

Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen



100.000 und mehr Fachkräfte für Hessen

Eine hohe Zahl an Arbeits-, Fach- und Führungskräften ist notwendig, um die gesellschaftlichen Systeme einzeln und in ihrer Gesamtheit aufrechtzuerhalten - auch in Krisenzeiten. Das hat die Pandemie gezeigt. Allein in Hessen werden im Zeitraum 2019 bis 2026 rund 150.000 weitere Fachkräfte benötigt. Gleichzeitig haben wir es mit einem anstehenden Wandel von großer Dynamik und hohem Tempo zu tun. Demografische Effekte sowie die digitale und ökologische Transformation verändern Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft und fordern Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Beschäftigte in erheblichem Maße.

Zusammen Zukunft gestalten

Als zentrale Entscheiderinnen und Entscheider sowie Engagierte aus verschiedenen Gesellschaftsbereichen sind wir uns der Herausforderungen und Verantwortung bewusst. Wir nehmen die organisations- und branchenübergreifende Zukunftsaufgabe an und setzen dabei auf einen Dreiklang aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit. Deshalb vereinen wir im Bündnis unsere Kräfte, Expertise und Ressourcen, haben ein Maßnahmenpaket mit Einzel- und Gemeinschaftsinitiativen für eine starke und zukunftsorientierte Fachkräftesicherung erarbeitet und schaffen mit dem Bündnis eine Plattform für einen dauerhaften Dialog zur Sicherung der Fachkräftebasis in Hessen.

2020 bis 2024: Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen

Im Bündnis vereinen sich unter dem Vorsitz des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration: die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Regionaldirektion Hessen und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Kommunalen Spitzenverbände, vertreten durch den Hessischen Landkreistag, den Hessischen Städte- und Gemeindebund und den Hessischen Städtetag, die Hessische Wirtschaft, vertreten durch den Hessischen Industrie- und Handelskammertag (HIHK) e.V., den Hessischen Handwerkstag (HHT), die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. und die FrankfurtRheinMain GmbH, die Gewerkschaften, vertreten durch den DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, die Regionen, vertreten durch die Regionalmanagement Mittelhessen GmbH, die Regionalmanagement Nordhessen GmbH und den Regionalverband FrankfurtRheinMain, die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e.V., die Kassenärztliche Vereinigung Hessen, die Hessische Krankenhausgesellschaft e.V., die Landesgruppe Hessen des Bundesverbands privater Anbieter sozialer Dienste e.V., die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen - Landesausländerbeirat (agah), der LandesFrauenRat Hessen, das IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, das Evangelische Büro Hessen am Sitz der Landesregierung, das Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen und der Landesverband der Jüdischen Gemeinden in Hessen sowie einzelne Ressorts der Hessischen Landesregierung.

I. Nachhaltige Fachkräftesicherung in Hessen: Demografie-, digitalisierungs- und diversitätsorientiert

Eine robuste Wirtschaftslage und ein solider Arbeitsmarkt sind Stabilisatoren für den Arbeits-, Lebens- Wirtschafts- und Bildungsstandort Hessen. Mit einem klugen Maßnahmenmix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung auf der einen Seite sowie attraktiven Arbeitsplätzen mit guter Arbeit und guten Arbeitsbedingungen in allen Regionen auf der anderen Seite, sind wir in der Fachkräftesicherung breit aufgestellt.

Die Bündnispartnerinnen und -partner befürworten die Fachkräftestrategie Hessens und sprechen sich für deren Fortführung unter Berücksichtigung der sozialen, digitalen, ökonomischen und ökologischen Transformation sowie deren Auswirkungen auf Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Arbeitswelt aus. Sie bringen Vorhaben und Vorschläge für eigene sowie gemeinsame demografie-, digitalisierungs- und diversitätsorientierte Fachkräfteinitiativen ein und verpflichten sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu deren Umsetzung und Begleitung. Eine gemeinsame Zwischenbilanz zur Umsetzung des Vereinbarten sowie die regelmäßige Anpassung der Vereinbarungen an neue Entwicklungen sind angedacht.

Im Mittelpunkt stehen drei Schlüsselfragen:

- Wie und wodurch kann eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Wirtschaft und Verwaltung in Hessen noch nachhaltiger unterstützt werden?
- Wie können die Beschäftigten und die potentiellen Nachwuchskräfte in der sozialen, digitalen, ökonomischen und ökologischen Transformation begleitet und in ihrer Resilienz und Flexibilität im dauerhaften Wandel gefördert und gestärkt werden?
- Wie kann die Attraktivität der urbanen und ländlichen Räume Hessens und damit der dort beheimateten Arbeitsplätze beibehalten bzw. je nach Region noch weiter gesteigert werden?

Die Bündnispartnerinnen und -partner sind sich einig, dass das Gelingen einer nachhaltigen Fachkräftesicherung maßgeblich von den Antworten auf diese Leitfragen und dem daraus resultierenden konkreten Handeln abhängen wird. Im Bündnis wollen sie daher konzentriert, konzentriert und kooperativ Hessens Zukunft gestalten. Gemeinsam wollen sie die fachkräftepolitische Kernherausforderung der Gleichzeitigkeit eines steigenden Arbeitskräftebedarfes und eines partiellen Arbeitsplatzmangels angehen. Auch in der Tradition gelebter Fachkräftesicherung in Hessen bekennen sich die Bündnispartnerinnen und -partner zu ihrer gemeinsamen Verantwortung und ihrem Handlungswillen, die Fachkräftebasis Hessens weiter zu festigen.

Das Bündnis besteht aus einem übergeordneten Dachgremium auf Spitzenebene und vier Fokusgruppen zu `Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk`, `Kinder- und Jugendhilfe`, `Internationalisierung und Vielfalt` sowie `Pflege und Gesundheit` (s. **Anlage 1**). Weitere Schwerpunktsetzungen können folgen. Die Fokusgruppen werden die Zusammenführung von Expertenwissen aus Praxis, Wirtschaft, Verwaltung, Verbänden, Wissenschaft sowie weiteren Unterstützungsstrukturen sicherstellen mit dem Ziel, Lösungsansätze und Handlungsvorschläge für die Fachkräftesicherung in Hessen zu entwickeln, konkrete Maßnahmenvorschläge zu erarbeiten und gute, übertragbare Praxisbeispiele zu identifizieren.

Den Bündnisvorsitz führt der Hessische Minister für Soziales und Integration, den stellvertretenden Vorsitz der Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. Die Geschäftsführung hat die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen inne. Grundsätzlich steht die Umsetzung der Maßnahmen und Vorschläge unter Haushaltsvorbehalt. Maßnahmen und Empfehlungen des Bündnisses ersetzen nicht die formellen Verfahren, in denen insbesondere über finanzielle Leistungen, Gesetze und Verordnungen entschieden wird.

II. Wo wir stehen – Fachkräftestandort Hessen

Bis zum Jahr 2026 werden Prognosen zufolge unter Berücksichtigung demografischer und pandemischer Effekte in Hessen etwa 150.000 Fachkräfte fehlen: Rund 100.000 Menschen mit Berufsausbildung und rund 50.000 mit Fach- bzw. Hochschulabschluss. Prospektiv bleibt der Arbeitsmarkt damit für Fachkräfte hoch aufnahmefähig.

