch diverse Kooperationspartner eingebunden.
- Zum einen bietet das WELCOMECENTER Mittelhessen eine Begleitstruktur für Arbeitgeber, die Fach- und Arbeitskräfte im Ausland anwerben (möchten). Hier gilt es, Kümmerer und Lotse zu sein, Orientierung zu geben und den Prozess zu begleiten. Im Fokus stehen nicht nur internationale Fach- und Arbeitskräfte, sondern auch internationale Auszubildende und Studierende, die eine immer wichtigere Rolle bei Anwerbeaktivitäten spielen.
- Zum anderen soll das WELCOMECENTER eine erlebbare Willkommenskultur in der Region etablieren. Es verfolgt das Ziel, erste Anlaufstelle für Zugewanderte zu sein und sie im gesamten Integrationsprozess zu begleiten – auch bei Themen wie Wohnungssuche, Führerschein, dem Aufbau sozialer Kontakte oder Freizeitaktivitäten wie Stammtischen oder Paddeltouren auf der Lahn. Beispielsweise werden aktuell Kontakte mit verschiedenen bestehenden Netzwerken, Strukturen und Vereinen aufgebaut sowie Transparenz über deren Angebote hergestellt.
- Zur Umsetzung dieser Ziele arbeitet vor Ort in Wetzlar ein engagiertes Team von derzeit drei Mitarbeitenden. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, digital mit dem Team in Kontakt zu treten; auf der Website steht eine KI-gestützte Plattform zur Verfügung, die Interessierten aus aller Welt in über 60 Sprachen Fragen rund um Einreise, Arbeit und Leben in der Region beantwortet.

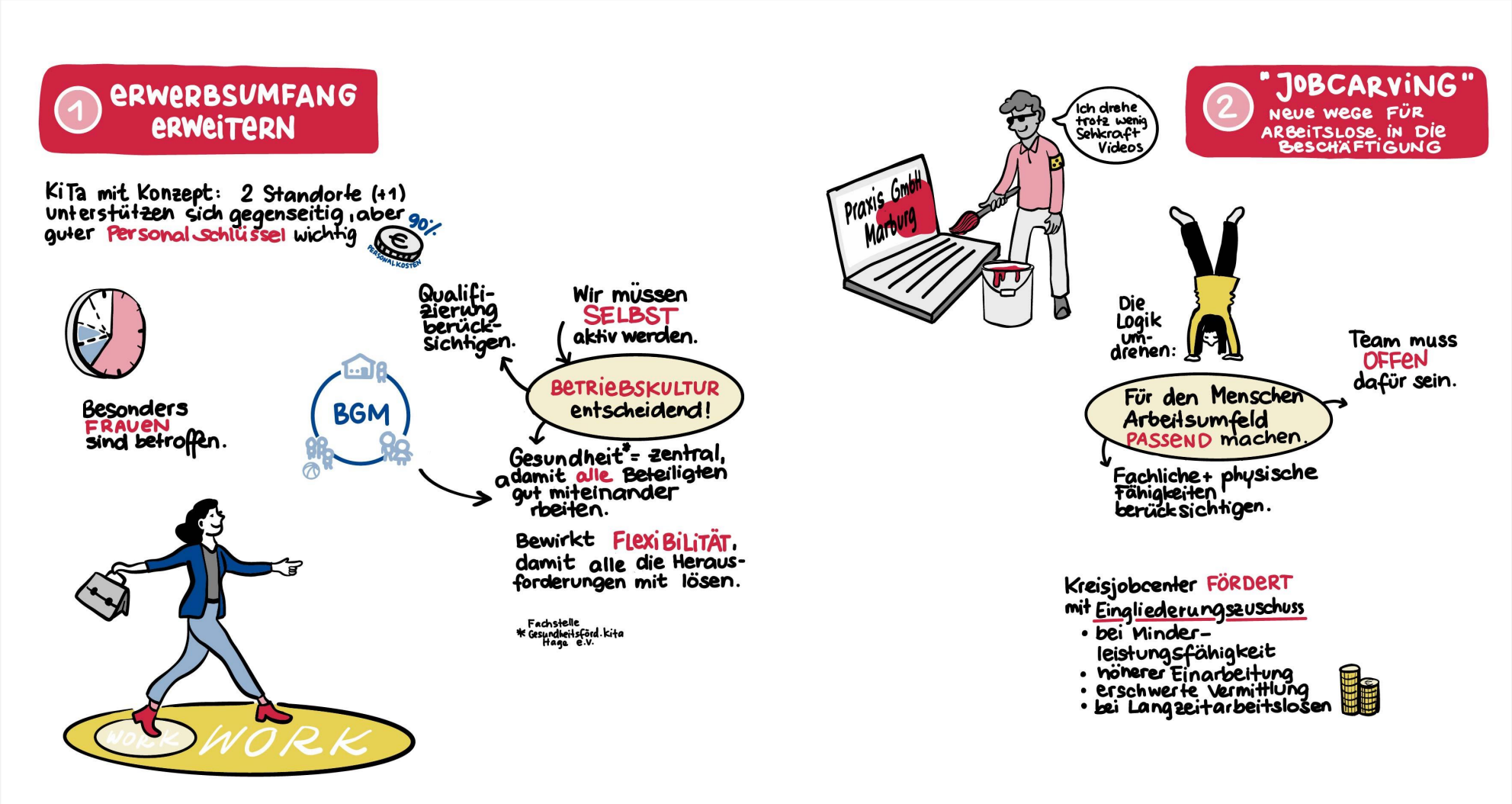
### 4. Weitere Beispiele, Ideen und Anregungen aus der Diskussion

