

# **Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein – Eckpunkte zur Weiterentwicklung der FI.SH –**

Abteilung Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung  
Referat Fachkräftesicherung und Weiterbildung

Stand: 29. März 2023  
Verantwortlich: MWVATT / Abteilung 5 / Referat 52

# Inhalt

<b>1. Fachkräfte gemeinsam sichern.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ausgangslage und Herausforderungen.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Ziele der Fachkräfteinitiative.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Handlungsfelder.....</b>	<b>7</b>
4.1 Berufsorientierung und Ausbildung.....	7
4.2 Berufliche Weiterbildung.....	8
4.3 Hochschulbildung.....	9
4.4 Inländisches Erwerbspersonenpotenzial.....	9
4.5 Ausländische Fachkräfte.....	9
4.6 Attraktive Arbeitsbedingungen.....	10
4.7 Standortmarketing.....	11
<b>5. Branchenschwerpunkte.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Strukturen der Fachkräfteinitiative.....</b>	<b>12</b>
6.1 Steuerungsgruppe.....	12
6.2 Arbeitsgruppen.....	12
6.3 Fachkräfteservice Schleswig-Holstein.....	14
6.4 IMAG Fachkräftesicherung.....	14
<b>7. Beratungs- und Förderstrukturen.....</b>	<b>14</b>

## 1. Fachkräfte gemeinsam sichern

Eine gute Fachkräftebasis ist entscheidend für die Innovations- und Leistungsfähigkeit des Landes. Außerdem trägt sie dazu bei, die sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest zu machen. Deshalb hatte die Landesregierung bereits in 2012 zusammen mit den wichtigen Akteuren am Arbeitsmarkt die Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“ entwickelt. 2019 wurde das Positionspapier „Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein“ erstellt und die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) neu ausgerichtet. In den vergangenen Jahren wurden bereits einige Fortschritte erzielt, insgesamt verschärfte sich aber der Fachkräftemangel.

Während sich das bisherige Eckpunktepapier auf Maßnahmen zur Schließung der demografiebedingten Fachkräftelücke konzentrierte, verändern zunehmend auch die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung und der Dekarbonisierung den Arbeitsmarkt. Hinzu kommen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und die Folgen der kriegsbedingten Vertreibung aus der Ukraine sowie Lieferengpässe und steigende Energie- und Rohstoffpreise. Vor dem Hintergrund der sich dynamisch verändernden Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein soll die FI.SH nun weiterentwickelt werden. Dabei soll Bewährtes beibehalten und neue Themen und Entwicklungen sollen ergänzt werden. Die vorliegende Ausarbeitung zeigt auf der Basis von Arbeitsmarktdaten Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Fachkräfteinitiative auf, die im weiteren Verlauf gemeinsam mit den beteiligten Ressorts und den FI.SH-Partnern vertieft werden.

Die Initiative muss auch zukünftig angepasst werden, um nicht nur vorausschauend auf absehbare Veränderungen am Arbeitsmarkt, sondern auch flexibel auf unvorhersehbare Krisen und die sich dadurch kurzfristig verändernden Rahmenbedingungen reagieren zu können. Deshalb ist die Initiative als ein fortlaufender Prozess zu verstehen.

Die Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein kann nur gelingen, wenn alle Akteure des Arbeitsmarktes ihre Beiträge dazu leisten: Unternehmen und Beschäftigte sowie die sie repräsentierenden Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Handels- und Handwerkskammern, Kreise und Kommunen, Bildungs- und Weiterbildungsträger, regionale Netzwerke und Fachkräfteinitiativen sowie die Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung. Die FI.SH versteht sich deshalb als Initiative der gesamten Landesregierung und der FI.SH-Partner. Sie ist eine Dachstrategie für die verschiedenen ressortübergreifenden Aktivitäten der Landesregierung und der Partner sowie die Basis für den gemeinsamen Austausch mit den Akteuren des Bildungsbereichs und des Arbeitsmarktes. Auch die Zusammenarbeit mit den norddeutschen Bundesländern wird bei übergreifenden Themen zur Fachkräftesicherung verstärkt werden.

