

Vorlage für die Sitzung des Senats am 24.01.2023

„Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023“

A. Problem

Der künftige Erfolg Bremens als Wirtschafts-, Industrie- und Innovationsstandort hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ab. Nach aktuellen Erkenntnissen ist davon auszugehen, dass sich in den kommenden Jahren das Fachkräfteangebot infolge des demographischen Wandels sowohl quantitativ als auch strukturell verändern wird.

Bereits heute macht sich der Fachkräftemangel bemerkbar. So konnte im Jahr 2021 fast jeder zweite Bremer Betrieb mit Fachkräftebedarf eine oder mehrere Stellen nicht besetzen. Deutschlandweit waren es sogar fast 60 %. Zwar gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel über alle Berufe und Regionen hinweg, jedoch haben sich die Fachkräfteengpässe in einigen Berufen in Bremen spürbar verfestigt. Besonders betroffen sind Berufe aus dem Handwerk, der Metall- und Elektroindustrie sowie dem MINT-Bereich. Auch im Gesundheitssektor – und dabei insbesondere bei Ärzt:innen sowie der Alten- und Krankenpflege – fehlen Fachkräfte. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren deutlich verschärfen. Aktuelle Vorausberechnungen gehen etwa davon aus, dass die Zahl der Erwerbspersonen im Land Bremen von derzeit 437.070 bis zum Jahr 2035 um etwa 15.870 Personen auf 421.200 Personen abnehmen wird.

Dem gegenüber steht eine veränderte Nachfrage nach Fachkräften aufgrund der sich beschleunigenden Digitalisierung sowie der ökologischen Transformation hin zu einer emissionsneutralen Wirtschaft. So werden allein durch die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung beschriebenen Maßnahmen zum Klimaschutz und sozialen Wohnungsbau ab 2025 etwa 400.000 zusätzliche Fachkräfte in Deutschland benötigt. Insbesondere werden Berufe aus den Bereichen Bau, Handwerk und Energietechnik von einer steigenden Nachfrage geprägt sein. Fachkräftesicherung ist daher eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, der nur politikfeldübergreifend erfolgreich begegnet werden kann.

B. Lösung

Mit der Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023 (siehe Anlage 1) reagiert der Senat auf die Herausforderungen, die der demographische Wandel und die tiefgreifenden Transformationsprozesse infolge des digitalen und ökologischen Wandels an die Gewinnung und Sicherung von qualifizierten Arbeitskräften stellen. Um den anstehenden Herausforderungen begegnen zu können, sind zunächst die Unternehmen selbst gefordert, indem sie entsprechende personalpolitische und organisatorische Maßnahmen vornehmen. Aufgabe des Landes ist es, die Rahmenbedingungen anzupassen, wobei diese über klassische arbeitsmarktpolitische Interventionen hinausreichen.

Die Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen verfolgt daher einen ressortübergreifenden Ansatz, der neben der Arbeitsmarktpolitik angrenzende Politikfelder wie die Wirtschafts- und Innovationspolitik, sowie die Bildungs- und Wissenschaftspolitik einbezieht. Aspekte der Gesundheitspolitik werden ebenso berührt wie die Sozial- und Integrationspolitik und die Umweltpolitik. Dabei kommen den beiden übergreifenden Handlungsfeldern „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen“ sowie „Aktivitäten auf dem Weg zur klimaneutralen Wirtschaft“ eine besondere Bedeutung zu, um die Voraussetzungen für die Transformation und den notwendigen wirtschaftlichen Wandel zu schaffen.

Um das Fachkräfteangebot für das Land Bremen zu sichern, hat der Senat zwölf Ziele in drei Säulen formuliert. Die Leitgedanken der drei Säulen sind:

1. Säule: Fachkräfte der Zukunft entwickeln

Junge Menschen sind die Fachkräfte von morgen. Daher ist es notwendig, mit den richtigen Maßnahmen die Voraussetzungen zu schaffen, um die Fachkräfte der Zukunft zu entwickeln. Dazu notwendig sind u.a. die berufliche Ausbildung zu stärken, Studienangebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu erhöhen.

2. Säule: Kompetenzen fördern und Potenziale ausschöpfen

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist es unabdingbar, die Kompetenzen der Beschäftigten im Laufe des Erwerbslebens stetig weiterzuentwickeln und vorhandene Fachkräftepotenziale noch besser auszuschöpfen. Die Fachkräftestrategie des Landes Bremen ist daher darauf ausgerichtet, Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen oder einen unzureichenden Zugang zum Arbeitsmarkt haben, den Weg in qualifizierte Beschäftigung zu ebnen.

Von zentraler Bedeutung für die Sicherung des Fachkräfteangebots ist eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Hier besteht nicht nur Verbesserungs-

bedarf hinsichtlich der Auflösung von Geschlechter-Stereotypen am Arbeitsmarkt, sondern insbesondere bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, wie der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die eine Aufstockung der Arbeitszeit ermöglichen.

Auch die Erschließung des Potenzials zugewanderter Menschen kann einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten. Bereits heute sind 44.680 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sozialversicherungspflichtig im Land Bremen beschäftigt. Dies zeigt, welchen hohen Anteil ausländische Bürger:innen bereits jetzt an der Wertschöpfung im Land Bremen haben und welche Bedeutung die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Menschen mit Migrationsgeschichte für das weitere wirtschaftliche Wachstum unseres Bundeslands haben. Diese Potenziale gilt es, auch in Zukunft zu fördern. Hierzu gehören etwa Unterstützungsangebote bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen bzw. die Nachqualifizierung von ausländischen Fachkräften.

3. Säule: Fachkräfte werben und binden

Neben berufsbiografischen oder persönlichen Gründen spielt die Standortattraktivität bei der Wahl eines Lebensortes eine entscheidende Rolle. Um Fachkräfte anzuwerben und zu binden, gilt es daher, die Attraktivität des Landes Bremen mit seinen vielen lebens- und liebenswerten Aspekten als Lebens- und Arbeitsort konsequent weiterzuentwickeln.

Die Fachkräftestrategie greift diese Leitgedanken auf und formuliert u.a. folgende Maßnahmen und Ziele.

- **Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten:** Für junge Menschen, die von allein keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, sollen zusätzliche außerbetriebliche Angebote geschaffen werden und das Matching zwischen Betrieben und Auszubildenden verbessert werden.
- **Verbesserter Hochschulzugang:** Der Hochschulzugang für Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht über einen schulischen Abschluss erworben haben, soll weiter verbessert werden, indem Hürden abgebaut werden. Dazu werden die Regelungen des Bremischen Hochschulgesetzes durch die Senatorin für Wissenschaft und Häfen überarbeitet.
- **Ausbau des Weiterbildungsangebots:** Das bestehende Weiterbildungsangebot der Hochschule Bremen in den Bereichen IT & Technik, Wirtschaft & Management, Digitalisierung und interkulturelle Kompetenzen soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und insbesondere um zusätzliche Angebote zu den Themen Soziales und Gesundheit ergänzt werden.

- **Recht auf Weiterbildung:** Im Jahr 2023 wird mit der Arbeitnehmerkammer und der Landesagentur für berufliche Weiterbildung (LabeW) ein Modellprojekt zum Recht auf Weiterbildung erprobt, das sich an geringqualifizierte Beschäftigte richtet, die unabhängig vom Arbeitgeber vom Ungelernten- auf das Fachkräfteniveau aufsteigen wollen.
- **Bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuungsangebote:** Der sukzessive Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und der Ganztagschulstandorte im Zuge der Verwirklichung der Versorgungsquoten im Kinderbetreuungsbereich und der Umsetzung der im Schulstandortplan skizzierten Ausbaumaßnahmen wird fortgeführt.
- **Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse:** Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa setzt seit 2015 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Bundes und in Kooperation mit der Agentur für Arbeit die Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen um. Über diese Maßnahme hinaus setzt sich die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Erleichterung der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ein.
- **Förderlücken schließen:** Menschen mit ausländischen Qualifikationen in Mangelberufen, die eine nicht qualifikationsgemäße Beschäftigung ausüben und dadurch nicht an einer für die Anerkennung ihrer Qualifikation nötigen Qualifizierung teilnehmen können, sollen gefördert werden, um diese Anerkennung zu erreichen. Umsetzungsstrategien zur verbesserten Erreichung der Zielgruppe sollen durch die Landesagentur für berufliche Weiterbildung entwickelt werden.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen empfohlen.

D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen

Aus der Vorlage ergeben sich keine direkten finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Infolge der Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Fachkräftesicherung können finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen entstehen, die von den jeweilig zuständigen Ressorts zu tragen sind.

Die Fachkräftestrategie greift an mehreren Stellen genderrelevante Aspekte auf. Beispielsweise sei die unterschiedliche Einbindung in die Arbeitswelt von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Mit der Fachkräftestrategie soll u.a. das Ziel verfolgt werden, die Potenziale von Frauen besser zu nutzen und ihnen verstärkt den Zugang zu qualifizierter und besser bezahlter Erwerbsarbeit und zu Vollzeitstellen zu öffnen. Die Fachkräftestrategie soll ferner darauf hinwirken, attraktive Beschäftigungs- und Rahmenbedingungen zu schaffen, um somit für alle Personen – unabhängig vom Geschlecht – zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf beizutragen.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Vorlage ist abgestimmt mit:

- der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
- der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
- der Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau
- dem Senator für Kultur
- dem Magistrat Bremerhaven
- der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
- der Senatskanzlei
- der Senatorin für Wissenschaft und Häfen
- der Senatorin für Kinder und Bildung

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Einer Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz steht nichts entgegen.

