

Fachkräftesicherung? Nur mit Guter Arbeit!

**Vorschläge des DGB Niedersachsen
in der Fachkräftedebatte**

Vorwort

Das Thema Fachkräftesicherung ist in aller Munde – und das nicht ohne Grund. In mehr und mehr Bereichen des niedersächsischen Arbeitsmarktes gibt es erhebliche Fachkräftengpässe.

Häufig sind in der Fachkräftedebatte aber Verkürzungen oder Vereinfachungen sichtbar. Als Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen haben wir daher verschiedene Handlungsfelder identifiziert, die aus unserer Sicht für eine ganzheitliche Betrachtung des Themas zu beachten sind und die nur im Zusammenspiel eine wirksame Fachkräftesicherung garantieren. Denn wenn wir Fachkräfte sichern wollen, müssen wir viele Stellschrauben bewegen. Für diese Handlungsfelder legen wir mit dem vorliegenden Papier konkrete Vorschläge für Niedersachsen vor.

Dabei ist zentral, dass Unternehmen Wettbewerbsvorteile nicht durch Dumpinglöhne, sondern durch Innovationen gewinnen. Nur so ist der Standort Niedersachsen zukunftsfähig. Daher ist unser Grundsatz: *Fachkräftesicherung? Nur mit guter Arbeit!* – Fachkräfte brauchen faire und gerechte Arbeitsbedingungen, gute Ausbildung und Tarifbindung.

Mit den in diesem Papier vorgestellten Vorschlägen wollen wir einen versachlichenden Beitrag zur Debatte leisten. Die aufgeführten Maßnahmen stellen keine abschließende Auflistung von Handlungsoptionen zur Fachkräftesicherung dar, sondern sollen neue Sichtweisen zum Thema bieten und zur Diskussion anregen.

In diesem Sinne wünsche ich allen Leser*innen neue Erkenntnisse bei der Lektüre.

Dr. Mehrdad Payandeh

Vorsitzender DGB Niedersachsen

Inhalt

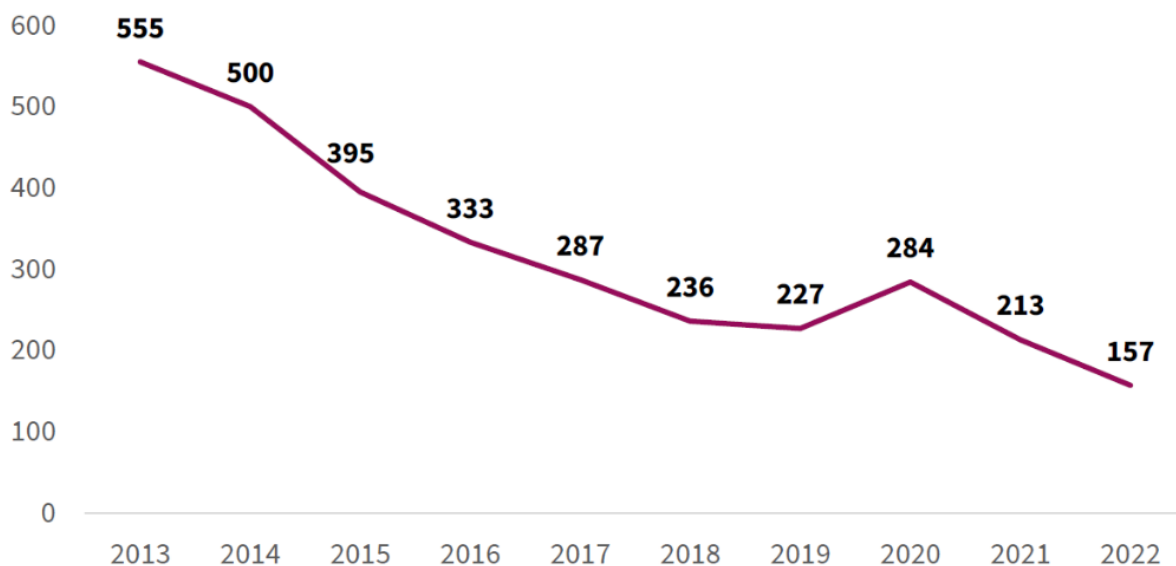
Einleitung	S. 2
1. Fachkräfte ausbilden	S. 4
2. Gute Arbeit und Tarifbindung	S. 6
3. Weiterbildung zur Gestaltung des Wandels	S. 8
4. Erwerbslose in den Arbeitsmarkt integrieren	S. 10
5. Erwerbsbeteiligungsmöglichkeiten für Frauen verbessern	S. 12
6. Erwerbsbeteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern	S. 14
7. Fachkräfteeinwanderung	S. 16

Fachkräftesicherung? Nur mit Guter Arbeit!

Der niedersächsische Arbeitsmarkt ist im Wandel: Langfristige Trends wie die Transformation der Wirtschaft und der demografische Wandel treffen auf unerwartete Ereignisse wie die Corona-Pandemie und den Krieg in der Ukraine mit in der Folge stark gestiegenen Energiepreisen. Insgesamt ist die Beschäftigung langfristig stetig gewachsen, allerdings auch die Zahl der erwerbswilligen Personen. In mehr und mehr Bereichen des Arbeitsmarktes gibt es erhebliche Fachkräfteengpässe und Unternehmen finden nicht mehr so leicht wie früher geeignete Fachkräfte. Kamen im Jahr 2013 auf 100 freie Stellen noch 555 arbeitslose Fachkräfte, hat sich diese Relation inzwischen deutlich zugunsten arbeitssuchender Fachkräfte verschoben: Auf 100 Stellen kamen 2022 noch 157 arbeitslose Fachkräfte.

Anzahl arbeitsloser Fachkräfte auf 100 gemeldete sozverspfl. Arbeitsstellen in Niedersachsen

– Angaben der jeweiligen Jahresdurchschnittswerte –



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014-2023; eigene Darstellung

Erhebliche Fachkräftelücken sind insbesondere in der Pflege, in Erziehungs- und Sozialberufen und einigen Berufen des Baugewerbes, des Handwerks und der Industrie zu beobachten. Allerdings gibt es auch noch Berufe mit einem deutlichen Überhang an arbeitslosen Fachkräften, z. B. im Bereich von Büro und Verkauf.

Wenn sich das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen verkleinert, verschieben sich in Teilen des Arbeitsmarktes die Kräfteverhältnisse in Richtung eines „Arbeitnehmer*innenmarktes“. In dieser Situation werben Arbeitgeber zunehmend um Arbeitskräfte und geraten unter Druck, bessere Arbeitsbedingungen anzubieten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen es ab, diesen Druck durch erhöhte Arbeitszeiten, ein höheres Renteneintrittsalter und die pauschal intensivierte

Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland von den Unternehmen zu nehmen, wie es bereits diskutiert wird. Stattdessen müssen die Unternehmen bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen anbieten. Dies verhindert auch die Abwanderung von Fachkräften in andere Berufe – das Halten von Fachkräften ist ebenso wichtig wie die Gewinnung von Fachkräften.