Das IWAK, welches das regionale Prognoseinstrument regio pro umsetzt, geht gleichzeitig von einem Überhang von rund 20.000 Personen ohne Berufsausbildung aus, die rein rechnerisch für die Nachholung beruflicher Abschlüsse zur Verfügung stünden. Optimistisch berechnet prognostiziert es daher, dass im Zeitraum 2019 bis 2026 in Hessen insgesamt 130.000 Arbeitskräfte (150.000 Fachkräfte minus 20.000 Menschen ohne Berufsausbildung) fehlen werden. Die größten Lücken werden in Gesundheit und Soziales erwartet, aber auch im Handwerk und anderen Sektoren werden die Fachkräfteengpässe zunehmen. Die Betroffenheit variiert regional, berufsbezogen und betrieblich.

Aktuelle und künftige Fachkräftesituation für die Digitalisierung und im Handwerk

Im Handwerk sind deutliche Rückgänge an Auszubildenden zu verzeichnen: In Hessen verringerte sich die Auszubildendenzahl im Handwerk zwischen 2010 und 2020 um 12,3 Prozent (Deutschland: -17,3 %). 2020 gab es weiter 1,9 Prozent weniger Auszubildende als 2019; damit liegt Hessen im Ländervergleich im Mittelfeld. Auch die Anzahl der Beschäftigten sank 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozent – bei gleichzeitig leicht steigender Anzahl an Unternehmen. Fachkräfteengpässe im Handwerk sind – wenngleich auch regional unterschiedlich ausgeprägt – in fast allen Gewerken deutlich spürbar. Von zentraler Bedeutung sind dabei auch der altersbedingte Ersatzbedarf und die daraus resultierenden Fachkräfte- und Nachwuchsprobleme im Handwerk.

Das Handwerk hat sich in der Corona-Pandemie 2020 als krisenfest erwiesen. Das Bauhandwerk hat sich vergleichsweise schnell erholt; die Arbeitskräftenachfrage im Dezember 2020 liegt über dem Vorkrisenniveau. Die personennahen Dienstleistungen haben starke Einbrüche bei der Arbeitskräftenachfrage erlitten. Es wird aber von einer schnellen Erholung auf Vorkrisenniveau ausgegangen. Bei einer wirtschaftlichen Erholung ist mit weiter sinkender Arbeitslosigkeit und steigendem Fachkräftemangel im Handwerk zu rechnen. Die offenen Stellen lagen im Dezember 2020 noch knapp 12 Prozent unter dem Wert zum Jahresbeginn (über alle Berufe hinweg 14 %). Der Fachkräftebedarf hat in den Handwerksberufen somit wieder etwas schneller angezogen als im Durchschnitt über alle Berufe.

Die Digitalisierung ist laut des Deutschen Handwerksinstituts (DHI) in den vergangenen Jahren innerhalb der handwerklichen Betriebslandschaft, der Handwerksorganisationen sowie der Innovations- und Wirtschaftspolitik als eine der zentralen Herausforderungen für die Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Handwerks erkannt worden. Kleinstunternehmen sind dabei durch die Digitalisierung stärker herausgefordert als größere Unternehmenseinheiten, da digitale Werkzeuge und Geschäftskonzepte bei ihnen weniger im Fokus liegen. Auf der Ebene der Gewerke zeichnen sich die Kfz- und die Gesundheitshandwerke durch hohe Umsetzungsraten aus. Die Handwerke für den gewerblichen Bedarf, die Lebensmittelhandwerke und das Ausbaugewerbe zeigen hingegen ein gesteigertes Interesse an Maßnahmen zur Digitalisierung. Auf der Ebene der Handwerkszweige lassen sich erhöhte Potenziale bei den Metallbauerinnen und Metallbauern sowie Zimmerinnen und Zimmerern verorten. Der ZDH hat 2018 ein Bundeslandranking der Digitalisierungsumsetzung im Handwerk erstellt. Hessen befindet sich demnach im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittelfeld.

Im Verlauf der Corona-Pandemie haben mittelständische Unternehmen – anders als bei Innovationen – ihre Digitalisierungsanstrengungen häufiger ausgeweitet als zurückgefahren (Saldo: 28 %). Mehr als ein Drittel der mittelständischen Unternehmen führt allerdings unverändert keine Digitalisierungsaktivitäten durch. Eine Spaltung des Mittelstands ist in diesem Bereich zu befürchten.

Der Fachkräfteengpass im Bereich IT wird in Hessen für 2030 mit etwa 5.400 Stellen prognostiziert, aktuell liegt er bei ca. 2.900 Stellen. Diese Zahl bezieht sich auf Fachkräfte in den vier IT-Kernbereichen Informatik, Systemanalyse, Netzwerktechnik und Softwareanalyse. Aufgrund der Dynamik der Digitalisierung kann mit einer weiteren Erhöhung der Zahl gerechnet werden. Diese Schätzung bildet allerdings nur den unmittelbaren Bedarf im IT-Bereich ab. In fast allen Berufsfeldern sind IT und Medienkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwingende Voraussetzung, um die digitale Transformation zu gestalten. In diesem Prozess verändern sich Berufsbilder oft grundlegend.

Auch bei den IHK-Berufen verringerte sich die Anzahl der Auszubildenden zwischen 2009 und 2019 um 14 Prozent (Deutschland: -15 %), auch 2020 gab es 3,5 Prozent weniger Auszubildende als 2019 (Deutschland: -4,2 %) und 2021 gab es 8 Prozent weniger Auszubildende als

2019 in Hessen. In Hessens Unternehmen werden in Zukunft laut HIKH-Fachkräftereport 2021 vor allem beruflich qualifizierte der technischen und kaufmännischen Berufe in allen Regionen Hessens fehlen, etwa in der Produktion, Mechatronik, Automatisierung und im Maschinenbau. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit eines landesweiten und koordinierten Vorgehens.

Aktuelle und künftige Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe

Der gesellschaftliche Stellenwert der Kinder- und Jugendhilfe ist nicht zuletzt an der Gesamtzahl ihres Personals ablesbar: In Hessen waren 2018 knapp 68.000 Personen in diesem Arbeitsfeld tätig. Das entspricht ca. zwei Prozent aller Erwerbstätigen.

Für eine qualitativ hochwertige Begleitung, Erziehung und Betreuung junger Menschen werden – sowohl deutschlandweit als auch in Hessen – gut ausgebildete und motivierte pädagogische Fachkräfte benötigt. In den vergangenen Jahren konnte in Hessen durch verschiedene Maßnahmen die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, erhöht werden. Gleichzeitig führt der weitere Ausbau der Kindertagesbetreuung, die geplante Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung von Schulkindern sowie die kontinuierlich wachsende Inanspruchnahme von Kinder- und Jugendhilfeleistungen zu einem weiterhin steigenden Bedarf an Fachkräften. Dieser Fachkräftebedarf ist im dynamischen Wachstumsfeld der Kindertagesbetreuung besonders virulent und wird durch die demografische Entwicklung insgesamt verschärft. Letztlich entsteht daraus auch eine Konkurrenz der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie anderer relevanter Berufsfelder um geeignete Nachwuchskräfte.

