

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

Hessisches Ministerium für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Landesentwicklung

HESSEN



GESAMTKONZEPT

FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN



Vorwort	5
Staatsminister Stefan Grüttner		
Hessischer Minister für Soziales und Integration		
Staatsminister Tarek Al-Wazir		
Hessischer Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung		
Präambel	7
I. Ausgangssituation	9
II. Das Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“	11
Anhang	17
Impressum	63

Die vorliegende Fassung ist die Druckversion
der entsprechenden Kabinettsvorlage vom 19. August 2013.



Staatsminister Stefan Grüttner
Hessischer Minister für Soziales
und Integration



Staatsminister Tarek Al-Wazir
Hessischer Minister für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Hessen handelt, um den Fachkräftebedarf von heute und von morgen decken zu können. Deswegen haben wir eine Fachkräftekommission Hessen eingesetzt und aufbauend auf diesem Beratungsergebnis eine Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung in Hessen entwickelt. Zur ressortübergreifenden Koordination wurde im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration eine Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen eingerichtet.

Der demografische Wandel stellt unsere Gesellschaft vor die Herausforderung, auch in Zukunft über ausreichend Fachkräfte zu verfügen. Das tangiert nicht nur unmittelbar Hessens Wirtschaft und Arbeitsmarkt, sondern entfaltet seine Wirkungen auch auf die Raum- und Regionalentwicklung, Infrastruktur, Bildung, Familien-, Integrations- und Gesundheitspolitik. In 2018 werden der Wirtschaft in Hessen bereits etwa 100.000 Arbeitskräfte fehlen.

Deshalb wird die Versorgung der Wirtschaft mit qualifizierten Arbeitskräften zur beschäftigungspolitischen Zukunftsaufgabe. Die Gewinnung von Fachkräften durch Ausbildung und Zuwanderung, die Sicherung der Qualifikation der Fachkräfte in den Unternehmen durch Weiterbildung und der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit sind dabei elementare Erfolgsfaktoren. Es gibt nicht nur ein Mittel zur Fachkräftesicherung. Vielmehr erscheint eine Vielfalt an Maßnahmen erfolgversprechend. So können Hessens Schätze, die Potentiale der verfügbaren Arbeitskräfte, gehoben und genutzt werden. Gleichzeitig ist die Attraktivität Hessens für internationale Fachkräfte noch weiter zu steigern.

Mit dem vorliegenden Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ präsentieren wir Ihnen die Landesstrategie zur Sicherung der Fachkräftebasis und geben einen Überblick über die umfangreichen Maßnahmen des Landes und die Aktivitäten in Kooperation mit der Wirtschaft und den Arbeitsmarktakteuren. Bei der Fachkräfteversorgung setzt die Hessische Landesregierung auf einen Strategiemix aus Aus- und Fortbildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung. Diese Handlungsfelder sind mit rund 150 Maßnahmen hinterlegt. Die Umsetzung soll bis 2018 erfolgen. Die Fortsetzung des erfolgreichen Ausbaus der Betreuungsangebote, die Nachqualifizierungsoffensive und das Welcomecenter Hessen sind dabei nur einige der Bausteine, die zur aktuellen und künftigen Fachkräfteversorgung beitragen.

Nachhaltige Fachkräftesicherung ist eine wichtige und lohnende Daueraufgabe zur Sicherung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlstandes. In engem Schulterschluss mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern, Kammern und der Arbeitsverwaltung gilt es auch künftig gemeinsam Strategien zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes zu entwickeln, voranzutreiben und wirksame Maßnahmen umzusetzen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

PRÄAMBEL

Die Hessische Landesregierung legt ihr Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ vor. Es beschreibt die Strategie des Landes Hessen in diesem Bereich. Um es erfolgreich umzusetzen, sind vor allem diese Maßnahmen notwendig:

- Neugestaltung und Rückführung des Übergangsbereichs
- Start einer Nachqualifizierungsoffensive
- Fortsetzung des Ausbaus der Betreuungsangebote für Kinder
- Erleichterung der Zuwanderung von dringend benötigten Fachkräften aus dem Ausland zur Ergänzung inländischer Potenziale

Die Hessische Landesregierung ist davon überzeugt, dass diese Kernmaßnahmen die bereits existierenden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung entscheidend erweitern und mit diesen zusammen einen effektiven und nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und damit auch zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand der hessischen Bürgerinnen und Bürger leisten werden. Alle Maßnahmen der Fachkräftesicherung werden zu einem Gesamtkonzept mit drei strategischen Handlungsfeldern gebündelt. Bewusst ausgenommen wurden dabei die Maßnahmen zur Neugestaltung und Rückführung des Übergangsbereichs von der Schule in den Beruf. Der Landesregierung ist bewusst, dass der Übergangsbereich eine besondere Herausforderung darstellt, der dringend begegnet werden muss. Die Komplexität der notwendigen Konkretisierung bedingt jedoch die Separierung dieses Bereichs vom vorliegenden Gesamtkonzept.

Die Hessische Landesregierung verpflichtet sich auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses, das Gesamtkonzept bis 2018 umzusetzen, und wird es im Dialog mit den Akteuren des Arbeitsmarktes an kommende Entwicklungen anpassen. Sie ist grundsätzlich bereit, alle Maßnahmen auf den Prüfstand zu stellen und das Gesamtkonzept evaluieren zu lassen. Die Umsetzung der Maßnahmen steht dabei grundsätzlich unter einem Haushaltsvorbehalt und trägt den Konsolidierungsbemühungen der Hessischen Landesregierung Rechnung. Das Gesamtkonzept stellt eine übergeordnete Struktur dar, unter der Teilprojekte organisiert werden, deren unmittelbares Ziel die Fachkräftesicherung in Hessen ist.

Mit der Vorlage des Gesamtkonzepts „Fachkräftesicherung Hessen“ setzt die Hessische Landesregierung den Beschluss des Kabinetts vom 17. September 2012 um. Darin wurden das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und das Hessische Sozialministerium gemeinsam mit der Hessischen Staatskanzlei, dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport, dem Hessischen Ministerium der Finanzen, dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, dem Hessischen Kultusministerium und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst beauftragt, ein ressortübergreifendes Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ zu erarbeiten. Das Konzept soll die Aktivitäten, Initiativen und Vorhaben der Hessischen Landesregierung sowie geeignete Empfehlungen der Fachkräftekommission Hessen umfassen. Die Empfehlungen der Fachkräftekommission wurden dafür intensiv geprüft und Mitglieder der Fachkräftekommission beratend in die Erstellung des Gesamtkonzepts einbezogen.

Die Hessische Landesregierung dankt der Fachkräftekommission Hessen für den Abschlussbericht. Sie stimmt grundsätzlich den Ergebnissen der Analyse zu den Folgen des demografischen Wandels für die Verfügbarkeit von Fachkräften in Hessen zu. Fachkräftesicherung im Inland und durch qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland hat eine besondere Bedeutung für die

Zukunftsfähigkeit der hessischen Gesellschaft und für Hessen als Wirtschafts-, Technologie- und Innovationsstandort.

Aufgrund des Ausmaßes des zu erwartenden Rückganges des Erwerbspersonenpotenzials hält es die Hessische Landesregierung für ordnungspolitisch geboten, die Wirtschaft mit einem Gesamtkonzept, das die Maßnahmen der einzelnen Ressorts bündelt und abstimmt sowie auf dessen Basis flankierende Rahmenbedingungen geschaffen werden, bei ihren Anstrengungen zu unterstützen. Es umfasst deshalb auch die Bereitstellung von handlungsrelevanten Informationen über das zu erwartende Auseinanderfallen von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften. Die Kenntnis über aktuelle und künftige Qualifikationsanforderungen ist eine elementare Voraussetzung für eine bessere Koordination von Bildungsanbietern, Bildungsnachfragern und Arbeitgebern.

I. AUSGANGSSITUATION

Der demografische Wandel führt in Hessen zu einem deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von rund vier Prozent bis 2020 und weiteren neun Prozent zwischen 2020 und 2030. Das entspricht bis 2030 einer Verringerung der Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren in der Größenordnung von rund 400.000 bis 600.000 Personen. Unterstellt man eine Konstanz aller anderen Bestimmungsgrößen, ist damit notwendig eine Verringerung des Arbeitsangebots verbunden.

Die Bevölkerungsprognosen auf Ebene der Landkreise und das **Früherkennungssystem zur Qualifikations- und Beschäftigungsentwicklung „regio pro“** belegen, dass diese Auswirkungen je nach Region, Branche und Berufsgruppe sehr unterschiedlich stark ausgeprägt und zu unterschiedlichen Zeitpunkten auftreten werden. Die Bevölkerung Hessens wird von 2008 bis 2030 um durchschnittlich 4,3 Prozent abnehmen. Die Daten der Landkreise und kreisfreien Städte streuen zwischen -17,8 Prozent und +4,8 Prozent für diesen Zeitraum.

Das Frühinformationssystem „regio pro“ prognostiziert für Hessen bis 2018 ein Defizit von fast 100.000 Arbeitskräften. Das entspricht einem Minus von vier Prozent im Vergleich zu den Beschäftigten in 2011. Dabei fehlen am Arbeitsmarkt voraussichtlich rund 70.000 Personen mit einer Berufsausbildung, knapp 11.000 Personen mit einem akademischen Abschluss und 18.000 Personen ohne Berufsausbildung. In jeder der zehn größten Berufsgruppen Hessens¹ wird bis 2018 ein Mangel an Arbeitskräften vorhergesagt.

Im Ergebnis kann trotz aller Heterogenität auf regionaler Ebene festgestellt werden, dass es aufgrund der demografischen Entwicklung insgesamt in Hessen eine Fachkräfteverknappung geben wird. Unter der Voraussetzung einer entsprechenden Nachfrage seitens der Unternehmen wird zwangsläufig eine Fachkräftelücke entstehen. Um Nachteile, wie beispielsweise einen allgemeinen Rückgang an Investitionen und eine Verringerung der gesamtwirtschaftlichen Produktion, für die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes zu verhindern, muss das Entstehen dieser Lücke durch die Ausschöpfung und Erschließung aller zur Verfügung stehender Potenziale verhindert werden.

¹ Das sind 1. Bürofach-/ Bürohilfskräfte, 2. Warenkaufleute, 3. Bank- und Versicherungskaufleute, 4. Rechnungskaufleute, 5. Übrige Gesundheitsberufe, 6. sozialpflegerische Berufe, 7. Reinigungsberufe, 8. Lagerverwalter und Lager- und Transportarbeiter, 9. Berufe des Landverkehrs und 10. Techniker

II. DAS GESAMTKONZEPT „FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN“ DER HESSISCHEN LANDESREGIERUNG

Fachkräftesicherung ist grundsätzlich eine originäre Aufgabe der Akteure des Arbeitsmarktes. Der Wirtschaft kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Die Hessische Landesregierung unterstützt die Wirtschaft nach Kräften, um eine durch die demografische Entwicklung entstehende Fachkräftelücke wirksam zu verhindern. Die von der Hessischen Landesregierung dazu ergriffenen und geplanten Maßnahmen sollen den Unternehmen helfen, alle zur Verfügung stehenden Erwerbspotenziale zu erschließen.

Die Hessische Landesregierung hält die Herausforderungen der demografischen Entwicklung für vorhersehbar und entwickelt deshalb ihr strategisches Gesamtkonzept. Dieses besteht aus drei grundlegenden strategischen Handlungsfeldern – 1. Aus- und Weiterbildung, 2. Potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik und 3. Internationalisierung als Standortfaktor – Zuwanderung und Integration gestalten – die für eine erfolgreiche Sicherung des Fachkräftebestandes in Hessen von zentraler Bedeutung sind. Die zu diesen Handlungsfeldern gehörenden operativen Maßnahmen sind im Anhang im Detail beschrieben und stehen im Einklang mit den Vorschlägen der Fachkräftekommission.

Strategisches Handlungsfeld 1: Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung junger Menschen und die Weiterbildung der Erwerbspersonen werden bereits intensiv von der Hessischen Landesregierung begleitet und gefördert. Gleichwohl erfährt dieses zentrale Handlungsfeld insgesamt eine neue strategische Ausrichtung bzw. Schwerpunktsetzung.

Die Hessische Landesregierung setzt sich dafür ein, dass die Chancen für eine erfolgreiche Ausbildung in Hessen für alle jungen Menschen weiter optimiert werden. Es sollen möglichst alle Schülerinnen und Schüler einen Schulabschluss erhalten. Dieses Ziel soll in höherem Maße als bisher bereits am Ende der Sekundarstufe I erreicht werden, um den Zugang zu dualer Ausbildung zu erleichtern. Dazu wird das Hessische Kultusministerium besonders den **Übergangsbereich** von der Schule in den Beruf **neu ausrichten**. Diese Neuordnung ist jedoch nicht Bestandteil des vorliegenden Gesamtkonzepts (s. Begründung S. 7).

Eine weitere Neuerung ist der **Start einer Nachqualifizierungsoffensive** für eine große Gruppe von Personen. In Hessen leben über 400.000 geringqualifizierte Menschen. Diese Personengruppe erfordert individuell sehr unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen. Um diesen Menschen das Nachholen eines Berufsabschlusses zu erleichtern, sollen in ganz Hessen einheitliche Beratungsstrukturen geschaffen werden, die eine passgenaue Nachqualifizierung ermöglichen und die zugleich die Beratung im Zusammenhang mit der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse durchführen können.

Im Anschluss an den Ende 2012 erfolgreich ausgelaufenen Hessischen Pakt für Ausbildung werden nun unter Berücksichtigung veränderter Rahmenbedingungen dessen Aktivitäten in das Gesamtkonzept als Handlungsfeld 1 einmünden. Zahlreiche Förderprogramme und Maßnahmen der Landesregierung wie beispielsweise die hessenweite Strategie zur „Optimierung der loka-

len Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf - OloV“, die qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb „QuABB“, die Qualifizierungsberatung und die Qualifizierungsschecks haben sich in der Praxis bewährt und werden deshalb gemeinsam mit den zentralen Arbeitsmarktpartnern fortgesetzt und verstetigt, um die beruflichen Aussichten junger Menschen und die Qualifikation der Beschäftigten weiter zu verbessern. Die Maßnahmen werden im Einzelnen im Anhang dargestellt.

Bis 2018 werden hessenweit knapp 11.000 Arbeitskräfte mit einem Hochschulabschluss fehlen. Mit dem Hochschulpakt 2020 wollen Bund und Länder Impulse für die Zukunftsvorsorge bis in das nächste Jahrzehnt setzen. Dabei soll dem wachsenden Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt begegnet und der vor allem wegen der demografischen Entwicklung, der steigenden Bildungsbeteiligung und der doppelten Abiturjahrgänge steigenden Zahl von Studienberechtigten in den Jahren 2011 bis 2020 ein qualitativ hochwertiges Hochschulstudium ermöglicht werden.

Strategisches Handlungsfeld 2: Potenzialorientierte Arbeitsmarktpolitik

Eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Hessen muss das gesamte zur Verfügung stehende Erwerbspotenzial zur Entfaltung bringen zum Beispiel auch ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Zuwanderungshintergrund oder Frauen. Jede erwerbsfähige Person kann mit ihren Fähigkeiten und Talenten ihren persönlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Der Vielfalt der vorhandenen Potenziale gilt es dabei Rechnung zu tragen. Auf diese Weise werden allen Personen die Möglichkeiten zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit eröffnet und gleichzeitig die persönlichen Lebensentwürfe berücksichtigt. Ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Zuwanderungshintergrund und Frauen werden noch stärker als bisher bei ihrer Erwerbstätigkeit unterstützt, sofern es ihrer Lebensplanung entspricht.

Das größte Potenzial stellt die Gruppe der Frauen dar. Einer Modellrechnung der Hessen Agentur zufolge kann eine Anhebung der Erwerbsquote von Frauen den demografiebedingten Rückgang der männlichen Erwerbsbevölkerung bis 2020 fast gänzlich und bis 2030 immerhin noch deutlich abfedern. Voraussetzung dafür ist eine Anhebung der Erwerbsquote von Frauen um die Hälfte der Differenz zu der Erwerbsquote von Männern der gleichen Altersgruppe. Die Chancengleichheit und die Verbesserung der Erwerbsbedingungen von Frauen sind zentrale Ziele der Hessischen Landesregierung. Sie bilden die Grundlage dafür, dass in Hessen die Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitsvolumen von Frauen weiter ansteigen kann.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt dafür eine wichtige Voraussetzung, die durch entsprechende Rahmenbedingungen wie den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote mit großem finanziellem Engagement durch die Hessische Landesregierung vorangetrieben wird. Die Hessische Landesregierung hat das Ziel, die **bedarfsgerechte Versorgung mit verlässlichen Betreuungsangeboten von der Krippe, der U3-Betreuung bis hin zu dem Angebot an Ganztagschulen** in den nächsten Jahren weiter auszubauen. Ein weiterer Schwerpunkt wird von den

Unterstützungsmaßnahmen für Familien wie beispielsweise der **Familienkarte Hessen** oder den **Familienzentren** gebildet, deren Leistungen kontinuierlich ausgebaut werden sollen bzw. deren Förderung fortgesetzt werden soll. Auch das erfolgreiche **Netzwerk Wiedereinstieg** (NeW) wird fortgeführt, eine Ausweitung ist beabsichtigt. Das Thema des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen wird in der hessischen Arbeitsmarktförderung als Querschnittsthema fokussiert. So legen beispielsweise die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbudgets einen besonderen Schwerpunkt auf spezifische Angebote für erziehende Mütter (und Väter). Als Arbeitgeber geht die Landesregierung voran und bietet für die Beschäftigten der Landesverwaltung Kinderbetreuung auch in Randzeiten und während der Ferien an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Praxis erfahrbar zu machen.