Zudem ist auf dem niedersächsischen Arbeitsmarkt ein starkes Mismatch erkennbar: Trotz solider Nachfrage nach Arbeitskräften kommen viele Arbeitslose nicht in Arbeit. Während sich in den letzten zehn Jahren die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt für Fachkräfte immer weiter geschlossen hat, stehen für Erwerbssuchende ohne Ausbildung nach wie vor nicht genug Arbeitsstellen zur Verfügung. Zudem finden viele junge Menschen mit Hauptschulabschluss oder Migrationshintergrund keinen Ausbildungsplatz. Es sinkt die Zahl der Ausbildungsverträge, obwohl gerade in vielen Ausbildungsberufen über Fachkräftelücken geklagt wird.

Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB Niedersachsen eine Reihe von politischen Maßnahmen in verschiedenen Feldern vor. Hierbei geht es insbesondere darum, Fachkräfte *auszubilden* (Kapitel 1), sie mit guten Arbeitsbedingungen zu *halten* (Kapitel 2) und sie *weiterzubilden* (Kapitel 3). Außerdem müssen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen verstärkt gefördert werden, um vorhandene Fachkräftepotenziale besser auszuschöpfen – durch die Förderung von Erwerbslosen (Kapitel 4), Frauen (Kapitel 5) und Menschen mit Migrationsgeschichte (Kapitel 6). Ergänzend dazu braucht es schließlich Maßnahmen für eine faire und gezielte Fachkräfteeinwanderung (Kapitel 7). Zur Umsetzung dieser Maßnahmen braucht es entsprechende auskömmliche Mittel im Landeshaushalt.

Nur mit einem Zusammenspiel der verschiedenen Maßnahmen und unter der Prämisse Guter Arbeit kann es gelingen, Fachkräftelücken zu schließen.

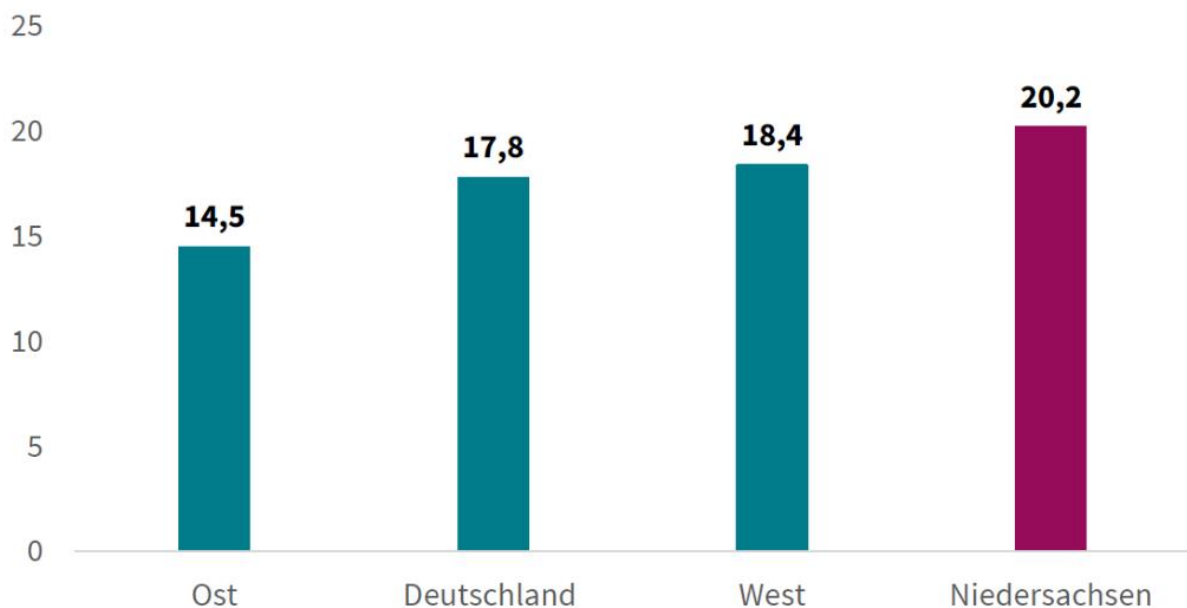
1. Fachkräfte ausbilden



Die Zahl der Ausbildungsverträge in Niedersachsen ist rückläufig. Zwar geht auch die Zahl der Schulabgänger*innen durch den demografischen Wandel zurück, allerdings münden nach wie vor Jahr für Jahr Zehntausende in das Übergangssystem statt in Ausbildung ein. Im Ergebnis bleiben in Niedersachsen rund 17 Prozent der jungen Erwachsenen dauerhaft ohne Berufsausbildung. Niedersachsen steht dabei im Bundesvergleich besonders schlecht da. Jedes Jahr gehen somit viele potenzielle Fachkräfte verloren. Fehlende Ausbildungsplätze heute bedeuten schlechte Zukunftsaussichten für die betroffenen jungen Menschen und die Betriebe. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