Das Land hat daher den Forschungsverbund DJI/ TU Dortmund beauftragt, die Bundesländerstudie „Plätze. Personal. Finanzen – Der Kita-Ausbau geht weiter“ auf Grundlage weiterer Daten aus Hessen zu präzisieren und zu regionalisieren. Die Ergebnisse der Studie „Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen in Hessen 2019 bis 2030“ (2020) verweisen darauf, dass bisherige Maßnahmen (etwa der Ausbau der Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen für Sozialwesen) erfolgreich und auch dringend notwendig waren, um dem Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung gerecht zu werden. Aber besonders die nächsten Jahre sind von einem Fachkräftemangel geprägt: In der Summe werden über alle Jugendamtsbezirke bis zum Schuljahr 2022/ 2023 in einem vierstelligen Umfang Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung fehlen. Der Korridor liegt je nach Szenario zwischen -738 und -2.584 Fachkräften. Hinzukommen landesweit -1.686 Vollzeitäquivalente wegen der Verbesserungen des Fachkraftschlüssels; vor dem Hintergrund der weit verbreiteten Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich entspricht dies einem Zusatzbedarf von über 2.100 Fachkräften. Die Entwicklung in den Regionen differiert auch hier, rund die Hälfte der Jugendamtsbezirke muss mindestens mittelfristig mit deutlichen personellen Engpässen in der Kindertagesbetreuung rechnen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Zukunftsbedarf regional differenziert betrachtet werden muss., Gründe für den Fachkräftemangel sind u.a. Qualitätsverbesserungen durch das sogenannte „Gute-Kita-Gesetz“, Personersatzbedarfe, der weitere Ausbau im U3-Bereich und der Personalbedarf in weiteren Feldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der schulischen Ganztagsbetreuung.

Neben dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung sind auch andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe vom Fachkräftemangel betroffen. Systematische oder gar regionalisierte Befunde hierzu liegen jedoch nicht vor. Das bundesweite Personalwachstum in der Kinder- und Jugendhilfe deutet allerdings auf den Bedarf an gut ausgebildetem pädagogischen Personal hin, da die Inanspruchnahme erzieherischer Hilfen, beispielsweise durch den Betreuungszuwachs der Aufgaben zum Schutz von jungen Menschen und durch die Betreuung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger, kontinuierlich gestiegen ist. Gleichzeitig liefert die KJH-Statistik Hinweise, dass mancherorts die Zahl der Fachkräfte nur deshalb nicht steigt, weil keine Interessenten für die Stellen gefunden werden. Während in der Kindertagesbetreuung knapp 70 Prozent des pädagogischen Personals staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher sind und etwa sechs Prozent eine akademische Ausbildung haben, liegt der Anteil der Personen mit einer akademischen Ausbildung in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bei 47 Prozent. So arbeiten im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) oder auch in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit vorwiegend Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen; unterdessen sind in den Hilfen zur Erziehung sowohl Erzieherinnen und Erzieher als auch beispielsweise Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter tätig. Handlungsstrategien zur Gewinnung

pädagogischer Fachkräfte müssen daher sowohl fachschulische als auch akademische geprägte Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick nehmen.

Aktuelle und künftige Fachkräftesituation im Kontext Internationalisierung und Vielfalt

Laut Hessischem Integrationsmonitor 2022 hat jede dritte Person in Hessen einen Migrationshintergrund (bundesweit zweithöchster Anteil). Gut die Hälfte der 2,2 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Hessen besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Etwa zwei Drittel sind selbst zugewandert, ein Drittel ist hier geboren. Nach einem historischen Höchststand infolge der Fluchtmigration 2015/ 2016 sinken die Zuwandererzahlen nach Hessen wieder. 2020 lag die Nettozuwanderung bei 25.000 Fällen.

57 Prozent der Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer stammten aus EU-Staaten, jeder Siebte aus Asien. Die drei häufigsten Länder bei Zu- und Fortzügen waren 2020 Rumänien, Bulgarien und Polen, was auf eine saisonale Pendelmigration deutet. Das Migrationsgeschehen hat durch die pandemiebedingten Reisebeschränkungen quantitativ an Dynamik verloren; gleichzeitig kam es zu einer Verschiebung der Herkunftsgebiete der Zuwandererinnen und Zuwanderer. Je nach Bleibeperspektive der seit 2015 zugezogenen Asylbewerberinnen und Asylbewerber wird sich die Gesamtstruktur der Migrationsbevölkerung auch mittelfristig ändern. Ausländische Zuwandererinnen und Zuwanderer sind im Schnitt deutlich jünger als die Gesamtbevölkerung; fast 90 Prozent sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Die meisten Drittstaatsangehörigen (Staatsangehörigkeit eines Landes außerhalb der EU) wandern aus familiären oder humanitären Gründen und nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu. Die Qualifikationsstruktur der Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer ist im Schnitt niedriger als die der Aufnahmebevölkerung. Zugewanderte ohne Abschluss in den Arbeitsmarkt einzugliedern, ist eine der zentralen integrationspolitischen Aufgaben der kommenden Jahre.

Es besteht Einvernehmen, dass neben der Hebung inländischer Fachkräftepotenziale die Zuwanderung von Arbeits-, Fach- und Führungskräften die zweite wesentliche Säule zur Fachkräftesicherung darstellt. Zur Unterstützung beider Säulen bringt sich die Regionaldirektion Hessen aktiv mit ihrem Dienstleistungsspektrum ein. Qualifizierte Erwerbsmigration auf Basis des IRIS-Standard Ethical Recruitment aus dem europäischen Ausland und aus Drittstaaten unterstützt sie über spezialisierte Recruiting-Teams im Rahmen von beabsichtigten Projekten mit dem Land oder hessischen Betrieben und Unternehmen.

Aktuelle und künftige Fachkräftesituation in Pflege und Gesundheit

Die Corona-Pandemie hat die gesellschaftliche Relevanz des Pflegeberufs sichtbar gemacht. Bereits jetzt ist die Lage auf dem Pflegearbeitsmarkt sehr angespannt. Der Bedarf an Pflegekräften wird in Zukunft aber deutlich steigen. Die Anzahl hochaltriger Menschen nimmt weiter zu und mit zunehmendem Alter steigt das Risiko der Pflegebedürftigkeit und der Multimorbidität.