## 2. Ausgangslage und Herausforderungen

### Aktuelle Fachkräftesituation

Während der Corona-Pandemie zeigten sich zwar sinkende Tendenzen des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels, diese entwickeln sich derzeit jedoch in vielen Bereichen wieder in Richtung einer stärkeren Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften. Die aktuelle Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2022, die auf den Daten des durch die Pandemie geprägten Jahres 2021 beruht, weist für Schleswig-Holstein unter anderem folgende Mangelberufe aus:

- Fachkräfte (mit abgeschlossener Berufsausbildung): Pflegeberufe und weitere Gesundheitsberufe, Bauberufe/ Bauelektrik sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.
- Spezialisten (mit Fortbildung oder Bachelor): Kinderbetreuung und -erziehung, Physiotherapie sowie Elektrotechnik.
- Experten (mit Master bzw. Diplom): Sozialarbeit und Sozialpädagogik, IT-Berufe sowie Human- und Zahnmedizin.
- Im Bereich der Helfer ergeben sich zwar aus den Arbeitsmarktdaten derzeit keine bedeutenden Engpässe, allerdings beklagen einige Branchen fehlende Arbeitskräfte. Beispielsweise fehlen in Gastronomie derzeit viele Servicekräfte, die während der Pandemie unter anderem in den Einzelhandel abgewandert sind. Auch im Bereich der Pflegehelfer mit einer einjährigen Ausbildung herrscht ein signifikanter Mangel vor.

Darüber hinaus gibt es laut der Fachkräfteengpassanalyse in den meisten anderen Bundesländern auch Engpässe bei den Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern im Güterverkehr, in der Bauplanung- und Überwachung sowie bei Meisterinnen und Meistern in Handwerksberufen.

Allgemein ist festzustellen, dass insbesondere die Berufe zu den Mangelberufen zählen, die im allgemeinen Sprachgebrauch zu den typischen Frauen- oder Männerberufen gezählt werden. Beispielsweise ist der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufsgruppe Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sehr gering, während in den Pflegeberufen und bei der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern vorwiegend Frauen arbeiten.

### Strukturwandel

Das dynamische Zusammenspiel der drei großen Treiber des Strukturwandels, Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung, macht eine kontinuierliche Neubewertung der Herausforderungen, Bedarfe und Chancen für den Arbeitsmarkt erforderlich.

Der demografische Wandel bleibt die größte Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt. Die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation (Geburtsjahre 1946 bis

1964) scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. Die durch die Renteneintritte vakanten Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit Nachwuchskräften nachbesetzt werden. Dies betrifft insbesondere das Handwerk, aufgrund einer älter und damit pflegebedürftiger werdenden Gesellschaft werden aber zudem auch weitere Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales benötigt.

Digitalisierung und Automatisierung führen in vielen Arbeitsbereichen zum Wegfall von standardisierbaren und repetitiven Tätigkeiten. Insbesondere in den Menschen zugewandten Berufen (Pflege, Gesundheit, Soziales) können Digitalisierung und Automatisierung die Arbeitsprozesse erleichtern und unterstützen, jedoch die sich wiederholenden Tätigkeiten der Fach- und Hilfskräfte nicht gänzlich ersetzen. Andererseits werden die Jobprofile anspruchsvoller und erfordern neue Kompetenzen, die wiederum zum Aufbau von Arbeitsplätzen führen, beispielsweise im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sowie bei der Weiterbildung von Beschäftigten.

Durch die Dekarbonisierung werden Tätigkeiten und Jobs etwa im Bereich der fossilen Energie oder der Automobilindustrie wegfallen, aber auch viele neue Arbeitsplätze zum Beispiel im Bereich erneuerbarer Energien entstehen. Dies gilt insbesondere für Berufe der Energie- und Gebäudetechnik, Heizungs- und Klimatechnik sowie in der Baubranche.