Anteil von 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss

– Angaben in Prozent / Stand: 2021 –



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2023; eigene Darstellung

- Schulische Berufs- und Lebensweltorientierung müssen zukünftig mehr Raum in der Schule einnehmen und als ein fester Bestandteil des Regelunterrichts an ein **Ankerfach** gebunden werden. Hierzu gehört auch eine **geschlechtersensible Berufsorientierung**, auch um den Trend entgegenzuwirken, dass sich vor allem junge Frauen zunehmend aus der dualen Ausbildung zurückziehen.
- Flächendeckende Einführung von **Jugendberufsagenturen**, die den Verbleib aller Schulabgänger*innen erfassen und weitergeben. Hierfür muss der §31a SGB III in Verbindung mit dem §31NSchG angepasst werden, um für eine gemeinsame Maßnahmenplanung von Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit und Jugendhilfe sorgen zu können.
- Nachdem auf der Bundesebene mit der „Ausbildungsgarantie“ nur in wenigen Regionen mit extremen Ausbildungsplatzmangel zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden sollen, bleibt die Forderung nach Einführung einer echten **Ausbildungsplatzgarantie weiter relevant**. Es geht darum, dass niemand verloren geht und alle Schulabgänger*innen ein Angebot erhalten. Fast 80 Prozent der Betriebe in Niedersachsen bilden nicht aus. Eine Ausbildungsplatzgarantie in Form einer Umlage würde diejenigen fair entlasten, die zukünftige Fachkräfte ausbilden: So zahlen im Rahmen der gerade beschlossenen umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie in Bremen alle Betriebe 0,3 Prozent der Lohnsumme und ausbildende Unternehmen erhalten 2.500 Euro Förderung pro Auszubildenden. Außerdem stellt die Umlage die finanziellen Mittel für ergänzende außerbetriebliche Angebote bereit.
- Eine deutliche **Erhöhung der Mittel für die personelle und technische Ausstattung der Berufsschulen**. Niedersachsen gibt pro Schüler*in deutlich weniger aus als die meisten anderen Bundesländer. Nur mit einer besseren Unterrichtsversorgung und zeitgemäßerer Ausstattung der Schulen kann die hohe Qualität der dualen Ausbildung aufrechterhalten werden. So können auch **neue Wege** in der Nutzung von Technik, z. B. über gemeinsam genutzte Buchungs-Pools, gegangen werden.
- **Eine vergütete praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum* zur Erzieher*in** unter Beibehaltung des DQR-6 Niveaus muss endlich auch in Niedersachsen entwickelt werden. Es ist die berufs begleitende Weiterqualifizierung von Sozialassistent*innen zu Erzieher*innen unter Gesichtspunkten einer finanziellen Absicherung zu etablieren. Weiterhin ist die massive Aufstockung von Schulplätzen zur Ausbildung von Erzieher*innen notwendig.
- In der **Pflege** brauchen wir eine Verbesserung der Ausbildung durch eine Freistellung für die Praxisanleitung. Die Verkürzung der Pflegehelfer*innenausbildung auf ein Jahr ist nicht zielführend.
- Die Verringerung von Wohn- und Pendelkosten durch die Einführung eines **29€-Azubi-Tickets**.



2. Gute Arbeit und Tarifbindung



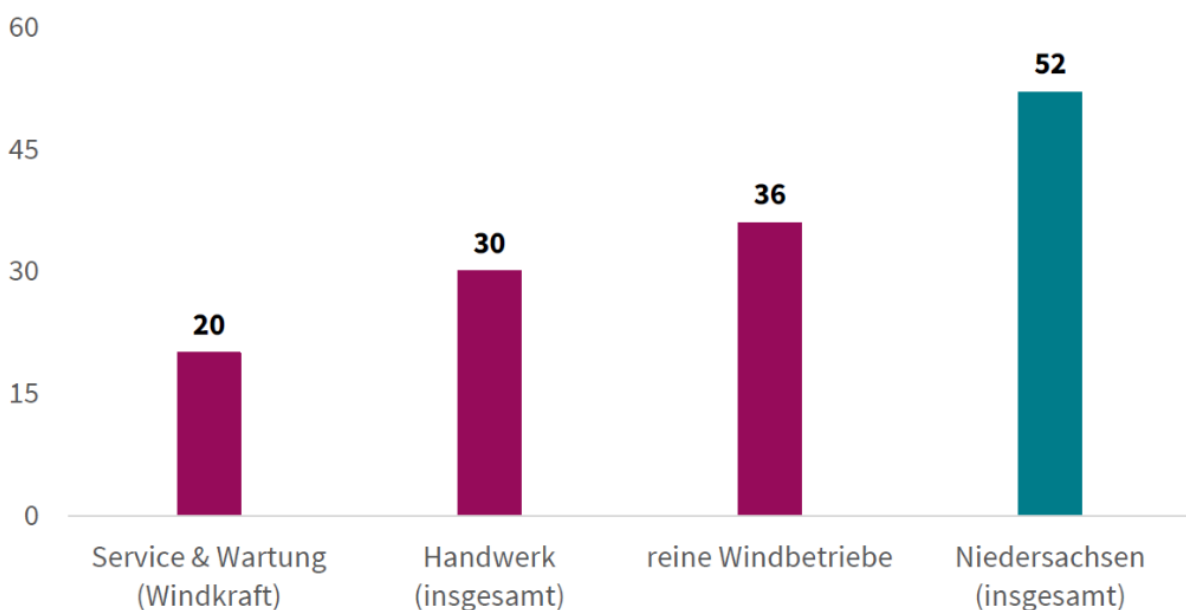
In vielen Bereichen fehlen Arbeitskräfte aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Fachkräfte gehen oft gar nicht erst in Berufe mit schlechten Arbeitsbedingungen oder verlassen diese bereits nach kurzer Zeit wieder. Dies betrifft frauendominierte Branchen in besonderem Maße: Allein in der Altenpflege haben bspw. fast 30 Prozent der niedersächsischen Beschäftigten die Branche nach zwei Jahren wieder verlassen.

Auch die Transformation in eine klimaneutrale Wirtschaft kann nur mit Guter Arbeit gelingen. Tarifverträge sorgen für gute Löhne und Arbeitsbedingungen, doch gerade in zentralen Bereichen der Energiewende ist diese Mangelware: Nur 36 Prozent der Betriebe, die

ihren Gesamtumsatz im Windsegment generieren, sind tarifgebunden. Noch deutlich schlechter steht es um die Tarifbindung im gesamten Handwerk. Betriebe, die über Fachkräftemangel klagen und gleichzeitig untertarifliche Arbeit mit niedrigeren Löhnen und längeren Arbeitszeiten bieten, machen sich aber unglaublich. Hingegen sind tarifgebundene Unternehmen innovativer und wettbewerbsfähiger, denn sie besetzen Stellen erfolgreicher und nachhaltiger. Auch die Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen sind zufriedener, arbeiten in Niedersachsen durchschnittlich 41 Minuten/Woche weniger und verdienen in Niedersachsen durchschnittlich 20,8% mehr. Ziel muss es daher sein, die Tarifbindung flächendeckend zu stärken. Dazu schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