Gemäß den Erhebungen des Hessischen Pflegemonitors nimmt die Beschäftigung von Pflegekräften in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen seit 2003 stetig zu. Im Zeitraum 2003 bis 2017 hat sich in der ambulanten Pflege der Personalbestand mehr als verdoppelt, in der stationären Pflege gab es einen Zuwachs um mehr als 50 Prozent. Die hessischen Krankenhäuser verzeichneten bei Pflegekräften im Zeitraum 2009 bis 2017 ein Wachstum von zwölf Prozent. Der Pflegebereich ist ein Jobmotor. Er ist regional sehr verankert und krisensicher und weist in den letzten Jahren ein höheres Beschäftigungswachstum (in %) als die Beschäftigung insgesamt auf. Der Bedarf an Pflegekräften folgt grundsätzlich der Zunahme der Anzahl hochaltriger Menschen und dem damit einhergehenden Mehrbedarf an pflegerischen Unterstützungsleistungen in Kliniken sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Es ist der demografischen Entwicklung geschuldet, dass der Jobmotor Pflege an seine Grenzen stößt. So wird sich nach einer Bevölkerungsvorausschätzung der HA Hessen Agentur GmbH der Anteil der Personen mit 80 Jahren oder älter an der Gesamtbevölkerung von sechs Prozent im Jahr 2017 bis auf 14 Prozent im Jahr 2050 mehr als verdoppeln. Die Nachfrage nach Pflegekräften stieg von 2016 auf 2018 um 20 Prozent (Hessischer Pflegemonitor).

Die Gesamtnachfrage der Kliniken sowie der Pflegeeinrichtungen in Hessen nach Personal in Pflegeberufen kann bereits heute nicht mehr in ausreichendem Maße gedeckt werden. Besonders angespannt ist die Situation im Bereich der Altenpflegerinnen und Altenpfleger, wo im Jahr 2018 mehr als 3.400 offene Stellen nicht besetzt werden konnten. Ebenfalls war im Bereich der Altenpflegehilfskräfte die Nachfrage um mehr als 1.700 Stellen größer als das Angebot an Bewerberinnen und Bewerbern. Auch im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege hat die Nachfrage besonders des Klinikbereichs von rund 2.100 Fachkräften das Angebot deutlich überstiegen. In Relation zum aktuellen Beschäftigtenstand betrug das Defizit bei den Altenpflegerinnen und Altenpflegern 17 Prozent und bei den Altenpflegehelferinnen und Altenpflegern rund 30 Prozent. Der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege war mit sechs Prozent hierbei im Vergleich etwas geringer ausgeprägt. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit bestätigt, dass die Lage auf dem Pflegearbeitsmarkt zwischenzeitlich äußerst angespannt ist.

Bei Zugrundelegung der aktuellen Betreuungsrelation (Verhältnis Pflegekraft zu Pflegebedürftigen) wird der Erweiterungsbedarf an Pflegefachkräften im Bereich der Altenpflege im Jahr 2035 gegenüber dem Beschäftigtenstand im Jahr 2017 rund 47 Prozent betragen. Auf dem Feld der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege beträgt dieser demografiebedingte Erweiterungsbedarf 49 Prozent. Hinzukommt der altersbedingte Ersatzbedarf, wenn Pflegekräfte durch Renteneintritt aus dem Beruf ausscheiden. Insgesamt muss aufgrund von Mehr- und Ersatzbedarfen allein in Hessen der Personalbestand der Altenpflegerinnen und Altenpfleger bis zum Jahr 2035 um 89 Prozent und der Personalbestand der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger um 107 Prozent mehr als verdoppelt werden.

Angesichts dieser sich zuspitzenden Entwicklung gilt es nun weiterhin und verstärkt, mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen mehr Personal für den Pflegeberuf zu gewinnen sowie langfristig im Beruf zu halten. Die im Jahr 2020 gestartete generalistische Pflegeausbildung inklusive der Möglichkeit spezialisierter Abschlüsse ist hierfür ein wichtiger Baustein, um vor allem mehr junge Menschen für den Pflegeberuf gewinnen zu können. Die ersten Zahlen sprechen dafür: Mehr als 3.200 Personen haben im ersten Jahr in Hessen die neue dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen. Nicht zuletzt macht die gegenwärtige Corona-Pandemie sehr eindringlich die hohe gesellschaftliche Bedeutung des Pflegeberufs deutlich. Ob in den Kliniken oder in der ambulanten und stationären Pflege die Pflege hat eindrucksvoll gezeigt, was sie gerade in Krisensituationen zu leisten in der Lage ist. Die hohe Wertschätzung der Profession Pflege in der Gesellschaft hat in diesen Zeiten nochmals eine deutliche Aufwertung erfahren. Bleibt zu hoffen, dass diese positive Wahrnehmung der Pflege bei den Menschen auch die Entscheidung für einen Pflegeberuf positiv befördert.

III. Zentrale Handlungsempfehlungen

Die Bündnisarbeit ist ein auf Dauer angelegter Dialogprozess. Gegenwärtig fokussieren wir uns auf die vier Schwerpunktthemen `Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk`, `Kinder- und Jugendhilfe`, `Internationalisierung und Vielfalt` sowie `Pflege und Gesundheit`. In intensiver Befassung haben die vier Fokusgruppen Handlungserfordernisse in diesen Bereichen identifiziert und daraus konkrete Empfehlungen abgeleitet.

Fokusgruppe `Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk`

Durch bestehende und neue Maßnahmen in Form von Beratung/ Information, Qualifizierung/ Weiterbildung, Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze sowie durch einen bestmöglichen Einsatz digitaler Tools sollen neue Potenzialgruppen - Jüngere, Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, Ältere, Frauen, internationale Fach- und Führungskräfte, geringqualifizierte Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderungen - gewonnen werden. Folgende Fachkräftepotenziale sollen in besonderem Maße in den Blick genommen werden:

- Frauen, vor allem in digitalen Berufen in Handwerk und Wirtschaft (z.B. durch Projekte zur Förderung von Frauen im Handwerk und mit Hilfe von Initiativen zur Führungsqualifizierung von Frauen),
- internationale Fachkräfte unter Beachtung der Faktoren Sprache sowie der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen.

Vernetzung, Kommunikation und der Wissenstransfer für Personalverantwortliche und Unternehmen zu den Möglichkeiten der MINT-Förderung, der Berufsorientierung, Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten und Weiterbildung sowie die Stärkung praxisnaher Berufsorientierung und Lernortkooperationen tragen ebenfalls zur Gewinnung neuen Potenzials bei.

Um dies praxisnah zu unterstützen und zusätzliches Arbeits-, Fach- und Führungskräftepotenzial zu heben und zu nutzen, wird vorgeschlagen,

- die Berufsorientierungsaktivitäten für Schülerinnen und Schüler sowie für Arbeitsuchende zu verstärken (auch virtuell),
- die Einrichtung bzw. Durchführung von Zukunftswerkstätten zu prüfen,
- die Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung der Transparenz und Bekanntheit bereits verfügbarer Angebote (auch durch Social Media) zu ergreifen bzw. zu intensivieren,
- kreative digitale Vernetzungsplattformen einzusetzen, um junge Menschen in eine Ausbildung zu bringen sowie niedrigschwellige Unterstützungsangebote zu entwickeln, um junge Menschen in der Ausbildung zu halten,
- die Verfügbarkeit digitaler Konnektivität im ländlichen Raum auszubauen, um die notwendige Voraussetzung für die Digitalisierung - insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen - zu schaffen, damit diese mit den Anforderungen an die digitale Transformation Schritt halten und als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im ländlichen Raum bestehen können,
- den Austausch von Wissen und Erfahrung zwischen Unternehmen durch Nutzung digitaler Vernetzungsplattformen zu stärken, den niedrigschwelligen Zugang zu Beratung und Informationen von Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sicherzustellen, mehr Fachpraktika in den Schulen als Brücke zur Ausbildung anzubieten, freiwillige Fachpraktika von Lehrkräften in Unternehmen durchzuführen,
- Erfolgsmodelle ("Best Practices") von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bekannt zu machen, mit denen Weiterbildung, Qualifizierung und die Digitalisierung auf Branchen- bzw. Betriebsebene zwischen den Sozial- bzw. Betriebspartnern geregelt werden und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung leisten sowie
- zeitgemäße virtuelle Formen der Rekrutierung (z.B. Azubi Speed Dating Formate virtuell und in Präsenz) zu entwickeln und zu nutzen.