G. Beschluss

1. Der Senat beschließt die Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023 mit den dort formulierten Leitzielen und Impulsen zur Deckung der Fachkräftebedarfe.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Kooperation mit den beteiligten Ressorts die Fortschritte bei der Umsetzung der ressortübergreifenden Strategie kontinuierlich zu überprüfen, die weitere Entwicklung der Fachkräftesituation zu beobachten und bei besonderen Handlungsnotwendigkeiten eine fortgeschriebene Fachkräftestrategie vorzulegen.
3. Der Senat bittet die beteiligten Ressorts, die in ihrer Verantwortung in der Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023 geplanten Maßnahmen entsprechend umzusetzen und ggf. die dafür notwendige Finanzierung einzuwerben.
4. Der Senat bittet die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa die Deputation für Wirtschaft und Arbeit zu befassen.

Anlage

1. Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023.



Die Senatorin für Wirtschaft,
Arbeit und Europa

Fachkräftestrategie

für die

Freie Hansestadt Bremen

2023

Platzhalter für Impressum o.Ä.

Inhalt

Fachkräftesicherung – eine politikfeldübergreifende Herausforderung	4
Fachkräftebedarfe steigen weiter an	6
Aktuelle Fachkräfteengpässe	6
Fachkräftesicherung steht vor neuen Herausforderungen	7
Ziele der Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen.....	11
Handlungsfeld 1: Fachkräfte der Zukunft entwickeln	15
Ziel 1: Berufliche Orientierung weiterentwickeln, Übergänge sichern	16
Ziel 2: Berufliche Ausbildung weiter stärken	19
Ziel 5: Studienangebote bedarfsgerecht weiterentwickeln	27
Handlungsfeld 2: Kompetenzen fördern und Potenziale ausschöpfen	30
Ziel 6: Weiterbildung stärken	31
Ziel 7: Nachqualifizierung und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern	35
Ziel 8: Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöhen	36
Ziel 9: Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessern, Kinderbetreuung bedarfsgerecht ausbauen.....	41
Handlungsfeld 3: Fachkräfte werben und binden	43
Ziel 10: Standortattraktivität stärken und Sichtbarkeit erhöhen	44
Ziel 11: Dialog mit Unternehmen und Sozialpartner:innen stärken	47
Ziel 12: Unternehmen durch Information, Beratung und Förderung unter stützen.....	49
Resümee	53

Fachkräftesicherung – eine politikfeldübergreifende Herausforderung

Die Sicherung eines bedarfsgerechten Fachkräfteangebots ist eine der entscheidenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre. Viele Bremer Unternehmen stehen aktuell vor der Herausforderung freie Stellen zu besetzen. Die Beschäftigung hat in Bremen Rekordniveau erreicht. Niemals zuvor gab es bei den Bremer Unternehmen mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und die Nachfrage nach Fachkräften ist weiter hoch. Zwar ist der Bedarf nach Fachkräften aufgrund der Corona-Pandemie vorübergehend zurückgegangen. Die langfristige Sicherung des Fachkräfteangebots war jedoch bereits in den Jahren zuvor Kern einer politikfeldübergreifenden Arbeitsmarktpolitik und wird auch künftig eine der zentralen Aufgaben bleiben.

Angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklungen erteilte der Senat mit Beschluss vom 29.10.2013 (Vorlage 1175/18) dem damaligen Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen den Auftrag, Vorschläge zur Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen zu unterbreiten. Mit der „Strategie zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen“ im Frühjahr 2015 sowie deren Überarbeitung im Jahr 2019 hat der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen ein bedarfsorientiertes Konzept zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots vorgelegt.

Die Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen verfolgt einen ressortübergreifenden Ansatz, der neben der Arbeitsmarktpolitik angrenzende Politikfelder wie die Wirtschafts- und Innovationspolitik sowie die Bildungs- und Wissenschaftspolitik einbezieht:

- *Bildungs- und Wissenschaftspolitik* schaffen mit hochwertigen frühkindlichen, allgemeinbildenden sowie beruflichen und akademischen Bildungsangeboten die Basis für qualifizierte Fachkräfte und leisten einen erheblichen Beitrag um Fachkräfte für Unternehmen in der Region zu binden.
- *Arbeitsmarktpolitik* fördert den Aufstieg von Beschäftigten durch Förderung der Aus- und Weiterbildung, unterstützt die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und lässt die junge Generation beim Übergang von Schule in Ausbildung und Studium nicht allein.
- *Wirtschafts- und Innovationspolitik* legen die Basis für einen erfolgreichen und innovativen Wirtschaftsstandort, stärken Schlüsseltechnologien wie Künstliche Intelligenz oder additive Fertigung, fördern Schlüsselinnovationsfelder wie nachhaltiges Wirtschaften und Ressourceneffizienz und bewerben Bremen und Bremerhaven als attraktive Standorte für Unternehmen und Fachkräfte.

Da der Stellenwert sogenannter „weicher Standortfaktoren“ zunimmt, gewinnen weitere Politikfelder an Bedeutung. Zu diesen weichen Standortfaktoren zählen moderne, bürgerorientierte und bedarfsgerechte öffentliche Dienstleistungen, qualitativ hochwertige Kinderbetreuungs- und Bildungsangebote und eine zeitgemäße Verkehrsinfrastruktur. Eine hohe städtische Aufenthaltsqualität, ausreichend bezahlbarer Wohnraum sowie abwechslungsreiche Kultur- und Freizeitangebote sind maßgebliche Argumente, um Fachkräfte für Bremen zu begeistern und zu halten.

Die Arbeitswelt unterliegt einem kontinuierlichen Wandel. Die sich beschleunigende Digitalisierung, einhergehend mit Phänomenen wie Automatisierung, Ausweitung und Intensivierung von Informations- und Kommunikationstechnologien, Vernetzung von virtuellen Strukturen mit

der physischen Welt sowie die ökologische Transformation hin zu einer emissionsneutralen Wirtschaft sind wohl die derzeit kennzeichnendsten Merkmale dieses Wandels. Die Corona Pandemie und die Ukraine-Krise haben diese Transformationsprozesse zusätzlich beschleunigt. Daher bedarf eine erfolgreiche Strategie zur langfristigen Fachkräftesicherung der ständigen Weiterentwicklung.

Mit der „Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023“ reagiert der Senat auf diese Entwicklungen. Dabei kommen den beiden übergreifenden Handlungsfeldern „**Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen**“ sowie „**Aktivitäten auf dem Weg zur klimaneutralen Wirtschaft**“ eine besondere Bedeutung zu.

VERBESSERUNG DER ARBEITSMARKT- CHANCEN VON FRAUEN

Frauen gehen nach wie vor seltener einer Beschäftigung nach als Männer und arbeiten häufiger in Teilzeit. Zudem verdienen Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit in vielen Fällen weniger als ihre männlichen Kollegen.

Dabei geht auch die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gegenwärtig überwiegend zu Lasten der Frauen, die 1,5 Mal so viel Zeit auf unbezahlte Care-Arbeit aufwenden wie Männer.

Frauen stellen gleichzeitig die Mehrheit des Personals in vielen systemrelevanten Berufen wie den Gesundheits- und Erziehungsberufen.

Gelänge es, Frauen häufiger in qualifizierte Erwerbsarbeit einzubeziehen und die Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass Frauen häufiger Vollzeit arbeiten oder zumindest ihre Teilzeitbeschäftigung ausbauen könnten, wäre ein entscheidender Schritt zur Sicherung eines hohen Fachkräfteangebots erreicht und gleichzeitig würden neue Perspektiven für weibliche Beschäftigte entstehen.

Mit der „Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ und der „Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023“ setzt der Senat entscheidende Impulse zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen.

AKTIVITÄTEN AUF DEM WEG ZUR KLIMA- NEUTRALEN WIRTSCHAFT

Der Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft ist wie die Digitalisierung als eine der zentralen Herausforderungen so unaufhaltbar wie potenziell gewinnbringend für die Gesellschaft und führt zu massiven Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Klimakrise ist zugleich eine Chance, weil sie es notwendig werden lässt, neue Sachverhalte zu erforschen, sowie neue Techniken zu entwickeln und bestehende zu verbessern. Die Corona-Pandemie ist ein Beschleuniger dieser Prozesse und erhöht nicht nur die Geschwindigkeit der Transformationsprozesse, sondern legt auch vorhandene Problemlagen offen. Der Abschlussbericht „Klimaschutzstrategie für das Land Bremen“ der Enquetekommission ist das Brennglas, das die Dringlichkeit der Klimafrage nochmals untermauert.

Die Reduktion von Treibhausgasemissionen wird insbesondere im industriellen Sektor zu einschneidenden Veränderungen führen. Mit der Herstellung und dem Einsatz von Wasserstoff entstehen neue Wertschöpfungsketten. Diese Veränderung sollte als Chance für Bremen begriffen und genutzt werden. Eine ausreichende Zahl an Arbeits- und Fachkräften ist dafür die Voraussetzung und die können nur durch verstärkte Aus- und Weiterbildung und ein effizientes Fachkräftemarketing gewonnen werden.