Tarifbindung in wichtigen Transformationsbereichen

– Angaben in Prozent –



Quelle: HBS 2018, IGM Küste 2021, IAB-Betriebspanel 2022; eigene Darstellung

- Stärkung der Tarifbindung durch die umfassende Tariftreue **im Landesvergabegesetz** und eine Kopplung der **Wirtschaftsförderung** des Landes an Tarifbindung, Mitbestimmung und weitere Kriterien Guter Arbeit.
- Personelle **Stärkung der Arbeitsschutzkontrollbehörden**, um die vorgeschriebene Kontrollquote von 5% ab 2026 einzuhalten.
- Verbesserung der **Arbeitsbedingungen in der Pflege**, indem vom Land die Aufnahme in den Krankenhausplan und die Pauschalförderung von der Anwendung von branchenüblichen Tarifverträgen sowie der Einhaltung von Personalstandards abhängig gemacht werden. Zudem muss das Land Niedersachsen endlich seiner Verpflichtung einer auskömmlichen Investitionsförderung der Krankenhäuser nachkommen. Mindestens 8 Prozent des Umsatzes der Krankenhäuser muss das Land bereitstellen, zurzeit sind es nur halb so viel. Dies gilt auch für die Investitionskostenförderung in der Pflege, wo Niedersachsen bisher 121 Euro pro Pflegebedürftigen ausgibt – des Bundesschnitts liegt bei 214 Euro.
- **Gute Arbeit in den Kitas**: Die dritte Fachkraft in Kitagruppen sowie angemessene Gruppengrößen sind ein essenzieller Schlüssel, um Gute Arbeit und eine hohe Qualität in Kitas zu gewährleisten. So können die pädagogischen Fachkräfte dauerhaft entlastet werden und es kann durch gute Arbeitsbedingungen verhindert werden, dass Fachkräfte in andere Berufsfelder abwandern.
- **Bundesratsinitiative Gute Arbeit**, um prekäre Arbeit einzudämmen (Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erleichtern, Abschaffung sachgrundloser Befristung, Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, Eindämmung des Missbrauchs von Werkverträgen und Solo-Selbstständigkeit, equal pay in der Leiharbeit).
- Anschub einer bundesweiten Initiative zur **Stärkung betrieblicher Mitbestimmung** in einer sich transformierenden Arbeitswelt mit entsprechenden rechtlichen Anpassungen, z.B. zum digitalen gewerkschaftlichen Zugangsrecht und grenzüberschreitenden Mitbestimmung. Dies beinhaltet auch einen Ausbau der Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst, sodass die Rechte der Personalräte in der digitalen Arbeitswelt jederzeit gewährleistet werden können.



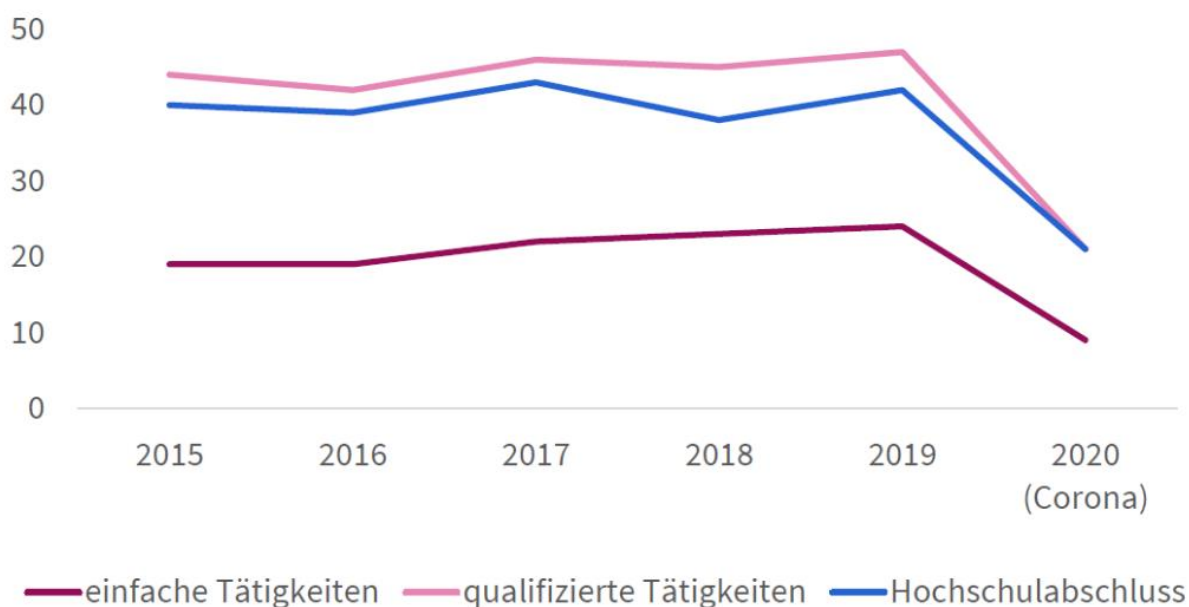
3. Weiterbildung zur Gestaltung des Wandels



Die Arbeitswelt unterliegt starken Veränderungen: Durch weitreichende Transformationsprozesse in der Arbeitswelt aufgrund von Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografie und Globalisierung verändern sich Berufsbilder und -anforderungen. In vielen Unternehmen aus der Industrie und den Dienstleistungsbereichen werden sich Anforderungen wandeln und bestehende Tätigkeiten teilweise durch neue ersetzt werden. Im Zentrum der Fachkräftesicherung steht daher die Qualifizierung. Weiterbildung ist sowohl der Schlüssel zur Steigerung der Produktivität als auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen in Niedersachsen