Laut der Fachkräfteprojektion 2035 vom September 2018 zeichnet sich allein durch die demografische Entwicklung in vielen Wirtschaftszweigen ein Fachkräftemangel ab. Bis zum Jahr 2035 muss in Schleswig-Holstein mit 180.000 fehlenden Arbeitskräften gerechnet werden, im Durchschnitt also mehr als 10.000 Arbeitskräfte pro Jahr. Dies würde bedeuten, dass knapp 13 Prozent der Stellen in 2035 nicht mehr besetzt werden können. Den größten Anteil unter den fehlenden Arbeitskräften machen Personen des Qualifikationsniveaus Fachkräfte aus. Bis 2035 sollen aufgrund der demografischen Entwicklung etwa 115.000 Fachkräfte fehlen. Neben einer wesentlich geringeren Lücke bei Spezialisten und Experten (jeweils ca. 20.000) kann davon ausgegangen werden, dass auch bei Helfern ein Arbeitskräftemangel auftreten wird. Bei positiver wirtschaftlicher Entwicklung wird sich die Arbeitskräftelücke noch deutlich vergrößern.

## **Krisen**

Neben den strukturellen Veränderungen sind insbesondere auch die Auswirkungen der aktuellen, unvorhersehbaren Krisen aufgrund der Covid-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine auf den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Die verschiedenen Maßnahmen zum Schutz vor SARS-CoV-2 haben dazu geführt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von stark durch die Schutzmaßnahmen betroffenen Branchen (zum Beispiel Gastronomie) hin zu in der Covid-19-Pandemie besonders nachgefragten Tätigkeiten abwanderten. Dies erfolgte beispielsweise in unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, in Verkehrs- und Logistikberufe, in den Einzelhandel sowie ins Ge-

sundheitswesen. Nach dem Wegfall der coronabedingten Einschränkungen sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr in den Beruf, den sie vor der Pandemie hatten, zurückgekehrt. Zudem ist durch die Krise sowohl in Schleswig-Holstein als auch bundesweit der größte Einbruch bei abgeschlossenen Ausbildungsverträgen seit Jahrzehnten zu verzeichnen.

Infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine leben in Schleswig-Holstein inzwischen weit über 30.000 Kriegsvertriebene. Belastbare Prognosen zur weiteren Entwicklung dieser Migration oder der Rückkehrmigration gibt es nicht. Die geflüchteten Personen im erwerbsfähigen Alter sind überwiegend Frauen, die zudem häufig Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige haben. Bislang (Stand 12.02.2023) wurden in Schleswig-Holstein 10.153 ukrainische Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren erfasst, davon 2.591 Kinder unter sechs Jahren. Dadurch verstärken sich die ohnehin bestehenden Engpässe bei Lehrkräften an Schulen sowie bei den pädagogischen Fachkräften in der frühkindlichen Bildung und Betreuung sowie übrigen Jugendhilfe. Verbunden mit dieser und der generellen Fluchtmigration ist für den Arbeitsmarkt auch ein verstärkter Fachkräftebedarf in verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sowie in den Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufen zu erwarten. Eine negative Beschäftigungsentwicklung wird hingegen im Gastgewerbe und im Handel prognostiziert. Bedingt durch steigende Preise (auch für Energie und Rohstoffe) dürften private Haushalte ihren Konsum einschränken. Eine weitere Folge der Ukraine-Krise sind Lieferengpässe, die zu zusätzlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen führen.

In Folge der zahlreichen Fluchtbewegungen der vergangenen Jahre kamen viele Jugendliche und junge Erwachsene nach Schleswig-Holstein. Dieses bestehende inländische Potenzial gilt es zu nutzen und die jungen Menschen mit Unterstützung gezielt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit verbunden ist die Aufgabe, für die Menschen mit bereits erworbener Berufserfahrung und Qualifikation die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und den Ausbau der Nachqualifizierungs- und Anpassungsstrukturen zu stärken.