Parallel hierzu bedarf es vor dem Hintergrund eines in hohem Maße geschlechtlich segregierten Arbeitsmarktes der Förderung einer geschlechtsunabhängigen bzw. einer geschlechtsuntypischen Berufswahlentscheidung wie auch Lebenslauforientierung. So muss die Chancengleichheit von jungen Frauen in Richtung sogenannter Männerberufe unterstützt werden, während gleichzeitig die Gewinnung junger Männer für die Ausübung eines für sie untypischen Berufs verstärkt wird. Grundsätzlich bedarf es der Beseitigung von Barrieren jeglicher Art, die junge Menschen an einer Berufswahl hindern. Existierende berufsinterne geschlechtsspezifische Segregationen müssen überwunden werden.

Ein besonderer Stellenwert kommt dem **Berufsfeld der Pflege** als typischem Frauenberuf zu.

Eine weitere wichtige Personengruppe für die Fachkräftesicherung sind ältere Menschen. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen wird bis 2030 bzw. 2050 deutlich ansteigen. Ältere Erwerbskräfte bilden ein zunehmend wichtiges Potenzial für die Wirtschaft. Eine Anhebung der Erwerbsquote in der Altersgruppe ab 55 Jahren um die Hälfte der Differenz zur Erwerbsquote der jüngeren Altersgruppe könnte nach einer Modellrechnung der Hessen Agentur rund 3/4 der bis 2020 ausscheidenden Erwerbstätigen rein zahlenmäßig auffangen und den weiteren Rückgang bis 2030 immerhin um fast 100.000 Erwerbstätige kleiner ausfallen lassen. Es handelt sich somit um eine quantitativ bedeutsame Gruppe, auf die die Hessische Landesregierung ihre Instrumente strategisch ausrichten wird.

Der künftige Mangel an Arbeitskräften aller Qualifikationsstufen bietet neue Chancen und Perspektiven für Menschen ohne Beschäftigung, Arbeitsuchende sowie Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose. Die Hessische Landesregierung hat ihre Arbeitsmarktförderung auf regionalisierte Budgets für Arbeitsmarkt und Ausbildung umgestellt und berücksichtigt das Ziel der Fachkräftesicherung bei der Vereinbarung der Ziele bei der Umsetzung der kommunalen Budgets. Damit wird eine noch stärker auf die regionalen Erfordernisse ausgerichtete lokale Arbeitsmarktpolitik erst möglich gemacht. Vor allem Benachteiligte brauchen immer wieder neue Chancen auf Erreichen eines Berufsabschlusses, Nachqualifizierung und Integration in existenzsichernde Erwerbsarbeit. Die Landesregierung verfolgt das Ziel, diese Menschen beim Ergreifen ihrer Chancen zu unterstützen und sie in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und den Kommunen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Alle Menschen haben Fähigkeiten und Potenziale, die es zu entdecken und zu entfalten gilt. Deshalb soll die sich abzeichnende Verknappung von Fachkräften als Chance für Menschen mit Behinderungen genutzt und deren Teilnahme am Arbeitsleben erhöht werden. Es ist wichtig, Qualifikation und Talente durch eine Integration in die Betriebe besser zur Anwendung zu bringen und die Bereitschaft der Wirtschaft zu erhöhen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einzurichten. Legt man zugrunde, dass Menschen mit Schwerbehinderungen fast 7 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung ausmachen, so zeigt dies, wie wichtig diese Personengruppe für die Sicherung der Wertschöpfung in Hessen ist.

Strategisches Handlungsfeld 3: Internationalisierung als Standortfaktor - Zuwanderung und Integration gestalten

Die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland stellt einen unverzichtbaren Baustein zur Fachkräftesicherung dar, denn die Nutzung inländischer Potenziale allein wird nicht ausreichen, um die Fachkräftelücke zu schließen. Sie ist zudem eine Quelle von Innovations- und Schaffenskraft. Hessen profitiert als internationaler Wirtschafts- und Finanzstandort ebenso wie als Zentrum der Wissenschaft, Kunst und Kultur bereits heute erheblich davon. Qualifizierte Fachkräfte sind jedoch international begehrt, um sie gibt es bereits heute einen starken Wettbewerb. Das Werben um die besten Köpfe ist global in vollem Gang.

Eine auf Fachkräfte ausgerichtete Zuwanderungspolitik bedarf eines für Fachkräfte nach klaren und transparenten Kriterien gestalteten und attraktiven Zuwanderungsrechts. Dafür tritt die Hessische Landesregierung auf Bundesebene mit einer Bundesratsinitiative für die **Einführung eines Punktemodells im Zuwanderungsrecht** ein und folgt hiermit einem Vorschlag der Fachkräftekommission Hessen.

Die Fachkräftekommission Hessen hat in ihrem Bericht vielfältige Herausforderungen zur Förderung der Zuwanderung qualifizierter ausländischer Fachkräfte identifiziert und wertvolle Anregungen für eine erfolgreiche Strategie zur Internationalisierung als Standortfaktor gegeben. Mit diesem Gesamtkonzept „Fachkräftesicherung Hessen“ greift die Hessische Landesregierung viele Handlungsempfehlungen der Fachkräftekommission Hessen auf und orientiert sich auch an dem durch die Fachkräftekommission gewählten konzeptionellen Ansatz zur Verdeutlichung der verschiedenen Maßnahmenbereiche.

Deshalb zielt die Strategie der Hessischen Landesregierung darauf ab, die Attraktivität des Landes für qualifizierte Fachkräfte nachhaltig zu erhöhen. Dabei nimmt die **Stärkung der Willkommenskultur** eine herausragende Rolle ein. Um dieses Ziel umzusetzen, arbeiten alle Ressorts der Hessischen Landesregierung sehr eng zusammen und bringen ihre jeweiligen Kompetenzen in eine gemeinsame Strategie ein (siehe Anhang).

Um auch ausländische Fachkräfte für hessische Betriebe zu gewinnen, werden sie gezielt angesprochen, insbesondere im Bereich der Gesundheitswirtschaft und des Pflegewesens, im Bereich

gewerblich-technischer Berufe sowie Fachkräfte in den Sektoren Mathematik-Informationstechnologie-Naturwissenschaften-Technik. Die Qualifizierung von Fachkräften im dualen System in Hessen mit begleitenden Förderangeboten für Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Ausland stellt einen weiteren Schwerpunkt dar.

Der strategischen Erweiterung der hessischen Landespolitik um den Personenkreis der ausländischen Fachkräfte und der Stärkung einer entsprechenden Willkommensstruktur trägt die **Informationsplattform www.work-in-hessen.de bzw. www.trabajar-en-hessen.es** Rechnung, die auch aufgrund der Empfehlung der Fachkräftekommission zur Einrichtung eines virtuellen Welcome-Centers geschaffen wurde. Das ist eine innovative und zukunftsweisende Maßnahme, auf die sich die Hessische Landesregierung konzentriert. Sie begrüßt die ebenfalls von der Fachkräftekommission empfohlene Schaffung von Strukturen vor Ort, die die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland und ihrer Familienangehörigen mit Informationen und Dienstleistungen erleichtern und unterstützen können. Die Landesregierung hat deshalb gemeinsam mit der Regionaldirektion Hessen ein **physisches Welcome-Center** eingerichtet, um in Hessen die zur Arbeitsaufnahme aus dem Ausland ankommenden Personen zu begrüßen, mit wichtigen Informationen auszustatten, zu beraten, in Willkommenskurse zu vermitteln oder Hilfestellung bei Behördengängen zu leisten. Die Pilotstelle ist am Standort Frankfurt am Main angesiedelt. Die Option für weitere Standorte in Nord- und Mittelhessen ist vorgesehen.

Die Empfehlung der Fachkräftekommission zur **Weiterentwicklung der kommunalen Ausländerbehörden zu Dienstleistungszentren** greift die Landesregierung ebenso auf und beteiligt sich an einem Pilotprojekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zur Entwicklung von Ausländerbehörden zu „Willkommensbehörden“.

Das **Kooperationsabkommen des Landes Hessen mit der Autonomen Gemeinschaft Madrid** ist eine wichtige Initiative mit Pilotfunktion und zeitigt bereits heute erste Erfolge – beispielsweise bei der Anwerbung von Pflegekräften, bei der Ansprache von gewerblich-technischen Fachkräften in Spanien und bei der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten im dualen System sowie der Gewinnung von spanischen Auszubildenden für das hessische Handwerk. Die vorgenommene strategische Erweiterung wird nun konsequent fortgesetzt.

Die Unterstützung der Beteiligung an Fachkräftebörsen, die Bereitstellung von Informationen über das duale Ausbildungssystem in Partnerregionen, ein Modellprojekt mit Willkommenskursen zur Unterstützung der Integration angeworbener ausländischer Fachkräfte in den Betriebsprozess, die verstärkte Nutzung bestehender Strukturen wie Auslandsschulen zur Akquise von ausländischen Fachkräften, der Ausbau der zweisprachigen Angebote bei behördlichen Internetauftritten, Formularen und Beschilderungen, der Ausbau bilingualer Angebote im Bereich der Kindertagesstätten und Schulen, die Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund durch Integrationslotsen, die Verfügbarkeit einer verlässlichen Datenbasis wie dem Hessischen Integrationsmonitor, der künftig – wie von der Fachkräftekommission vorgeschlagen – auch über weitergehende Daten zum Migrationsgeschehen nach Hessen verfügen wird, und viele weitere wichtige Maßnahmen werden bereits heute realisiert bzw. stehen auf der Agenda der Hessischen Landesregierung (siehe Anhang).

Eine wichtige Zielgruppe sind ausländische Studierende an hessischen Hochschulen. Die **Einrichtung von Welcome-Services** an den hessischen Hochschulen soll künftig ausländischen Studierenden die Studienaufnahme in Hessen erleichtern. Durch fremdsprachige Studienangebote sollen die Hürden beim Studienzugang gesenkt werden. Während des Studiums können studienbegleitende, zielgruppengerechte Fachsprachkurse den Studienerfolg und die Integration erleichtern. Des Weiteren soll unter anderem eine frühzeitige Kontaktaufnahme ausländischer Studierender mit potenziellen Arbeitgebern unterstützt werden.

Hierzu zählt auch die bestmögliche Umsetzung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, auf die die Fachkräftekommission einen ihrer Handlungsschwerpunkte legte. Am 21. Dezember 2012 ist bereits ein eigenes Landesgesetz, das **Hessische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz** in Kraft getreten, das auch einen Beratungsanspruch für Inhaber ausländischer Berufsqualifikationen vorsieht.

Zuwanderung und Integration sind eng miteinander verzahnt. Qualifizierten Fachkräften bieten sich sehr gute Chancen am Arbeitsmarkt. Damit wird das Profil des internationalen Wirtschaftsstandorts Hessen weiter geschärft. Eine Zuwanderungspolitik, die an den Potenzialen der Zuwanderer ansetzt, wirkt sich auch integrationspolitisch positiv aus. Ebenso dient die Förderung der Integration der hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur der Herstellung ihrer Chancengleichheit und Zugehörigkeit, sie leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, indem sie die unter Zuwanderern bestehenden Potentiale für den hessischen Arbeitsmarkt hebt und nutzt.

ANHANG



HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

Fundstelle ¹	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Bereitstellung von Informationen				
	<p>Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) Mit dem Berichtssystem werden alle Qualifizierungswege Jugendlicher nach dem Verlassen der Sekundarstufe I allgemein bildender Schulen erfasst und in einer Gesamtschau abgebildet. Die Ergebnisse werden kreisweise und landesweit ausgewiesen.</p>	<p>HMWEVL HKM, HSL</p>	<p>Mit den aus der iABE stammenden Informationen aller staatlichen Ausbildungsleistungen wurde eine Grundlage geschaffen, die regionale und landesweite Planungen im Berufsbildungsbereich zielgenau ermöglicht.</p>	<p>Daueraufgabe - laufend seit 2010 - aktuell aus Landes- und ESF-Mitteln gefördert. Finanzierung bis Ende 2013 gesichert.</p>
	<p>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. Prognosen und Berichte für die Jahre 2014 und 2018 liegen bereits vor und stehen unter www.regio-pro.eu zur Verfügung. Prognose des Fachkräftemismatches in Hessen bis 2020.</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Bereitstellung von planungs- und handlungsrelevanten Informationen über zu erwartende Mismatches bei einzelnen Berufsgruppen.</p>	<p>1.6.2011 bis 31.12.2014 liegen vor Anfang 2014</p>
	<p>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.</p>	<p>HMWEVL</p>	<p>Bereitstellung von planungs- und handlungsrelevanten Informationen.</p>	<p>jährlich seit 1991</p>
	<p>Demografie-Bericht Der Bericht liefert Daten und Informationen zur Bevölkerungsentwicklung, den landespolitischen Spielräumen und dem Handlungsfeld Regionale Infrastruktur und Regionalentwicklung. Im Fokus stehen dabei: An unterschiedlichen regionalen Bedürfnissen ausgerichtete Entwicklungs- und Anpassungsstrategien für alle Regionen Hessens, aktive Gestaltung von kinder- und familienfreundlichen Rahmenbedingungen, Aktivierung der Potentiale älterer</p>	<p>Stk, alle Ressorts</p>	<p>Bereitstellung von planungs- und handlungsrelevanten Informationen.</p>	<p>Erscheint unregelmäßig, letzte Ausgabe 2013.</p>

¹ Fundstelle Abschlussbericht der Fachkräftekommission

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Menschen und Verbesserung der Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben im Alter sowie Anpassungsstrategien für den Arbeitsmarkt.			
	Evaluierung zentraler Maßnahmen und Programme des Gesamtkonzepts Fachkräftesicherung wie z.B. die Nachqualifizierungsoffensive.	Das für die zu evaluierende Maßnahme zuständige Ressort.	Informationen über die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in Hessen.	ab 2016

Optimierung des Übergangsbereichs - Schule/ Hochschule/ Beruf

S. 17	Grundlegende Neudefinition des Übergangsbereiches Die Komplexität der notwendigen Konkretisierung bedingt jedoch die Separierung dieses Bereichs vom vorliegenden Gesamtkonzept.	HKM, RDH, HMSI, HMWEVL	Umsetzung Die einzelnen Bausteine des Übergangsbereichs werden schrittweise konkretisiert.	laufend seit Sommer 2012
S. 16	Die hessenweite Strategie OloV (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule - Beruf) Das Ziel ist es, die Qualität der Berufs- und Studienorientierung und die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungs- und Studiengänge zu optimieren. Zur Umsetzung dieser hessenweiten Strategie wurden Qualitätsstandards für die Prozesse - Berufsorientierung - Akquise von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen sowie - Beratung, Matching und Vermittlung entwickelt. Die OloV-Netzwerke gibt es flächendeckend in allen hessischen Regionen. Der flächendeckende Strukturansatz ist bundesweit einmalig. Er ist gekennzeichnet durch regionale Steuergruppen, in denen alle am Prozess beteiligten Akteure mitarbeiten. In den Schulen wird die Berufsorientierung durch Koordinatoren gelenkt, die von den Ansprechpersonen für OloV der Staatlichen Schulämter in den Steuergruppen vertreten werden.	HMWEVL, HKM, alle bisherigen Paktpartner	Das Ziel ist es, die gute Arbeit dieser Netzwerke weiterzuentwickeln und besonders die Gymnasien künftig in den Prozess einzubeziehen. Die Verankerung auf Leitungsebene und der Ausbau der verbindlichen Zielvereinbarungen in den Regionen soll noch weiter intensiviert werden. Hierzu ist die bestehende OloV-Struktur fortzuführen.	- Seit 2008 kontinuierlicher Aufbau von OloV. - Bis Ende 2014 ist die Finanzierung gesichert. - Ab 2015 ist die Fortsetzung prioritär anzustreben. Hierzu sind die erforderlichen ESF- und Landesmittel sowie Lehrerfreistellungsstunden bereitzustellen.
S. 16	Fortbildung von Lehrkräften im Bereich der Berufs- und Studienorientierung Neben den Fortbildungsmaßnahmen zur Kompetenzfeststellung, Beobachterschulung, zum Einsatz des Berufswahl-	HKM	Ziel ist der Kompetenzerwerb bei den Lehrkräften im Bereich Berufs- und Studienorientierung, um Schülerinnen und Schülern optimale	2013/ 2014 (Pilot); ab 2014/ 2015 weitere Durchführungen.