Die Fokusgruppe prüft unter ihren Mitgliedern die Durchführung einer gemeinsamen Medienkampagne zur Stärkung der Ausbildung und Beschäftigung junger Frauen in digitalen Berufen im Handwerk und in der Wirtschaft. Neben einem Bündnis für Ausbildung braucht es ein aktives Bekenntnis zur Qualifizierung und Weiterbildung sowie zum lebenslangem Lernen von allen Akteuren.

Fokusgruppe `Kinder- und Jugendhilfe`

Als erster Ansatzpunkt ist die Gewinnung und Begeisterung zusätzlicher Personen, für eine Ausbildung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zu benennen. Hierfür wurden bereits verschiedene Zielgruppen identifiziert:

- Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Bildungswege, die über verschiedene Zugangswege in die Erzieherausbildung einmünden können,
- Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (z.B. Personen mit fachfremder Ausbildung aus anderen Berufsfeldern, Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher), die über verschiedene Zugangswege und Ausbildungsmöglichkeiten als Fachkraft ausgebildet und gewonnen werden können,
- Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen, die entweder bereits in Deutschland leben, jedoch noch nicht für das Feld gewonnen werden konnten, oder
- Personen, die im Ausland leben und einen Berufsweg in Deutschland einschlagen möchten.

Zweites zentrales Handlungsfeld ist, die bereits gewonnenen Fachkräfte an das Feld der Kinder- und Jugendhilfe zu binden. Hier sind insbesondere attraktive Arbeitsbedingungen beispielsweise in Form von flexiblen Arbeitszeiten, angemessener Bezahlung, eigenen Gestaltungsspielräumen und Entwicklungsmöglichkeiten Erfolgsindikatoren, damit das Feld der Kinder- und Jugendhilfe als attraktives Arbeitsfeld wahrgenommen wird. Um hierdurch eine Sogwirkung zu entfalten, die weitere zukünftige Fachkräfte anspricht, ist es erforderlich, dass auf allen Ebenen (z.B. Einrichtungen, Träger, Schulen, Fachschulen, Hochschulen, kommunale

Träger, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Land, Bund) ein Bewusstsein für die aktuelle Herausforderung entwickelt wird und eigene Handlungsstrategien ausgearbeitet werden.

Die Handlungsempfehlungen sind:

- Vergütete Modelle der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern weiter zu stärken. Hierzu soll die Finanzierung eines 3. Förderdurchgangs durch das Land Hessen (aktuell: Landesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Förderung von jeweils 600 praxisintegrierten vergüteten Ausbildungsplätzen für die Ausbildungsjahre 2020 bis 2023 und 2021 bis 2024) geprüft werden.
- Den Ausbildungsort „Praxis“ zu stärken: Gegenwärtig erfolgt eine Förderung des „Praxisbonus für die Praxisanleitung“ im Rahmen des Landesprogramms Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Trägern wird geraten, Modelle einer strukturell verankerten, einzelfallübergreifenden Ausbildungscoordination zu entwickeln und in den Strukturen zu etablieren, berufliche Praxis als Lern- und Bildungsort im Studium Soziale Arbeit zu stärken, weitere Möglichkeiten der Freistellung anleitender Fachkräfte zu prüfen und eine Handreichung zur inhaltlichen Ausgestaltung der Praxisanleitung (Entwurf in Vorbereitung) zu erstellen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe durch Nutzung von Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten von Trägern und Verbänden (insbesondere für Führungsaufgaben) zu ermöglichen.
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Führungs- als auch in Fach- und Spezialisierungsfunktionen zu schaffen und den besonderen Herausforderungen kleiner und mittlerer Träger hierbei durch die Prüfung von Kooperationsverbänden und die Initiierung regionaler Foren (z.B. über kommunale Jugendhilfeausschüsse/ AG § 78 SGB VIII) zu begegnen. Ausreichende Freistellungskapazitäten für die jeweiligen Expertinnen und Experten, die Ausweitung und zielgerichtete Ergänzung der bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten und die Ausdifferenzierung der jeweiligen tariflichen Vergütungssysteme sollen identifiziert werden. Angemessene Freistellungen und gehaltliche Differenzierungsmöglichkeiten sollten für die Leistungserbringer refinanzierbar sein und in den jeweiligen Preisbildungsverfahren angemessen Berücksichtigung finden.
- Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen als Erfolgsfaktor für die Fachkräftesicherung in der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick zu nehmen: Eine Ergänzung zu bereits bestehenden Arbeitshilfen, die Erstellung einer Arbeitshilfe zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe, wird angestrebt.
- Übergänge zwischen den Ausbildungswegen zu erleichtern und bekannter zu machen: Bestehende Verfahren zur Anrechnung der Kompetenzen von Erzieherinnen und Erziehern auf den Bachelor Soziale Arbeit (AnKE) der Frankfurt University of Applied Sciences in Kooperation mit den Fachschulen des Rhein-Main-Gebiets sowie die Möglichkeit der Anrechnung von Studienleistungen auf den Ausbildungsgang Erzieherin/ Erzieher sollen weiter genutzt werden. Darüber hinaus wird empfohlen, die Übertragbarkeit vergleichbarer Verfahren an allen Hochschulstandorten mit Ausbildungsgängen im Bereich B.A. Soziale Arbeit/ Kindheitswissenschaften/ Heilpädagogik zu prüfen.
- Studienabbrechende oder Studienzweifelnde mit Interesse an einer fachlichen Ausbildung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sollen durch geeignete Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Beratungs- und Unterstützungsangebote an Hochschulen und Fachschulen auf alternative Ausbildungsgänge hingewiesen werden.
- Die bereits laufenden Maßnahmen zur Bewerbung der Berufsbilder zielgruppengerecht über unterschiedliche Kanäle (z.B. Social Media, Homepages) fortsetzen, um Interessierte zu erreichen.
- Internationale Fach- und Führungskräfte beim Ankommen und Bleiben in Hessen sowie hessische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Kinder- und Jugendhilfe bei der Beschäftigung und Integration internationalen Personals verstärkt zu unterstützen (z.B. durch spezialisierte Angebote des WELCOMECENTER Hessen).