### **3. Ziele der Fachkräfteinitiative**

Bei der Neuausrichtung der FI.SH in 2019 wurden im Positionspapier „Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein“ einige Ziele und Zielwerte definiert. Während der Zielwert für die Beschäftigungsquote von Frauen bereits übertroffen wurde, verschlechterte sich der Wert für den Anteil von Fachkräften und höher Qualifizierten an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Bei den weiteren Indikatoren kann allerdings eine positive Entwicklung festgestellt werden. Deshalb werden die meisten Zielwerte beibehalten, der Zielwert für die Beschäftigungsquote von Frauen und der für die Beschäftigungsquote von Älteren aber angehoben:

- Die Beschäftigungsquote von Frauen erhöhte sich von 50,7 Prozent (Referenzjahr jeweils 2013) auf 58,1 Prozent in 2021 (neues Ziel 2025: 60 Prozent).
- Der Anteil an Jugendlichen im Übergangsbereich von der Schule in den Beruf wurde von 18,1 Prozent auf 17,1 Prozent in 2021 gesenkt (Ziel 2025: 15 Prozent).
- Die Quote der Ausbildungsvertragslösungen sank von 27,9 Prozent auf 25,7 Prozent in 2020 (Ziel 2025: 22 Prozent).
- Die Beschäftigungsquote von Älteren zwischen 60 bis unter 65 Jahren stieg von 31,4 Prozent auf 46,4 Prozent in 2021 (neues Ziel 2025: 50 Prozent).
- Der Anteil von Fachkräften und höher Qualifizierten an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten fiel allerdings von 84,7 Prozent auf 82,9 Prozent in 2021 (Ziel 2025: 86 Prozent).

Außerdem sollen sich die Ziele und Zielwerte an den künftigen Schwerpunkten der FI.SH orientieren und zum Beispiel auch eine Kennzahl für die Erwerbsmigration umfassen. Im Zuge der Weiterentwicklung der FI.SH wird das System deshalb um neue Indikatoren ergänzt, zum Beispiel um die Beschäftigungsquote von Ausländerinnen und Ausländern in der Alterskohorte 15 - 65 Jahre. Zur regelmäßigen Statusbestimmung wird das bestehende Monitoring entsprechend angepasst.

## **4. Handlungsfelder**

### **4.1 Berufsorientierung und Ausbildung**

Die duale Ausbildung ist für junge Menschen ein Einstieg in eine sichere berufliche Zukunft. Gleichzeitig ist sie für viele Unternehmen unabdingbar zur Sicherung der eigenen Fachkräftebedarfe. In Schleswig-Holstein haben aber mehr als die Hälfte der arbeitssuchend gemeldeten Personen keinen Berufsabschluss. Aus diesem Grund ist die Berufsorientierung von zentraler Bedeutung für Jugendliche. Zudem ist die Ausbildung für Unternehmen einer der wichtigsten Wege zur Fachkräftesicherung. Hierfür sollten verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus genommen und gefördert werden. Insbesondere für Geflüchtete ist eine berufliche Ausbildung aufgrund der sprachlichen Hürden zu einem Studium der Hauptzugang zu einem qualifizierten Berufseinstieg. Wesentliche Stichworte im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung sind:

- Berufsorientierung
- Übergang Schule – Beruf
- Duales Studium
- Qualität der Ausbildung
- Teilzeitausbildung
- Ausbildung in Kombination mit Sprachbildung
- Imageverbesserung der beruflichen Bildung

- Anzahl der Ausbildungsplätze, Ausbildungsquote und Ausbildungsbetriebsquote
- Heranführen von Schülerinnen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)
- Nachholen der beruflichen Erstausbildung (Arbeitssuchende und Beschäftigte)
- Ausbildungs- und arbeitsmarktbezogene Sprachtrainings (Netzwerk ALLE AN BORD) sowie weitere berufsbezogene Begleitinstrumente für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache

## 4.2 Berufliche Weiterbildung

Durch den insbesondere von der Digitalisierung und der Dekarbonisierung getriebenen Wandel der Arbeitswelt werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile massiv verändern. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Sie ist zugleich Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit.

Aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft müssen die im Erwerbsleben stehenden Beschäftigten ihre Kompetenzen und Qualifikationen im Laufe des Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen weiterentwickeln. Durch Weiterbildung werden die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und gleichzeitig Fachkräfteengpässen vorgebeugt.

Die FI.SH will einen Beitrag für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Bildung leisten, indem Anbieterinnen und Anbieter von beruflicher Bildung unterstützt werden, das Angebot verbessert und in der Folge die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessert wird. Dazu wird das Land unter Beteiligung der Weiterbildungsakteure eine Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein erarbeiten. Darin werden voraussichtlich folgende Punkte thematisiert:

- Berufliche Weiterbildung (zum Beispiel berufsbegleitende Meister- und Technikerfortbildung, berufsbegleitendes Studium, (berufsbegleitende) Weiterbildung zu Erzieherinnen und Erziehern)
- Allgemeine und kulturelle Weiterbildung (z. B. Alphabetisierung und Grundkompetenzen)
- Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen
- Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökologischen Transformation
- Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen
- Teilzeitangebote für betreuende Eltern und pflegende Angehörige
- Wissenschaftliche Weiterbildung

### 4.3 Hochschulbildung

Obwohl die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung auch in Zukunft den größten Anteil ausmacht, gibt es viele Arbeitsbereiche für die eine Hochschulausbildung erforderlich ist. Auch der Bedarf an Spezialisten und Experten wird sich in Zukunft noch erhöhen. Diese Entwicklung wird u.a. durch die Akademisierung der Gesundheits- und Pflegeberufe forciert. Aber auch in MINT-Berufen, insbesondere im IT-Bereich, ist von einer steigenden Nachfrage auszugehen. Eine Besonderheit stellen die lehrkräftebildenden Studiengänge dar, in denen einerseits in einigen Fächern bzw. für einige Schularten eine Mangelsituation zu bewältigen ist, und die andererseits Grundvoraussetzung für die künftige Unterrichtsversorgung an den Schulen und somit für die Bekämpfung von Fachkräftemangel in der Zukunft sind. Mögliche Ansatzpunkte in diesem Zusammenhang sind:

- Dezentraler Ausbau des Studienkollegs
- Einführung von Bachelorstudiengängen in der Pflege
- Verbesserung von Studienchancen für Menschen mit humanitären Aufenthaltsrechten
- Ausbau der Studiengänge Soziale Arbeit, hierbei auch in dualisierten Formen.
- Allianz für Lehrkräftebildung

### 4.4 Inländisches Erwerbspersonenpotenzial

Das inländische Erwerbspersonenpotenzial (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) ergibt sich aus der Summe der Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit), der Erwerbslosen und der sogenannten „Stillen Reserve“, also den Personen, die im Moment nicht nach einer Arbeitsstelle suchen, aber bei besser erscheinender Arbeitsmarktlage oder aufgrund veränderter persönlicher Umstände eine Arbeit aufnehmen würden. Die „Stille Reserve“ umfasst auch Teilnehmende in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die aber nicht erwerbstätig sind (zum Beispiel berufliche Weiterbildung oder Sprach- und Integrationskurse). Für das Aktivieren und Mobilisieren des Erwerbspersonenpotenzials sind insbesondere folgende Zielgruppen relevant:

- Frauen
- Ältere Personen/ Menschen über 50
- Langzeitarbeitslose
- Migrantinnen und Migranten / Geflüchtete
- Menschen mit Behinderung
- Geringqualifizierte (ohne Schulabschluss)
- Ausbildungs- und Studienabbrecherinnen und –abbrecher

### 4.5 Ausländische Fachkräfte

Inländische Erwerbspersonen allein werden den zukünftigen Fachkräftebedarf nicht decken können. Deshalb braucht Schleswig-Holstein mehr Fachkräftezuwanderung – sowohl aus