Fachkräftebedarfe steigen weiter an

Wirtschaftskraft und Beschäftigung steigen seit vielen Jahren in Bremen an. Seit 2005 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen um 67.750 Beschäftigte bzw. 26,3 % zugenommen¹. Bei der überwiegenden Mehrheit dieser Beschäftigten handelt es sich um qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte², die maßgeblich zur Innovationskraft der bremischen Wirtschaft beitragen. Von den heute rund 341.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehen 82,6 % einer Tätigkeit als Fachkraft oder einem höheren Anforderungsniveau nach. Während 2013 noch 241.900 der Beschäftigten in den Bremer Unternehmen als qualifizierte oder hochqualifizierte Fachkraft tätig waren, sind es zum Jahresende im März 2022 281.000 Beschäftigte.

Und die Nachfrage nach Fachkräften hat in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. Im Jahr 2019, also unmittelbar vor der Corona-Pandemie, hatten die Bremer Betriebe einen Bedarf von rund 34.000 bis 36.000 Fachkräften. Damit hat sich der Fachkräftebedarf der bremischen Betriebe innerhalb einer Dekade fast verdoppelt, denn zehn Jahre zuvor wurden lediglich rd. 18.000 Fachkräfte von den Bremer Betrieben gesucht.

Auch wenn die Nachfrage nach Fachkräften im Zuge der Pandemie zwischenzeitlich abgenommen hatte, ist es mit dem Abklingen der Corona-Pandemie wieder schwieriger geworden, freie Stellen mit qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften zu besetzen. 2021 konnte fast jeder zweite Bremer Betrieb mit Fachkräftebedarf eine oder mehrere Stellen nicht besetzen. Das sind neun Prozentpunkte mehr als ein Jahr zuvor.

Trotz der hohen und steigenden Nachfrage gelingt es der Mehrheit der Bremer Betriebe (54 %) nach wie vor, den Fachkräftebedarf vollständig zu decken. Bundesweit gelang dies nur 41 % der Betriebe. Dieses Ergebnis spricht für das regionale Fachkräfteangebot in Bremen. Die langfristige Sicherung des Fachkräfteangebots bleibt dennoch auch künftig eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Aufgaben.

Aktuelle Fachkräfteengpässe

Zwar gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel über alle Berufe und Regionen hinweg, jedoch haben sich die Fachkräfteengpässe in einigen Berufen in Bremen spürbar verfestigt.

Besonders betroffen sind Berufe aus dem Handwerk, der Metall- und Elektroindustrie sowie dem MINT-Bereich, die oft eine technische oder handwerkliche Ausbildung voraussetzen. Zudem fehlen Ingenieur:innen und Informatiker:innen. Auch im Gesundheitssektor – und dabei insbesondere bei Ärzt:innen und Hebammen sowie der Alten- und (Kinder)Krankenpflege – bestehen weiter Engpässe. Gerade der Bedarf an Pflegefach- und Pflegehilfskräften in der stationären und ambulanten Langzeitpflege wird mit zunehmender Alterung der Gesellschaft weiter steigen.

¹ Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort ohne Auszubildende.

² In Anlehnung an die Klassifikation der Berufe 2010: Qualifizierte Beschäftigte üben fachlich qualifizierte Tätigkeiten aus, für deren Durchführung es i.d.R. einer einschlägigen Berufsausbildung bedarf; hochqualifizierte Beschäftigte sind solche, die komplexe oder hochkomplexe Tätigkeiten ausüben, für die es i.d.R. einer Meisterausbildung oder eines abgeschlossenen Studiums bedarf.

Bei den meisten dieser o. g. Berufsfelder bestehen bereits seit mehreren Jahren Fachkräftengpässe. Dazu gehören u.a. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sowie medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe.

Allerdings sind auch einige Berufsbereiche hinzugekommen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Informatik sowie Softwareentwicklung und Programmierung. Hier ist die Nachfrage branchenübergreifend deutlich angestiegen. Mit zunehmendem Wachstum des Onlinehandels hat auch die Nachfrage nach Fachkräften für Lagerlogistik, Kaufleute für Speditions- und Logistikdienstleistungen und Fachlagerist:innen zugenommen. Zudem fällt es nach dem Ende der pandemiebedingten Einschränkungen vielen Betrieben der Gastronomie, der Hotellerie und der Veranstaltungsbranche schwer, offene Stellen mit geeignetem Personal zeitnah zu besetzen.

Deutlicher Handlungsbedarf zeigt in sich auch bei Sozial- und Erziehungsberufen. Gerade in den westdeutschen Bundesländern und auch in Bremen wird der Personalbedarf der Tageseinrichtungen für Kinder aufgrund des Bevölkerungswachstums und eines historisch bedingten Nachholprozesses gegenüber den ostdeutschen Bundesländern weiter ansteigen. Auch ein großer Teil der Schulen berichtet über Schwierigkeiten, qualifiziertes Lehrpersonal zu rekrutieren. Gleichzeitig wird gerade bei den Lehrkräften in den nächsten Jahren der altersbedingte Ersatzbedarf hoch sein.

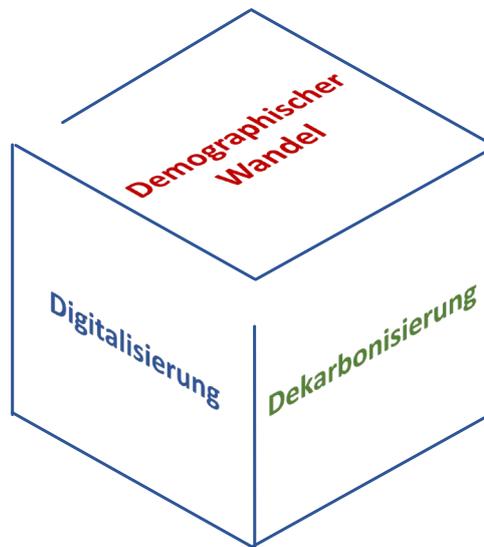
Fachkräftesicherung steht vor neuen Herausforderungen

In den vergangenen Jahren wurde die Sicherung des Fachkräfteangebots primär durch den demographischen Wandel geprägt. Dabei wurde angenommen, dass das Fachkräfteangebot mittel- bis langfristig den Bedarfen wichtiger Branchen und Berufen nicht mehr entsprechen würde.

Auch künftig unterliegt die Sicherung des Fachkräfteangebots den tiefgreifenden Folgen des demographischen Wandels. Mit den anstehenden Transformationsprozessen der Wirtschafts- und Arbeitswelt durch die Digitalisierung sowie die Veränderungen durch die bevorstehende Klimawende steht die Fachkräftesicherung jedoch vor zusätzlichen Herausforderungen.

Die „**3D**“ – **Demographischer Wandel**, **Digitalisierung** und **Dekarbonisierung** – werden den strukturellen Wandel der Wirtschaft und damit auch den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren maßgeblich bestimmen.

3D – die Treiber des strukturellen Wandels



Diese Veränderungen haben einen weitreichenden Einfluss auf die Arbeitswelt, die Anforderungen an Beschäftigung und auch die Fachkräftebedarfe.

Der **demographische Wandel** wird sich auf das verfügbare Arbeitskräfteangebot auswirken, denn die Bevölkerung Bremens wird weniger, älter und vielfältiger. In den kommenden Jahren wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abnehmen. Gleichzeitig wird das Durchschnittsalter dieser Erwerbspersonen ansteigen. Aktuelle Vorausberechnungen gehen davon aus, dass die Zahl der Erwerbspersonen im Land Bremen von derzeit 437.070 bis zum Jahr 2035 um etwa 15.870 Personen auf 421.200 Personen abnehmen wird.³

Zudem wird das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge eine empfindliche Lücke bei den beruflich und akademisch ausgebildeten Fachkräften hinterlassen und gleichzeitig zu einem steigenden Personalbedarf im Gesundheitswesen führen. Bereits heute ist mehr als jede fünfte Fachkraft 55 Jahre alt oder älter und wird daher in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln. Ersatzbedarfe werden insbesondere im mittleren Qualifikationssegment auftreten. Von den insgesamt 80.300 Beschäftigten im Land Bremen, die mindestens 55 Jahre alt sind, übt mehr als jede:r Zweite (52,4%; 42.100) Tätigkeiten aus, die einen berufsqualifizierenden Abschluss oder eine vergleichbare Qualifikation voraussetzen⁴. Zudem werden mittelfristig etwa 12.800 Spezialist:innen⁵ und 11.700 Expert:innen⁶ in den Ruhestand wechseln. Sofern

³ Statistisches Landesamt Bremen: Bevölkerungsvorausberechnung Bremen; Dezember 2021.

⁴ Berufe im sog. mittleren Qualifikationssegment sind i.d.R. stark fachlich ausgerichtet. Die Ausübung dieser Tätigkeiten setzt fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraus, sodass Beschäftigte i.d.R. über einen zwei- bzw. dreijährige Berufsausbildung absolviert haben und über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen.

⁵ Tätigkeiten, die Spezialist:innen ausführen, sind deutlich komplexer als Tätigkeiten im mittleren Qualifikationssegment und setzen ein höheres fachliches Wissen voraus, welche üblicherweise im Zuge einer Meister- oder Techniker Ausbildung oder mit einem (Fach-)Hochschulabschluss erworben wird.

⁶ Die Tätigkeiten, die Expert:innen ausüben, weisen einen sehr hohen Komplexitätsgrad auf, die ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeitenniveau erfordern. Dazu gehören z.B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnose-tätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung voraus.

diese Stellen qualifikationsadäquat wiederbesetzt werden, könnte ein rechnerischer Ersatzbedarf in Höhe von insgesamt rd. 66.600 qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften entstehen. Um diese künftigen Bedarfe decken zu können, setzt der Senat noch stärker auf den Ausbau der beruflichen und akademischen Ausbildung.