Fokusgruppe `Internationalisierung und Vielfalt`

Fachkräfte aus dem Ausland leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, aber auch eine Wertschätzung von Zuwanderung sowie ein Selbstverständnis als Einwanderungsland bilden hierfür einen wichtigen Rahmen. Vielfalt auch als ökonomisch relevante Ressource aufzugreifen, ist ein Wettbewerbsvorteil auf den zunehmend in-

ternational vernetzten Märkten. Hessen ist im Bundesvergleich ein wichtiger Standort für Auslandsinvestitionen. Über 12.500 ausländische Unternehmen arbeiten bereits hier. Hessen ist ein sehr attraktiver Standort für internationale Unternehmen und Investoren. Dies erfordert einen professionellen Umgang mit internationalen Fach- und Führungskräften, um sie in Hessen zu binden und zu halten.

Die Handlungsempfehlungen sind:

- Etablierung von Willkommensstrukturen durch Reduzierung noch existierender formaler Hürden bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland wie auch deren nachhaltige Eingliederung in Arbeitswelt und Gesellschaft: Eine professionelle und zügige, zugleich jedoch zu jedem Zeitpunkt gesetzeskonforme Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, insbesondere die Bearbeitung von Aufenthaltstiteln sowie die Bearbeitung ausländischer Abschlüsse ist unbestrittenes Ziel aller an dem Prozess Beteiligten. Hessen befindet sich hierbei bereits heute auf dem richtigen Weg. Um möglicherweise noch existierende Potentiale insbesondere an den Schnittstellen zwischen den beteiligten Behörden einerseits (u.a. BA, Ausländerbehörden), den öffentlichen und anderen Beratungsstellen (u.a. ZAV, Kammern, Welcomecenter) sowie den involvierten Arbeitgebern zu identifizieren, wird vereinbart, die Prozesse nochmals einer gemeinschaftlichen Betrachtung zu unterziehen. Hierfür kann auch der Landesarbeitskreis Fachkräfteeinwanderung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport genutzt werden, der ggf. für weitere Beteiligte geöffnet werden kann.
- Implementierung einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Willkommensstruktur für internationale Fachkräfte durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Förderung einer gelebten Willkommenskultur unter Einbezug der gesamten Belegschaft als Schlüssel für eine langfristige Bindung. Zielführend sind entsprechende Leitbilder, Strategien, Verhaltenskodizes und Diversity-Management, feste Zuständigkeiten und Ansprechpersonen sowie die Stärkung der interkulturellen Kompetenz aller Beteiligten.
- Ausbau des Spracherwerbs. Bei Unternehmen soll dafür geworben werden, Mindestsprachkenntnisse, die zum Beispiel als Voraussetzung für die Erteilung von Aufenthaltstiteln erforderlich sind, als Eingangsvoraussetzung zu akzeptieren. Ein darüber hinaus angezeigter Spracherwerb internationaler Fachkräfte sollte begleitet, unterstützt und ggf. finanziert werden, um ein bestimmtes Niveau der beruflichen Fachsprache und der deutschen Alltagssprache zu beherrschen. Zu denken ist hier an Kolleginnen und Kollegen sowie Angebote von Bildungsanbietern.
- Unterstützung internationaler Fachkräfte bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen und von Anpassungs- bzw. Weiterqualifizierungen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie weitere relevante Akteure, um die betriebliche und schließlich auch soziale Integration zu fördern. Denkbar ist auch die Berücksichtigung von informell erworbenen Qualifikationen im Herkunftsland sowie der Berufserfahrung.
- Die gesellschaftliche Integration internationaler Fachkräfte als Ziel setzen. Tandempartnerschaften (z.B. für Freizeitaktivitäten) der Belegschaft mit den internationalen Fachkräften sind Schritte zu einer gesellschaftlichen Integration. Die Tandempartnerschaft soll auf Augenhöhe stattfinden - es handelt sich um ein Geben und Nehmen. Eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich des Zusammenspiels von beruflicher und privater Integration ist hier wichtig.
- Schaffung regionaler Netzwerke, aus Partnerinnen und Partnern vor Ort als Bleibe-Anker. Akteure wie beispielsweise Kammern, Kommunen, Hochschulen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Ausländerbehörden, Gewerkschaften, Migrationsberatungsdiensten vernetzen sich (z.B. als Arbeitskreis Willkommenskultur) zur Schaffung einer Willkommenskultur in der Region. Sie bündeln ihre Ressourcen, ihren Sachverstand und ihre Zeit mit dem Ziel, neu angekommene internationale Fach- und Führungskräfte und deren Angehörige in der Region bei der Integration vor Ort zu unterstützen und zudem den Menschen, die gerne in der Region leben und arbeiten möchten, den Zuzug zu erleichtern. Unterstützung erhalten hier auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, insbesondere von KMU, die über das Netzwerk Synergieeffekte erfahren.
- Die Transparenz über bereits vorhandene Informations- und Beratungsangebote vergrößern. Die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote sind bekannter zu machen, damit sie in Anspruch genommen werden können und eine höhere Reichweite erzielen. Sie sind auch miteinander zu vernetzen, damit diese mit Blick auf die spezifischen

Leistungen und Angebote aufeinander verweisen und sich gegenseitig unterstützen können.

- Lotsenprogramme anbieten. Lotsen schlagen mit ihren Kenntnissen für internationale Fachkräfte eine Brücke in die Gesellschaft und ihre Institutionen und sind für sie Ansprechpartner. Ein gutes Matching ist anzustreben. Sie kommunizieren Informationen und eröffnen (auch für Familienangehörige) Zugänge zu bedarfsgerechten Diensten und Angeboten. Lotsen sind auf verschiedenen Ebenen, zum Beispiel auf kommunaler oder betrieblicher Ebene, zu implementieren.
- Eine nach außen und innen wirkende glaubwürdige Arbeitgebermarke. Wer internationale Fachkräfte beschäftigt, der kann diesbezüglich ein positives Erscheinungsbild werbewirksam nach außen kommunizieren. International ausgerichtete Belegschaften können gerade für andere internationale Fachkräfte attraktiver sein.

Perspektivisch sind weitere Themen zu bearbeiten: Zum Beispiel die Gewinnung internationaler Fachkräfte durch beispielsweise das Halten internationaler Studierender, die Förderung der Mehrsprachigkeit, die Rolle von Migrantenorganisationen, die Nutzung internationalen Potenzials im Inland (Asylsuchende: Beispiel Ausbildungsduldung), die Hebung weiterer Potenziale durch (Weiter-) Qualifizierungen für Familienmitglieder internationaler Fachkräfte sowie die Betrachtung von Arbeitsbedingungen und vorgelagerten Prozessen von der Anwerbung bis zur Integration.

Fokusgruppe `Pflege und Gesundheit`

Der demografische und wirtschaftliche Wandel, gestiegene Patienten- und Bewohnererwartungen, neue Ansätze zur medizinischen und pflegerischen Versorgung und der Einsatz innovativer digitaler und kognitiver Technologien verändern die Arbeit im Gesundheitswesen. Ziel muss es sein, eine effektivere und effizientere Gesundheitsversorgung zu realisieren, welche die Pflegekräfte bei ihrer Arbeit entlastet und eine qualitativ hochwertige Patienten- und Bewohnerversorgung ermöglicht. Entsprechend gilt es, eine Abwanderung aus den Pflegeberufen zu verhindern. Neben physisch wie psychisch herausfordernden Arbeitsverhältnissen in der Pflege gibt es strukturelle Probleme und chronische Unterfinanzierung.