- Von den Teilnehmenden des Workshops wurde der Wunsch geäußert, ein vergleichbares Fast Lane-Angebot auch in anderen Regionen Hessens zu etablieren. In diesem Zusammenhang wurde berichtet, dass derzeit auf politischer Ebene geprüft wird, ob eine hessenweite, zentral koordinierte Einführung von Fast Lanes möglich und sinnvoll wäre.
- Das WELCOMECENTER Mittelhessen steht allen Interessierten aus ganz Hessen offen. Ein WELCOMECENTER Nordhessen befindet sich aktuell in Planung und soll im Januar 2026 in Kassel seinen Betrieb aufnehmen.

Link zur Präsentation der Fast Lane Fachkräfte

Link zur Präsentation des WELCOMECENTER Mittelhessen

# Zusammenfassung zu den Workshop-Sessions (Peggy Norbisrath, Graphic Recording)



## 3 Internationale Studierende im Land halten

Beispiel-betrieb ille

„Wegen unserer internationalen Aufstellung brauchen wir internat. Studis.

→ Praktikanten für Projekte ←

**Herausforderungen:**
- Wohnen → Wohnheime
- Sprache → Kurs vorab
- Verbindung → Aktivitäten mit der Gruppe

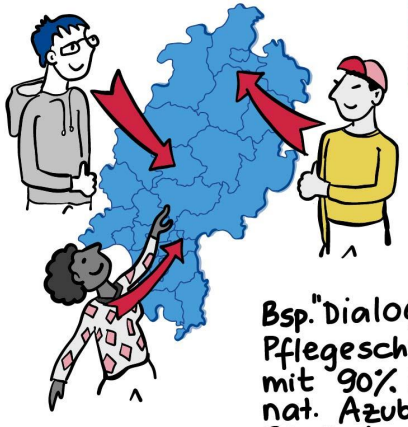
Kontakt zu ehemaligen Praktikanten halten

Netzwerk mit Hochschulen aufbauen (z.B. für Onboarding)

**Austausch mit der Wirtschaft**

Hochschulverbund 5+1

Unis unterstützen mit "International Career Services"



## 4 Azubis aus aller Welt willkommen heissen und binden

Bsp. "Dialog Pflegeschule" mit 90% internat. Azubis aus 30 Ländern

**Azubi Gewinnung + Bindung**

Ausbildungsabbrüche vermeiden!

Fachliches und sprachliches Lernen verzahnen!