EU-Ländern als auch aus Drittstaaten. Zuwanderungen aus Ländern der Europäischen Union sind zwar aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit möglich, die EU-Länder haben aber ebenfalls mit einer ähnlichen demografischen Entwicklung zu kämpfen. Deshalb muss insbesondere die Erwerbsmigration aus Drittstaaten forciert werden. Die geplanten Erleichterungen durch die auf Bundesebene geplante Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollen für Schleswig-Holstein nutzbar gemacht werden. Daneben soll die Abwanderung zum Beispiel von in Schleswig-Holstein studierenden und ausgebildeten Ausländerinnen und Ausländern verhindert werden. Es sollen Anreize geschaffen werden, in Schleswig-Holstein ein Studium oder eine Ausbildung aufzunehmen und nach erfolgreichem Abschluss als Fachkraft beschäftigt zu werden. Zudem soll die Initiative auf Bundesebene, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vor allem im nicht-reglementierten Bereich zu erleichtern, auf Landesebene unterstützt werden.

Zur Steigerung der Attraktivität und der Sichtbarkeit von Schleswig-Holstein als ein Land, in dem zugewanderte Arbeitskräfte und ihre Angehörigen gerne dauerhaft leben und arbeiten möchten, bedarf es eines ganzheitlichen, zielgruppengerechten und serviceorientierten Beratungs- und Unterstützungsangebots. Das Welcome Center Schleswig-Holstein ist deshalb ein wichtiger Baustein zur Verbesserung und Förderung der Erwerbsmigration, zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und damit zur notwendigen Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein. Es hat dabei auch die Aufgabe sich um Geflüchtete mit Arbeitsmarktzugang zu kümmern und wird sich mit allen Akteuren der Fachkräftezuwanderung zu vernetzen. Hierzu gehören insbesondere auch die Zuwanderungsbehörden in Schleswig-Holstein.

Ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Erwerbsmigrantinnen und -migranten sowie Geflüchteten ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ein Stipendienprogramm soll den Anerkennungsprozess bei gegebenenfalls erforderlichen Nachqualifikationen flankieren.

Neben der Präsenz des Landes auf der Internetseite [make-it-in-germany.com](http://make-it-in-germany.com) und den Anwerbeabkommen der Bundesagentur für Arbeit mit Drittstaaten soll mit einer Kampagne im Ausland für Fachkräfte in den besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen geworben werden.

#### **4.6 Attraktive Arbeitsbedingungen**

Die Bindung bisheriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist einfacher, kostengünstiger und zeitsparender als die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre Anstrengungen fortsetzen, um die Arbeit zukunftsfest, inklusiver, familienfreundlicher und gesünder zu machen. Ansätze hierfür sind beispielweise:

- Lebens- und Berufsphasen orientiertes Personalmanagement (Eingehen auf individuelle Situation des/der Beschäftigten, zum Beispiel Elternschaft, Pflege, Krankheit, aktiver Ruhestand)

- Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, Homeoffice, Vergütung, Anreizsysteme, New Work, Arbeiten 4.0)
- Diversity Management (z. B. Frauen, Familien, Junge und Ältere, Inklusion, Migration)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Betriebliche Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Führungs- und Unternehmenskultur
- Rahmenbedingungen für zugewanderte Fach- und Arbeitskräfte schaffen
- Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen des Arbeitsschutzes (z. B. Schutz vor Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringen Sprachkenntnissen)

#### **4.7 Standortmarketing**

Schleswig-Holstein steht im nationalen und internationalen Wettbewerb um Unternehmen und Fachkräfte. Entsprechend ist die Positionierung und Vermarktung Schleswig-Holsteins als attraktiver Lebens- und Arbeitsstandort ein wesentlicher Baustein, um Arbeitskräfte auf den Standort, die Zukunftsbranchen und Unternehmen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Dies trägt dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu sichern und die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern.