Folgende Ansatzpunkte wurden identifiziert:

- Einbeziehung von Pflegekräften in notwendige Veränderungsprozesse, etwa bei der Integration von internationalen Fachkräften oder der Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Hierbei sind besonders die Führungskräfte in den Einrichtungen gefragt. Um künftig eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung aufrechtzuerhalten, gilt es für die Träger und Betreiberinnen und Betreiber von Krankenhäusern sowie Pflegeeinrichtungen, ambulant wie stationär, ihren Fokus auf die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte zu richten. Ihre Motivation und ihr Wohlbefinden haben entscheidenden Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und damit die auf Produktivität. Eine gute Zusammenarbeit innerhalb des Kollegenkreises, hohe Anerkennung, gute Bezahlung sowie die Möglichkeit, Verantwortung zu tragen und die eigenen Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen, sollten in den Fokus der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Pflegekräften rücken.
- Das Berufsbild der Pflegekräfte muss durch den Einsatz neuester Technologien moderner gestaltet werden. Dadurch wird es den Pflegekräften ermöglicht, ihre Arbeit effizienter und durch Technologie unterstützt auszuführen und zu koordinieren, um administrative Aufgaben und direkte Pflegeleistungen sinnvoll und zeitnah zu verknüpfen.
- Zentral für die Fachkräftesicherung ist die Sicherstellung der Ausbildung von Pflegefachkräften und das Gelingen der Umsetzung der neuen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz. Die Ausbildungsoffensive der „Konzertierten Aktion Pflege“ strebt im Zeitraum 2019 bis 2023 eine Steigerung der Ausbildungszahlen um 10 Prozent an. Die hessischen Ausbildungspartnerinnen und Ausbildungspartner haben im Jahr 2019 den „Ausbildungspakt zur Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung“ geschlossen. Sie stimmen sich bei Umsetzungsfragen oder Problemen eng im Rahmen der etablierten Arbeitsstruktur des Koordinierungsgremiums zum Pflegeberufegesetz und in Arbeitsgruppen ab und unterstützen ihre Mitgliedseinrichtungen aktiv bei der Umsetzung der neuen Berufsausbildung.
- Auch findet Fachkräftesicherung in einer sich durch Digitalisierung verändernden Arbeitswelt statt. Vor diesem Hintergrund ist eine Aufnahme digitaler Kompetenzen als integralen

Bestandteil von Qualifizierungen bei den staatlich anerkannten Pflegeschulen dringend geboten. Die Hessischen Pflegeschulen wurden von der Landesregierung in die Förderung nach dem Digitalpakt einbezogen.

- Ferner soll die Zielgruppe der jüngeren Menschen auch auf neuen Wegen erreicht werden. Vor diesem Hintergrund wird die Konzertierte Aktion Pflege und die darin vereinbarte „Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023)“ mit ihrer Dachkampagne zur Verbesserung des Images der Pflegeberufe und den bereitgestellten Materialien und Imagefilmen begrüßt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Hessen wird die offensive Nutzung der vorhandenen Materialien und Imagefilme zur gezielten Ansprache potentieller Nachwuchskräfte empfohlen. Die Fokusgruppe wird prüfen, ob darüber hinaus eine weitergehende Begleitung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angezeigt ist. Ebenso ist zu prüfen, ob weitere Zielgruppen für eine Ausbildung in der Pflege gewonnen werden können, indem die Angebote von Teilzeitausbildungen ausgebaut werden. Ferner sind Ausbildungsabbrüche nach der Probezeit zu vermeiden und Auszubildende durch Pflegeschulen und Ausbildungsbetriebe bei Bedarf zu unterstützen, um den Ausbildungserfolg abzusichern. Zu prüfen ist zudem, ob und inwieweit die bestehenden Instrumente zur Ausbildung geflüchteter Menschen als Pflegefachkräfte noch stärker genutzt und bei Bedarf ausgebaut bzw. auf andere Zielgruppen (Jugendliche mit Migrationsbiografie) weiterentwickelt werden können und wie neue Zielgruppen für Gesundheits- und Pflegefachberufe [z.B. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach Eltern- oder Pflegezeit, Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher, Menschen in (Langzeit-) Arbeitslosigkeit] erschlossen werden können.
- Anwerbung, Anerkennung und vor allem die nachhaltige Integration internationaler Fachkräfte in hessische Pflegeteams sind unabdingbar, können jedoch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor Schwierigkeiten stellen. Zur deren Unterstützung wird eine offensive Nutzung der im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege aufgebauten Strukturen, Angebote und Dienstleistungen des Bundes zur Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte (z.B. Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe, Förderprogramm des Bundesministeriums für Gesundheit „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“) und der in Hessen bestehenden Unterstützungsangebote (z.B. PQZ Hessen) empfohlen. Ebenso wird das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ begrüßt. Die Prüfung und Umsetzung von gemeinsamen Projekten und Initiativen, bei denen in den Herkunftsländern anlehnend an deutsche Regelungen Pflegekräfte ausgebildet werden, wird unterstützt (z.B. durch Anwerbeprojekte in Drittstaaten durch die Bundesagentur für Arbeit und die Zentrale Servicestelle für Berufsankennung, Bonn).
- Kurzfristig sollten Maßnahmen umgesetzt werden, welche vor allem auf die besondere Belastungssituation der Pflegekräfte in der Corona-Pandemie ausgerichtet sind. Hierbei ist insbesondere der Fokus daraufzulegen, Pflegekräfte zu stärken und im Beruf zu halten. Gezielte Präventionsmaßnahmen für Pflegefachkräfte (z.B. Achtsamkeit, Rückenschule, Umgang mit Stresssituationen, Krisenbewältigung, Gewaltprävention) sollen Pflegekräfte wertschätzen, ihre Resilienz stärken und im Austausch untereinander Orientierung und Halt geben. Diese Maßnahmen sollten u.a. auch im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements dauerhaft implementiert werden. Gleichzeitig soll aber auch der Fokus auf präventive Maßnahmen gerichtet werden, die noch stärker an der Ursache von Belastungen in der Pflege und Betreuung ansetzen.
- Pflegeeinrichtungen wird die Teilnahme an dem Projekt „GAP - Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf“ des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung empfohlen. Das Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf, die Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes „Pflege“ und somit die Fachkräftesicherung. Auch die Initiative Hessen „Beruf und Pflege vereinbaren - die Hessische Initiative“ zielt auf die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Information zu vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen, die Fortbildung von Beschäftigten und Führungskräften, die Netzwerkbildung, die Qualifizierung von Pflegeguides sowie den Wissenstransfer ab. Die Ziele der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollen daher durch die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in Hessen Berücksichtigung finden. Verlässliche Arbeitszeiten, Anpassung der Dienstzeiten auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Schaffung eigener betriebsnaher Angebote der Kinderbetreuung sollen stärker als bisher umgesetzt werden. Ein Dialogprozess „Nachhaltige Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt Hessen: Attraktive Arbeitsbedingungen und Stärkung der Beschäftigten in der Pflege“

soll initiiert werden. Im Rahmen dieses Dialogprozesses soll geprüft werden, wie die Arbeitsbedingungen bei den hessischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verbessert und regionale Initiativen (z.B. niedrigschwellige Angebote, Möglichkeiten der Vernetzung, Entwicklung gezielter Maßnahmen) unterstützt werden können. Darüber hinaus werden Ansätze zur Verbesserung der arbeitsmedizinischen Versorgung durch die Landesregierung geprüft werden.