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<i>passes wird eine Fortbildungsreihe zur Umsetzung der Qualitätsstandards von OloV für die Schulkoordinatoren durchgeführt werden.</i>		<i>Hilfestellungen bei der Berufs- bzw. Studienwahl zu bieten. Nach der Erstdurchführung mit 50 Teilnehmern sollen im Folgejahr weitere parallele Fortbildungen durchgeführt und kontinuierlich bedarfsgerecht angeboten werden.</i>	
	Angebot der RDH, Schulungen für Lehrer und Lehrerinnen zur Fortbildung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung anzubieten.	RDH	Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung für Lehrkräfte.	ab 2013
	Hochschulpakt 2020 Ausbau der Studienmöglichkeiten für die erheblich gestiegene Zahl der Studieninteressierten. Die Studierquote steigt in Hessen auf annähernd 50% der korrespondierenden Altersjahrgänge 2013/ 2014.	HMWK	Ziel ist es, 40.000 zusätzliche Studienanfänger/innen an staatlichen Hochschulen im Vergleich zu 2005 (Bezugsjahr der Bundesländer-Vereinbarung) das Studium zu ermöglichen. Zusätzliche Anfänger/innen 2013 im Vergleich zu 2010: 4.387 und 2014: 3.887.	2011 bis 2015 (Verlängerung des Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern bis 2020 grundsätzlich vereinbart)
	Mentoring-Programm mit enger Einbindung von Unternehmen zur Integration benachteiligter Jugendlicher in Arbeit und Ausbildung JOBLINGE	HMSI	Ziel ist die weitere Filialisierung in Hessen und die Verbreitung des Ansatzes durch Mentorinnen und Mentoren in der Wirtschaft, junge benachteiligte Menschen in Ausbildung zu vermitteln.	Förderung seit 2011. Im Jahr 2013 wird das derzeit auf Frankfurt und Offenbach konzentrierte Angebot auf mindestens 3 weitere Gebietskörperschaften ausgeweitet.

Ausbau der Berufs- und Studienorientierung

S. 16	Mittelstufenschule (MSS) Die Mittelstufenschulen mit gemeinsamen Eingangsklassen sowie abschlussbezogenen Bildungsgängen werden in Kooperation mit den beruflichen Schulen dazu beitragen, eine systematische Berufsorientierung gemäß den Standards von OloV und die Förderung der Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler zielgerichtet zu gestalten. Durch den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht in den berufsbildenden Schulen werden die Jugendlichen frühzeitig auf die Anforderungen der beruf-	HKM	Mit dem Schulabschluss in der MSS werden die Jugendlichen befähigt, eine fundierte Berufswahlentscheidung zu treffen. Das Land wirkt darauf hin, diese Schulform auszubauen.	(laufend seit 2011/12) Ab dem Schuljahr 2014/ 15 erfolgt der berufsorientierende Unterricht ab Klasse 8 in den beruflichen Schulen.
-------	---	-----	--	---

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>lichen Ausbildung vorbereitet und erhalten umfassende Kenntnisse über die entsprechenden Berufsbilder. Durch die Zusammenarbeit mit Betrieben in der Region sammeln sie Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt. Im aktuellen Schuljahr kooperieren 22 MSS mit 23 berufsbildenden Schulen.</p>			
S. 16	<p>Erlass Berufs- und Studienorientierung für die Bildungsgänge Haupt- und Realschule und Schulen mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ Im BSO-Erlass (ABl. 1/13, S. 6 ff.) sind die Qualitätsstandards von OloV für die Schulen verbindlich geregelt.</p>	HKM	Verankerung der Standards von OloV im Bereich der Schule.	Laufzeit vorerst bis 31.12.2014, anschließend Überarbeitung.
S. 16	<p>KomPo 7-verankern Das Land Hessen und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit verfolgen im Rahmen der landesweiten Strategie OloV das Ziel, das seit August 2009 an rund 120 hessischen Schulen mit den Bildungsgängen Haupt- und Realschule durchgeführte Kompetenzfeststellungsverfahren „KomPo7“ flächendeckend und nachhaltig zu verankern. Das Kompetenzfeststellungsverfahren KomPo7 zeichnet sich durch die folgenden Vorteile aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flankierung durch eine Lehrkräftequalifizierung. - Betonung der personalen, methodischen und sozialen Kompetenzen. - Frühzeitige Berücksichtigung der Sichtweise der Wirtschaft durch Einbeziehung eines betrieblichen Vertreters. <p>Im November 2010 wurde eine Vereinbarung mit dem Bund geschlossen, der im Rahmen des Bildungsketten-Programms ebenfalls KomPo 7 fördert. In 2012 erhielten über 6.300 Schülerinnen und Schüler (SuS) KomPo 7.</p>	HKM, HMWEVL	<p>Ziel ist die flächendeckende Einführung von KomPo 7 in Hessen. Eine Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung wird angestrebt. In 2013 soll diese Anzahl möglichst auf 8.000 gesteigert werden.</p> <p>Alle SuS der HS und RS sollen bis Ende 2015 eine Kompetenzfeststellung in der 7. Klasse durchlaufen.</p>	<p>2009 - 2014</p> <p>Bei Bedarf Fortsetzung in der neuen Förderperiode, sofern Mittel vorhanden sind.</p> <p>Bis Ende 2014 mit Förderung, danach fortlaufend jährlich für alle Schülerinnen und Schüler der 7. Klasse in Haupt- und Realschulen im Regelbetrieb.</p>
S. 17	<p>Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen Das Gütesiegel zertifiziert die Leistungen der Schulen im Rahmen der Umsetzung der Standards von OloV. Die Bewertung der Leistungen der Schulen erfolgt durch ein Audit-Team nach folgenden</p>	HKM, HMWEVL	Zielsetzungen sind die Erstellungen schulspezifischer Curricula zur Berufs- und Studienorientierung, die Optimierung der Berufs- und Studienorientierung und Erlangung der Ausbildungsreife für die	<p>2012 - 2014</p> <p>Eine Fortführung darüber hinaus wird angestrebt. 2013 befinden sich 35 neue Schulen im</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Themenbereichen: - Einordnung der Berufsorientierung mit Förderung der Ausbildungsreife in das schulische Gesamtkonzept - Schlüsselqualifikationen/ Kompetenzen - Kooperationen - Praktika und Lernortwechsel Die gymnasialen Oberstufen wurden mit Beginn des Schuljahres 2011/2012 in das Gütesiegel einbezogen. Hierzu wurde der Bewerbungsbogen für das Zertifizierungsverfahren entsprechend angepasst.		Jugendlichen. Das Gütesiegel unterstützt die Profilbildung der Schulen und kann an öffentlichkeitswirksamen Stellen präsentiert werden. Bisher wurden 121 Schulen mit dem Siegel ausgezeichnet. Ab 2014 haben die ersten 90 Schulen die Möglichkeit der Rezertifizierung. Es wird angestrebt, jährlich weitere Schulen zu zertifizieren.	Audit.
S. 45	„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. „EIBE“ (Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt): Zielgruppe der ebenfalls ESF-geförderten EIBE-Maßnahme an beruflichen Schulen sind benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 19 Jahren, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.	HKM	Ziele der Projekte „SchuB“ und „EIBE“ sind: - Erreichen des Hauptschulabschlusses, - Schul- und Ausbildungsabbrüche vermeiden, - Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit erhöhen, - Hinführung zu Arbeit und Ausbildung.	bis 2014 Ein Folgeprojekt ist für die nächste ESF-Förderperiode (2014 - 2020) in Planung und wird in dem Konzept des HKM zur Reform des Übergangsbereichs dargestellt.
	Evaluierung der Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler. An allen weiterführenden Schulformen werden Betriebspraktika durchgeführt. Diese werden evaluiert.	HMWEVL, HKM	Die Studie verfolgt das Ziel der Optimierung der Betriebspraktika, um zu einer möglichst hochwertigen und zielführenden Berufsorientierung beizutragen. Im Fokus stehen sowohl der betriebliche Teil, als auch die schulische Vor- und Nachbereitung in den Bildungsgängen der Haupt- und Realschulen.	Die Studie erfolgt in zwei Schritten bis Ende 2013. Nach Auswertung der Ergebnisse und nach Möglichkeit erfolgt dann die Umsetzung der Schlussfolgerungen. Ab Sommer 2013 kann über das Ergebnis von Teil 1 berichtet werden.
	Junge Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere junge Männer, sind in der Berufsausbildung deutlich unterrepräsentiert. Das Programm Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflege (AjuMA) bietet eine Reihe von	HMSI	Ziel des Modellprojektes ist es, neue Nachwuchskräfte für die Altenpflege zu gewinnen und jungen Männern mit Migrationshintergrund neue Perspektiven zu erschließen.	Von 2010 bis 2013

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>personellen und finanziellen Unterstützungsleistungen für Schüler, Schule und Betriebe an, die junge Männer mit Migrationshintergrund zum Altenpflegehelfer ausbilden.</p> <p>In 2011 haben 24 und in 2012 haben 23 junge Männer mit Migrationshintergrund am Projekt teilgenommen. Für 2013 sind 15 Teilnehmer geplant.</p>			
S.28	<p>Vertiefte Berufsorientierung (BO) für Branchen mit Fachkräftebedarf und weitere Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung, z.Zt. für MINT-Berufe</p> <p>Mit den modellhaften Projekten</p> <ul style="list-style-type: none"> - MINT-Girls-Camps, - I AM MINT-Azubi-Mentorenprogramm, - MINT-Science-Center-Netz, <p>finden derzeit intensive Berufsorientierungsmaßnahmen mit erheblichem Teilnehmerumfang für Schülerinnen bzw. für Schülerinnen und Schüler (SuS) der 8./9. Klasse im MINT Bereich statt.</p>	HMWEVL, RDH, HKM	<p>Ziel ist es, die BO der SuS frühzeitig und nachhaltig auf eine Berufswahl in zukunftsfähige Berufe zu orientieren. Genderaspekte werden hierbei besonders berücksichtigt.</p>	<p>Laufzeit MINT-Girls-Camps: 8/2011 bis 12/2014.</p> <p>Azubi-Mentorenprogramm: 11/2011 bis 12/2014.</p> <p>MINT-Science-Center-Netz: November 2012 bis Ende 2014.</p> <p>In den Folgejahren sind weitere branchenbezogene BO-Maßnahmen sowie bei Bedarf Kampagnen vorgesehen.</p> <p>Vorbehalt: ESF-Förderung</p>
S.28	<p>Das HMWK finanziert 2 hochschulartenspezifische Geschlechterforschungsprogramme.</p>	HMWK	<p>Ziel ist die fortdauernde Beteiligung der hessischen Hochschulen. Die Ergebnisse dienen u.a. der verstärkten Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl.</p>	<p>Projekte werden über einen Zeitraum von 2 Jahren vom Land finanziert. Dann ist ein Abschlussbericht durch die Hochschulen vorzulegen.</p>
S.28	<p>Workshopreihe zum Thema Qualitätssicherung der Lehre an hessischen Hochschulen. Dadurch soll die systematische Integration von Gender-Aspekten in die Lehre unterstützt werden. Es geht dabei u.a. um die Verbesserung der Qualität der Lehre und Forschung insbesondere in den MINT-Fächern durch die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung.</p>	HMWK	<p>Die Attraktivität der MINT-Fächer für Schülerinnen und Studentinnen soll dadurch weiter gefördert werden.</p>	<p>Hierzu werden in 2013 Workshops durchgeführt und vom HMWK finanziell unterstützt, die sich „top-down“ von den Präsidien beginnend bis zu den Dozierenden mit dem</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
				Thema „Gender in der Lehre“ befassen.
S.28	<p>An den hessischen Hochschulen gibt es seit vielen Jahren bereits verschiedene, vom HMWK anspruchsbefähigte Mentoring-Programme, die insbesondere junge Frauen unterstützen sollen:</p> <p>a) das „MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ mit der Zielgruppe der Studentinnen und Doktorandinnen im MINT-Bereich;</p> <p>b) „SciMento“ mit der Zielgruppe Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der hessischen Universitäten und kooperierenden Forschungseinrichtungen;</p> <p>c) „ProProfessur“ mit der Zielgruppe Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen der hessischen Universitäten.</p>	HMWK	<p>Ziel ist es, in einjährigen Mentorinnenprogrammen Studentinnen und Doktorandinnen von berufserfahrenen Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft persönlich zu begleiten und bei Ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die drei erfolgreich laufenden Mentoringprogramme werden von den Hochschulen dauerhaft finanziert. Eine Anschubfinanzierung erfolgte durch das HMWK.</p>	<p>„Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ berichtet dem HMWK jährlich über seine Arbeit.</p> <p>fortlaufend</p>
	<p>Studienstrukturprogramm Mit dem Studienstrukturprogramm (SSP) des HMWK werden sehr unterschiedliche hochschulische Maßnahmen finanziell gefördert. Insbesondere hochschulische Maßnahmen zum Ausbau der Studienorientierung, zur Verbesserung des Übergangs Schule/Studium und zur Gestaltung von Verfahren zur Studierendenauswahl stehen dabei im Fokus.</p>	HMWK	Fortdauernde Beteiligung aller hessischen Hochschulen.	Ab Sommer 2013 wird ein Bericht vorgelegt, wer bereits von der Förderung Gebrauch gemacht hat.
S.32	<p>Handlungskonzept zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss Durch vertiefte Berufsorientierung in Schulen soll der Automatismus Förderschule - Werkstatt für behinderte Menschen unterbrochen werden; Kofinanzierung § 48 SGB III im Sinne UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) auch für diesen Personenkreis sicherstellen. Eine Datenbasis für die bessere Planbarkeit wird vorbereitet.</p>	HKM	Senkung der Zahl der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss	laufend

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Erhöhung der faktischen Durchlässigkeit des Bildungssystems				
S. 16 f.	Flyer mit Informationen über zu erreichende Schulabschlüsse im Rahmen der dualen Berufsausbildung, spezifiziert für die Zielgruppen: - Eltern von Grundschülerinnen und Grundschülern - Schulabgängern und Schulabgängerinnen der Haupt- und Realschulen - Ausbildungsbetriebe	HMWEVL	Aufklärung über die Möglichkeiten des ausbildungsbegleitenden Erwerbs höherwertiger Schulabschlüsse und dadurch Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung zur Gewinnung von Fachkräften. 1. Auflage 200.000 Stück, Übersetzung in 6 Sprachen.	Kontinuierliche Einbindung der Flyer in die entsprechenden Arbeitsfelder sowie begleitende Öffentlichkeitsarbeit.
S. 16 f.	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 allgemeine Fachhochschulreife. Der nächst höhere Abschluss ist, abgesehen von der allgemeinen Hochschulreife (Abitur), also immer erreichbar.	HKM, Kammern	Signifikante Steigerung ist angestrebt.	laufend
S. 19	Bund-Länder-Programm „Aufstieg durch Bildung“ Das 2010 beschlossene Bund-Länder-Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ fördert Wissenschaft und Forschung. Die Universitäten Gießen, Marburg und Kassel sowie die Hochschulen Darmstadt und Frankfurt und die Technische Hochschule Mittelhessen waren mit Anträgen erfolgreich. Ein Projekt kann zunächst bis zu 3,5 Jahren (42 Monate) gefördert werden (erste Förderphase). Eine degressive Anschlussförderung von bis zu 2,5 Jahren (30 Monate) nach externer Begutachtung der erzielten Ergebnisse der ersten Förderphase ist möglich.	HMWK	Ziele sind u. a.: - das Fachkräfteangebot dauerhaft zu sichern, - die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern, - die schnellere Integration von neuem Wissen in die Praxis zu verbessern.	Der Programmwettbewerb läuft bis zum Jahr 2018.
	Ab dem 1.1.2013 wird es für die Altenpflegehilfeausbildung erstmals ermöglicht, berufliche Vorerfahrungen im einschlägigen Bereich der Pflege auf die Dauer	HMSI	Ziel ist, dass an- bzw. ungelernete Personen mit einschlägiger beruflicher Praxis, die es sich (möglicherweise auch	ab 2013

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<i>der Helferausbildung im Umfang der fachlichen Gleichwertigkeit anrechnen zu lassen (vgl. § 6 HAltPflG). Dies umfasst un- und angelernte Pflegehelfer wie auch einschlägige Einsätze im Rahmen des FSJ oder des BuFDi in Einrichtungen der Altenpflege/ Krankenpflege.</i>		<i>finanziell) nicht leisten können, eine Ausbildung in voller Länge zu absolvieren, leichter als bisher zu einem Berufsabschluss als Altenpflegehelfer bzw. Altenpflegehelfer gelangen können. Dadurch soll die Anzahl ausgebildeter Altenpflegehelferinnen bzw. Altenpflegehelfer, und da erfahrungsgemäß ein beachtlicher Anteil (derzeit etwa 50%) nach der Helferausbildung die Altenpflegeausbildung anschließt, die Anzahl ausgebildeter Altenpflegerinnen und Altenpfleger gesteigert werden.</i>	