Hilfe in Alltagsfragen – doch zu wenig Manpower

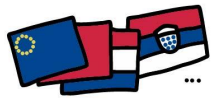
gute Betreuung der internat. Pflegekräfte sichern

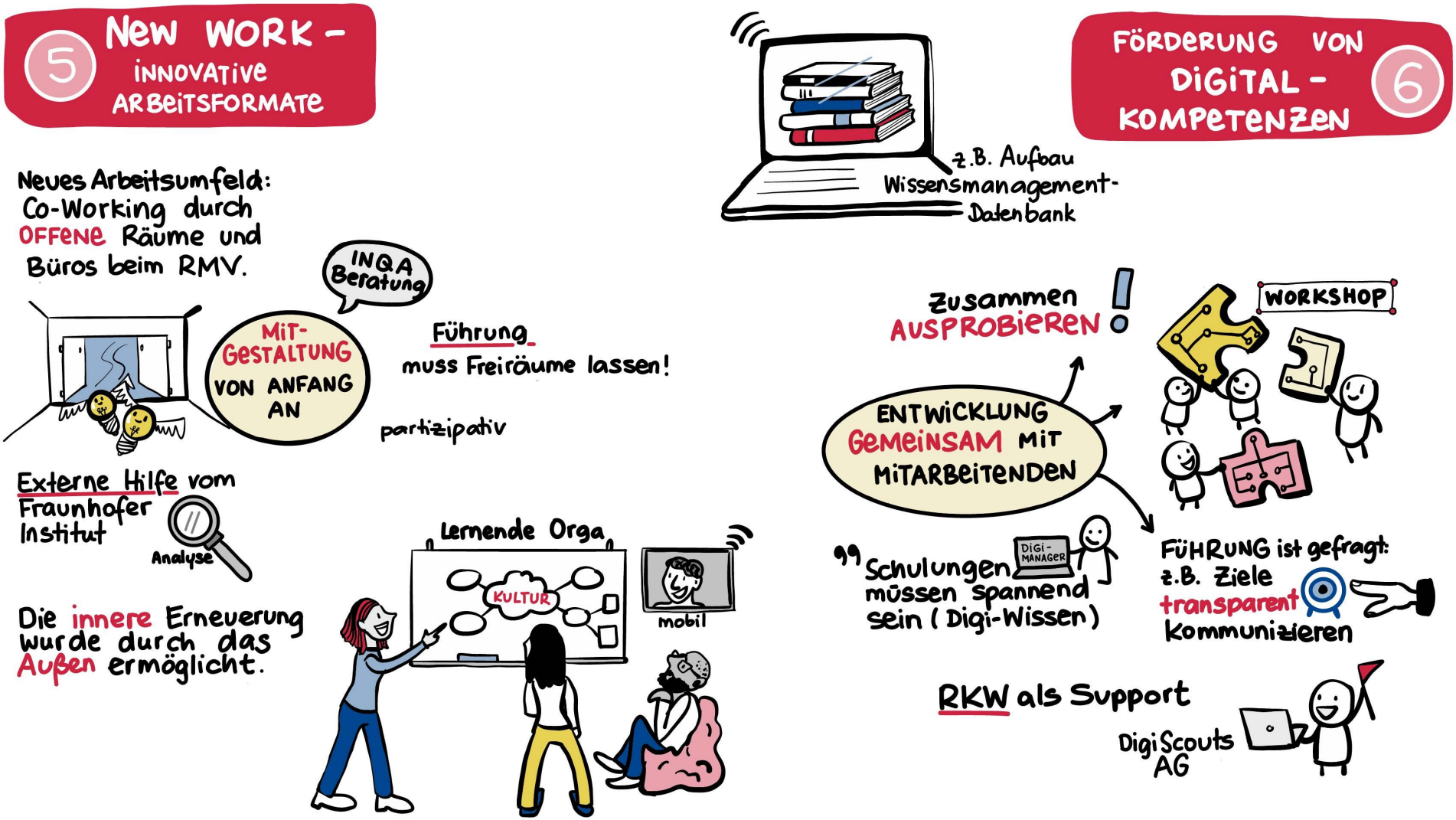
**Sprache** ist super wichtig! (deutsch)