Die fortschreitende **digitale Transformation** wirkt in nahezu alle Lebensbereiche und ist zweifellos einer der stärksten und dynamischsten Treiber des strukturellen Wandels in der Arbeitswelt. Während frühere Annahmen davon ausgingen, dass aufgrund der Automatisierung und Digitalisierung langfristig mehr Arbeitsplätze wegfallen als entstehen, gehen aktuelle Prognosen davon aus, dass sich positive und negative Beschäftigungseffekte in einer vollständig digitalisierten Arbeitswelt im Jahr 2035 nahezu ausgleichen⁷. Der Gesamtbeschäftigungseffekt könnte sogar positiv ausfallen, da im Zuge der digitalen Transformation Produkt- und Prozessinnovationen sowie Produktivitätsgewinne zu Preissenkungen führen, was eine steigende Nachfrage und zunehmende Beschäftigung zur Folge haben könnte.⁸ Letztendlich bleibt derzeit aber offen, ob infolge von Automatisierung und Digitalisierung mehr Arbeitsplätze entstehen als wegfallen.

Als sicher gilt jedoch, dass sich die Branchen- und Berufsstruktur mit der digitalen Transformation erheblich verändern wird. Es ist absehbar, dass in Zukunft Tätigkeiten ersetzbar sein werden, die heute noch nicht von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden bzw. erledigt werden können. Diese Entwicklungen werden tiefgreifende Folgen für viele Berufsbilder haben. Zwar werden Berufe nur in den seltensten Fällen komplett verschwinden, sie unterliegen jedoch einem starken Veränderungsdruck.⁹

Die Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen muss auf diese Entwicklung reagieren, denn der technologische Wandel kann nicht mehr – wie bisher – hauptsächlich durch junge, neu in den Arbeitsmarkt eintretende Fachkräfte getragen werden. Zwar bleibt eine abgeschlossene berufliche Ausbildung oder ein Hochschulstudium weiterhin die grundlegende Basis für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen der Arbeitswelt. Allerdings werden Weiterbildung, Höherqualifizierung und Umschulung deutlich an Bedeutung gewinnen¹⁰.

Lebenslanges Lernen, die Fähigkeit auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können sowie digitale Kompetenzen werden Kernelemente für eine künftige Erwerbsteilhabe und damit zentraler Bestandteil einer zukunftsgerichteten Fachkräftestrategie sein. Digitale Fertigkeiten werden dabei berufsfeldübergreifend für die Mehrheit der Beschäftigten eine Schlüsselkompetenz in einer digitalen Arbeitswelt sein. Auch sozial-kommunikative Kompetenzen werden an Bedeutung gewinnen, denn mit der digitalen Transformation ändert sich die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Die ständige Neu- und Weiterentwicklung sowie das Arbeiten in wechselnden und ggf. virtuellen Teams erfordern eine höhere kognitive Flexibilität, eine stärkere Problemlösungskompetenz sowie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke, Selbstorganisation und Empathie.

⁷ Zika, Gerd et al. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. IAB Kurzbericht Nr. 9.

⁸ Warning, Anja; Weber, Enzo (2017): Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik. IAB Kurzbericht 12/2017.

⁹ Dengler, Katharina (2019): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. IAB Stellungnahme 2/2019.

¹⁰ Dengler, Katharina (2019): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. IAB Stellungnahme 2/2019

Auch die Transformation hin zu einer ökologischen und klimaneutralen Wirtschaft kann nur mit den nötigen Fachkräften gelingen. Dabei wird das gleichzeitige Auftreten der beiden Megatrends **Digitalisierung** und **Dekarbonisierung** zu einer Verschärfung von Fachkräftengpässen führen. Allein durch die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung beschriebenen Maßnahmen zum Klimaschutz und sozialen Wohnungsbau werden ab 2025 etwa 400.000 zusätzliche Fachkräfte in Deutschland benötigt.¹¹ Insbesondere werden Berufe aus den Bereichen Bau, Handwerk und Energietechnik von einer steigenden Nachfrage geprägt sein. Da diese Berufe bereits jetzt Fachkräftengpässe aufweisen und sie zudem in einer Vielzahl von Branchen – mit und ohne Klimabezug – nachgefragt werden, ist davon auszugehen, dass sich Fachkräfteknappheiten und Konkurrenzsituationen verstärken. Für diesen Wandel werden beispielsweise Heizungs- und Klimatechniker:innen, die hocheffiziente Gebäude bauen, benötigt. Infolge verstärkter Klimaschutzmaßnahmen bis 2030 werden auch in Bremen insbesondere in den Bau- und Ausbauberufen zusätzliche Fachkräftebedarfe erwartet.¹²

Dekarbonisierung und **Digitalisierung** gehen dabei Hand in Hand, denn die Digitalisierung kann die Gestaltung des ökologischen Wandels beschleunigen. Durch Digitalisierung sind höhere Ressourcen- und Energieeffizienz, eine bessere Netzauslastung und neue Technologien und Produkte möglich, die zum Klimaschutz beitragen. Ein Beispiel ist das Management einer nachhaltigen Energieversorgung: Für die Energiewende spielt die Digitalisierung in Form von „Smart Grids“, also „intelligenter“ Stromnetze, eine Schlüsselrolle. Digitale Technologien werden auch im Verkehrsbereich, z.B. im Zuge des Ausbaus der Ladeinfrastruktur oder der Weiterentwicklung des öffentlichen Nahverkehrs, zunehmend an Bedeutung gewinnen um das Ziel eines emissionsarmen Verkehrs zu erreichen. In der Folge wird die Nachfrage nach IT-Fachkräften sowie Ingenieur:innen und Techniker:innen, die über digitale Kompetenzen verfügen, weiter ansteigen. Um die Potenziale der Digitalisierung für den Klimaschutz zu nutzen, sollte die Forschung an den Schnittstellen von Digitalisierung und Klimaschutz stärker gefördert, in der Berufsorientierung weiterhin für klimaschutzrelevante Berufe sensibilisiert und die Ausgestaltung der Ausbildungscurricula angepasst werden.¹³ Dies gilt auch für den Bereich **regenerative Energien** und für die **Wasserstofftechnologie**. Um die Entwicklungspotenziale dieser Technologien ausschöpfen zu können, müssen Fach- und Führungskräfte entlang der gesamten Wertschöpfungskette weitergebildet werden. Zudem muss der Umgang mit Klimaschutztechnologien als Zusatzqualifikation in bestehende Berufsbilder integriert werden, denn nur mit ausreichend qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften kann der Transformationsprozess gelingen. Sowohl im Bereich der betrieblichen als auch der akademischen Ausbildung bedarf es im engen Dialog mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren und den Hochschulen einer Ausweitung relevanter Ausbildungs- und Studienplätze. Dabei gilt es zu prüfen, ob es der Entwicklung neuer Berufsbilder im Bereich Klimaschutz, wie z.B. des/der Wasserstofftechniker:in, bedarf. Da die Bedarfe technologieabhängig sind und sich die Wasserstoffwirtschaft noch im Entstehungsprozess befindet, können technologische Weiterentwicklungen und Normen frühzeitig in die Curricula aufgenommen werden.

Das Ausmaß dieser Transformationsprozesse hin zu einer klimaneutralen, digitalisierten und innovationsgetriebenen Produktionsweise ist für Beschäftigte und Unternehmen umfassend

¹¹ Zika, Gerd et al. (2022): Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. IAB Stellungnahme 3/2022.

¹² Prognos (2021): Ökologische Transformation und duale Ausbildung in Bremen. Studie im Auftrag der Arbeitnehmerkammer.

¹³ Michalik, Michael (2021): Abschlussbericht der Enquetekommission „Klimaschutzstrategie für das Land Bremen“.

und beinhaltet sowohl Entwicklungschancen als auch erhebliche Risiken. Es geht um Veränderung in allen Bereichen, denn diese Transformationsprozesse werden neue Arbeitsplätze schaffen und gleichzeitig Arbeitsplätze kosten.

- Die unternehmerische Landschaft wird sich massiv verändern, die Anforderungen an die Unternehmen werden infolge zunehmender Konkurrenz und stärkerer Konzentration zunehmen. Dabei gilt es, die Möglichkeiten der Automatisierung, Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz zu nutzen, um die Prozesse zu verschlanken und die Effizienz der Unternehmen zu erhöhen.
- Auch für die Beschäftigten werden die Folgen spürbar sein. Es ist unstrittig, dass Digitalisierung und Dekarbonisierung zu neuen und veränderten Fachkräftebedarfen führen, sodass sich Möglichkeiten zur Weiterentwicklung auftun werden. Allerdings werden zwangsläufig auch Tätigkeiten wegfallen, sodass der Druck zur Veränderung zunehmen wird und massive Auswirkungen auf Arbeitsplätze, berufliche Mobilität, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen zu erwarten sind.

Insgesamt zeichnet sich ab, dass diese Veränderungen nicht mit dem Tempo eines Generationenwandels, sondern innerhalb individueller Berufsbiografien erfolgen werden. Das hat für die Sicherung des Fachkräfteangebots weitgreifende Folgen, denn es wird darauf ankommen, im Bereich der beruflichen und akademischen Ausbildung künftig schneller auf veränderte Nachfrage zu reagieren, lebenslanges Lernen als selbstverständlichen Teil der Berufsbiografien zu begreifen und die Rahmenbedingungen besser an veränderte Anforderungen anzupassen.