Verbesserung der dualen Ausbildung und Qualitätssicherung

S.29	<i>Schaffung einer dualorientierten Ausbildung Erzieher/in mit entsprechender Vergütung Für die bislang dreijährige Fachschulausbildung in Vollzeitform (2 Jahre Theorie mit einem Jahr Praktikum) tritt eine Teilzeitausbildung in der Theorie und Praxis miteinander verzahnt werden.</i>	HMSI	<i>Ziel ist die Einführung einer qualifizierten praxisintegrierten Ausbildung mit Ausbildungsvergütung bzw. Ausbildungsentgelt („dualorientierte Ausbildung“) bis 2020.</i>	<i>Ein in Erprobung gehendes Modell verzahnt theoretische Ausbildung in Teilzeitform mit der erforderlichen Praxis.</i>
S.29	<p>Finanzierung der berufsfachschulischen Anteile der nach Bundesrecht geregelten grundständischen 3-jährigen Fachkraftausbildung Altenpflege und der nach Landesrecht geregelten 1-jährigen Ausbildung in der Altenpflegehilfe</p> <ul style="list-style-type: none"> - für Erstauszubildende und - für Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutscheine nach SGB II/III) im dritten Weiterbildungsjahr. <p>Jeder geeignete Bewerber mit einem praktischen Ausbildungsplatz (Ausbildungsentgelt) braucht für die berufsfachschulische Ausbildung keine Schulgebühren bezahlen.</p>	HMSI	<p>Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive des Bundes wurde als Zielwert für die Laufzeit der Offensive (3 Jahre) eine jährliche Steigerung von 10% Zuwachs bei den Ausbildungsplätzen vereinbart (mit Bildungsgutscheinen)</p> <p>Bestand Altenpflegeschüler am 1.10.2012: 4.843, davon: 1.038 Helfer</p>	<p>Seit 1997 fortlaufend.</p> <p>Januar 2013 bis Dezember 2016</p>
S.29	<i>Mit der zum 1.1.2013 in Kraft tretenden Änderung des § 4 Abs. 7 (neu) Hessisches Altenpflegegesetzes (HAltPflG) ist es für die 1-jährige landesrechtlich geregelte Ausbildung Alten-</i>	HMSI	<i>Ziel ist, über Modellprojekte die Altenpflegehelferausbildung im Sinne der Attraktivität und der Zukunftsfähigkeit dieses Berufsbildes</i>	

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p><i>pflegehilfe zukünftig möglich, zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe, zur Erprobung modularisierter Ausbildungsformen und zur Entwicklung von Konzepten der Nachqualifizierung sowie zur Erschließung neuer Zielgruppen für die Ausbildung neue Ausbildungsformen zu erproben.</i></p>		<p><i>weiterzuentwickeln, und dadurch oder durch die Erprobung neuer Ausbildungsformen weitere Personen bzw. Personengruppen für die Altenpflegehelferausbildung zu gewinnen. Da erfahrungsgemäß ein beachtlicher Anteil (derzeit etwa 50%) nach der Helferausbildung die Altenpflegeausbildung anschließt, soll auch die Anzahl ausgebildeter Altenpflegerinnen und Altenpfleger gesteigert werden.</i></p>	<p><i>Ab 2013/14 drei Erprobungsprojekte.</i></p>
S. 18	<p>Überprüfung vollschulischer Ausbildungsangebote ohne duales Äquivalent durch den Bund wird angestrebt.</p>	Bund (BIBB)	<p>Ziel ist es, alle von der Wirtschaft benötigten Berufsbilder in dualer Form anzubieten und den Staat dadurch von der Vollkostenzahlung einer Ausbildung zu entlasten.</p>	<p>Die Länder sind bestrebt, eine entsprechende Vorlage bis Sommer 2014 in den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung einzubringen.</p>
	<p>Förderung von Investitionen in überbetriebliche Ausbildungsstätten insbesondere des Handwerks (ÜBS), um kleine und mittlere Unternehmen als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen und die Betriebe in die Lage zu versetzen, vollumfänglich und qualitativ hochwertig auszubilden. Dazu muss ein flächendeckendes Angebot von ÜBS mit modern ausgestatteter Technik vorhanden sein. Die ÜBS sind zudem wichtige Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen und sind für Betriebe eine Bezugsquelle für neues technisches Wissen.</p>	HMWEVL	<p>Zur Ertüchtigung der Gebäude und Förderung der Ausstattung mit moderner Technik als unverzichtbare Infrastruktur für die berufliche Bildung insbesondere des Handwerks, um Aus- und Weiterbildung auf dem neuesten Stand der Technik durchzuführen, sollen jährlich mindestens 3 Investitionsvorhaben gefördert werden.</p>	<p>fortlaufend</p> <p>Für die Fortführung des Programms ist die Zuweisung von EFRE-Mittel notwendig.</p>
	<p>Förderung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung in der Grund- und Fachstufe zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittlerer Betriebe und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität durch die betriebliche Ausbildung ergänzende Lehrgänge in der Grund- und Fachstufe.</p>	HMWEVL	<p>Das Ziel der Förderung 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 kleinen und mittleren Unternehmen trotz des zusätzlichen Aufwandes zu stärken und die Zahl der Teilnehmer mindes-</p>	

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
			tens auf dem bisherigen Niveau zu halten. Jährlich Kurse mit ca. 50.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen in der Grund- und Fachstufe.	jährlich/ fortlaufend
	<p>Programm „Stärkung der Ausbildungsfähigkeit kleiner Unternehmen“ Gefördert werden sollen Ausgaben der kleinen Unternehmen im Zusammenhang mit der Ausbildung. Darunter fallen Ausbildungskosten Dritter für externe Ausbildungsanteile, die Weiterbildung für Ausbilder/innen im Umgang mit Auszubildenden (z.B. Pädagogik, Methodik, Didaktik oder Persönlichkeitsentwicklung - keine Fachkurse) - sofern der Betrieb die Kosten trägt, Maßnahmen für Lehrlinge (berufsspezifischer Sprachunterricht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Zuschüsse für Fahrt- und Unterbringungskosten bei internatsmäßiger Unterbringung zur Teilnahme an beruflichen Ausbildungslehrgängen, Prüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende - sofern der Ausbildungsbetrieb die Kosten trägt) und die Beratung/ Coaching der betrieblichen Ausbilder/innen bei eintretenden Problemen und Ausbildungsfragen während der Ausbildung.</p>	HMWEVL	<p><i>In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Rückgang der Ausbildungen in kleinen Betrieben zu verzeichnen. Ziel des Programmes ist, kleine Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und während der Ausbildung zu unterstützen, um diesem Trend entgegenzuwirken und die Qualität der Ausbildung in kleinen Unternehmen zu gewährleisten.</i></p>	ab 2015 (sofern entsprechende ESF-Mittel zur Verfügung stehen)
	<p>Ausbau des dualen Studiums in Hessen wird fortgesetzt - Einrichtung neuer dualer Studiengänge - Kampagne Duales Studium - Erst- und Verweisberatung durch die hessischen IHKn Die Dachmarke „Duales Studium Hessen“ steht für Qualitätskriterien, die das Land, die Anbieter und die Wirtschaft gemeinsam vereinbart haben und weiterentwickeln.</p>	HMWK, HMWEVL	<p>Ziel ist die Steigerung der Anzahl dual Studierender und Erhöhung der Beteiligung von KMU und Bildungsanbietern sowie die Schaffung von der Wirtschaft benötigter dualer Studiengänge. 400 zusätzliche Anfängerplätze bis 2015. Fokussierung der PR-Maßnahmen. Die Zahl der dual Studierenden soll von ca. 3.700 in 2013 bis 2020 auf 7.000 gesteigert werden.</p>	<p>Bis Ende 2014. Im August 2013 großer überregionaler Kongress. Ab 2013 Beratung durch die IHKn; Letter of Intent soll auf dem Kongress unterzeichnet werden. Wenn Kampagne endet, sollen über 2014 hinaus die IHKn auch die Öffentlichkeitsarbeit neben der Beratung übernehmen</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
				und fortsetzen. Ausbau dieser Kapazität wird an Fachhochschulen mit Mitteln des HSP 2020 gefördert. Fortführung ab 2015 unter ESF-Mittel-Vorbehalt.
S. 18	<p>Lückenlose und abgestimmte Unterstützung von Personen mit hohem Betreuungsbedarf durch abH und abH+</p> <p>RD H sorgt für bedarfsgerechtes Angebot Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) und ausbildungsbegleitender Hilfen (abH); die örtlichen Träger der Jugendhilfe helfen den davon nicht erreichten bzw. herausfallenden jungen Menschen bei der Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung, unterstützt durch die Förderung des HMSI.</p> <p>Das HMSI fördert Maßnahmen der Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII im Programm „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen (QuB)“ sowie ergänzende Ausbildungs- und Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen für Benachteiligte, z. B. aus dem „Ausbildungsbudget“ (wo die Kommunen dies wollen, auch Sozialpädagogik in abH+).</p>	<p>HMSI (nachrangig zu RD Hessen der BA und Agenturen für Arbeit)</p>	<p>Ziel ist die Heranführung von jungen Menschen mit besonderen Bedarflagen an den ersten Ausbildungsmarkt.</p>	<p>fortlaufend</p>
S. 29	<p>Vorschalt-Maßnahme zur Qualifizierung Langzeitarbeitsloser zur Aufnahme einer Ausbildung als Erzieherin/ Erzieher (Modellprojekt in Frankfurt, in Kooperation mit der Hochschule Fresenius und dem Jobcenter in Frankfurt) soll die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglichst passgenau auf die Eignungsfeststellungsprüfung vorbereiten, so dass sie nach Abschluss der Maßnahme in die Erzieher-Ausbildung einmünden können. Die soziale Stabilisierung der Teilnehmenden sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für den weiteren Berufsweg gehören ebenfalls zu den Inhalten der Maßnahme. Teilnehmer der Vorschalt-Maßnahme erhalten eine Platzgarantie für die Ausbildung, die sich nahtlos an die Vorschalt-Maßnahme anschließt.</p>	<p>HMSI</p>	<p>Die Maßnahme bringt familienpolitische und arbeitsmarktpolitische Erfordernisse zusammen: Sie eröffnet Langzeitarbeitslosen eine zukunftssträchtige und nachhaltige Beschäftigungsperspektive und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Bereich der Kinderbetreuung.</p>	<p>Die Maßnahme ist (zunächst) in Frankfurt im März 2013 gestartet. Fortführung und Ausweitung des Modellprojekts auf weitere Standorte geplant.</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Sicherstellung des Ausbildungs- und Studienabschlusses				
	<p>Förderprogramm „Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen“ Förderung von Betrieben, die bis Ende März eines Jahres betriebliche Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abschließen, die höchstens einen Hauptschulabschluss erlangen und sofort im Anschluss an die Schulentlassung eine Ausbildung beginnen. Die Mehrzahl der Jugendlichen im Übergangssystem verfügt max. über einen Hauptschulabschluss. Ursache ist vielfach, dass die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz erfolglos war, auch weil Jugendliche mit höherem Schulabschluss bessere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. Der Zuschuss an Arbeitgeber beträgt pro Ausbildungsplatz ca. 5.200 Euro.</p>	HMWEVL	<p>Ziel des Förderprogramms ist es, die Chancen für Hauptschüler auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhöhen und ihnen den direkten Übergang in eine duale Berufsausbildung ohne „Warteschleife“ zu ermöglichen. Pro Jahr sollen ca. 750 Hauptschüler/innen direkt im Anschluss an die Schulentlassung mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen.</p>	Das Programm wird in 2013 und 2014 umgesetzt.
	<p>Programm „Ausbildungsstellen für Altbewerber/innen“ Förderung von Betrieben, die betriebliche Ausbildungsverträge mit hessischen Jugendlichen abschließen, die sich bereits im Vorjahr oder früher bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben und die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen. Nach längerer erfolgloser Suche nehmen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz ab und die Jugendlichen nehmen eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt ohne Berufsabschluss auf. Sie stehen dann in der Regel dauerhaft dem Arbeitsmarkt nicht als Fachkraft zur Verfügung.</p>	HMWEVL	<p>Ziel des Programms ist es, Jugendliche, die sich schon länger vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Pro Jahr sollen ca. 550 Altbewerber/innen einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten.</p>	Unbefristet, jährlich
S. 18	<p>Sicherstellung des Ausbildungsabschlusses mit dem Förderprogramm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB)“ Beratung und Begleitung abbruchgefährdeter Auszubildender während der betrieblichen Ausbildung.</p>	HMWEVL, HKM	<p>Ziel ist der Erhalt der Erfolgsquote der Teilnehmer. Bislang setzen 70 % der Teilnehmer/innen ihre Ausbildung fort. Die Vertragslösungsquote allein ist nicht als aussagekräftiger Wert zu betrachten, da eine Vertragslösung nicht zwangsläufig zum definitiven und endgültigen Ausbildungsabbruch führt.</p>	Das HMWEVL hat bis Ende 2014 hierfür Mittel reserviert. Das HKM wird auch im Schuljahr 2013 / 2014 zehn Lehrplanstellen zur Kofinanzierung und zur Mitarbeit im Projekt einsetzen. Das HMWEVL hat die Fortsetzung von QuABB ab 2015

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
				in die Planung der neuen ESF-Förderperiode aufgenommen.
	<p>Förderprogramm „Ausbildungsstellen zur Förderung des Ausbildungsabschlusses“ Förderung von Betrieben oder Bildungsträgern, die die Ausbildung von Jugendlichen mit vorangegangenem Ausbildungsabbruch fortsetzen.</p>	HMWEVL	<p>Ziel des Programms ist es, hessischen Auszubildenden bei einer auf Insolvenz, teilweisen Stilllegung, Schließung des Erstausbildungsbetriebes oder auf einem sonstigen Abbruch der Ausbildung nach der Probezeit beruhenden Unterbrechung der Ausbildung möglichst schnell eine Anschlussausbildung vermitteln zu können, damit die begonnene Ausbildung beendet werden kann. So ist es möglich, die Jugendlichen zum Ausbildungsabschluss zu führen und so zur Fachkräftesicherung beizutragen. Ausfallkosten werden so vermieden. Pro Jahr sollen ca. 300 Jugendliche mit einem neuen betrieblichen (Anschluss-) Ausbildungsplatz versorgt werden.</p>	unbefristet, jährlich
	<p><i>Verringerung der Studienabbrüche infolge eines Modellprojektes des BMWi</i> Hierzu werden an den Hochschulstandorten Netzwerke aufgebaut, die sowohl die Beratung der Studienzweifler verbessern als auch in Verbindung mit den Wirtschaftsorganisationen Alternativen im beruflichen Bereich aufzeigen.</p>	HMWK, HMWEVL	<p><i>Ziel ist es, Studienzweifler präventiv zu beraten und ggf. zur dualen Fachkraft auszubilden.</i></p>	<p><i>Start 2. Quartal 2013 bis Ende 2014</i></p>

Nachqualifizierung

S. 19 S. 44 S. 38	<p><i>Nachqualifizierungsoffensive für an- und ungelernete Beschäftigte</i> Ein enormes Potenzial im Hinblick auf die Fachkräftesicherung in Hessen stellen die an- und ungelernen Beschäftigten dar (rund 340.000). Nachqualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel eines nachträglichen beruflichen Abschlusses ermöglichen es, aus An- und Ungelernten Fachkräfte zu machen, die die Wirtschaft dringend benötigt. Hierzu bedarf es zunächst eines strukturellen Konzepts, um Nachqualifizierung</p>	HMWEVL, HKM, RDH und Kammern	<p><i>Ziel ist die Schaffung eines breiten Bewusstseins für Nachqualifizierung sowohl auf der Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite, Implementierung einer flächendeckenden und einheitlichen Nachqualifizierungsberatung und -struktur unter Einbindung und Ausrichtung flächendeckender Strukturelemente wie den</i></p>	<p><i>Umsetzungszeitraum:</i> - Strukturkonzept bis Sommer 2013. - Umsetzung einzelner Maßnahmen bis Ende 2014. - Ab 2015 Verstetigung eines Gesamtkonzepts.</p>
-------------------------	--	------------------------------	--	---