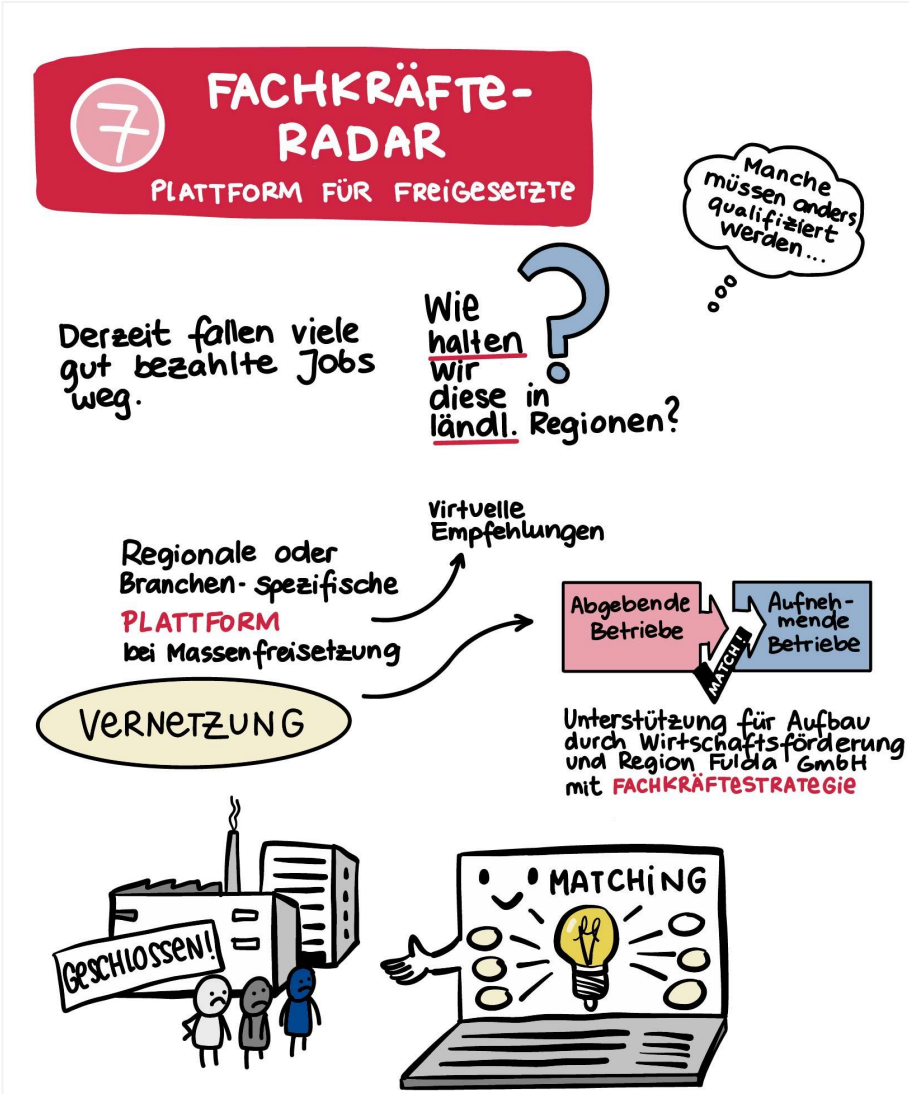
Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen hilft...

... damit das Team beim Sprachlernen unterstützen kann.

Inhomogenität erschwert manches – viele kommen nicht aus der EU.