### **5. Branchenschwerpunkte**

Die Ausführungen zu den aktuellen Mangelberufen in Kapitel 2 zeigen, dass es sinnvoll ist, die bisherigen Branchenschwerpunkte beizubehalten; daneben werden mit Erneuerbare Energien und Pädagogische Berufe zwei weitere Schwerpunkte ergänzt:

- Handwerk (insb. Baubranche und technische Berufe)
- Logistik (insb. Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer)
- Tourismus (insb. Hotellerie und Gastronomie)
- Pflege
- Erneuerbare Energien (neu)
- Pädagogische Berufe (neu)

Im Rahmen des Paktes für Gesundheits- und Pflegeberufe soll neben der Pflege künftig auch die Fachkräftesicherung in Gesundheitsberufen ein stärkeres Gewicht erhalten.

Der Ausbau der Erneuerbaren Energien ist nicht nur ein Schlüssel für eine erfolgreiche Klimawende, sondern spielt auch wirtschaftlich eine wichtige Rolle in Schleswig-Holstein. Eine zentrale Voraussetzung für die Umsetzung der Klimawende ist das Vorhandensein einer ausreichenden Anzahl von passenden Fachkräften in der Region. Deshalb werden zukünftig auch Branchen im Zusammenhang mit der Energiewende in den Fokus genommen.

Darüber hinaus sind besondere Anstrengungen zur Fachkräftesicherung in pädagogischen Berufen erforderlich. Die Lehrkräftebedarfsdeckung und –gewinnung stellt für alle Bundesländer, auch für Schleswig-Holstein, eine große Herausforderung dar. Deswegen ist im Februar bereits das erste von mehreren Maßnahmenpaketen vorgestellt worden. Des Weiteren erhöht der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz und die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung in Grundschulen die Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern, Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten sowie Heilpädagogen. Aus diesem Grund werden auch die pädagogischen Berufe als Schwerpunkt aufgenommen.

## **6. Strukturen der Fachkräfteinitiative**

### **6.1 Steuerungsgruppe**

Die Steuerungsgruppe hat sich bewährt und soll bestehen bleiben. Zusätzlich zu den bisherigen Mitgliedern werden Vertreterinnen und Vertreter der Ressorts eingebunden, die mit eigenen Maßnahmen wesentliche Beiträge zur Fachkräftesicherung in schleswig-holsteinischen Betrieben und Einrichtungen leisten.

- Aufgaben:
  - Beratung über die Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der FI.SH
  - Inhaltliche Steuerung und Weiterentwicklung der FI.SH
  - Beratung über die Umsetzung von Projekten und Vorhaben zur Fachkräftesicherung
  - Einsetzen und Auflösen von Arbeitsgruppen
  - Erteilung von Aufträgen an die Arbeitsgruppen
  
- Mitglieder:
  - Unternehmensverband Nord
  - DGB – Bezirk Nord
  - IHK Schleswig-Holstein
  - HWK Schleswig-Holstein
  - Bundesagentur für Arbeit – RD Nord
  - MWVATT (Leitung der Steuerungsgruppe)
  - MBWFK (neu)
  - MSJFSIG (neu)
  - Hochschulen (neu)

### **6.2 Arbeitsgruppen**

Beibehalten werden sollen auch die Arbeitsgruppen zu den Themen- und Branchenschwerpunkten der FI.SH. Bei Bedarf können von der Steuerungsgruppe weitere Arbeitsgruppen eingesetzt und bestehende aufgelöst werden.

- Aufgaben:
  - Austausch zu Themenschwerpunkten, Lösungsmöglichkeiten, geeigneten Maßnahmen und Initiativen
  - Bearbeitung von Aufträgen der Steuerungsgruppe
  - Herunterbrechen der generellen, branchenübergreifenden Lösungsansätze (siehe Kapitel 4) unter Berücksichtigung der jeweiligen branchenspezifischen Besonderheiten und Ableitung von Maßnahmen und Projekte für die betreffende Branche
  - Ggf. Umsetzung von Projektideen
  