– Angaben in Prozent –



Quelle: IAB 2021; eigene Darstellung

- Förderung von Weiterbildung zur Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Zielführend hierzu wäre ein **Landesprogramm für betriebliche Weiterbildungen**, welches flexible Angebote fördert. Das ausgelaufene Programm „Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)“ war hier vorbildhaft und sollte in Kooperation mit den Sozialpartnern in aktualisierter Form wieder aufgelegt werden.
- Zur Konzeption von geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen fehlt Betrieben oft die Kompetenz. Daher wäre die Förderung von **betriebsbezogener Bildungsberatung** für sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsprojekte sinnvoll.
- Insbesondere die **Sozialwirtschaft** ist von einem enormen Fachkräftengpass betroffen. Gleichzeitig tragen viele bestehende Förderprogramme nicht der besonderen Struktur dieser Branche Rechnung: Viele kleine Einheiten gehören oftmals zu einem übergeordneten gemeinnützigen Träger und gelten daher nicht als KMU (kleines oder mittleres Unternehmen), obwohl in der Praxis die einzelnen Einrichtungen oft auf sich gestellt sind. Aufgrund der Gemeinnützigkeit sind zudem meist keine finanziellen Spielräume für große Eigenanteile der Verbände vorhanden. Daher sollten Organisationen ohne Gewinnerzielungsabsicht von den **KMU-Kriterien** ausgenommen werden. Niedersachsen sollte gezielt ein entsprechendes Sonderprogramm zur Weiterqualifizierung in Erziehung und Pflege auflegen.
- Zusammenführung und **Bündelung** vorhandener Transformationsprojekte durch die Landesregierung. Mit der „**Nachhaltigkeitsallianz**“, der „**Partnerschaft Transformation**“ und dem Qualifizierungsbaustein des „**Transformationslotsen**“ sowie weiteren Projekten können wir auf eine beispiellose sozialpartnerschaftliche Struktur aufbauen.
- Mehr flexible Übergänge zwischen Erstausbildung und Weiterbildung. Hierzu brauchen wir auch die Förderung der individuellen Weiterbildung in Form der **Bildungsteilzeit**. Wenn der Bund hier nicht handelt, sollte das Land ein entsprechendes Instrument einführen. Die Beschäftigten brauchen auch einen **Überblick zu Bildungsangeboten**, Sonderfreistellungen (Bildungsurlaub, Bildungsteilzeit) einschließlich Fördermöglichkeiten.
- Der **Ausbau der Förderung speziell für geringqualifizierte Beschäftigte**, die viel seltener an Weiterbildung teilnehmen. 13 Prozent aller Beschäftigten verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung und sind ein großes Potential zur Fachkräftegewinnung. Mithilfe eines Sonderprogrammes könnte das Land diese Gruppe gezielt, unabhängig von der Unternehmensgröße, fördern.
- Sicherstellung der nachhaltigen Finanzierung von einem Prozent des Bildungshaushaltes für den Erwachsenenbereich. Gerade die **Erwachsenenbildung** ist eine der tragenden Säulen bei der Integration von Geflüchteten, aber auch bei der Qualifizierung von Menschen im Wandel der Arbeit.
- Eine stärkere **Verzahnung von Berufs- und Hochschulen für betriebliche Weiterbildung**, gerade mit Blick auf den Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung, Automatisierung und Künstlicher Intelligenz, sind interdisziplinäre Ansätze immer wichtiger. Bildungseinrichtungen, wie Hochschulen und Berufsbildende Schulen, können in Kooperation mit Trägern der Erwachsenenbildung, zum wesentlichen Schlüssel der beruflichen Weiterbildung werden. Hierfür müssen landesrechtliche Gesetze angepasst werden, damit diese Kooperationen gefördert werden können.



4. Erwerbslose in den Arbeitsmarkt integrieren

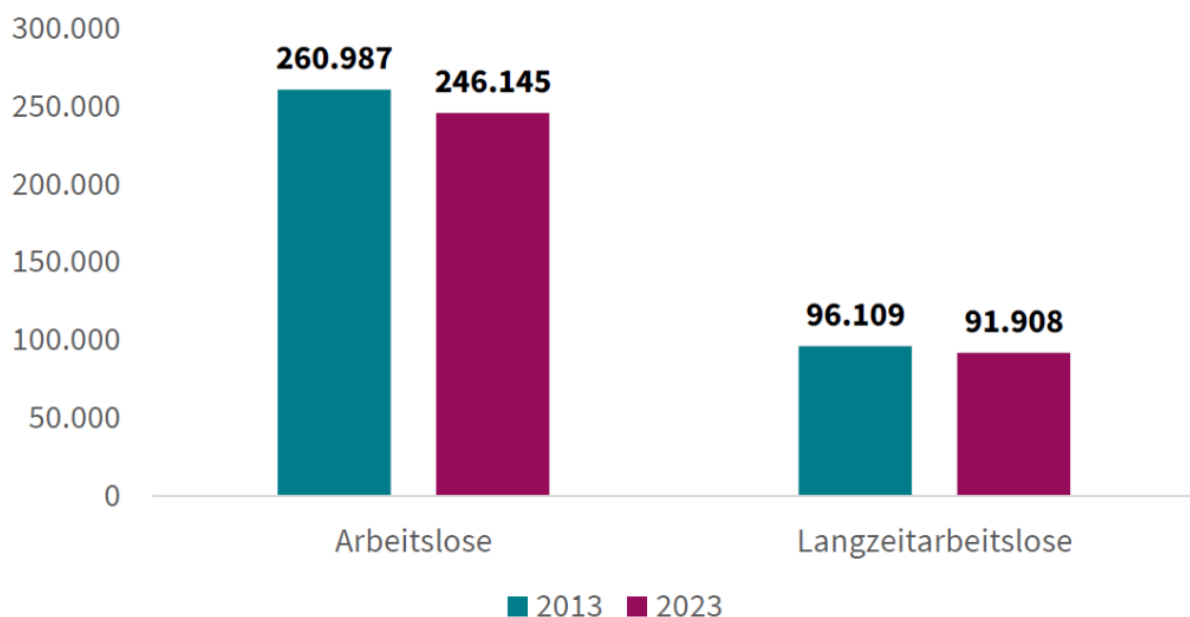


Der überwiegende Teil der Arbeitslosen verfügt über keine Berufsausbildung, ein weiterer Teil verfügt über eine Qualifikation, die aktuell nicht nachgefragt wird. Mit insgesamt 246.145 Menschen, die in Niedersachsen offiziell arbeitslos sind und weiteren rund 80.000 Arbeitslosen, die sich in einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik befinden, ist das bereits vorhandene Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften enorm – und in den vergangenen 10 Jahren kaum gesunken. Mit der Einführung des Bürgergeldes wird auch im Bereich des SGB II die Weiterbildung gestärkt; allerdings werden die neuen Möglichkeiten in der Praxis durch die unzureichende Finanzausstattung der Jobcenter stark begrenzt. Da Langzeitarbeits-

lose viel seltener von der Konjunktur profitieren und oftmals Kompetenzen eingebüßt haben, ist ein sozialer Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe dringend erforderlich.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Niedersachsen

– Angaben in absoluten Zahlen / Stand: jeweils Juni des Jahres –



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013 & 2023; eigene Darstellung

- Ein **Recht auf Weiterbildung für Erwerbslose**: Im SGB II dominieren zurzeit kurze Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Maßnahmen der beruflichen Bildung hingegen sind sehr selten und solche, die zu einem Abschluss führen, werden nahezu gar nicht gefördert. Ist eine Qualifizierung notwendig, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, dann sollte auch ein Anspruch auf eine entsprechende Fördermaßnahme bestehen. Daher sollte sich das Land für einen entsprechenden Anspruch auf Bundesebene einsetzen und schon jetzt gemeinsam mit der BA die **Berufsausbildung von Erwerbslosen in Mangelberufen stärker fördern**.

- Ein **öffentlicher Beschäftigungssektor mit fairen Bedingungen** für Langzeitarbeitslose, da es für diese nur wenig Chancen auf reguläre Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt gibt. Es gibt enorme gesellschaftliche Bedarfe zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur. Daher braucht es ein landesweites Förderprogramm, um in Ergänzung zum Teilhabechancengesetz gemeinnützige Träger und Kommunen bei der Beschäftigung dieser Zielgruppe finanziell zu fördern. Hierbei geht es nicht darum, bestehendes Personal zu ersetzen, sondern Angebote insgesamt auszuweiten bzw. zu verbessern. Ein solcher sozialer Arbeitsmarkt würde die Spaltung des Arbeitsmarktes verringern, Fachkräfte im Bereich der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen entlasten und durch begleitendes Coaching und Qualifizierung der Erwerbslosen neue Potentiale erschließen.