5
New WORK – innovative Arbeitsformate
Neues Arbeitsumfeld: Co-Working durch OFFENE Räume und Büros beim RMV.
INQA Beratung
MIT-GESTALTUNG VON ANFANG AN
Führung muss Freiräume lassen!
partizipativ
Externe Hilfe vom Fraunhofer Institut
Analyse
Die innere Erneuerung wurde durch das Außen ermöglicht.
Lernende Orga
KULTUR
mobil
z.B. Aufbau Wissensmanagement-Datenbank
FÖRDERUNG VON DIGITAL-KOMPETENZEN
6
Zusammen AUSPROBIEREN!
WORKSHOP
ENTWICKLUNG GEMEINSAM MIT MITARBEITENDEN
Schulungen müssen spannend sein (Digi-Wissen)
DIGI-MANAGER
FÜHRUNG ist gefragt: z.B. Ziele transparent kommunizieren
RKW als Support
DigiScouts AG


7
FACHKRÄFTE-RADAR
PLATTFORM FÜR FREIGESETZTE
Manche müssen anders qualifiziert werden...
Derzeit fallen viele gut bezahlte Jobs weg.
Wie halten wir diese in ländl. Regionen?
Virtuelle Empfehlungen
Regionale oder Branchen-spezifische PLATTFORM bei Massenfreisetzung
VERNETZUNG
Abgebende Betriebe
Aufnehmende Betriebe
MATCH
Unterstützung für Aufbau durch Wirtschaftsförderung und Region Fulda GmbH mit FACHKRÄFTESTRATEGIE
GESCHLOSSEN!
MATCHING

„FAST LANE FACHKRÄFTE"
FÜR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND
8
= Verkürztes Einwanderungsverfahren für Fachkräfte
WELCOME-CENTER unterstützt als zentrale Anlaufstelle
Welcome to mittelhessen
Ausländerbehörde Kreis OFFENBACH hat ein SPEZIALISTEN-TEAM aufgebaut mit spez. Wissen zu Visa, Einreise...
„Wir sind Lotsen für Expats.
„Ab Januar in allen 3 Regionen!
Wir bringen TRANSPARENZ in die Angebote.
KOMMUNIKATION + TRANSPARENZ
Hilfe auch bei Klärung von Zuständigkeiten
Da lang!
JOB
ABKÜRZUNG

HESSEN

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

# 10. Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2025

3.7.2025

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

FACHKRÄFTESICHERUNG – KARRIEREN STARTEN IN HESSEN

HEIKE HOFMANN: Für die Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels brauchen wir vielfältige Strategien.

CLAUDIA WESNER: Wir sind positiv angesichts der spannenden Projekte und Initiativen!

GEMEINSAM FÜR HESSEN

SICHERN!

FACHKRÄFTE · LEISTUNGSTRÄGER · ARBEITSKRÄFTE

DR. CHRISTA LARSEN: Wir zeigen strategische Handlungsfelder

PROF. DR. B. BRÜNE: Gemeinsam gesellschaftlich gestalten für neue kreative Lösungen.

## INLANDSPOTENZIALE ERSCHLIESSEN

### 1 ERWERBSUMFANG ERWEITERN

KiTa mit Konzept: 2 Standorte (+1) unterstützen sich gegenseitig, aber guter Personalschlüssel = A+O

Besonders FRAUEN sind betroffen.

Qualifizierung berücksichtigen.

Wir müssen SELBST aktiv werden.

BETRIEBSKULTUR entscheidend!

Gesundheit* = zentral, damit alle Beteiligten gut miteinander arbeiten.

BGM

Bewirkt FLEXIBILITÄT, damit alle die Herausforderungen mit lösen.

* Fachstelle Gesundheitsförderung Hessen e.V.

### 2 "JOBCARVING" – NEUE WEGE FÜR ARBEITSLOSE, IN DIE BESCHÄFTIGUNG

Die Logik umdrehen:

Für den Menschen Arbeitsumfeld PASSEND machen

Fachliche + physische Fähigkeiten berücksichtigen.

Team muss OFFEN dafür sein.

Ich drehe texte wenn Sektorgrenzen + Videos

Kreisjobcenter FÖRDERT mit Eingliederungszuschuss

- bei Minderleistungsfähigkeit
- näherer Einarbeitung
- erschwerte Vermittlung
- bei Langzeitarbeitslosen

Passt-Finder Mappe

## AUSLANDSPOTENZIALE NUTZEN

### 3 INTERNATIONALE STUDIERENDE IM LAND HALTEN

Beispielbeitrag

"Wegen unserer internationalen Aufstellung brauchen wir internat. Studis.