- Mitglieder:
  - Expertinnen und Experten aus Ministerien, Kammern, Verbänden, Branchen und berufsbildenden Schulen und dem SHIBB sowie Netzwerkakteure
  - Das Referat Fachkräftesicherung und Weiterbildung fungiert als Koordinierungsstelle, Ansprechpartner und Impulsgeber und ist in den Arbeitsgruppen vertreten, in denen nicht bereits ein anderes Referat oder Ressort das Land vertritt
  
- Leitung der Arbeitsgruppen:
  - Abhängig von den Inhalten der Arbeitsgruppe werden diese entweder von Mitwirkende aus den betreffenden Ministerien oder von Netzwerkpartnern geleitet.
  - Die Arbeitsgruppenleitungen sollen eigenverantwortlich dafür Sorge tragen, dass Themen unter den Aspekten der Gleichberechtigung der Geschlechter in ihrer Arbeitsgruppe berücksichtigt werden. Zudem sollen die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bedacht werden, um eine Gleichberechtigung auch auf dieser Ebene in der Arbeitswelt herbeizuführen.
  - Zum Austausch der Ergebnisse der Arbeitsgruppen und um mögliche Synergien zu erzielen, treffen sich die AG-Leitungen unter der Federführung des Referats Fachkräftesicherung und Weiterbildung i.d.R. vor den Sitzungen der Steuerungsgruppe.
  
- Arbeitsgruppen:
  - AG Ausbildung / Berufliche Orientierung
  - AG Weiterbildung
  - AG Erwerbsbeteiligung
  - AG Erwerbsmigration (bisher: Fachkräfteeinwanderungsgesetz)
  - AG Logistik
  - AG Tourismus
  - AG Handwerk
  - AG Pflege (soll in eine AG Gesundheits- und Pflegeberufe überführt werden)
  - AG Erneuerbare Energien (neu)
  - AG Pädagogische Berufe (derzeit in Abstimmung zwischen den zuständigen Ressorts begriffen)
  - AG Hochschulen

### **6.3 Fachkräfteservice Schleswig-Holstein**

Der Fachkräfteservice Schleswig-Holstein steht als zentrale, landesweite Anlaufstelle schleswig-holsteinischen Unternehmen (insbesondere KMU) mit Service- und Vernetzungsangeboten zur Verfügung. Der Fachkräfteservice berät die Unternehmen zu allen Fragen rund um das Thema Fachkräftesicherung und ist damit ein zentrales Unterstützungsinstrument für die Wirtschaft im Rahmen der Fachkräfteinitiative.

### **6.4 IMAG Fachkräftesicherung**

Zur Stärkung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit im Kontext der Fachkräftesicherung wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet mit folgenden Funktionen:

- Herstellung der Transparenz über die Aktivitäten zur Fachkräftesicherung der Ressorts
- Identifizierung von Schnittstellen zwischen den Ministerien und Förderung der Zusammenarbeit der Ressorts
- Interministerielle Abstimmung zur Vermeidung von Doppelstrukturen
- Austausch von erfolgreichen Beispielen
- Entwicklung neuer Ideen zur Fachkräftesicherung
- Eruierung von Möglichkeiten der gemeinsamen Bewältigung der Fachkräfteproblematik
- Initiierung bisher fehlender Maßnahmen
- Erkennen von möglichen Förderlücken
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Fachkräfteaktivitäten der Landesregierung durch Bündelung der Aktivitäten der Ressorts im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung unter dem Dach der FI.SH

In Abgrenzung zur FI.SH, die sich auf die Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von Fachkräften in Unternehmen konzentriert, befasst sich die IMAG auch mit der Fachkräftesicherung innerhalb der öffentlichen Verwaltung.

## **7. Beratungs- und Förderstrukturen**

Neben den bereits vorhandenen Beratungsstrukturen und Förderangeboten wird eine neue Förderrichtlinie zur Unterstützung innovativer und regionaler Projekte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Schleswig-Holstein etabliert.

Außerdem wird ein Stipendienprogramm für die Nach- und Anpassungsqualifizierung bei im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen aufgebaut.