IV. Für eine starke und zukunftsorientierte Fachkräftesicherung in Hessen

Neben der Ausschöpfung inländischer Potenziale nehmen Dynamik und Druck auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Regionen und Politik auch bei Anwerbung, Anerkennung sowie betrieblicher, fachlicher und sozialer Integration zu. Als gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe stellt die nachhaltige Fachkräftesicherung alle Verantwortlichen vor große Herausforderungen. Eine gemeinsame und kontinuierliche Kraftanstrengung ist deshalb erforderlich. Jeder Beitrag ist dabei ein wichtiger Baustein im Gesamtgefüge des konzertierten Handelns, um für Hessen qualifizierte Arbeits-, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden, Wirtschaft und Verwaltung zukunftsorientiert aufzustellen sowie Hessen und seine Regionen insgesamt zu stärken.

Deshalb bringen sich alle in der **Anlage 2** aufgeführten Institutionen und Organisationen mit Einzel- und Gemeinschaftsinitiativen aktiv in das Bündnis ein.

V. Für Hessen 100.000 und mehr Fachkräfte – zusammen & zielorientiert

Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe sollen nicht zum Wohlstandsrisiko werden. Daher nehmen wir uns als Bündnispartnerinnen und -partner gemeinschaftlich der Fachkräftesicherung proaktiv an. Gerade auch vor den Erfahrungen mit Corona und den prognostizierten Arbeits- und Fachkräftebedarfen bündeln wir unsere Kräfte, stellen uns gemeinsam den Herausforderungen und erkennen Chancen im dauerhaften Wandel. Nur so können wir möglichst alle Potenziale für ein zukunftsfestes Hessen ausschöpfen. Wir verpflichten uns zur Umsetzung der genannten Maßnahmen, Initiativen und Aktivitäten im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und in unserem jeweiligen Verantwortungsbereich oder gemeinsam mit weiteren Partnerinnen und -partnern. Den Fokusgruppen danken wir ausdrücklich für ihr bisheriges, umfassendes Engagement. Mit großem Interesse nehmen wir die bisherigen Arbeitsergebnisse und ersten Handlungsempfehlungen entgegen und lassen diese in die weitere Bündnisarbeit einfließen. Wir bitten die Fokusgruppen, ihre wertvolle und wichtige Arbeit an den Schwerpunktthemen fortzusetzen und die angeregten Handlungsempfehlungen weiter zu konkretisieren bzw. einer Umsetzung zuzuführen. Aktiv werden wir den Dialog im Bündnis fortführen und uns den Herausforderungen mit dem Ziel einer nachhaltigen Fachkräftesicherung stellen.

Als Zielgröße streben wir 100.000 und mehr Fachkräfte für Hessen an. Maßgeblich für unsere Betrachtung ist dabei das Gesamtpotenzial neuer Fachkräfte in Hessen. Dieses ergibt sich aus der Gesamtsumme der Berufsabschlüsse [Betriebliche (Absolventinnen und Absolventen Duales System & mittlerer Dienst) & schulische Berufsabschlüsse (Berufsfachschulen, Höhere Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen für Sozialwesen], der Hochschulabschlüsse (Absolventinnen und Absolventen erster Hochschulabschluss, weiterer Hochschulabschluss und Promotionen, Duales Studium BA) und der Summe aus dem Ausland hinzugewandelter Fachkräfte (Fachkräfte EU, Aufenthalt <1 Jahr; Fachkräfte Drittstaaten).

IWAK-Berechnungen zufolge ergab sich für das Jahr 2020 für Hessen ein Gesamtpotenzial neu verfügbarer Fachkräfte in Höhe von rund 80.000 Personen. Realisierungspotenziale potentiell aktivierbarer (aber bisher noch nicht aktivierter) Fachkräfte, bestehend aus arbeitslosen Fachkräften, Teilnehmenden an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sowie Nichterwerbspersonen, kommen in Höhe von rund 120.000 Personen noch hinzu. Diese Daten werden wir in unsere Überlegungen einbeziehen und die weiteren Entwicklungen beobachten.

Zur Ansicht sind die Entwicklungen in der **Anlage 3** für den Zeitraum 2014 bis 2020 dargestellt.

Wiesbaden, 25. März 2022

Gez. Kai Klose
Staatsminister
für Soziales und Integration
Hessische Landesregierung

Gez. Dr. Frank Martin
Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Hessen
Bundesagentur für Arbeit

Gez. Frank Aletter
Geschäftsführer
Hessischer Industrie- und Handels-
kammertag (HIHK) e.V.

Gez. Stefan Füll
Präsident
Hessischer Handwerkstag (HHT)

Gez. Dirk Pollert
Hauptgeschäftsführer
Vereinigung der hessischen
Unternehmerverbände e.V.

Gez. Michael Rudolph
Bezirksvorsitzender
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Gez. Prof. Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor
Hessischer Landkreistag

Gez. Dr. David Rauber
Geschäftsführer
Hessischer Städte-
und Gemeindebund

Gez. Stephan Gieseler
Direktor
Hessischer Städtetag

Gez. Eric Menges
Geschäftsführer
FrankfurtRheinMain GmbH
International Marketing
of the Region

Gez. Jens Ihle
Geschäftsführer
Regionalmanagement
Mittelhessen GmbH

Gez. Kai Georg Bachmann
Geschäftsführer
Regionalmanagement
Nordhessen GmbH

Gez. Rouven Kötter
Erster Beigeordneter
Regionalverband
FrankfurtRheinMain

Gez. Ralf Geisel
Landesvorsitzender
bpa. Bundesverband privater
Anbieter sozialer Dienste e.V.
Landesgruppe Hessen

Gez. Prof. Dr. Steffen Gramminger
Geschäftsführender Direktor
Hessische Krankenhausgesellschaft
e.V.

Gez. Dr. Eckhard Starke
Stellvertretender
Vorstandsvorsitzender
Kassenärztliche Vereinigung Hessen

Gez. Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
Direktor
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Gez. Dr. Christa Larsen
Leitung IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und
Kultur der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Gez. Sigrid Isser
Vorsitzende
LandesFrauenRat Hessen

Gez. Dr. Yasmin Alinaghi
Stellvertretende Vorsitzende
Liga der Freien Wohlfahrtspflege
in Hessen e.V.

Gez. Enis Gülegen
Vorsitzender
Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-
beiräte Hessen - Landesausländer-
beirat (agah)

Gez. Oberkirchenrat Jörn Dulige
Beauftragter der Evangelischen
Kirchen in Hessen am Sitz
Der Landesregierung
Leiter Evangelisches Büro Hessen

Gez. Dr. Wolfgang Pax
Domkapitular
Kommissariat der Katholischen
Bischöfe im Lande Hessen

Gez. Dr. Jacob Gutmark
Vorsitzender
Landesverband der Jüdischen
Gemeinden in Hessen