→ Praktikanten für Projekte ←

STAY!

HERAUSFORDERUNGEN:

- Wohnen → Wohnheime
- Sprache → Kurs vorab
- Verbindung → Aktivitäten mit der Gruppe

Kontakt zu ehemaligen Praktikanten halten

Netzwerk mit Hochschulen aufbauen (z.B. für Onboarding)

AUSTAUSCH mit der WIRTSCHAFT

5+1 Unis unterstützen mit "International Career Services"

Ausbildungsabbrüche vermeiden!

AZUBI GEWINNUNG + BINDUNG

gute Betreuung der internat. Pflegekräfte sichern

Bsp. "Dialog Pflegeschule" mit 90% internat. Azubis aus 30 Ländern

Fachliches und Sprachliches Lernen verzahnen!

SPRACHE ist super wichtig!

Hilfe in Alltagsfragen – doch zu wenig Manpower

Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen hilft...

... damit das Team beim Sprachlernen unterstützen kann.

### 4 AZUBIS AUS ALLER WELT – WILLKOMMEN HEISSEN UND BINDEN

Inhomogenität: Viele kommen nicht aus der EU.

## ARBEITGEBER-INITIATIVEN

Wissensmanagement · Datenbank

Zusammen AUSPROBIEREN!

### 6 FÖRDERUNG VON DIGITAL-KOMPETENZEN

WORKSHOP

ENTWICKLUNG GEMEINSAM MIT MITARBEITENDEN

"Schulungen müssen spannend sein (Digi-Wissen)

FÜHRUNG ist gefragt: z.B. Ziele transparent kommunizieren

Digi-Scouts AG

RKW als Support

LET'S GO!

### 5 NEW WORK – INNOVATIVE ARBEITSFORMATE

Neues Arbeitsumfeld: Co-Working durch OFFENE Räume und Büros beim RMV.

MITGESTALTUNG VON ANFANG AN

Lernende Orga

KULTUR

mobil

Die innere Erneuerung wurde durch das Außen ermöglicht.

INGA Beratung

Externe Hilfe vom Fraunhofer Institut

Analyse

partizipativ

Führung muss Freiräume lassen!

## REGIONALE MASSNAHMEN

Manche müssen anders qualifiziert werden...

Derzeit fallen viele gut bezahlte Jobs weg.

Wie halten wir diese in ländl. Regionen?

### 7 FACHKRÄFTE-RADAR – PLATTFORM FÜR FREIGESETZTE

Regionale oder Branchen-spezifische PLATTFORM bei Massenfreisetzung

VERNETZUNG

GESCHLOSSEN!

Virtuelle Empfehlungen

MATCHING

Abgebende Betriebe → ACTIVE → Aufnehmende Betriebe

Unterstützung für Aufbau durch Wirtschaftsförderung und Region Fulda GmbH mit FACHKRÄFTESTRATEGIE

### 8 „FAST LANE FACHKRÄFTE" FÜR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

= Verkürztes Einwanderungsverfahren für Fachkräfte

Ausländerbehörde Kreis OFFENBACH hat ein SPEZIALISTEN-TEAM aufgebaut mit spez. Wissen zu Visa, Einreise...

WELCOME-CENTER unterstützt als zentrale Anlaufstelle

KOMMUNIKATION + TRANSPARENZ

Welcome to mittelhessen

"Wir sind Lotsen für Expats.

"Ab Januar in allen 3 Regionen!

Hilfe auch bei Klärung von Zuständigkeiten

JOB

Da lang!