Ziele der Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen

Die langfristige Sicherung des Fachkräfteangebots ist die Basis für die Zukunftsfähigkeit des Landes Bremen. Denn nur mit klugen Köpfen und geschickten Händen wird es gelingen, dass Bremen ein prosperierender Wirtschaftsstandort und ein attraktiver wie vielfältiger Lebens- und Arbeitsort bleibt.

Mit der „Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen 2023“ reagiert der Senat auf den zunehmenden demographischen Wandel und die tiefgreifenden Transformationsprozesse infolge des digitalen und ökologischen Wandels. Erfolgreiche Programme werden verstetigt und um innovative Ansätze ergänzt.

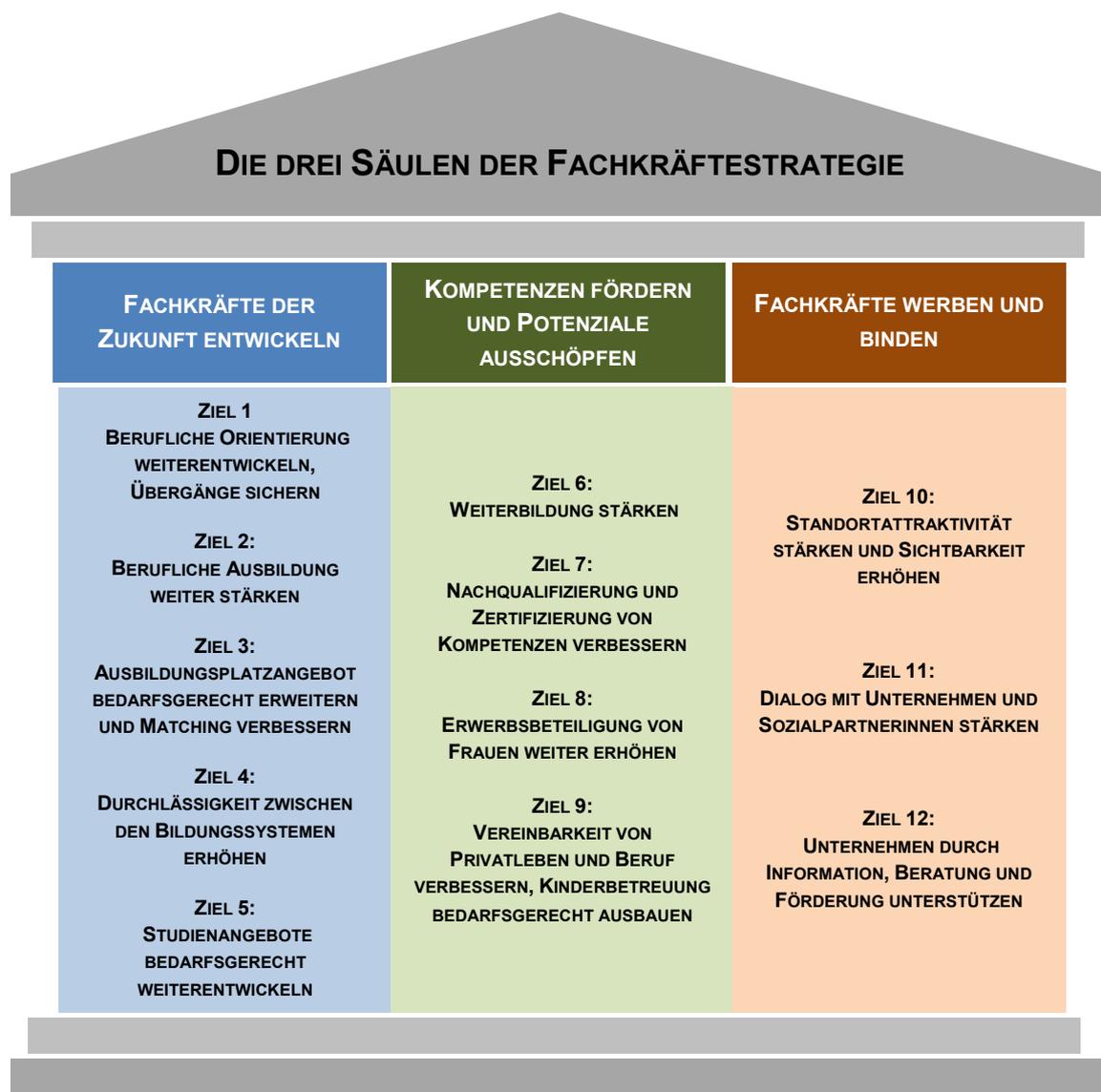
Mit der stärkeren Fokussierung auf digitale und Klimaschutzrelevante Bildungsinhalte reagiert die Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen 2023 auf veränderte Rahmenbedingungen und ergänzt damit die Ansätze der Innovationsstrategie Land Bremen 2030¹⁴ sowie der „Wasserstoffstrategie Land Bremen“¹⁵. Von besonderer Bedeutung ist die vom Senat am 15.11.2022 beschlossene Klimaschutzstrategie 2038. Der dort geplante Aus- und Weiterbildungscampus im Bereich erneuerbare Energien soll gemeinsam mit der Senatorin für Kinder und Bildung, dem Handwerk und Industrieunternehmen synergetisch umgesetzt werden.

¹⁴ SWAE: BREMEN-KI – Strategie Künstliche Intelligenz: Schlüssel zu Innovationen 2030 – Strategie für Innovation, Dienstleistungen und Industrie Land Bremen, Bremen (2021)

¹⁵ SEAE: Wasserstoffstrategie Land Bremen, Bremen (2021)

Eine erfolgreiche Innovationspolitik, die dazu beiträgt, vorhandene Stärken und Chancen im Sinne einer intelligenten Spezialisierung auszubauen, setzt die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte voraus. Gleichzeitig greift die Fachkräftestrategie wichtige Elemente der Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit auf. Diese Strategie zielt ebenfalls auf die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Wirtschaft. Es sollen Rahmenbedingungen gestaltet werden, um zukunftsfähige Arbeitsplätze für die Bevölkerung zu schaffen und Wohlstand sichern zu können. Denn es gilt, dass nur bei einer hohen Standort- und Unternehmensattraktivität des Landes Bremen der Fachkräftebedarf bremischer Unternehmen langfristig gesichert werden kann – und hierzu trägt die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter bei. Dazu gehören u.a. gleiche Aufstiegschancen, Frauen als Zielgruppe der Fachkräftegewinnung und -sicherung sowie eine gendergerechte Unternehmenskultur.

Um diese Ziele zu erreichen, hat der Senat zwölf Ziele in drei Säulen bzw. Handlungsfeldern formuliert.



1. HANDLUNGSFELD: FACHKRÄFTE DER ZUKUNFT ENTWICKELN

Bildung und Ausbildung sind die Basis einer zukunftsgerichteten Fachkräftesicherung. Bildung muss Kinder und Jugendliche auf ein Leben in permanenter Veränderung vorbereiten und Diversität und Multikulturalität vermitteln. Die Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung ist eine der zentralen Aufgaben nicht nur für die Fachkräftesicherung, sondern für die Zukunftsfähigkeit des Landes Bremens (Ziel 1 und 2).

Um die künftigen Fachkräftebedarfe decken zu können, wird es noch mehr darauf ankommen, die Anstrengungen in der beruflichen und akademischen Ausbildung zu steigern, eine von geschlechterstereotypen befreite Berufsorientierung weiter auszubauen und zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit im weiteren beruflichen Lebenslauf die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu erhöhen (Ziel 3). Insbesondere bei der beruflichen Erstausbildung sind auch die Bremer Unternehmen gefragt, einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Nur mit einem gesunden Verhältnis zwischen akademischer und dualer Ausbildung, ergänzt um Weiterbildung und Qualifizierung, wird es möglich sein, möglichst vielen Menschen eine gute berufliche Perspektive zu bieten und die Fachkräftebedarfe der Industrie, des Dienstleistungsbereichs, des Handels und des Handwerks zu decken (Ziel 4). Dabei wird es insbesondere darum gehen, junge Menschen für Berufe mit großen Ersatzbedarfen zu begeistern, klimaschutzrelevante Berufe aufzuwerten und aus der geschlechterpolitischen Perspektive Frauen für technische Berufe und Männer für Erziehungs- und Pflegeberufe zu gewinnen (Ziel 5).

2. HANDLUNGSFELD: KOMPETENZEN FÖRDERN UND POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

Qualifizierung ist der Schlüssel zur erfolgreichen Bewältigung der Transformationsprozesse. Menschen müssen in den Betrieben qualifiziert und der Transfer zwischen den Betrieben auch branchenübergreifend organisiert werden. Dabei ist klar, dass digitale Kompetenzen genauso wie lebenslanges Lernen Kernelemente einer zukunftsgerichteten Fachkräftestrategie sind. Der Ausbau von Qualifizierung und berufsbegleitender Weiterbildung ist daher ein wichtiges Instrument. Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums zu Beginn eines Erwerbslebens erworben wurden, werden künftig aufgrund der Geschwindigkeit des fortschreitenden technologischen Wandels immer häufiger im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ weiterentwickelt werden (Ziel 6).