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p><i>systematisch und flächendeckend in Hessen zu implementieren.</i></p> <p><i>Gleichzeitig gilt es, mittels Nachqualifizierungsmaßnahmen nach Anerkennungsverfahren (in Vorbereitung) den Weg zu ebnen, um Qualifikationslücken zu schließen.</i></p>	<p><i>HMWK, HMWEVL sowie ggf. weitere Ressorts</i></p>	<p><i>Qualifizierungsbeauftragten und den Qualifizierungsschecks, Einbindung der beruflichen Schulen und Fachschulen im Rahmen von HessenCampus (Gesamtstrategie Nachqualifizierung). Bei der Nachqualifizierung nach Anerkennungsverfahren geht es auch darum, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern.</i></p>	<p><i>ESF-Mittel-Vorbehalt</i></p>
S.19	<p><i>Nachqualifizierung für Studienberechtigte mit besonderen beruflichen Qualifikationen. Organisation einer Studieneingangsphase/Informationen zum Studium ohne (Fach-)Hochschulabschluss.</i></p>	<p><i>HMWK</i></p>	<p><i>Individualisierte Hilfe für beruflich Qualifizierte, um ein Hochschulstudium zu absolvieren.</i></p>	<p><i>Konzept bis Nov. 2013 WS 2013/14 Pilotprojekt</i></p>
S.19	<p><i>Nachqualifizierung von an- und ungelernten Arbeitslosen Nach einer Studie der Hessen-Agentur verfügen in der für Nachqualifizierungsmaßnahmen relevanten Altersgruppe von 20 bis unter 60 Jahren hessenweit 15% der Erwerbspersonen, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden, weder über einen beruflichen noch akademischen Abschluss. Das sind rund 400.000 Personen. Ca. 60.000 (15%) von ihnen sind erwerbslos. Die Nachqualifizierung von an- und ungelernten Arbeitslosen bietet damit ein erhebliches Potenzial für die Fachkräftesicherung.</i></p>	<p><i>HMSI (für Arbeitslose/-suchende und Benachteiligte), nachrangig und ergänzend zu den Aktivitäten der BA, RD Hessen</i></p>	<p><i>Ziel ist es, 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.</i></p>	<p><i>2013 - 2017, abhängig von der ESF-Förderung des Arbeitsmarktbudgets und dem regionalen Bedarf an Ergänzungen zu den Aktivitäten der Agenturen für Arbeit vor Ort (diese werden jährlich neu geplant und können nicht schon jetzt zugeführt werden). Förderung erster Nachqualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2013; bedarfsgerechter Ausbau in den Folgejahren.</i></p>
S.38 S.29	<p><i>Modellprojekte, die An- und Ungelernte über eine arbeitsintegrierte Qualifizierung zu Abschlüssen in der Altenpflege führen.</i></p>	<p><i>HMSI</i></p>	<p><i>Ziel ist, an- bzw. ungelernete Personen für Abschlüsse in den Altenpflegeberufen zu gewinnen. Die Anzahl</i></p>	<p><i>2013 - 2017: Erster Modellversuch hat im Jahr 2013 begonnen.</i></p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p><i>ist implementiert (21 HC); Grundlage sind landesweit abgestimmte Leitlinien. Berater/innen wurden systematisch qualifiziert (anerkanntes Zertifikat ROZ) Monitoringinstrumente wurden Ende 2012 mit allen 21 HC abgestimmt.</i></p>		<p><i>umgesetzt. Die Verbesserung der Qualität der Beratung und Bedarfsspezifizierung für die Rückmeldung in die Regionen.</i></p>	
S.44	<p>Angebot von niedrigschwelligen, zielgruppengenauen Programmen für Geringqualifizierte Im Rahmen der Umsetzung der Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung (KMK) wird unter Beteiligung der Länder der systematische Ausbau insbesondere der für die Zielgruppenansprache zentral bedeutsamen Aktivierung und Vernetzung von Schlüsselpersonen und Multiplikatoren vorangetrieben. Hierzu werden flächendeckende Netzwerkstruktur z. B. im Hessen Campus landesweit sowie bei nach HWBG den anerkannten freien Trägern (landesweites Bündnis, gemeinsame Erklärung aller 9 landesweiten Bildungswerke) implementiert.</p>	HKM	<p>Ziel ist es, deutlich mehr funktionale Analphabeten zur Teilnahme an Alphabetisierungskursen zu motivieren, um so zur Senkung der Analphabetenquote beizutragen.</p>	<p>Anfang 2014 (Finanzierungsvorbehalt ESF-Förderung)</p>
S.24	<p>Stärkung der Bildungsbemühungen von älteren Arbeitskräften Mit dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ werden Beschäftigte in KMU gefördert, die bei der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Gefördert werden 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.</p>	HMWEVL	<p>Ziel ist es, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in KMU zu erhöhen und so zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen. Die Ausweitung bzw. ein Neuzuschnitt auf die Nachqualifizierung ist ab 2015 geplant, um das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen zu erleichtern.</p>	<p>Bis Ende 2014. Ab 2015 veränderte Weiterführung vorbehaltlich der Zuweisung von ESF-Mitteln.</p>
	<p>Ausbau passgenauer Weiterbildungsangebote an den Hochschulen Im Rahmen des SSP werden Projekte zur Weiterbildung gefördert. Die Mittel werden in der Regel in einem wettbewerblichen Verfahren vergeben und die Projekte über einen Zeitraum von 2 Jahren vom Land anschubfinanziert.</p>	HMWK	<p>Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Steigerung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer.</p>	<p>fortlaufend</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Zertifizierung, Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz				
S.39	<p>Monitoring der Ergebnisse von allen Weiterbildungsprogrammen Informationssystem Weiterbildung dient als Informationsgrundlage über die berufliche Weiterbildung in Hessen. Das modulare Berichtssystem bezieht sich auf die gesamte aktuelle ESF-Förderperiode.</p> <p>Nutzung der durch das Hessische Weiterbildungsgesetz eingeräumten Instrumente (hier: Weiterbildungsbericht)</p>	<p>HMWEVL</p> <p>HKM</p>	<p>Zielsetzung ist die Etablierung eines modularen Berichtssystems zur beruflichen Weiterbildung in Hessen, das sich eng an den zielgruppenspezifischen Förderprogrammen des Landes orientiert. Ein Unterziel ist die Evaluierung des neuen Instruments „Qualifizierungsschecks“</p> <p>In der Regel wird alle 4 Jahre durch das HKM und das LAKU ein Weiterbildungsbericht vorgelegt, der qualitative und quantitative Aussagen zur Zielerreichung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes (HWBG) trifft.</p>	<p>Jährliche Zwischenberichte bis 2014 zur beruflichen Weiterbildung in Hessen sowie jährliche Evaluationsberichte zu dem Instrument Qualifizierungsschecks. Eine Fortführung des Informationssystems für die nächste ESF-Phase 2014 - 2020 ist geplant.</p> <p>Grundsätzlich fortlaufend. Nächster Hessischer Weiterbildungsbericht: Voraussichtliche Vorlage: 2015.</p>
S.39	<p>Zertifizierte Weiterbildungsberatungsstellen erhalten Priorität (geplant) Außerschulische Weiterbildungsberatungseinrichtungen zur beruflichen Bildung in Hessen sollen künftig zertifiziert werden, um die erforderliche Qualitätssicherung im Bereich der Weiterbildungsberatung zur beruflichen Bildung sicherzustellen und die Transparenz und den Verbraucherschutz zu stärken. Der Verein Weiterbildung e.V. hat mit Fördermitteln des Landes eine Zertifizierung für Bildungsberatungseinrichtungen entwickelt. Derzeit findet die Erprobung und Einführungsphase statt, bei der die hessischen Bildungsberatungseinrichtungen, die sich zertifizieren lassen, 50 % der Zertifizierungskosten (750 Euro pro Zertifizierung) erhalten.</p>	HMWEVL	Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und transparenten Beratung.	01.07.2011 bis 31.12.2014 Bis Ende 2014 sollen weitere Zertifizierungen nach dem Verfahren des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. durchgeführt werden. Ab 2015 sollen Weiterbildungsberatungseinrichtungen in Programmen des HMWEVL, die ein Weiterbildungszertifikat haben, vorrangig gefördert werden. Ein bestimmtes Zertifikat wird nicht vorgeschrieben.
S.39	Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung	HMWEVL, HKM	Auf Grundlage von bereits entwickelten und erprobten Standards für	Bis Ende 2014 Würdigung der Forschungs-

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Die Entwicklung von Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung ist bereits erfolgt. Hierzu liegen verschiedene Verfahren und Konzepte vor.		Einrichtungen der Bildungsberatung prüft das Land Hessen, ob die Herausgabe einer Empfehlung zu Qualitätsstandards in der Weiterbildungsberatung erfolgen soll.	ergebnisse des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). Bis Ende 2015 ggf. Herausgabe Landesempfehlung.
	<p>Weiterbildungsdatenbank Zur Förderung der Transparenz betreibt Weiterbildung Hessen e.V. unter der Adresse www.hessen-weiterbildung.de die Hessische Weiterbildungsdatenbank. Sie enthält Bildungsangebote aus ganz Hessen zu vielfältigsten Themen. Die Suchmöglichkeiten der Datenbank helfen, treffgenau Kurse und Seminare zu finden und untereinander zu vergleichen. In der Hessischen Weiterbildungsdatenbank findet man außerdem auch weiterführende Informationen, z.B. zur Fördermöglichkeit von Weiterbildungen.</p>	HMWEVL	Ziele sind die transparente und vollständige Bereitstellung aller beruflichen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte	Bis Ende 2014; ab 2015 unter dem Vorbehalt der Zuweisung von ESF-Mitteln. Anpassung und Erweiterung je nach Erfordernis.

HANDLUNGSFELD 2: POTENZIALORIENTIERTE ARBEITSMARKTPOLITIK

Fundstelle ²	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie durch Förderung einer frühzeitigen Gesundheitsfürsorge				
S.20	Überprüfung bestehender und zukünftiger gesetzlicher Regelungen im Hinblick auf die Attraktivität der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften oder für ältere Arbeitskräfte	HMWEVL, HMSI	Die Überprüfung von gesetzlichen Regelungen ist laufendes Geschäft der Ressorts und erfolgt regelhaft.	laufend
S.20	Bereitstellung von Informationen bezüglich der Möglichkeiten einer freiwilligen Erwerbstätigkeit im Alter	HMSI	Das HMSI wird im Rahmen seiner Publikationen für die Zielgruppe verstärkt auf die rechtlichen Möglichkeiten hinweisen.	ab Mai 2013
S.21	Dialogforum „Ältere Beschäftigte Fachkräfterekrutierung, Fachkräftesicherung 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 In den Diskussionsforen am Nachmittag werden u. a. auch good practise Beispiele vorgestellt.	HMSI	Sensibilisierung der Akteure des Arbeitsmarkts für die Herausforderungen des demografischen Wandels im Betrieb. Zielgruppen sind: Personalverantwortliche aus KMU und Handwerksbetrieben bzw. Betriebsleitungen, Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitsmedizin, Betriebs- und Personalräte, Sozialpartner, Akteure im Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement, Krankenkassen.	erledigt
S.21	Aufbau einer Wissensplattform „Beschäftigungsfähigkeit“ im Sozialnetz Hessen Ausgehend von dem im Sozialnetz Hessen abrufbaren Hessischen Forum „Arbeit und Gesundheit“³ soll die Informationsplattform für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um den Themenkomplex „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch attraktive, sichere und gesunde Arbeitsplätze“ erweitert werden. Diese Maßnahme greift Informationsangebote wie sie in dem Informationsportal „ergo-online“ vorgestellt werden auf und entwickelt hieraus ein umfassendes Angebot bezüglich	HMSI	Diese umfassende Plattform soll eine Informationsquelle sowohl für Experten als auch am Thema Interessierte bieten. Sie soll konkrete Fragen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Kontext von betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten und in diesem Kontext über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt informieren.	Ende 2013

² Fundstelle Abschlussbericht der Fachkräftekommission

³ Dabei handelt es sich um einen 1995 konstituierten Arbeitskreis, der vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. organisiert wird. In dem Netzwerk sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener hessischer Institutionen und Organisationen vertreten. Das Hessische Sozialministerium ist seit Konstituierung vertreten.

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<i>der Herausforderungen der modernen sich wandelnden Arbeitswelt.</i>			
S.21	Intensivierung der Beratungsangebote für KMU im Bereich Arbeitszeitmodelle <i>Gemeinsam mit dem RKW - Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft und dem RKW Hessen wird das HMSI ein Beratungsangebot entwickeln, das insbesondere für kleine und mittelgroße Betriebe spezifische Arbeitszeitmodelle entwickelt.</i>	HMSI, RKW	Das RKW hat durch ein von der Bundesregierung gefördertes Forschungsprojekt die erforderlichen Kompetenzen, die nunmehr in die betriebliche Praxis umgesetzt werden müssen. Ziel ist die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf der Grundlage von betriebspezifischen Arbeitszeit-Analysen. Vermittelt werden hierbei Informationen über Schichtplanmodelle; flexible Arbeitszeit-Modelle, die Überstunden abbauen; Jobmodelle, die Familie und Beruf in Einklang bringen; Arbeitszeiten, die die Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigen.	2014
S.24	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 und besonders für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer	HMSI, BA, Träger des SGB II	Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Kommunalen Jobcentern soll ab 2014 ein besonderer Fokus auf die Zielgruppe gelegt werden. Im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktbudgets wird die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Zielgruppe ebenfalls beobachtet und in den Zielvereinbarungen thematisiert.	laufend
S.24	Fortführung des Bundesprogramms „Perspektive 50+“ Das Land unterstützt die Arbeit der Jobcenter bei der Umsetzung.	HMSI	Das Land beteiligt sich aktiv am Beratungsprozess der SGB II Träger und ermöglicht grundsätzlich Komplementärförderung im Rahmen der Arbeitsmarktbudgets. Das Land setzt sich ferner für die Weiterführung dieses Bundesprogrammes ein.	laufend

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen (siehe hierzu auch Handlungsfeld 1)				
S.28	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.	HMSI	In 2013 wird zusätzlich zur unmittelbaren Unterstützung ein neuer Schwerpunkt auf Sensibilisierung und Aktivierung von Unternehmen gelegt: Im Rahmen eines Wettbewerbs wird an jedem NeW-Standort das wiedereinstiegsfreundlichste Unternehmen ausgezeichnet.	2009 bis 2013 Weiterführung und Ausbau über 2013 hinaus geplant, Finanzierung noch offen.
	WieDa - Preis für das Beste Unternehmen für den beruflichen Wiedereinstieg in Hessen.	HMSI	Netzwerk Wiedereinstieg zeichnet hessische Unternehmen aus, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit erfolgreich gestalten. Die Initiative steht unter der Schirmherrschaft des HMSI	ab 2013
S.27	Ausbau verlässlicher Betreuungsarrangements Die Bereitstellung von Angeboten der Kinderbetreuung 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 Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Jugendhilfe den Bedarf an Plätzen für Kinder in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Die Gemeinden tragen in eigener Verantwortung dafür Sorge, dass die im Bedarfsplan vorgesehenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen.	HMSI	Das Land fördert die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Derzeit geschieht dies auf der Grundlage der Verordnung zur Landesförderung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege vom 02.01.2007 in der Fassung vom 07.11.2011. Ab 2014 soll die Förderung auf der Grundlage des Hessischen Kinderförderungsgesetzes (befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren) erfolgen.	laufend
S.27	Ausbau der Betreuungsangebote U3 Bund, Länder und Kommunen haben sich darauf verständigt, bis zum Jahre 2013 schrittweise ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für bundesweit durchschnittlich 35 % der Kinder unter drei Jahren aufzubauen. Auch das konkrete U3-Angebot ist am örtlichen Bedarf auszurichten.	HMSI	Das Land fördert den U3-Ausbau mit diversen Maßnahmen (U3-Investitionsprogramm, U3-Neuplatzbonus, U3-Betriebskostenförderung BAMBINI).	2013, danach laufend bedarfsgerechtes Angebot.