ABKÜRZUNG

Wir bringen TRANSPARENZ in die Angebote.

by Peggy Norbisrath · Graphixx.net

# Herzlichen Dank für die gemeinsame Veranstaltung und die gegenseitige Unterstützung

Meine Damen und Herren,

liebe Gäste und Ehrengäste,

der Hessische Zukunftsdialog hat auch dieses Jahr in bewährter Weise den Austausch zwischen Akteurinnen und Akteure der Fach- und Arbeitskräftesicherung aus allen Regionen Hessens ermöglicht. Die Vielfalt an Strategien und Maßnahmen, um den Fach- und Arbeitskräftemangel abzumildern, wurde heute eindrucksvoll veranschaulicht. Wir haben Beispiele guter Praxis für die Nutzung inländischer und internationaler Potenziale kennengelernt, wir konnten Einblicke in innerbetriebliche und regionale Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung erhalten. Zudem haben sich Unterstützungsangebote präsentiert, die Betrieben und öffentlichen Verwaltungen bei der Umsetzung von Fach- und Arbeitskräftesicherung helfen. Ich danke den vielen Mitwirkenden, die es ermöglicht haben, dass wir diese immense Bandbreite an Themen der Fach- und Arbeitskräftesicherung abdecken konnten, für ihren Einsatz.

Mein Dank geht auch an das IWAK für die hervorragende Vorbereitung und Durchführung des Zukunftsdialogs, insbesondere an Frau Dr. Larsen für die Moderation der Veranstaltung. Zudem möchte ich mich bei Frau Norbisrath für die tolle grafische Dokumentation der Veranstaltung bedanken.

Lassen Sie uns „Gemeinsam für Hessen“ die Zukunft gestalten, Bewahren Sie dafür das positive Mindset, mit dem Sie durch den heutigen Zukunftsdialog gegangen sind. Ich würde mich über ein Wiedersehen mit Ihnen freuen. Bis dahin wünsche ich allen einen schönen Sommer.

## Claudia Wesner

**Leitung Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales**

# Etwa 200 Teilnehmende – Ihre Meinung zählt!

## Beispielhafte Statements der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Hessischen Zukunftsdialogs 2025:

**Auszüge aus dem Chat**

*„Herzlichen Dank für die gut aufbereiteten Inputs, die Einladung und die schöne Moderation und Dokumentation."*

*„Herzlichen Dank an alle Mitstreiter, die uns in die interessanten Themen mitgenommen haben."*

*„Vielen herzlichen Dank für die vielen Impulse und den sehr gelungenen Zukunftsdialog!"*

*„Ich habe den Zukunftsdialog als sehr bereichernd wahrgenommen und bin froh, dabei gewesen zu sein."*

*„Es war eine tolle Veranstaltung und sehr informativ – vielen Dank dafür!"*

*„Danke für die tolle Veranstaltung. Bitte mehr davon, liebes IWAK Team. Hier nehme ich viel mit."*

*„War wieder eine tolle Veranstaltung. Vielen Dank für die Organisation und vielen, vielen Dank an die Impulsgeber*innen."*

*„Bravo, tolle Maßnahmen! Wir brauchen mehr Flexibilität für die Erziehungsberufe. Kita-Betreuung ist maßgeblich, um vor allem den Frauen in unserer Gesellschaft das Arbeiten möglich zu machen!"*

*„Alle genannten Maßnahmen sind gut und wichtig, aber nicht nur für Frauen, sondern für alle. Die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen wird nur dann gelingen, wenn Care-Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen und umgesetzt wird."*

*„Wichtig wäre, die Akteure aus der jeweiligen Region zusammenzubringen, z.B. durch einen Stammtisch."*

*„Falls jemand Lust auf weitere Vernetzung oder einen inspirierenden Dialog hat, freue ich mich, wenn wir uns auch auf LinkedIn verbinden: Vernetzung bedeutet nicht nur Kontakte, sondern Impulse, die wachsen dürfen."*

# Hessischer Zukunftsdialog 2025: Gemeinsam Vernetzung stärken, Kooperation ermöglichen und Unterstützung bieten.

**Interessierte können Kontakt mit den Beispielgebenden des Hessischen Zukunftsdialogs 2025 aufnehmen.**

## Austauschforum I: „Ansätze zur Hebung inländischer und internationaler Potenziale“ – Beispiele guter Praxis

a.) Daniela Meckmann, Die wilden Zwerge gGmbH, Mühlheim am Main
**E-Mail:** d.meckmann@wildezwerge.com

b.) Gerlind Jäckle, Praxis GmbH, Marburg
**E-Mail:** gerlindjaeckle@praxisgmbh.de