5. Erwerbsbeteiligungsmöglichkeiten für Frauen verbessern

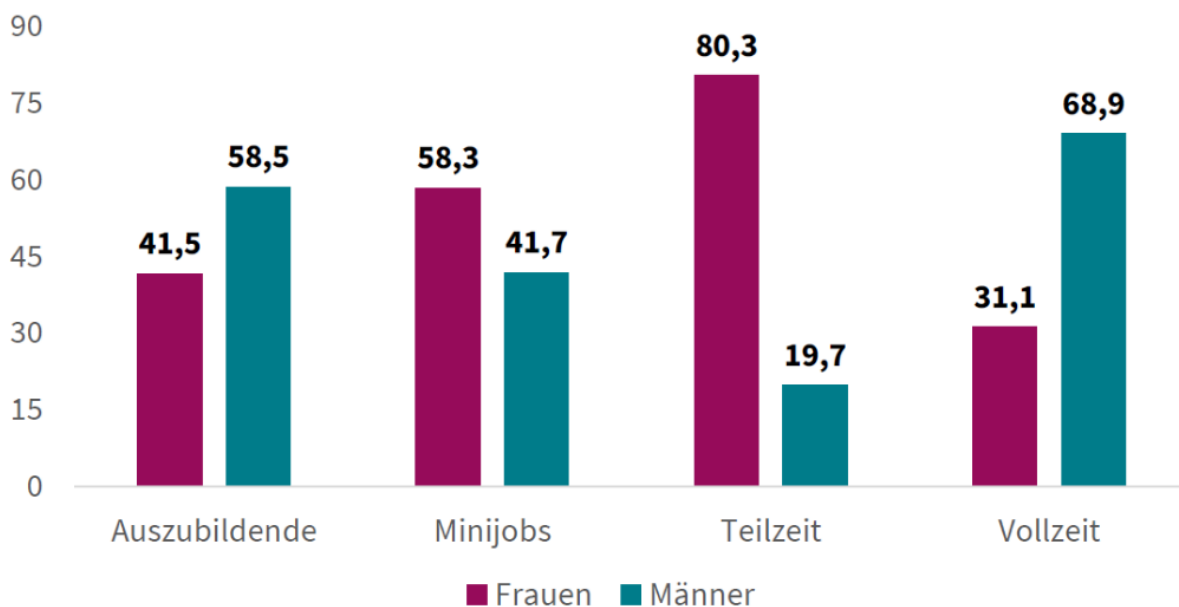


Das größte Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung sind Frauen. Frauen sind so gut ausgebildet wie nie, haben aber trotzdem schlechtere Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Verdienst- und Aufstiegschancen. Durchschnittlich verdienen Frauen in Niedersachsen 18% weniger pro Stunde als Männer. Zusätzlich arbeiten Frauen in Niedersachsen mehr als doppelt so häufig wie Männer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Teilzeitarbeit in geringem Umfang), im Europa-Vergleich hat Deutschland eine der höchsten Teilzeitquoten von Frauen. Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt fördert die Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt, verringert weibliche

prekäre Beschäftigung und wirkt so auf Fachkräftesicherung hin, ohne über eine reine Mehrbelastung von Frauen zusätzliche Arbeitskraft generieren zu wollen. Besonders wichtig ist hierbei auch die verlässliche Kinderbetreuung für alle: Zurzeit führt der eklatante Mangel an Plätzen bei Kita und Hort zu Rückschritten bei der Gleichstellung.

Arbeitsverteilung nach Geschlecht in Niedersachsen

– Angaben in Prozent / Stand: März 2022 –



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022; eigene Darstellung

- **Flächendeckender Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten mit auskömmlicher Finanzierung** zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu verringern.
- **Aufwertung frauendominierter Berufsfelder** wie Pflege, Bildung, Erziehung und soziale Arbeit durch bessere Bezahlung und Programme für mehr gesellschaftliche Anerkennung sowie eine angemessene Personalbemessung und Verbesserungen weiterer Rahmenbedingungen, um dem chronischen Fachkräftemangel in diesen Branchen entgegenzuwirken und gut ausgebildete Fachkräfte (zurück)zugewinnen.
- Aufsetzen einer **Landesstrategie für Entgeltgleichheit** nach dem Vorbild Bremens.
- **Bundesratsinitiative zur Beseitigung von Fehlanreizen** zur Begrenzung der Erwerbstätigkeit von Frauen: Abschaffung Steuerklassenkombination III/V & Ehegattensplitting und Reformierung von Minijobs hin zur sozialen Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde. Außerdem staatliche Förderung legaler und bezahlbarer **haushaltsnaher Dienstleistungen** zu guten Arbeitsbedingungen mittels der Einführung eines Gutscheinsystems. Bei diesem werden Angebote mittels Agenturen gebündelt und Familien Gutscheine zur Verfügung gestellt, um die **Vereinbarkeit** von Erwerbs- und Privatleben zu unterstützen und damit Frauenerwerbstätigkeit zu fördern.
- **Geschlechtersensible Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote** in Transformationsprozessen sicherstellen, zum Beispiel durch Weiterbildungsangebote in Teilzeit, Erhebungen zur Geschlechterverteilung in Weiterbildungsmaßnahmen und ggf. der Setzung von Quoten.
- **Konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention** auf Landesebene, da Sexismus und Gewalt gegen Frauen die Arbeitsmarktpartizipation behindern, sowie Umsetzung des neu ratifizierten **ILO-Übereinkommens 190** über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt auf Landesebene.
- **Bundesratsinitiative** zur Einführung eines **Rechtsanspruchs** der Beschäftigten auf **die Gestaltung von Arbeitszeitarrangements** hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus der vertraglichen Arbeitszeit und die Wahl des Arbeitsortes sowie für ein **Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit** durch Ausweitung des Anwendungsbereichs der Brückenteilzeit auch auf kleine Betriebe.
- **Schärfung des Gleichstellungskriteriums in Zuwendungen des Landes**, damit öffentliche Mittel zur Förderung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt beitragen, konkret: Überarbeitung der gleichstellungsbezogenen Scoring-Kriterien in der **Wirtschaftsförderung** (in den zugehörigen Richtlinien der GRW-Förderung und der EFRE-Förderung), und Prüfung weiterer Landeszuwendungen im Sinne des **Gender Budgeting** (die Überprüfung öffentlicher Mittel darauf, inwiefern sie Männern und Frauen unterschiedlich stark zugutekommen/sich unterschiedlich positiv auf sie auswirken).