Die Möglichkeiten müssen weiter ausgebaut werden, die es Menschen mit Migrationshintergrund erleichtern, eine qualifizierte Beschäftigung ausüben zu können. Sofern keine verwertbare Qualifikation vorliegt, soll die berufsvorbereitende Sprachförderung ausgebaut und die Zertifizierung erworbener, jedoch nicht bescheinigter Kompetenzen verbessert werden. Auch erwerbslose Personen und Beschäftigte, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, müssen stärker als bisher zu Fachkräften weiterentwickelt werden, damit sie Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten finden können. (Ziel 7). Zudem müssen vorhandene, aber bisher nur unzureichend genutzte Potenziale gehoben werden. Wenn es gelingt die Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und für un- bzw. angelernte Beschäftigte mehr und vor allem in größerem Umfang einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgehen können, ist ein entscheidender Schritt zur Fachkräftesicherung erreicht (Ziel 7 und 8).

Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen für Familien mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung deutlich verbessert werden. Der Ausbau bedarfsgerechter

Kinderbetreuungsangebote sowie verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dabei von zentraler Bedeutung (Ziel 9).

3. HANDLUNGSFELD: FACHKRÄFTE WERBEN UND BINDEN

Die Sichtbarkeit und Attraktivität des Standorts soll weiter erhöht und der Dialog mit Unternehmen und Sozialpartner:innen weiter intensiviert werden. Denn neben berufsbiografischen oder persönlichen Gründen spielt die Standortattraktivität bei der Wahl eines Lebensortes eine entscheidende Rolle, um Fachkräfte anzuwerben und zu binden (Ziel 10 und 11).

Für die erfolgreiche Bewältigung der Transformationsprozesse müssen Unternehmen und Beschäftigte geschlossen agieren und die Zukunft gemeinsam gestalten. Mit den Branchendialogen sowie weiteren Angeboten stärkt der Senat den sozialpartnerschaftlichen Dialog und unterstützt die Unternehmen bei verschiedenen Aspekten der Fachkräftesicherung – auch um Inhalte in die Unternehmen zu tragen und dort Themen wie Qualifizierung oder Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und die Verwirklichung von Entgeltgleichheit voranzubringen und somit den Standort Bremen auch für weibliche Fachkräfte attraktiver zu machen. Mit dem Willkommensservice, dem Dual-Career-Service stehen Fachkräften und Unternehmen vielfältige Informations- und Beratungsangebote zu Verfügung, die ein Ankommen im Land Bremen erleichtern (Ziel 12).

Die Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen zeigt, wie der Senat im Dialog mit Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und den Hochschulen, Konzepte weiterentwickeln, neue Impulse setzen und damit zu einer langfristig erfolgreichen Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebots beitragen kann.

Alle Akteure eint das gemeinsame Ziel, in einem agilen Prozess Maßnahmen und Konzepte anzupassen, um auch in den kommenden Jahren ausreichend Fachkräfte auszubilden und gewinnen zu können. Der Erfolg des Wirtschaftsstandorts Bremen hängt maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt die langfristig angelegten Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebots kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, bedarfsgerecht anzupassen und umzusetzen.

Handlungsfeld 1: Fachkräfte der Zukunft entwickeln

Junge Menschen sind die Fachkräfte von morgen. Daher gilt es, jetzt mit den richtigen Maßnahmen die Voraussetzungen zu schaffen, um die Fachkräfte der Zukunft zu entwickeln und die Auswirkungen des demographischen Wandels in den kommenden Jahren abzumildern. Jeder Mensch soll einen berufsqualifizierenden Abschluss erreichen können, der seinen Vorstellungen entspricht und es ihm ermöglicht vorhandene Potenziale auszuschöpfen. Dafür sind qualitativ hochwertige frühkindliche und schulische Bildungsangebote unabdingbar.

Eine zielorientierte und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Berufs- und Studienorientierung legt die Basis für einen erfolgreichen Weg junger Menschen ins Berufsleben. Hier gilt es, einerseits die Fähigkeiten und Neigungen der jungen Menschen zu berücksichtigen und andererseits auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren.

Sowohl die berufliche als auch die akademische Bildung leisten einen erheblichen Beitrag, um den Fachkräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes zu decken. Ausbildungs- und Studienplatzangebote müssen in ausreichendem Maße und hoher Qualität vorgehalten werden. Dies ist umso wichtiger, weil gerade in den kommenden zehn Jahren überdurchschnittlich viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, die heute eine Tätigkeit mit berufsqualifizierendem Abschluss ausüben. Dem dualen System der beruflichen Ausbildung sowie den schulischen Berufsausbildungen kommen eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung zu.

Um Fachkräfteengpässe zu reduzieren, kommt es zudem darauf an, Studienangebote stärker an den Bedarfen von Unternehmen und Studierenden zu orientieren und weiterzuentwickeln. Dabei kann der Ausbau dualer Studiengänge einen Beitrag leisten, um Fachkräfte nach erfolgreichem Abschluss in der Region zu binden.

Fachkräfte der Zukunft entwickeln

Ziel 1: Berufliche Orientierung weiterentwickeln, Übergänge sichern

Ziel 2: Berufliche Ausbildung weiter stärken

Ziel 3: Ausbildungsplatzangebot bedarfsgerecht erweitern und Matching verbessern

Ziel 4: Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen erhöhen

Ziel 5: Studienangebote bedarfsgerecht weiterentwickeln

Damit möglichst allen jungen Menschen der Einstieg ins Berufsleben gelingt und niemand verloren geht, gilt es, allen ein passendes Ausbildungsangebot zu unterbreiten und sie erfolgreich bis zum Berufsabschluss zu bringen. Dabei ist die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen weiter zu verbessern. Angesichts der zunehmenden Heterogenität des Arbeitskräfteangebots und des Fachkräftebedarfs ist es umso wichtiger, Personengruppen wie Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, Frauen oder Personen mit schlechteren Startchancen als Potenzial zu begreifen und deren besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten während der beruflichen Orientierung und Berufsberatung zu berücksichtigen. Angesichts sich abzeichnender Fachkräfteengpässe gilt es, darüber hinaus für klimaschutzrelevante und ebenso für Erziehungs- und Gesundheitsberufe zu sensibilisieren.

Ziel 1: Berufliche Orientierung weiterentwickeln, Übergänge sichern

Der Übergang von der Schule zum Beruf ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg in ein erfolgreiches Erwerbsleben. Dabei spielt die Berufs- und Studienorientierung eine zentrale Rolle, damit Schüler:innen die Entscheidungen zur Berufswahl treffen können, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechen.

Die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen ist fest im Schulsystem verankert. Alle Oberschulen und Gymnasien verfügen über ein Konzept zur Beruflichen Orientierung.

Im Rahmen der Ausgestaltung der Jugendberufsagentur ist die Berufliche Orientierung an den allgemeinbildenden Schulen durch die stundenweise Freistellung von Lehrkräften, den sogenannten BO-Kräften, weiter gestärkt worden. Maßnahmen der schulischen Beruflichen Orientierung außerhalb der Schule, wie Potenzialanalysen, Werkstatttage und Praktika, werden in den Unterricht eingebettet und mit weiteren Bausteinen, wie Schüler:innen-Firmen, Tagen der beruflichen Bildung und Berufsmessen, im Sinne einer „Bildungskette“ verknüpft.

Bei der Begleitung von Schüler:innen in ihrem Orientierungs- und Berufsfindungsprozess wird durchgängig auch die Genderperspektive eingenommen. Insbesondere in der Vorbereitungsphase für Berufspraktika werden die geschlechtsspezifischen Rollenbilder und ökonomischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt bei Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegswegen und Entwicklungschancen thematisiert, um die Jugendlichen zu ermutigen, sich auch in „geschlechtsuntypischen“ Berufen zu erproben und ihre Erfahrungen aus einer Genderperspektive zu reflektieren. Sie können klären, welche Ausbildung sie unter Berücksichtigung ihrer künftigen Lebensplanung, ihrer persönlichen Voraussetzungen sowie der Ausbildungs- und Berufsanforderungen erfolgversprechend in Angriff nehmen können, welche Perspektiven bestimmte Berufe bieten, welche Probleme mit der Ausbildung verbunden sind und wie sie diese bewältigen können.

Im Rahmen der Beruflichen Orientierung kommt es darauf an, die Gleichwertigkeit von beruflichen und akademischen Bildungswegen überzeugend darzustellen. Wichtig ist dabei auch eine gezielte Ansprache der Eltern. Oft sind jungen Menschen und deren Eltern die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen einer beruflichen Ausbildung nicht ausreichend bekannt. Zudem gilt es, verstärkt für klimaschutzrelevante Berufe zu sensibilisieren. Obwohl Umwelt- und Klimaschutz vielen jungen Menschen wichtig sind, schlägt sich dieses Interesse bisher nicht auf die Wahl klimaschutzrelevanter Schlüsselberufe nieder. Das gleiche gilt für Erziehungs- und Gesundheitsberufe. Das wäre auch ein Beitrag zur gesellschaftlichen Aufwertung und Anerkennung und einer damit einhergehenden Attraktivitätssteigerung dieser Berufe.

Die Partner:innen von Ausbildung: innovativ haben vereinbart, dass bis Jahresende 2023 die Potenziale zur Digitalisierung zusätzlicher Kommunikationswege und der Angebote der Jugendberufsagentur umfassend genutzt werden. Bis 2023 soll die Zusammenarbeit der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) der Agentur für Arbeit an den Schulen ausgebaut werden. Dabei soll der Austausch zwischen „BO-Kräften“ und Ausbildungsbetrieben weiter verstärkt werden, z. B. im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT.