c.) Marcus Grebe, Praxis GmbH, Marburg
**E-Mail:** marcusgrebe@praxisgmbh.de

d.) Marion Gottschalk, Ille Papier Service, Altenstadt
**E-Mail**: marion.gottschalk@ille.de

e) Simone Weyerich & Stefanie Wilmsmann, Weber Food Technology, Breidenbach
**E-Mail:** simone.weyerich@weberweb.com

f.) Brigitte Warnke-Kilian, DIALOG-Bildungsinstitut, Kassel
**E-Mail:** brigitte.warnke-kilian@dialog-kilian.de

## Austauschforum I: „Ansätze zur Hebung inländischer und internationaler Potenziale“ – Unterstützungsangebote

a.) Tatjana Kremer, Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita, Frankfurt am Main
**E-Mail**: tatjana.kremer@hage.de

b.) Uwe Kreiter, Kreisjobcenter Marburg-Biedenkopf, Marburg
**E-Mail:** kreiteru@marburg-biedenkopf.de

c.) Jens Blank, Goethe-Universität, Frankfurt am Main
**E-Mail:** j.blank@sli.uni-frankfurt.de

d.) Meta Cehak-Behrmann, Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberiS), Frankfurt am Main
**E-Mail:** meta.cehak-behrmann@frap-agentur.de

## Austauschforum II: „Stärkung der Potenziale in Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und Regionen“ – Beispiele guter Praxis

a.) Vanessa Rehermann & Tanja Russ, RMV, Hofheim am Taunus
**E-Mail:** v_rehermann@rmv.de

b.) Iskender Schütte, Gesundheitsamt Landkreis Gießen, Gießen
**E-Mail:** iskender.schuette@lkgi.de

c.) Jürgen Funk, HessenChemie, Wiesbaden
**E-Mail:** funk@hessenchemie.de

d.) David Steinbach, Ausländerbehörde des Kreises Offenbach, Dietzenbach
**E-Mail**: d.steinbach@kreis-offenbach.de

## Austauschforum II: „Stärkung der Potenziale in Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und Regionen“ – Unterstützungsangebote

a.) Thomas Marterer, INQA-Beratungsstelle Mittelhessen, Gießen
**E-Mail**: inqa-coaching-mittelhessen@zaug.de

b.) Thomas Fabich, RKW Hessen, Kassel
**E-Mail:** t.fabich@rkw-hessen.de

c.) Christian Vey, Region Fulda GmbH, Fulda
**E-Mail:** christian.vey@region-fulda.de

d.) Christian Bernhard, WelcomeCenter Mittelhessen, Wetzlar
**E-Mail:** bernhard@lahndill.ihk.de

# Die Stabsstelle Fachkräfte für Hessen:

# Ihre zentrale Ansprechpartnerin auf Landesebene

## Kontakt

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

Sonnenberger Straße 2/ 2a, 65193 Wiesbaden

**Internet:** https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung

**E-Mail:** Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Claudia Wesner

Telefon: 0611 3219 3339

Fax: 0611 32719 3339

Nicole Benthin

Telefon: 0611 3219 3223

Fax: 0611 32719 3223

Nils Schrankel

Telefon: 0611 3219 3020

Fax: 0611 32719 3020

Leonie Zeißler

Telefon: 0611 3219 3308

Fax: 0611 32719 3308

Britta Sudheimer

Telefon: 0611 3219 3317

Fax: 0611 32719 3317

# IMPRESSUM

**Herausgeber**

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

**Verantwortlich**

Matthias Schmidt, Pressesprecher

**Redaktion**

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

**Bildmaterial**

Seite 2: © Paul Schneider/ Hessische Staatskanzlei

Seite 51: © cemotion

Die **Bilder der Impulsgebenden** stammen aus privaten Quellen.

**Weiteres Bildmaterial freundlich überlassen**

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

**Berichterstellung**

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

**Redaktionsschluss:** Juli 2025

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

HESSEN

**Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales**

Sonnenberger Str. 2/ 2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

**www.arbeitswelt.hessen.de**