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>Die Gemeinden tragen in eigener Verantwortung dafür Sorge, dass die im Bedarfsplan vorgesehenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zur Verfügung stehen.</p> <p>Die Mittel für die U3-Betriebskostenförderung wurden von ursprünglich 45 Millionen Euro im Haushalt des Jahres 2007 auf rd. 133 Millionen Euro im Haushalt des Jahres 2013 gesteigert. Zudem wurde der Ausbau des Platzangebots in Kindertageseinrichtungen in den Jahren 2011 und 2012 mit einem Neuplatzbonus angereizt.</p> <p>- Hierfür standen in beiden Jahren jeweils 8,1 Millionen Euro im Haushalt zur Verfügung.</p> <p>Der U3-Neuplatzbonus für Kindertageseinrichtungen wird mit einem Haushaltsansatz von nochmals 8,1 Millionen Euro im Jahre 2013 fortgeführt und auf neue U3-Plätze in Kindertagespflegeplätze ausgeweitet. Zusätzlich werden Träger, Kommunen und Tagespflegepersonen bei den erforderlichen Investitionen zur Schaffung neuer U3-Betreuungsplätze unterstützt. Das Land hat dafür ein U3-Investitionsprogramm 2013-2014 mit einem Mittelvolumen von 100 Millionen Euro bereitgestellt.</p>			
	<p>Ausreichend umfassende Ganztagsangebote für Kinder über drei Jahren</p> <p>Die Ausgestaltung des zeitlichen Betreuungsangebotes ist Aufgabe der Kommunen. Das Land unterstützt mit der Systematik der Landesförderung im Bereich der Kindertagesbetreuung längere Betreuungszeiten.</p>	HMSI	Knapp 50 % der Kinder im Kindergartenalter nahmen in Hessen 2012 ein Betreuungsangebot von 7 Stunden täglich oder mehr wahr. Der Anteil der 0 bis 6-Jährigen in Ganztagsbetreuung hat sich in den vergangenen Jahren von knapp 30% in 2007 auf fast 49% in 2012 deutlich erhöht.	laufend bedarfsgerechtes Angebot
S.28	<p>Kinderbetreuungsmöglichkeiten für einkommensschwache Familien ohne qualitative Abstriche</p> <p>Für die Inanspruchnahme von Angeboten der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege können die anfallenden Elternbeiträge im Bedarfsfall vom</p>	HMSI	Das Land fördert die Beitragsfreistellung im letzten Kindergartenjahr. In Hessen sind Kinder im letzten Kindergartenjahr für eine Betreuungszeit von mindestens fünf Stunden täglich beitragsfrei gestellt. Für jedes in der Gemeinde gemeldete	aktuelle Rechtslage

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	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.		Kind, das bis zum 30.06. des Zuweisungsjahres das sechste Lebensjahr vollendet, erhält die Gemeinde eine jährliche Zuweisung von 1.200 Euro.	
S.28	<p>Landeswettbewerb Haushaltsnahe Dienstleistungen</p> <p>Modellhafte Erprobung und intensive Begleitung eines Entwicklungsprozesses auf lokaler Ebene zur familienfreundlicheren Infrastruktur im Land Hessen. Positive Impulse für den Ausbau familienunterstützender Dienstleistungen. Der Wettbewerb richtete sich an alle hessischen Kommunen.</p>	HMSI, hessenstiftung familie hat zukunft	<p>Das geförderte Modellprojekt soll vier zentrale Leitziele verfolgen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Den Aufbau einer zentralen Anlaufstelle für Familienunterstützende Dienstleistungen 2. Die berufliche Qualifizierung bisher am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen. 3. Die Gewinnung und Einbindung lokaler Unternehmen als Unterstützer, Multiplikatoren und Kunden des Dienstleistungsangebotes. 4. Die Dokumentation von transferfähigem Wissen und Erfahrungen über lokale Prozesse der Ausgestaltung von Familienunterstützenden Dienstleistungen. 	Umsetzung 2013
S.28	<p>Förderung von Familienzentren in Hessen (Fach- und Fördergrundsätze zur Etablierung von Familienzentren in Hessen StAnz. 38/2011, S. 1180)</p> <p>Familienzentren entwickeln eine ganzheitliche familienbezogene Infrastruktur und initiieren Vernetzungs- und Kooperationsprozesse auf vertraglicher Basis. Familienzentren können den Einstieg, Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder eine Qualifizierung durch ehrenamtliche Arbeit unterstützen. Ebenso unterstützen Familienzentren die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Kinderbetreuungsangebote, damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelebt werden kann.</p>	HMSI	<p>Die Förderung beträgt bis zu 12.000 € pro Jahr/ Einrichtung. Aktuell werden 98 Einrichtungen als Familienzentrum gefördert. Als Zielwert können voraussichtlich rd. 100 Einrichtungen eine Förderung erhalten.</p> <p>Ab 2013 ist beabsichtigt, die Entwicklung einer Konzeption für weitere 5 - 10 Einrichtungen mit einem Betrag in Höhe von 1.000 € im Rahmen eines Wettbewerbs zu fördern.</p>	2011 - b.a.w. ab 2013

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
S.28	<p>Familienkarte Hessen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familienkarteninhaber und -inhaberinnen können über eine Servicehotline einen Babysitter, Kinderferienbetreuung oder haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt bekommen. Die reine Vermittlung zahlt das Land Hessen. • Ermäßigung für Familienkarteninhaber und -inhaberinnen auf das Angebot von Reinecke Coaching für Väter und Mütter im Rahmen des Partnerangebots der Familienkarte Hessen. Reinecke Coaching unterstützt mit dem Angebot „Karriere-plus-Kind“ Coaching insbesondere Mütter und Väter in der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Herausforderungen“. 	HMSI	<p>Unterstützung von Familien/Alleinerziehenden in allen Bereichen des täglichen Lebens,</p> <p>Die Leistungen der Familienkarte Hessen werden kontinuierlich ausgebaut.</p>	Die beschriebenen Angebote laufen bereits.
	<p>Pflegeberufe sind traditionell Frauenberufe</p> <p><i>Studien weisen darauf hin, dass die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern - im Durchschnitt zu 40% aus Unterbrechungszeiten bestehen. Der Hessische Pflegemonitor weist für Hessen bei Pflegefachkräften in stationären Altenpflegeeinrichtungen eine Teilzeitquote von 30% aus.</i></p> <p><i>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.</i></p>	HMSI	<p>Aktuell wird vom HMSI ein Projekt gefördert, bei dem zu dem Handlungsbereich berufsbegleitende Qualifizierung von Führungskräften in stationären Pflegeeinrichtungen entwickelt und erprobt werden sollen.</p> <p>Konzeption wird erstellt.</p>	geplant

Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl

<p>Existenzgründungs-, Betriebsberatung und Unternehmensschulung</p> <p>- Einzelfallbezogene Beratung für Gründer und Gründerinnen und etablierte Unternehmen zu gründungsrelevanten und betriebswirtschaftlichen Themen und Fragestellungen, u. a. auch zu Strategien und Maßnahmen eines erfolgversprechenden Personalmanagements.</p> <p>Im Rahmen der RKW-Existenzgründungsberatung betrug der Frauenanteil zuletzt 38% (2010) sowie</p> <p>- Förderung von Projekten zur</p>	HMWEVL	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Gründungsbereitschaft, - Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, - Verbesserung unternehmerischer Qualifikation, - insgesamt ca. 900 - 1.000 Beratungsfälle p. a. (ohne Handwerk). 	kontinuierlich
--	--------	---	----------------

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>Stärkung der Gründungsbereitschaft, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung unternehmerischer Qualifikation in Hessen.</p> <p>Im Rahmen dieses offenen, zielgruppenübergreifenden Angebotes werden auch Maßnahmen gefördert, die sich an Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen richten, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppenberatungen für Existenzgründerinnen, - Projekte zur Förderung von Unternehmenskooperationen oder zur Positionierung frauengeführter Unternehmen in „Zukunftsmärkten“, - Informationsveranstaltungen wie der Hessische Unternehmerinnentag (s. u.) <p>oder als neu geplantes Projekt</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“. 			
	<p>Hessischer Unternehmerinnentag</p> <p>Veranstaltung für Unternehmerinnen, (potenzielle) Gründerinnen sowie Vertreter/innen von Wirtschaftsförderinstituten, Verbänden, Kammern und Kommunen.</p> <p>Plattform zu Information, Austausch und Vernetzung sowie zur Förderung des Dialogs, sowohl der Wirtschaftsakteure untereinander als auch zwischen Wirtschaft und Politik.</p>	HMWEVL	<p>Ziel des Hessischen Unternehmerinnentages ist es, die Potenziale und Leistungen hessischer Unternehmerinnen in den Fokus der (Fach-) Öffentlichkeit zu rücken, Vorbilder zu präsentieren, Gründungsbereitschaft zu stärken und zu beruflicher Selbständigkeit als Alternative zu abhängiger Beschäftigung zu motivieren.</p> <p>Die Veranstaltung bietet sowohl die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung als auch zu Information. Bei der Themensetzung sind Unternehmerinnen auch als Arbeitgeberinnen angesprochen, beispielsweise bei der Gestaltung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung etc.</p>	jährlich
	<p><i>Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“</i></p>	HMWEVL	<p><i>Mobilisierung der ökonomischen Potenziale und Ressourcen gut ausgebildeter Frauen zur Weiterentwicklung des</i></p>	<p><i>Pilotprojekt, befristet Start im Mai 2013 erfolgt.</i></p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
			Wirtschaftsstandorts Hessen; Stärkung der Gründungsbereitschaft und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit hessischer Unternehmerinnen und Gründerinnen durch Schaffung eines zielgruppenadäquaten Angebots. Information und Austausch zur Gestaltung eines bedarfsgerechten, zukunftsorientierten Personalmanagements sowie zu weiteren Themen.	
	Förderung der MINT-Orientierung von Frauen	HMWEVL	Siehe Maßnahmen zur Berufs- und Studienorientierung im strategischen Handlungsfeld 1.	
S.29	Vermeidung von Ungleichbehandlung bei Entlohnungsstrukturen	HMSI	Die Landesregierung setzt sich für deutliche Ausweitung der Anwendung des Lohnvergleichstests „Logib-D“ ein.	laufender Prozess

Inklusion /Menschen mit Behinderungen

S.30	<p>Ausbau einer breiten, gezielt auf Personalentscheidende zugeschnittenen Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel des Abbaus von Vorbehalten sowie Informationskampagnen in Bezug auf Ansprechpartner, Unterstützungsangebote sowie Fähigkeiten und Talente von Menschen mit Behinderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung von unterstützenden Informationen und Leistungen bei der Prüfung, ob konkrete Arbeitsplatzprofile für Arbeitssuchende mit Behinderungen geeignet sind. - Verstärkte Aufklärung im Hinblick auf Rechte und Pflichten von Beschäftigten mit Behinderungen. 	Kammern, HMSI, LWV, BA, Kommunale Spitzenverbände	<p>Gespräch mit betroffenen Organisationen, welche Materialien für AG vorhanden sind, ob Ergänzungen notwendig sind, ob es gemeinsame abgestimmte Presseaktivitäten zu bestimmten Zeiten geben sollte etc. Vor dem Hintergrund der besonderen Anforderungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen ist es sinnvoll, die Inklusionskompetenz bei den Kammern zu stärken.</p> <p>Das Bundesprogramm Initiative Inklusion bietet den Kammern die Möglichkeit, mit finanzieller Unterstützung Konzepte zu entwickeln, mit deren Hilfe in den Mitgliedsorganisationen eine Kernkompetenz Inklusion implementiert werden kann.</p>	Im Lauf des Jahres 2013.
------	--	--	---	--------------------------

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Bereitstellung von Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen für die Betriebe auf der Grundlage einer Studie.	RDH	Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.	Im Lauf des Jahres 2013.
S.30	Optimierung verfügbarer Informationen.	HMWEVL , (LWV), BA, zKT	s. o.	laufend
S.31	Auf- und Ausbau eines professionellen Unterstützungs- und Beratungsangebots für KMU.	HMWEVL	Förderung der mittelständischen Wirtschaft.	laufend
S.31	Initiative zur Reform des SGB IX mit dem Ziel, die Erarbeitung eines Bonus-Systems für Unternehmen mit übererfüllter Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen durch die Gewährung eines finanziellen Bonus aus der Ausgleichsabgabe im Ausmaß der jeweiligen Übererfüllung zu ermöglichen.	HMSI	Der Vorschlag der Kommission wird geprüft. Wenn diese Prüfung zum Ergebnis gelangt, dass Beschäftigungsanreize gesetzt werden können, ohne die Handlungsfelder der Ausgleichsabgabe zu gefährden und ohne die, von den Arbeitgebern zu entrichtende Abgabe zu erhöhen, wird eine entsprechende Initiative ergriffen, ggf. über die ASMK.	Laufend, die Prüfung wird 2013 abgeschlossen.

Erhöhung der Integration von Berufseinsteigern

S.32	Erstellung, Erprobung und Überprüfung eines Handlungskonzeptes zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss in hessischen Förderschulen inklusive der Entwicklung eines entsprechenden Zielindikators. Anmerkung zur Maßnahmenbeschreibung: Schüler mit Behinderungen (nach SGB) werden im HKM nicht statistisch erfasst (Datenschutz). Eine Teilgruppe dieser Schüler sind diejenigen mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung, darüber hinaus werden Schüler mit Seh-, Hör- oder körperlichen Beeinträchtigungen auch ohne Feststellungsverfahren eines Anspruchs sonderpädagogisch gefördert. Eine weitere Gruppe zusätzlich geförderter Schüler sind diejenigen mit Beeinträchtigungen des Lernens, der Sprache oder ihrer emotionalen und sozialen Entwicklung. Diese sind besonders gefährdet. Alle diese Schülergruppen finden sich auch an allgemeinen Schulen	HKM	Erhöhung der Zahl der Schulentlassenen mit Schulabschluss	laufend
------	--	------------	---	---------

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>(Inklusion). Der Zielindikator „Berufsabschluss“ gilt unabhängig von Behinderung für alle Schülerinnen und Schüler.</p> <p>Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) OloV-Strategie 2) Berufswahlpass für Förderschüler aus Mitteln des HKM 3) Implementierung eines Berufsorientierten Abschlusses für Schüler mit lang andauernder und umfassender Lernbeeinträchtigung 4) Praxisklassen an Förderschulen/ SchuB im Bildungsgang Hauptschule 5) Berufsorientierung im Kerncurriculum <p>Handlungsfeld I der „Initiative Inklusion“ (BMAS, HMSI, HKM).</p>			
S.32	<p>Optimierung der Durchlässigkeit der bestehenden Schul- und Ausbildungssysteme für Menschen mit Behinderungen</p> <p>Ausbau der Angebote für Betriebspraktika und Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule zum Zweck der „betrieblichen Qualifizierung“ während der Schulzeit.</p>	<p>HKM, BA, Kammern im Sinne auch § 66 BBIG, 42m HWO</p>	<p>Im Rahmen der modellhaften Erprobung (Handlungsfeld I Initiative Inklusion) werden weitere Erfahrungen in Bezug auf Betriebspraktika sammelt, die dann später ausgewertet werden sollen und als Basis für einen Ausbau der Angebote dienen können.</p>	<p>Abschluss aller Handlungsfelder 2018.</p>
	<p>Datenbasis über Verbleib nach Ende der Ausbildung</p>	<p>HMSI, Kammern, BA, BMAS</p>	<p>Erkenntnisse über den Verbleib.</p>	<p>Erfolgt durch jährliche Berichterstattung der Länder.</p>
S.32	<p>Stärkere Verzahnung von Wirtschaft und Berufsbildungssystemen von jungen Menschen mit Behinderungen durch die Entwicklung beispielsweise von Modellen der Zusammenarbeit von Wirtschaftsbetrieben und Rehabilitationszentren (Berufsbildungswerke beziehungsweise die Mitglieder der Hessisch-Thüringischen Arbeitsgemeinschaft der Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation) sowie Überprüfung bestehender Modelle wie die „Verzahnung Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ im Hinblick auf eine Integration in das bestehende Regelinstrumentarium.</p>	<p>Kammern, BA, HMWEVL, HMSI, LWV, Reha Einrichtungen</p>	<p>Die verzahnte Ausbildung (VAmB) ist mittlerweile in das Regelinstrumentarium der BA übernommen worden.</p>	<p>Ist umgesetzt und wird laufend begleitet.</p>
S.32	<p>Erarbeitung und Abstimmung von Gesamtkonzepten zur</p>	<p>HMSI</p>		<p>Bis Oktober 2013.</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der Dachverbände der hessischen Wirtschaft.		Arbeitsauftrag der Kommission soll mit den beteiligten Akteuren besprochen werden, evtl. Handlungsbedarf muss konkretisiert werden.	
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Prävention und behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen				
S. 33	<i>Prüfung des Nutzens eines Kompetenzpasses</i>	<i>BA, LWV (im Rahmen BEM), HMWEVL, Kammern</i>	<i>Die Landesregierung wird den Nutzen eines Kompetenzpasses im Laufe des Jahres 2013 ergebnisoffen prüfen.</i>	<i>Im Lauf des Jahres 2014.</i>
	<i>Gespräche mit GKV und GRV wegen Leistungsanpassungen bei Prävention und Rehabilitation</i>	<i>BAR, LWV (BIH)</i>	<i>Gespräche im Sinne der Kommissionsempfehlung werden aufgenommen.</i>	<i>Im Lauf des Jahres 2014.</i>
Nachhaltige Strategie zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt				
S. 34	<i>Hessische Servicestelle mit Lotsenfunktion durch Fördermöglichkeiten</i>	<i>BAR, Reha-Träger nach SGB IX, BA</i>	<i>Um gemeinsame Empfehlungen zu Servicestellen zu erarbeiten, unterstützt das Land die Aufnahme von Gesprächen.</i>	<i>Im Lauf des Jahres 2014 geplant.</i>
	Prüfung der Förderung eines Job-Coachings	HMSI, BA, BMAS	In Gesprächen mit den Trägern des SGB II, der BA und dem BMAS soll der tatsächliche Handlungsbedarf konkretisiert werden.	Arbeitsassistenz bereits möglich (Reha-Träger/LWV). Prüfung weiterer Maßnahmen im Laufe des Jahres 2013
	Prüfung, ob Angebot der Gemeinsamen Servicestelle für Rehabilitation ausgebaut werden soll.	HMSI, BA, LWV	Konkretisierung des Handlungsbedarfs.	laufend
	Fortführung des Hessischen Schwerbehindertenprogramms	HMSI	Verlängerung bis 31.12.2013 ist erfolgt.	Nachfolgeprogramm ist in der Konzeption. Geplante Umsetzung ab Mitte 2014.
	Beibehaltung des Integrationsfonds in der Landesverwaltung	LBA	wird beibehalten	erledigt