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für viele Jugendliche eine große Hürde dar. Hier greifen die verschiedenen Angebote der Jugendberufsagentur, um möglichst allen jungen Menschen eine berufliche Perspektive bieten zu können.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- Zu Beginn des Jahres 2022 wurde eine zweite Vereinbarung zur Durchführung der **Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“** zwischen der Bundesrepublik Deutschland (vertreten durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales), der Bundesagentur für Arbeit (vertreten durch die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen) und der Freien Hansestadt Bremen (vertreten durch die Senatorin für Kinder und Bildung, die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport sowie der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa) mit einer Laufzeit bis Ende 2026 geschlossen. In diesem Rahmen wurde ein Kern von Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung festgelegt, zu dem die Teilnahme an einer Potenzialanalyse und den „Werkstatt-Tagen“, das Führen des „Berufswahlpasses“ und das Absolvieren eines Praktikums gehören. Dieses „Grundangebot“ wird schulspezifisch ergänzt, beispielsweise mit Schüler:innen-Firmen, von Unternehmen unterstützten Berufsparcours oder Messen.
- Die **Digitalisierung der beruflichen Orientierung** ist weit vorangeschritten: Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT ist aus pandemiebedingten Einschränkungen heraus um die Komponente „BO digital“ (bestehend aus Vertreter:innen der Senatorin für Kinder und Bildung (SKB), des Landesinstituts für Schule (LIS), der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, der Handwerkskammer Bremen und den Unternehmensverbänden im Lande Bremen e.V.) erweitert worden. Es hat im Jahr 2020 verschiedene Aktivitäten gestartet und in den Jahren 2021/2022 weiter ausgebaut:
 - **Digitaler Tag der beruflichen Bildung:** An je zwei Tagen im November 2020 und 2021 informierten Ausbildungsverantwortliche aus zahlreichen Betrieben in über 80 Videokonferenzen über die Chancen der dualen Ausbildung. Auf diese Weise konnten sich rund 2.500 Schüler:innen beruflich orientieren.
 - **Digitaler Tag der Ausbildung:** Im Juli 2021 veranstaltete das Netzwerk „BO digital“ einen virtuellen Tag der Ausbildung. Ausbildungsverantwortliche aus zahlreichen Betrieben informierten Schüler:innen über die duale Ausbildung und freie Ausbildungsplätze.
 - **Elternabend online:** Schüler:innen der Abschlussklassen sowie deren Eltern konnten auf zahlreichen digitalen Elternabenden Informationen zur Ausbildung, zur Bewerbung, zur Stellensuche und zum Angebot in Bremen bekommen. Die Informationen zu den Online-Informationsabenden werden über die Lernplattform *itslearning*, über den Zentralelternbeirat und die Berufsorientierungskräfte der Schulen an die Schüler:innen und Eltern der Abschlussklassen geleitet.
 - **Betriebspool:** Kammern und Unternehmensverbände haben im Dezember 2020 eine Abfrage bei ihren Unternehmen zu einem „Betriebspool“ gestartet. Den Schulen steht auf der Plattform „itslearning“ ein digitales Adressbuch zur Verfügung, in das sich derzeit 84 Unternehmen eingetragen haben. Zweck dieses sogenannten Betriebspools ist, den Schulen eine erleichterte Kontaktaufnahme zu den Unternehmen zu ermöglichen, die bereit für Interviews, Gespräche, Webinare oder virtuelle Betriebsrundgänge sind.
 - **BO-Woche für Schüler:innen ohne Praktikumsplatz:** Das Landesinstitut für Schule (LIS) hat eine Vielzahl von Videofilmen bei einem Jugendcoach für eine BO-Woche in Auftrag gegeben. Diese Videofilme können Lehrkräfte gemeinsam mit den bereits online in *itslearning* zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien für eine Berufsorientierungswoche einsetzen. Dieses Format eignet sich besonders für die Schüler:innen,

die coronabedingt keinen Praktikumsplatz fanden. Da nun wieder Treffen in Präsenz möglich sind, musste das Format nicht fortgeführt werden.

- Es wurde ein übergreifender *itslearning*-Kurs für alle Schüler:innen des 9. Jahrgangs an den Gymnasien und des 10. Jahrgangs an den Oberschulen eingerichtet. Der ***itslearning*-Kurs „BO Tipps nach Jg. 9/10“** gibt den rund 4.500 Schüler:innen wichtige Hinweise zu den Wegen in die duale Ausbildung bzw. zu den weiterführenden Schulen. So haben alle Berufsbildenden Schulen dort eigene Seiten mit Videos, Erklärungsfilmern und Informationen konzipiert, die die Bildungsgänge der Schulen vorstellen. In dem *itslearning*-Kurs ist die Website für Berufliche Orientierung „BO-web“ integriert.
- Die **Berufsberatung der Agentur für Arbeit** ist fest in die Berufliche Orientierung an den Schulen eingebunden. Es gibt sowohl Veranstaltungen für Gruppen von Schüler:innen (und ihren Eltern) als auch das Angebot von individuellen Beratungsterminen.
- **Rechtskreisübergreifender Datenaustausch:** Mit der Änderung des Bremischen Schuldatenschutzgesetzes 2016 sowie der im Juli 2020 erfolgten Änderung des SGB III ist es möglich, Abgangsjahrgänge umfassend in den Blick zu nehmen und systematisch zu ermitteln, ob junge Menschen eine konkrete berufliche Anschlussperspektive nach Beendigung der Schule haben. Um die Prozesse weiter zu optimieren, wurde ein eigenständiges Gesetz zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf geschaffen. Der Gesetzesentwurf wurde sowohl der Deputation für Wirtschaft und Arbeit als auch der Deputation für Bildung vorgelegt.
- **Berufsorientierung:** Das Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ besteht aus interaktiven Erlebnisprojekttagen für die Jahrgangsstufen 6 und 7, die in der Pilotphase an 20 Schulstandorten an Schulen in Bremen, Bremerhaven und im Landkreis Osterholz im Zeitraum April 2021 bis Oktober 2022 stattgefunden haben. Das Projekt leistet einen aktiven Beitrag, damit Jugendliche ihren Lebensweg und ihre Berufswahl individuell und nach den eigenen Stärken und Interessen, frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen, jedoch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, Bedarfe und Anforderungen der Arbeitswelt für sich wählen. Innovativ an Be oK ist, dass das Projekt zeitlich vor der eigentlichen Berufsorientierung ansetzt und als Zielgruppen auch Lehr- und Fachkräfte sowie Erziehungsberechtigte miteinbezieht. Das Projekt wurde initiiert und koordiniert von der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF). Finanziert wurde die Pilotphase durch die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der Metropolregion Nordwest, die ZGF, die Handelskrankenkasse Bremen, die Arbeitnehmerkammer Bremen und mit einem Zuschuss durch den Landkreis Osterholz (siehe unter „Ziele und Maßnahmen in Planung“ für weitere Informationen zur geplanten Fortführung).
- **Pilotprojekt Bremer Berufsparcours:** Der Bremer Berufsparcours ist ein neues Format, in dem einerseits Schüler:innen der 9. und 10. Klassen anschaulich und aktiv Berufe sowie andererseits Unternehmen mögliche zukünftige Auszubildende kennenlernen können. Die Schüler:innen haben die Möglichkeit, an einem Vormittag vertiefte Einblicke in Berufe zu erhalten. In der praktischen Präsentation der Berufe durch Unternehmen lernen sie so wesentliche Anforderungen und Inhalte dieser Berufe kennen und können direkt einen engen Kontakt zum jeweiligen Unternehmen herstellen. Die Berufsparcours werden gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, den Unternehmensverbänden, den Kammern, den Rotary Clubs und den Schulen umgesetzt.

Ziele und Maßnahmen in Planung

Da bereits umfangreiche Maßnahmen bestehen, konzentriert sich der Senat auf die Umsetzung der bestehenden Maßnahmen und ergänzt noch folgende:

- **Maßnahmenbewertung und -verstetigung:** Die vom Bund geförderten Maßnahmen sollen über den Zeitraum der neuen Bildungsketten-Vereinbarung hinweg ausgewertet und dahingehend überprüft werden, welche Möglichkeiten der Verstetigung bestehen, um sie auch nach dem Ende der bundesseitigen Finanzierung fortzusetzen.
- **Bremer Berufsparcours:** Die bereits als Pilotprojekt erfolgreich erprobten Berufsparcours sollen in 2023 fortgeführt und ausgeweitet werden. In 2023 sollen bis zu 20 Events umgesetzt werden, mit dem Ziel einer möglichst großen Abdeckung aller Stadtteile.
- **Berufsorientierung:** Das unter „aktuelle Maßnahmen und Projekte“ beschriebene Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ wird im Jahr 2023 an zehn weiteren Standorten im Land Bremen umgesetzt. Das Vorhaben wird in 2023 durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Neben der operativen Umsetzung finanzieren dieselben Mittelgeberinnen eine Evaluierung des Projektes als Maßnahme in der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit (vgl. Ziel 8 „aktuelle Maßnahmen und Projekte“). Dadurch soll eine breite Basis für konkrete Ansätze einer klischeefreien Berufsorientierung an Bremer Schulen geschaffen werden.
- **Entwicklung neuer Formate zur Berufsorientierung:** Zusammen mit den Unternehmen und Kammern im Land Bremen werden neue Formate entwickelt. Dabei sollen verstärkt auch Institutionen, eingebunden werden, die Bezüge zu s Branchen haben. Als Beispiel seine hier die Aktivitäten des Hafensemuseums im Bereich Logistik genannt.