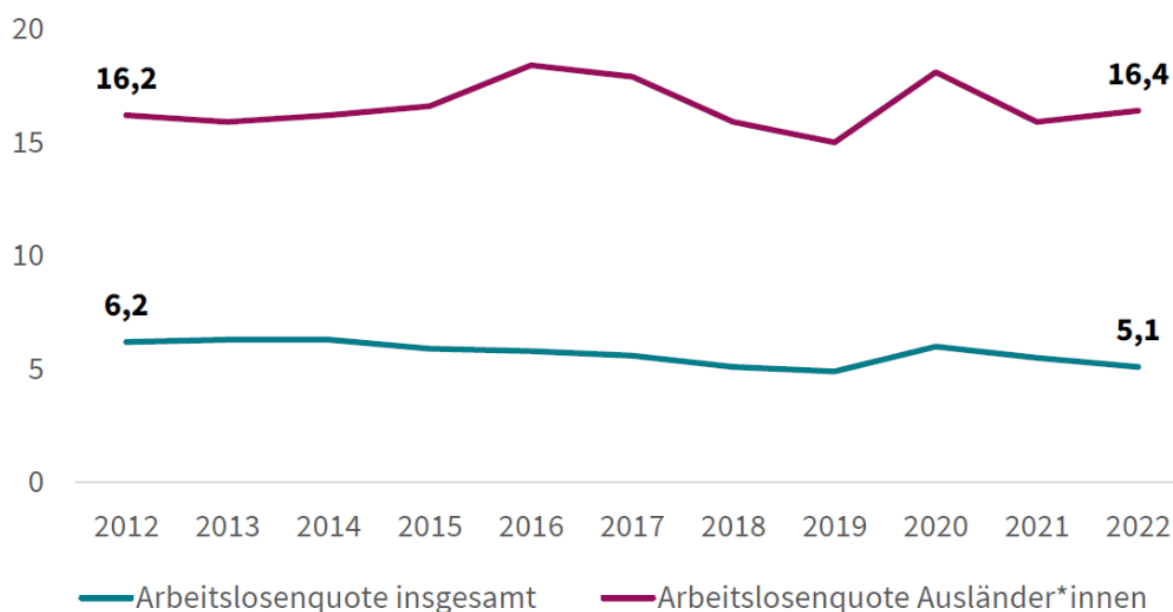
6. Erwerbsbeteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern



Für bereits eingewanderte Menschen müssen Barrieren zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und in qualifikationsgerechte Arbeit beseitigt werden. Die Beschäftigungsquote von Migrant*innen liegt 14 Prozent unter der der Gesamtbevölkerung, zusätzlich arbeiten Menschen mit Migrationsgeschichte häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Frauen mit Migrationsgeschichte betrifft dies in besonderem Maße. Es muss attraktiver sein, Qualifikationen anerkennen zu lassen oder zu erwerben, als kurzfristig eine Beschäftigung auf Helfer*innenniveau anzunehmen.

Entwicklung der Arbeitslosenquote in Niedersachsen

– Angaben in Prozent / Stand: jeweils Juni des Jahres –



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013 & 2023; eigene Darstellung

- **Verbesserung der Qualifikationsanerkennung** im Hinblick auf das übergeordnete Ziel „Qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt“: Flächendeckende Finanzierung von Berufsanerkennungsberatungsstellen in Niedersachsen mit Rückgriff auf die guten Erfahrungen mit den Akteur*innen des IQ-Netzwerkes (Integration durch Qualifizierung). Das Land sollte hier sicherstellen, dass das Know-How des IQ-Netzwerkes sowie die Beratungsstrukturen nicht noch weiter abgebaut werden, insbesondere in Hinblick auf das Auslaufen der IQ-Bundesförderung Ende 2026. Angesichts des ansteigenden Fachkräftebedarfs und der bereits überlasteten Anerkennungsberatungsstellen sollte das Angebot langfristig vielmehr verstetigt, ausgebaut und bedarfsgerecht ergänzt werden (z. B. nach Sprache, Region, Sektor). Denn der Anerkennungsprozess zur Gewinnung von Fachkräften ist zentral und nur mit einer guten und qualifizierten Beratung möglich.
- Abschaffung oder **Übernahme der Gebühren für das gesamte Anerkennungsverfahren**, einschließlich ergänzender Maßnahmen wie Qualifikationsanalysen oder Weiterqualifizierungsmaßnahmen – insbesondere für Berufe, deren Anerkennung im Vollzug der Bundesländer liegen, wie bspw. akademische Heilberufe, Lehrer*innen, Erzieher*innen, und mehr. Es könnte bspw. ein Stipendienprogramm zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse nach dem Vorbild Hamburgs eingerichtet werden, um das Land Niedersachsen für Anerkennungssuchende attraktiver zu machen. Ein dadurch zu erwartender Anstieg der Anträge müsste zugleich durch eine **personelle Aufstockung der Anerkennungsstellen** aufgefangen werden.
- **Beschleunigung und Vereinfachung** der Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen und Spurenswechseln zwischen Aufenthaltstiteln im Kontext von Bildung, Ausbildung und Erwerbsleben. Die neuen Möglichkeiten nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollten hierbei in Beratungsangeboten sichtbar gemacht und behördlich unbürokratisch umgesetzt werden.
- **Kinderbetreuungsangebote** bei Deutsch-Sprachkursen und Qualifizierungsmaßnahmen für migrantische Frauen.
- Verbesserung der Qualität und Versorgung **von Deutsch- und Integrationskursen**: Ausbau des landeseigenen Angebots, Professionalisierung des Lehrpersonals, abhängige Beschäftigung statt Honorarverträge, **Dauerstellen für Daueraufgaben** und angemessene Vergütung sowie gute Arbeitsbedingungen. Gerade für Berufe, in denen Deutschkenntnisse zentral sind, wie z. B. in Erziehung und Gesundheit, sollte eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung auf das Sprachniveau C1 angeboten werden. Hierzu bedarf es Anreize zur Freistellung durch Arbeitgeber*innen sowie ein flexibleres Angebot an Sprachkursen, jenseits der statischen BAMF-Kurse.
- **Migrationsberatung**: Finanzielle Mittel in den Haushaltsplanungen erhöhen und so ein breites Angebot für die Integration in Niedersachsen sichern – neben bedarfsgerechten Angeboten zu den verschiedenen alltäglichen Herausforderungen, insbesondere Beratung rund um den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, Qualifizierungen und die Ausbildungsmöglichkeiten verstetigen.
- Gezielte Arbeitsmarktförderung migrantischer und geflüchteter Frauen, **Verstetigung** des **NeMiA**-Projektes „Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ und dessen flächendeckender Ausbau.