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

Fundstelle ⁴	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
Aktivierung der Potentiale von Zuwanderung				
S.40	Entwicklung eines Punkte-modells zur Ausrichtung der Zuwanderung an klaren Kriterien und Orientierung an den Bedarfen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.	HMdIS	Schaffung eines Rechtsrahmens für die potenzialorientierte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten durch eine Bundesratsinitiative zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes und damit zusammenhängender Vorschriften.	Ende 2013
S.41	Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit der Autonomen Gemeinschaft Madrid (im Folgenden: KV) mit nachfolgenden Projekten:	HMWEVL, HMSI	Förderung der Mobilität von Fachkräften.	Die Vereinbarung wurde am 5.11.2012 in Madrid unterzeichnet und enthält eine Vielzahl von Einzelprojekten, die innerhalb der nächsten zwei Jahre realisiert werden sollen.
	(1) Pilotprojekt der Handwerkskammern (HWK) HWK Wiesbaden (30 Auszubildende) und der HWK Frankfurt-Rhein-Main (20 Auszubildende) zur gezielten Fachkräftegewinnung aus Spanien: Programm zur Ausbildung von 50 jungen Spaniern und Spanierinnen aus der Autonomen Region Madrid im Hessischen Handwerk. Der Schwerpunkt liegt auf den Gebieten Elektrotechnik, Sanitär/Heizung/ Klima, Dachdecker, Metallbau und Kfz-Mechatroniker.	ARGE HWK	Gewinnung von 50 Auszubildenden aus dem Ausland für Handwerksberufe.	Anreise 44 spanischer Azubis (HWK Frankfurt-Rhein-Main) am 19.08.13, Ausbildungsbeginn 01.09.13.
	(2) Pilotprojekt der Industrie- und Handelskammern (IHK) zur gezielten Fachkräftegewinnung aus Spanien: - Ansprache von potenziell an spanischen Fachkräften interessierten Unternehmen mit dem Ziel qualifizierte Arbeitsstellen für Fachkräfte zu identifizieren.	ARGE IHK	Verbesserung der Möglichkeiten der Akquisition von Fachkräften im Ausland.	
	(3) Bereitstellung eines Kontingents von Arbeitsstellen im Bereich von Kindertages-			

⁴ Fundstelle Abschlussbericht Fachkräftekommission Hessen

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<i>einrichtungen in der Rhein-Main-Region auf Basis einer entsprechenden Zusage von Einrichtungsträgern für 60 Fachkräfte aus der Autonomen Gemeinschaft Madrid.</i>	<i>HMSI</i>	<i>Anwerbung von bis zu 60 Fachkräften für die Ausübung des Berufs Erzieherin/Erzieher.</i>	<i>2. Halbjahr 2013, wenn Erfahrungen aus dem Pflegekräfteprojekt vorliegen.</i>
S. 41	<i>(4) Informationen über das duale Ausbildungssystem für Institutionen in der Autonomen Gemeinschaft Madrid. Die HWK wird im Rahmen ihres Projekts (s. o.) über das duale Ausbildungssystem informieren.</i>	<i>HMWEVL</i>	<i>Information über Struktur und Funktionsweise des dualen Ausbildungssystems.</i>	<i>Anschlussveranstaltung hat im Mai 2013 stattgefunden.</i>
	<i>(5) Pilotprojekt des Hessischen Kultusministeriums zur Verstärkung des schulischen Teils der dualen Ausbildung in Madrid. Ausschreibung einer Lehrerstelle in Madrid.</i>	<i>HKM</i>	<i>Ausbau des deutschsprachigen Berufsschulunterrichts in Madrid.</i>	<i>Besetzung einer Lehrerstelle ist in 2013 durchgeführt worden.</i>
	<i>Kontaktaufnahme zu anderen Regionen als der Autonomen Gemeinschaft Madrid, um die Möglichkeiten auszuloten, Krankenpflegekräfte gezielt anzuwerben. HMSI wird nach Abschluss des Projekts Anwerbung aus Madrid eine Ausweitung auf weitere Regionen prüfen.</i>	<i>HMSI</i>	<i>Förderung der Mobilität von Krankenpflegekräften.</i>	<i>2013</i>

Ausbau einer Willkommenskultur

S. 40	Umsetzung der Charta der Vielfalt durch die Landesregierung.	alle Ressorts	Die Unterzeichner verpflichten sich, ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter Wertschätzung erfährt - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.	laufend
	Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Die Landesregierung hat hierzu den Abschlussbericht einer interministeriellen Arbeitsgruppe entgegengenommen.	HMSI, alle Ressorts	Beispielsweise soll die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter gefördert und bei Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung geworben werden.	laufend
S. 41	Ausbau und Bewerbung bilingualer Angebote im Bereich von Kindergärten und Schulen:			

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>(1) Bilinguale („Zweisprachige“) Bildungsangebote an allgemeinbildenden Schulen (Grundschulen, Schulen der Sekundarstufe I und II) in Form des bilingualen Zugs sowie als Angebot von bilingualen Modulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fünf Grundschulen mit bilingualen Zügen (deutsch-italienisch, deutsch-spanisch, deutsch-französisch) bereits ab Klasse 1. - In 103 weiterführenden Schulen bilingualer Sachfachunterricht in der Regel ab Klasse 6 und 7 im gymnasialem Bildungsgang und im mittlerem Bildungsgang. <p>An fünf hessischen Schulen mit bilingualem deutsch-französischem Zug kann zusätzlich zur allgemeinen deutschen Hochschulreife die französische Hochschulreife erworben werden, das sog. <i>AbiBac</i>.</p> <p>An einem hessischen Gymnasium kann zusätzlich zur allgemeinen Hochschulreife die Gleichstellung mit der italienischen Hochschulreife erlangt werden, sog. <i>AbiMat</i>. Das <i>International Baccalaureat Diploma/Diplome du Baccalauréat Internationale</i> kann an (i. d. R. privaten) International Schools erworben werden.</p> <p>Das <i>Schuldorf Bergstraße</i> mit internationalem Schulzweig bietet die Möglichkeit, den britischen Abschluss International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) zu erreichen, welcher dem mittleren Abschluss vergleichbar ist.</p> <p>Das <i>Exzellenzlabel CertiLingua</i> kann im Zusammenhang mit dem Abitur erworben werden.</p> <p>Das Zertifikat, das derzeit an 20 akkreditierten Schulen in Hessen erworben werden kann, dokumentiert hohe mehrsprachige, bilinguale und interkulturelle Kompetenzen, die für ein Hochschulstudium und eine Berufsausbildung im internationalen Rahmen von besonderer Bedeutung sind.</p> <p>Die Hessische Internationale Abiturprüfung (HIAP) kann als Zusatzzertifikat zum Abitur erworben werden. Der Schwerpunkt liegt auf bilingualem Englischunterricht in den MINT-Fächern.</p>	<p>HKM (für Schulen)</p>	<p>Die Schüler/innen sollen durch die angestrebte vertiefte Sprachkompetenz und Stärkung der Kulturfähigkeit in besonderer Weise für die Herausforderungen, die die zunehmende Globalisierung der Welt mit sich bringt, qualifiziert werden: Ihnen soll es so ermöglicht werden, am Leben in den Partnerländern teilhaben zu können. Die Jugendlichen sollen zusätzlich auf die Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt vorbereitet werden.</p>	<p>jährlich/ fortlaufend</p> <p>jährlich/ fortlaufend</p> <p>jährlich/ fortlaufend</p> <p>jährlich/ fortlaufend</p> <p>jährlich/ fortlaufend</p> <p>Die Einführung ist für das Schuljahr 2013/2014 geplant.</p>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<p>(2) Bilinguale Angebote an berufsbildenden Schulen Derzeit: Zweisprachige deutsch-englische Angebote an 7 Standorten von Beruflichen Gymnasien/ Datenabfrage bei beruflichen Schulen läuft derzeit.</p>	HKM	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.	jährlich/ fortlaufend
	<p>(3) Die bilingualen Bildungsangebote werden in der Regel dezentral durch die Schulen (Informationsveranstaltungen, Internet etc.) beworben/ Bildungsserver des Landes Hessen/Internetauftritt des HKM.</p>	HKM	Erhöhung der Zahl der Inanspruchnahme bilingualer Bildungsangebote.	fortlaufend
	<p>(4) Zweisprachigkeit in Kindertageseinrichtungen wird bereits vereinzelt angeboten.</p>	HMSI (für Kindergärten)	Liegt in der Zuständigkeit der Träger der Tageseinrichtungen. Die Maßnahme kann im Rahmen des frühkindlichen Bildungskonzeptes, BEP, verstärkt mitbeworben werden (Informationen an die Spitzenverbände).	in 2013
S. 41	<p>Ausbau der zweisprachigen Angebote bei behördlichen Internetauftritten, Formularen und Beschilderungen. (1) Landesportal Hessen auf Englisch verfügbar, „State of Hessen“, mit weiteren Links auf englischsprachige Seiten, insbesondere „Study in Hessen“, „Documenta (auf Englisch)“, „Tourism in Hessen (YouTube)“, „Frankfurt Main Finance“ und „Hessen in Figures“.</p>	alle Ressorts	Ausbau der Willkommensstruktur.	
	<p>(2) Internetplattform www.work-in-hessen.de in Spanisch, Deutsch und Englisch. (3) Das Portal „Invest in Hessen“ steht in englischer und weiteren Sprachen zur Verfügung.</p>	HMWEVL	Angebot von Informationen über Leben und Arbeiten in Hessen. Informationen über den Wirtschaftsstandort Hessen.	umgesetzt umgesetzt
S. 43	<p>Englischsprachige Informationsseiten im Internet (1) Englischsprachige Informationen und weiterführende Links auf Homepage des HMWK.</p>	HMWK	Ausbau der Willkommensstruktur und Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
S. 43	<p>(2) Eigenständige Seiten zur Studienberatung internationaler Studierender - www.study-in-hessen.de - www.isu-hessen.de - www.hessische-hochschulen-nordsued.de</p>	HMWK	Bereitstellung von Informationen für Studenten im Ausland.	fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<ul style="list-style-type: none"> - www.massachusetts.hessen.de - www.wisconsin.hessen.de - www.queensland.hessen.de 			
S. 43	<p>(3) Spezielle Hessen-Seiten auf internationalen Marketingportalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - StudyPortals - The Chronicle of Higher Education. <p>Die vom HMWK initiierten und betriebenen Websites informieren über den Studienstandort Hessen und das Studienangebot. Sie stellen Kontaktdaten (landesweit und an den Hochschulen) bereit und beantworten Anfragen auf Deutsch und Englisch.</p>	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung
S. 43	<p>(4) Englischsprachige Informationsangebote der Hochschulen</p> <p>Die hessischen Hochschulen stellen auf ihren Websites ein breites Informationsangebot für (potentielle) Studierende bereit.</p>	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufende Aktualisierung und Erweiterung
	<p>Englischsprachige und zweisprachige Masterprogramme an den Hochschulen</p> <p>Die staatlichen Universitäten und Fachhochschulen bieten in Hessen insgesamt 49 englischsprachige Studiengänge an. Hinzu kommen mehr als 50 zweisprachige Programme.</p>	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	nachfrageorientierte Weiterentwicklung
	<p>Mehrsprachige Studien- und Integrationsberatung</p> <p>Die Hochschulen beraten ausländische Studierende und Studieninteressenten zu studienrelevanten und sozialen Fragen in verschiedenen Formen (siehe auch „Welcome Services“).</p>	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
	<p><i>Realisierung eines zweisprachigen HKM- Internetauftritts wird hausintern geprüft</i> <i>Hilfestellungen und Informationen zu Bildungsangeboten bzw. Fragestellungen zum Schulalltag erfolgen im Übrigen dezentral durch die Schulen vor Ort bspw. im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs.</i></p>	HKM	<i>Verbesserung der Ausbildung und des Übergangs von der Schule in den Beruf.</i>	<i>Angebot wird geprüft</i>
S. 41	<p><i>Einrichtung eines zweisprachigen Angebots beim Internetauftritt wird hausintern geprüft.</i></p>	HMSI		<i>wird geprüft</i>
S. 42	<p><i>Willkommenskurse als Modellprojekt für Fachkräfte im Rahmen</i></p>	HMWEVL	<i>Unterstützung der Gewinnung</i>	<i>ab Herbst 2013</i>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	<i>der Kooperationsvereinbarung mit der Autonomen Gemeinschaft Madrid HMWEVL plant die Förderung von Willkommenskursen mit Informationen über Leben und Arbeiten in Hessen einschließlich berufsbezogener Deutschkurse für ausländische Fachkräfte. (Projektaufruf am 12.11.2012).</i>		<i>ausländischer Fachkräfte und deren Integration durch Ausbau der Willkommensstruktur.</i>	
S. 42	Willkommenskurs ist geplant als Bestandteil der berufsbezogenen Sprachkurse im Projekt Anwerbung Fachkräfte für die Altenpflege.	HMSI	Der Willkommenskurs wurde als besonderer Blockunterricht in das Design der berufsbezogenen Sprachkurse integriert.	erledigt
S. 41	Regionalspezifische Bewerbung des Standortes Hessen durch Standortoffensive und -marketing unter besonderer Berücksichtigung der nord- und mittelhessischen Regionen zur Erhöhung der regionalen Attraktivität:		Gewinnung ausländischer Fachkräfte.	
	(1) Intensivierung der Kooperationen mit bestehenden Partnerregionen.	alle Ressorts	Gewinnung ausländischer Fachkräfte.	fortlaufend
	(2) Verstärkte Nutzung bestehender Strukturen wie Auslandsschulen, Sprachdiplomschulen oder Goetheinstitute Schüler/ innen erwerben in den Schulen deutsche Schulabschlüsse der Sekundarstufe I und II oder das Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz.	HKM	Gewinnung ausländischer Fachkräfte mit Kenntnissen der deutschen Sprache.	laufend
	(a) Vermittlung von hessischen Lehrkräften für den Auslandsschuldienst (auf Bewerbung der Lehrkräfte hin). (b) Entsendung von Landesprogrammlehrkräften für einen begrenzten Zeitraum im Auftrag des HKM an Schulen in Mittelosteuropa (MOE), Südosteuropa (SOE), im Baltikum, in Polen, in der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS), in China, in der Türkei und in Vietnam. Schuljahr 2013/ 2014: 203 hessische Lehrkräfte im Auslandsschuldienst weltweit und 9,0 Stellen Landesprogrammlehrkräfte (im Landeshaushalt eingestellt: 13,0 Stellen).	HKM	Auslandsschulen tragen so dazu bei, Nachwuchskräfte aus fremden Ländern für den deutschen/ hessischen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu motivieren.	fortlaufend
	Nutzung neuer Medien (z. B. Social Media-Plattformen):			

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	International Summer Universities (ISU) Hessen auf Facebook zur Bindung von Alumni.	HMWK	Die ISU Hessen-Facebook-Seite verstärkt die Identifikation der Alumni mit Hessen und informiert über aktuelle Ereignisse (z. B. auf der study-in-hessen-Website). Hierdurch wird die Wirkung der ISUs als „Appetizer“ für potentielle Masterstudierende verstärkt.	fortlaufend
S.41	Imagekampagne - Imagefilm, - Landesspezifische Broschüren (z. B. für Spanien), - Testimonials, - Standortmarketing vor Ort (Delegationsreisen). Anschlussveranstaltung im Rahmen einer Ministerdelegation nach Madrid im Mai 2013 durchgeführt.	HMWEVL, HMSI (unterstützend bei Testimonial)	Gewinnung ausländischer Fachkräfte.	durchgeführt durchgeführt

Schaffung einer Willkommensstruktur durch Optimierung des Einreiseprozesses

S. 41	<i>Schaffung eines hessischen Welcome-Centers</i> Das WELCOME CENTER Hessen wird gemeinsam mit der RDH etabliert und ein erster Pilot mit Standort Frankfurt am Main gestartet. Es besteht die Option für weitere in Nord- und Mittelhessen. Das WELCOME CENTER wird im Zusammenhang mit der Anerkennungs- und Nachqualifizierungsberatung arbeiten. Ein Konzept wird mit der RDH abgestimmt. Es soll an der für die gesamte hessische Wirtschaft zuständigen Mobilitätsberatungsstelle an der HWK Frankfurt-Rhein-Main angesiedelt werden.	<i>RDH, HMWEVL (bis 31.12.2014), HMSI (ab 01.01.2015)</i>	<i>Begrüßung, Information, Vermittlung von Willkommenskursen, Beratung und Hilfestellung bei Behördengängen.</i>	<i>Eröffnung des Welcome-centers am 2. Juli 2013 Betrieb zunächst bis Ende 2014, danach Fortführung vorbehaltlich der Zuweisung von ESF-Mitteln geplant</i>
S.41	<i>Projekt „Ausländerbehörden - Willkommensbehörden“</i> Die Fachkräftekommission hat die Weiterentwicklung der Ausländerbehörden zu Dienstleistungszentren mit hoher Kundenorientierung empfohlen. Mit dem zweijährigen bundesweiten Projektvorhaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge soll mit Unterstützung des HMSI an einem kommunalen Modellstandort in Hessen die Ausländerbehörde zu einer „Willkommensbehörde“ weiterentwickelt werden. Dabei wird die Ausländerbehörde	<i>HMSI</i>	<i>Erarbeitung praxisorientierter Empfehlungen zur Etablierung einer aktiven Willkommenskultur in Ausländerbehörden.</i>	<i>Projektbeginn nach Auswahl des Standortes voraussichtlich im Sommer 2013; Abschluss voraussichtlich 2015</i>

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
S.42	(4) Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GIZ. Das Wirtschaftsministerium koordiniert einen interministeriellen Arbeitskreis zur Zusammenarbeit mit der GIZ.	HMWEVL	Austausch von Information über internationale Maßnahmen der Ressorts mit der GIZ.	fortlaufend
	Informationsoffensive an Hessische Arbeitgeber IHK, HWK und IngK informieren ihre Mitgliedsunternehmen.	HMWEVL	Anwerbung ausländischer Fachkräfte.	
S.42	Aktualisierung des Hessischen Integrationsmonitors <i>Die Fachkräftekommission hat die Einrichtung eines Migrationsmonitors empfohlen. Die Aktualisierung des Hessischen Integrationsmonitors wird in diesem Zusammenhang erstmals auch über weitergehende Daten zur Zuwanderung (z. B. Zahl, Alter, Qualifikation) nach Hessen verfügen. Bei der künftigen Fortschreibung des Monitors wird jeweils unter Berücksichtigung der aktuell verfügbaren Daten die Weiterentwicklung und Vertiefung der migrationsbezogenen Bereiche geprüft werden.</i>	HMSI	Relevante Daten über Zuwanderung nach Hessen.	Sommer 2013 weitere Aktualisierungen danach in Folge
S.42	Permanenter Dialog mit relevanten Akteuren Die Maßnahmen der Fachkräftesicherung wurden in vorbereitenden Arbeitskreisen mit Vertretern der verfassten Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung abgestimmt. Regelmäßige Arbeitstreffen mit Akteuren der Internationalisierung in den Hochschulen (International Offices, Auslandsbeauftragte, Koordinatorinnen der Landesprogramme für den Austausch von Studierenden und Wissenschaftlern usw.) sowie nationalen und internationalen Organisationen (DAAD, ACA, EAIE, NAFSA usw.). z. B. Fachkongress am Flughafen Frankfurt: „Helle Köpfe für Hessen - gesteuerte Zuwanderung als Instrument der Fachkräftesicherung“ am 4. Juli 2012.	HMWEVL HMWK HMSI	Verbesserung der Willkommensstruktur. Stärkung der Internationalisierung und Gewinnung von Wissenschaftlern aus dem Ausland. Stärkung der Internationalisierung.	laufend laufend laufend
Gewinnung ausländischer Studierender und Sicherung des Verbleibs nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in Hessen				
S.43	Gewinnung und Unterstützung leistungsstarker Studierender		Gewinnung von Fachkräften.	

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	aus dem Ausland vor, während und nach dem Studium:			
	(1) Gezieltes Marketing für den Hochschulstandort Hessen:	HMWK		
	(a) auf internationalen Konferenzen und Hochschulmessen Wichtigste Multiplikatorenmessen in Europa (EAIE), USA (NAFSA), Asien (APAIE)	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
	(b) durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen und Bereitstellung von Informationen: - Print (z. B. Informationsbroschüren zum Studienstandort, zu den ISUs usw.), - Online (z.B. Informationsplattform study-in-hessen.de, Informationsbroschüren zu den Hochschulen).	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
	(2) Unterstützung von Modellprojekten an den Hochschulen: - Mentoring - Career Services - Wohnraumlotsen	HMWK	Gewinnung von Studenten aus dem Ausland. Verbesserung der Studienbedingungen für Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
	(a) Landesprogramme mit Massachusetts, Wisconsin, Queensland. (b) Aktivitäten der Hochschulen: ERASMUS, bilaterale Hochschulkooperationen.	HMWK	Stärkung der Internationalisierung des Studiums.	fortlaufend
	(3) Netzwerk der International Summer Universities Hessen (ISU), IWU, IUSP (a) Akademisches Angebot auf Englisch für Interessenten ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen. (b) Begleitende Deutschkurse auf unterschiedlichen Niveaus. (c) niedrigschwellige Kurzprogramme als „Appetizer“ für potenzielle Masterstudierende.	HMWK	Verbesserung der Studienbedingungen für Studenten aus dem Ausland.	fortlaufend
	(4) Studienkollegs Sprachliche und fachliche Vorbereitung auf Studium, Unterstützung während des Studiums.	HMWK	Verringerung der Abbruchquoten.	fortlaufend
S.43	(5) Einrichtung von Welcome-Services inklusive Dual Career Services an den Hochschulen. Innovatives Verbundprojekt mehrerer hessischer Hochschulen „Potenziale nutzen“ zur	HMWK	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studenten aus dem Ausland	Laufzeit 2013/2014

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Verbesserung der Willkommenskultur. 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.			
	(6) Orientation Days für internationale Studierende zu Studienbeginn (durch International Offices der Hochschulen).	HMWK	Information und Beratung zu studienbezogenen und sozialen Fragen.	fortlaufend
S. 43	(7) Unterstützung frühzeitiger Kontakte ausländischer Studierender zu potenziellen Arbeitgebern in Hessen:			
	(a) z. B. Summer Work Program der Princeton University in Zusammenarbeit mit dem HMWK oder durch die Career Services der Hochschulen. (b) Das Internetportal www.work-in-hessen.de steht auch Studierenden zur Verfügung. (c) Ein Pilotprojekt mit Studierenden in der Russischen Föderation in Zusammenarbeit mit hessischen Unternehmen ist seit 2010 in der Umsetzung.	HMWK HMWEVL HMWEVL	Gewinnung von Fachkräften. Angebot von Informationen über Leben und Arbeiten in Hessen. 20 Studienstipendien pro Jahr.	fortlaufend umgesetzt laufend
S. 43	(8) Studienbegleitende Unterstützung (wie z. B. Deutschkurse, Tandem-Programme)	HMWK	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender.	
	(a) Vermittlung wissenschaftlicher, berufsbezogener und interkultureller Kompetenzen durch die Hochschulen.	HMWK	Kursangebote z. B. durch Schreib- und Sprachenzentren, Career Services usw.	fortlaufend
	(b) Mentoringprogramme und Buddy-Programme der Hochschulen; Studieneinführung/-begleitung durch erfahrene Studierende.	HMWK	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender.	fortlaufend
	(c) Zielgruppengerechte Fachsprachkurse z. B. im Projekt „DaF nach DSH2“ der THM	HMWK	Senkung der Studienabbrecherquote ausländischer Studierender.	2013
	(d) Kulturelle und sozial-integrative Angebote (Vernetzung, Besuche bei Gastfamilien usw.) durch Hochschulen und Studierendenwerke u. a.	HMWK	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration.	fortlaufend

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	(e) STUBE Hessen: Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika: Seminare, Akademien und berufsbegleitende Praktikums- und Studienaufenthalte.	HMWK	Verringerung der Abbruchquoten und berufliche Integration.	fortlaufend
S.43	(9) Absolventencoaching für ausländische Studierende:	HMWK	Unterstützung beim Berufseinstieg.	
	(a) Erarbeitung eines Konzepts zum interkulturellen Absolventencoaching	HMWK	Unterstützung beim Berufseinstieg.	November 2013
	(b) ESF-Programm HALL zur Verbesserung des Übergangs von der Hochschule und in die Arbeitswelt, Förderung von Modellprojekten, z.B.: - DocCoach (GU Frankfurt) - Beruf-Uni-Ich (PU Marburg) - Heterogenität als Herausforderung (U Kassel).	HMWK	Unterstützung beim Berufseinstieg.	fortlaufend Modellprojekte laufen bis 2013/2014
	(c) Ausbau von Alumni-Netzwerken zwischen internationalen Studierenden und in Deutschland arbeitenden Absolventen.	HMWK	Unterstützung beim Berufseinstieg.	fortlaufend
	(d) Verstärkte Sensibilisierung von Career Services, Transferzentren und anderen Stellen für besondere Belange von internationalen Studierenden; z.B. im Bewerbungstraining.	HMWK	Unterstützung beim Berufseinstieg.	fortlaufend
S.43	(10) Prüfung der Einführung eines Bachelor of Liberal Arts einschließlich Masterstudiengang Voraussetzungen für die Einführung werden geprüft.	HMWK	Verringerung der Zahl der Studienabbrüche ausländischer Studierender.	Bis November 2013
	(11) Pilotprojekt der hessischen Hochschulen: Unterstützung der Autonomen Gemeinschaft Madrid bei dem Aufbau beziehungsweise der Weiterentwicklung und Bewerbung existierender deutschsprachiger Studiengänge an spanischen Hochschulen in der Autonomen Region Madrid. Bestandsaufnahme bereits bestehender Angebote und möglicher Perspektiven.	HMWK	Gewinnung ausländischer Akademiker für den deutschen Arbeitsmarkt.	ab 2013

Optimierung des Anerkennungsverfahrens im Ausland erworbener Qualifikationen

S.44	Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und Evaluation	HMWK und HMWEVL unter Einbeziehung der bestehenden	Aufbau flächendeckender Beratungsangebote nach § 15a HBQFG unter Nutzung teilweise	Ab sofort. Der im Gesetz bereits verankerte
------	---	--	---	--

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
		<i>Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG)</i>	<i>vorhandener Strukturen und unter Einbeziehung der Arbeitsagenturen. Ausbau der Angebote zur Anpassungsqualifizierung. Die bundesweit genutzte Datenbank ANABIN zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen wurde aufgrund hessischer Initiative entwickelt.</i>	<i>Beratungsanspruch soll spätestens bis Ende 2013 über die bestehenden vom Bund geförderten Strukturen des „IQ-Netzwerks“ hinaus an weiteren Standorten umgesetzt werden.</i>
S. 44	<i>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 1.1.2013 umgesetzt worden. Bisher fehlt insbesondere für die Pflegeberufe ein Angebot von zur Gleichwertigkeit mit einem inländischen Abschluss führenden Anpassungsqualifizierungen für Migranten.</i>	<i>HMWK und HMWEVL unter Einbeziehung der bestehenden IMAG</i>	<i>Konzepterarbeitung in der IMAG.</i>	<i>Ab sofort im Rahmen der o.g. Beratungskonzeption.</i>

Aktivierung der Potenziale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund

S. 45	<p>Sprachstandserfassung für vierjährige Kinder KiSS Verbindliche Regelung in der „Qualifizierten Schulvorbereitung“ (QSV); Modellprojekt an 30 Standorten läuft derzeit. Hessen hat mit einem Maßnahmenbündel (Änderung des Schulgesetzes mit Prüfung der Deutschkenntnisse 18 Monate vor Einschulung, jährlich für 16.000 Kinder Deutschförderung in der Kita, jährlich 1.000 Vorlaufkurse mit 8.000 Kindern im letzten Jahr vor Schulbeginn) in Kooperation von Kinderbetreuungseinrichtungen und Grundschulen eine erhebliche Verbesserung bei den Einschulungszahlen sowie bei den Versetzungen von der ersten in die zweite Klasse bei Kindern mit Migrationshintergrund erreicht. Auf diesen Erfolgen aufbauend</p>	HMSI, HKM	Feststellen und Fördern von Basiskompetenzen wie die sprachliche Bildung und Entwicklung - bereits im Vorschulalter - ist wichtige Voraussetzung für die Entwicklungs- und Lernerfolge aller Kinder. Hesseneinheitliche Erfassung und weiterer Ausbau der Sprachentwicklung der Kinder in den Kindergärten und Kindertageseinrichtungen einschließlich wissenschaftlicher Untersuchungen und Bereitstellung von Infomaterial für Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Alle freiwillig teilnehmenden sprachauffälligen Kinder werden individuell erkannt und so weit wie	KiSS ist als Projekt auf Dauer und unabhängig von der QSV angelegt. KiSS wird allerdings im Rahmen der QSV als Sprachfassungsinstrument eingesetzt. Modellprojekt QSV: von Juni 2012 bis zum Jahr 2014 laufend
-------	---	-----------	--	--

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	soll zukünftig in der Altersgruppe der Vierjährigen eine qualifizierte und altersgerechte, verpflichtende Sprachstandsfeststellung auf alle Kinder ausgedehnt werden. Für die Durchführung der Sprachstandsfeststellung sowie der Förderangebote für alle Kinder mit unzureichenden Deutschkenntnissen wird mit den Trägern der Jugendhilfe und mit weiteren Experten ein abgestimmtes Konzept entwickelt, das auch die Kinder mit einbezieht, die keine Kindertagesstätte besuchen.		möglich in den Einrichtungen getestet bzw. einer adäquaten Therapie zugeleitet.	
S. 45	<p>Ausbau von Lotsen- und Mentoringprogrammen im schulischen und außerschulischen Bereich sowie Ausbau einer sozialpädagogischen Begleitung von potentiellen Ausbildungsabbrechern: Zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche gibt es das Förderprogramm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb“ (QuABB), das die Beratung und Begleitung abbruchgefährdeter Auszubildender während der betrieblichen Ausbildung beinhaltet.</p> <p>Für die vertiefte Berufsorientierung für Branchen mit Fachkräftebedarf, zurzeit für MINT-Berufe, gibt es das I AM MINT-Azubi-mentorenprogramm.</p>	<p>HMWEVL, HKM</p> <p>HMWEVL</p>	<p>Ziel ist es, die Ausbildungsvertragslösungsquote in Hessen auf unter 5% zu senken.</p> <p>Es sollen damit insgesamt 1.000 Schülerinnen und Schüler erreicht werden.</p>	<p>Das HMWEVL hat bis Ende 2014 hierfür Mittel reserviert. Das HKM wird auch im Schuljahr 2013/14 zehn Lehrerstellen zur Kofinanzierung und zur Mitarbeit im Projekt einsetzen. Das HMWEVL hat die Fortsetzung von QuABB ab 2015 in die Planung der neuen ESF-Förderperiode aufgenommen.</p> <p>November 2011 bis Dezember 2014 (bei Verlängerung)</p>
	Mit dem Projekt AjuMA fördert das HMSI aktuell einen Ansatz, mit dem ausdrücklich junge männliche Migranten für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden sollen.	HMSI	In Einrichtungen für Altenpflege arbeiten bereits viele Migranten. Bereits in der Vergangenheit sind z.B. mit der Türkisch-Deutschen Gesundheitsstiftung Projekte durchgeführt worden, um mehr Migranten in die Ausbildung zur Altenpflege zu bringen.	läuft

Fundstelle	Bezeichnung und Beschreibung der Maßnahme	federführendes Ressort und ggf. potenzielle Partner	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum
	Förderung von Lotsen im Rahmen des Hessischen Landesprogramms „Förderung von Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund“.	HMSI	Die Aufgabe von Integrationslotsen ist es, Migranten Hilfestellungen und Kenntnisse über soziale, politische und kulturelle Strukturen zu vermitteln und als Brückenbauer in die Aufnahmegesellschaft tätig zu sein. Sie werden für ihre Tätigkeit in unterschiedlichen Themen wie Gesundheitsvorsorge, Bildung und Finanzen fortgebildet. Das Hessische Integrationslotsen Netzwerk hat eine koordinierende Funktion.	laufend
S. 45	Berufsbezogene Sprachkurse Willkommenskurse: Am 12.11.2012 Start eines Projektauftrags mit u. a. dem Schwerpunkt „Willkommenskurse“ für ausländische, insbesondere spanische Fachkräfte.	HMWEVL	Erleichterung der Integration in den Betriebsprozess, das Studium und das Gesundheitswesen.	laufend
	Studienbegleitenden Unterstützung von Studierenden und Absolventen durch die Hochschulen.	HMWK	Verbesserung des Studienerfolgs von ausländischen Studierenden.	fortlaufend
	Spezielles berufsbezogenes Curriculum im Rahmen des Pilotprojekts Jobbörse Gesundheitswesen	HMSI	Erleichterte Berufsanerkennung.	erledigt

IMPRESSUM

Herausgeber

Land Hessen
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Referat M2 (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) und
StFS (Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen)
Postfach 3140 - 65021 Wiesbaden

Internet

www.soziales.hessen.de

Vertrieb

Tel.: 0611 - 817 2390
Fax: 0611 - 32 719 2390
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Gestaltungskonzept & Artwork

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

Druck

Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden

Stand

Dezember 2014

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

HESSEN



**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

**Hessisches Ministerium für Wirtschaft,
Energie, Verkehr und Landesentwicklung**

Kaiser-Friedrich-Ring 75
65183 Wiesbaden

www.wirtschaft.hessen.de