7. Fachkräfteeinwanderung

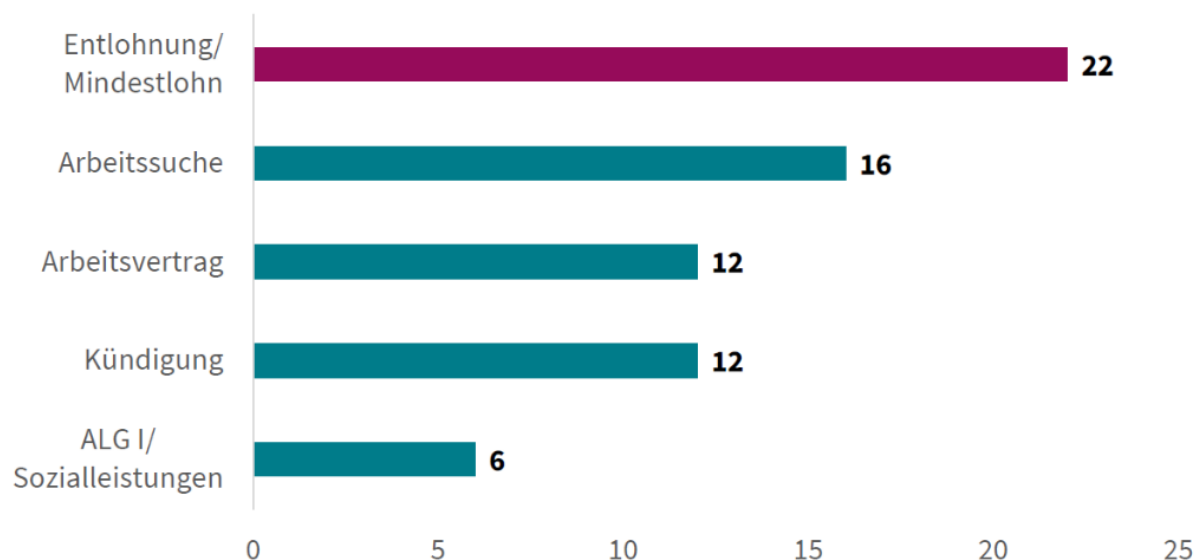


Zur Linderung von Fachkräftengpässen muss zusätzlich eine wohlüberlegte, faire und gezielte Fachkräfteeinwanderung in den Fokus genommen werden – wir benötigen einen Paradigmenwechsel hin zu einer nachhaltig gestalteten Ein- und Zuwanderungspolitik. Erwerbsmigration kann und muss also die bisher genannten Maßnahmen ergänzen, wo das inländische Potenzial auch langfristig nicht ausreicht – selbst dann nicht, wenn Arbeits- und Ausbildungsbedingungen attraktiver gestaltet werden. Für ein gezieltes Vorgehen wären dabei Mangelberufe und geeignete Länder gezielt zu identifizieren und Fachkräfte proaktiv bspw. über deutsche Auslandsvertretungen anzusprechen. Dies schließt junge Leute für

eine Ausbildung bzw. ein Studium mit ein. Zugleich dürfen aber Fachkräfte nicht aus Staaten abgeworben werden, die diese selbst dringend benötigen. Außerdem darf die Fachkräfteeinwanderung nicht zu einer Einwanderung in prekäre Beschäftigung führen, sondern muss unter Bedingungen guter Arbeit gestaltet werden. Gerade bei der Entsendung mobiler Beschäftigter aus Osteuropa sind ausbeuterische Arbeitsverhältnisse immer noch viel zu oft an der Tagesordnung, aber auch bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland sind ausbeuterische Vermittlungs- und Arbeitspraktiken bekannt. Gleiche Entlohnung am gleichen Ort für die gleiche Tätigkeit muss auch bei der Fachkräfteeinwanderung gelten.

TOP 5 Beratungsthemen von mobilen Beschäftigten in Niedersachsen

– Angaben in Prozent / Gesamtjahr 2022 –



Quelle: Beratungstellen für mobile Beschäftigte Niedersachsen 2023; eigene Darstellung

- Aufbau von „**Kümmerer-Strukturen**“ für eine ganzheitliche Unterstützung bei der Einwanderung und Integration aus einer Hand, zum Beispiel durch die Einrichtung von Einwanderungsagenturen/-büros als zentrale Anlaufstellen.
- **Beratungs- und Unterstützungsangebote** beim Einstieg in die Beschäftigung. Hierbei sind auch die Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben, in die Pflicht zu nehmen, zum Beispiel mit einer Erstellung von Integrationskonzepten oder der Aufsetzung von Unterstützungsstrukturen wie bspw. Integrationslotsen.
- **Bereitstellung von umfassenden Informationen zu (Arbeits-)Rechten und Rahmenbedingungen** in Niedersachsen/Deutschland, vorzugsweise bereits bei Anwerbung im Ausland.
- Stärkung und Ausbau der **Kapazitäten der Ausländerbehörden und Visastellen**.
- **Beschleunigung** von Verfahren zur Einreise.
- Bundesratsinitiative zur **Regulierung privater Vermittlungsagenturen**, um die Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen zu verhindern sowie zur Einführung eines **Verbandsklagerechts**, damit Beschäftigte ihre Rechte nicht allein einklagen müssen. Das Prinzip der Solidarität und Kollektivität muss sich auch in der Rechtsverfolgung verwirklichen.
- **Verstärkung der Kontrollen zur Verhinderung von Arbeitsausbeutung**: Aufstockung von weiteren 44 Stellen bei der niedersächsischen Gewerbeaufsicht, um bis 2026 die Besichtigungsquote von bisher 1% auf die vom Bund vorgesehene 5 %-Vorgabe zu steigern sowie mehr Kontrollen bei der Gründung von Subunternehmen und zur Verhinderung von Scheinselbstständigkeit. Ebenfalls muss die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls personell erheblich aufgestockt werden, um illegale Niedrigstlöhne und nicht gemeldete Beschäftigung wirksam zu bekämpfen.
- Bundesratsinitiative zur **Öffnung des BAföG für ausländische Studierende** aus Nicht-EU-Ländern.
- Prüfung der Förderung von **Ausbildungspartnerschaften** (sog. *Skills Partnerships*) auf Basis einer gleichmäßigen Berücksichtigung der Interessen von Einwanderungsländern, Herkunftsländern sowie von Migrierenden selbst („Triple Win“). Hierbei wird bereits bei der Qualifizierung von Fachkräften im Herkunftsland angesetzt, nicht erst bei der Anwerbung, und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung gefördert.