Ziel 2: Berufliche Ausbildung weiter stärken

Die Stärkung der beruflichen Ausbildung ist ein Kernelement der Fachkräftestrategie des Landes Bremen. Der berufsqualifizierende Abschluss als Schlusspunkt einer erfolgreichen Berufsausbildung verbessert nicht nur entscheidend die Zukunftschancen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt, sondern leistet auch einen erheblichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots der bremischen Unternehmen.

Mit der Vereinbarung „Ausbildung: innovativ“ als Nachfolge der „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ haben sich die Partner:innen¹⁶ am 18. März 2021 auf das gemeinsame Ziel verständigt, die berufliche Ausbildung weiter zu stärken und die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze zu erhöhen. Die Partner:innen stimmen darin überein, dass

- die berufliche Orientierung für junge Menschen gestärkt,
- die Übergänge in Ausbildung systematisch und erfolgreich gestaltet,
- das Matching zwischen Ausbildungsbewerber:innen und Unternehmen verbessert,
- das Ausbildungsplatzangebot gesichert und bedarfsbezogen erweitert sowie

¹⁶ Am bremischen Ausbildungsbündnis sind sämtliche nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung zuständigen Kammern, die Unternehmensverbände und Kreishandwerkerschaften, der Deutsche Gewerkschaftsbund Bremen-Elbe-Weser, die Arbeitnehmerkammer, die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, die Jobcenter Bremen und Bremerhaven, zwei Dezernate des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie vier Senatsressorts beteiligt.

- die Ausbildungsqualität verbessert

werden soll. Die Umsetzung der Vereinbarung „Ausbildung: innovativ“ wird seit 2015 eng mit den Aktivitäten der Partner:innen der Jugendberufsagentur der Freien Hansestadt Bremen verknüpft.

Die Jugendberufsagentur ist die zentrale Ansprechpartnerin für ausbildungs- und studieninteressierte junge Menschen. Unternehmen sollten ihre freien Stellen dem gemeinsamen Arbeitgeberservice melden, damit geeignete junge Menschen über die Jugendberufsagentur von diesen erfahren können. Die langjährige und enge Kooperation zwischen den Partner:innen der Jugendberufsagentur dokumentiert den hohen Stellenwert, den der Senat seit vielen Jahren der beruflichen Ausbildung beimisst. Mit der Jugendberufsagentur ist es gelungen, ein stabiles und sich stetig weiter entwickelndes Netzwerk zu etablieren, um junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf besser zu unterstützen. Ziel der Jugendberufsagentur ist es, mit einer systematischen Ansprache und Begleitung aller jungen Menschen ohne Berufsabschluss möglichst vielen die Chance auf einen Berufsabschluss zu eröffnen. Der Diversität junger Menschen wird die Jugendberufsagentur durch ein Zusammenspiel verschiedener Angebote gerecht: So erhalten junge Menschen mit Förderbedarfen oder aus anderen Herkunftsländern spezifische Angebote (z.B. Fachberatung Jugendhilfe, Reha-Beratung, Aufsuchende Beratung, Aufsuchende Beratung Geflüchtete).

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Ausbildungsgarantie:** Das Landesprogramm Ausbildungsgarantie hat das Ziel, Jugendliche und junge Erwachsene zu unterstützen, denen es nicht gelingt, von allein einen für sie passenden Ausbildungsplatz zu finden oder ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. In der Ausbildungsgarantie des Landes stehen derzeit jährlich 4 Mio. Euro Landesmittel zur Verfügung und aktuell zusätzliche EU-Mittel aus dem Wiederaufbaufonds REACT-EU in Höhe von 52 Mio. Euro.

Schwerpunkt des Landesprogrammes ist die Schaffung zusätzlicher betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, um dem Angebotsrückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen aufgrund der Corona-Pandemie entgegenzuwirken, unversorgte junge Menschen in Ausbildung zu bringen und während der Ausbildung zu unterstützen sowie dadurch längerfristig auch zur Fachkräftesicherung beizutragen. Durch die im Jahr 2020 geschaffenen **Ausbildungsverbünde**, beim Seestadtverbund in Bremerhaven und der Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABIG), konnten in den Jahren 2020 und 2021 insgesamt 570 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, davon 240 in Bremerhaven. Die Ausbildung in den Verbänden kann je nach individuellen Bedürfnissen der Auszubildenden bei Bedarf auch als Teilzeitausbildung umgesetzt und durch Deutsch-Sprachunterricht, sozialpädagogische Begleitung und andere Unterstützungsangebote ergänzt werden. Der zeitnahe Übergang in eine betriebliche Ausbildung ist das prioritäre Ziel. Um dies zu erreichen, werden von den Ausbildungsverbänden Werkstattgespräche und Praxistage organisiert, an denen interessierte Unternehmen die Möglichkeit haben, die Auszubildenden kennenzulernen. Auch ein in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven organisiertes Speed Dating in beiden Städten hat stattgefunden.

Ein weiterer Inhalt der Ausbildungsgarantie ist die Förderung der überbetrieblichen Ausbildung im Handwerk. Darüber hinaus werden zur Unterstützung Ausbildungsplatzsuchender bei der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven in Bremen und

Bremerhaven je ein Ausbildungsbüro gefördert, durch welche im Jahr 2021 83 Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Aktuell wird außerdem geprüft, inwiefern die Ergebnisse des inzwischen abgeschlossenen Projekts Ausbildungscoaching an der Schule am Ernst-Reuter-Platz in Bremerhaven auf andere Schulen übertragen werden können.

- **Ausbildungsbegleiter:innen in den Kammern:** Ergänzend zu zwei etablierten Programmen zur Abbruchprävention, werden bei der Handels- und Handwerkskammer in Bremen und Bremerhaven Ausbildungsbegleiter:innen gefördert. Diese sollen Auszubildende während der Ausbildung unterstützen, bevor es zu Abbruchgedanken kommt und zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss und Übergang in eine gute sozialversicherungspflichtige Fachkrafttätigkeit verhelfen.
- **Stärkung der geschlechteruntypischen Ausbildung:** Zur branchenübergreifenden Stärkung der geschlechteruntypischen Ausbildung wird seit 2020 das durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Geschlechteruntypische Ausbildung“ (GunA) umgesetzt. Das Projekt GunA bestärkt junge Menschen darin, eine geschlechteruntypische Ausbildung zu beginnen und begleitet junge Menschen, unter anderem in den Ausbildungsverbänden der beiden Stadtgemeinden. Zudem werden Lehrkräfte und Ausbilder:innen bei der geschlechteruntypischen Ausbildung unterstützt und fortgebildet. Neben der Unterstützung junger Menschen im Fall ausbildungsbedrohender Konflikte geht es auch um die Gewinnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die gewonnenen Erkenntnisse über gendergerechte Ausbildung und Beratung sollen auch in die Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für Lehrkräfte, Ausbilder:innen und Berater:innen einfließen, die in bestehende Strukturen implementiert werden können und zur Stärkung der geschlechteruntypischen Ausbildung beitragen sollen.
- **Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege:** Zur Fach- und Hilfskräftesicherung im Bereich der Pflege werden zudem verschiedene Maßnahmen zur Ausbildungsförderung umgesetzt. Im Bereich Pflegehilfe wurde eine neue einjährige versorgungssektorübergreifend ausgerichtete Ausbildung als Nachfolge der Altenpflegehilfeausbildung entwickelt, die sich an interessierte junge Menschen richtet, für die derzeit weder die Fachkraftausbildung noch die zweijährige Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung (generalistische Ausrichtung) infrage kommt. Hiermit wurde ein erster attraktiver Ausbildungsabschluss mit Durchstiegsmöglichkeiten zur Fachkraftausbildung geschaffen. Die landesrechtlichen Grundlagen des neuen Ausbildungsgangs (Pflegefachhilfe) sind seit Ende 2022 in Kraft.

Ferner wird in Kooperation mit der Agentur für Arbeit die Qualifizierung von angelernten Beschäftigten in der Altenpflegehilfe gefördert, was zukünftig im Rahmen der neuen einjährigen Pflegefachhilfeausbildung möglich sein soll.

Aus Mitteln zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege wird zudem das Projekt „Sprungbrett Pflege“ in Bremerhaven gefördert, welches zurzeit 19 Personen unterstützt, die sich auf eine Ausbildung in der Pflegehilfe vorbereiten und dafür ihre Sprach- und Alltagskenntnisse verbessern möchten. Im Projekt werden Kenntnisse über den Berufsalltag und allgemeine und berufsspezifische Sprachfähigkeiten, das nötige Wissen über Hygiene, EDV-Kenntnisse sowie Praktikumsplätze vermittelt. Ziel ist es, Menschen aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland mit wenig Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt den Zugang in die Pflege(hilfe)ausbildung zu erleichtern und (mittelfristig) neue Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen.

Aus den Mitteln zur Fachkräftesicherung in der Altenpflegehilfe wird zudem noch bis Ende 2023 eine Koordinierungsstelle (KoSt) für die die Bremer Pflege Initiative gegen den Fachkräftemangel (BPI) finanziert, deren Themenschwerpunkt die Umsetzung der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) auf der Bremer Landesebene ist.

- Ein hemmender Faktor, um weitere Ausbildungsplätze in der Pflege aufzubauen, ist die begrenzte Verfügbarkeit von Lehrpersonal in den Pflegeschulen. Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat ein **Sonderprogramm „Lehre in der Pflege“** aufgelegt, um Personen gezielt die Teilnahme im Studiengang „Berufspädagogik Pflegewissenschaft“ und einen möglichst raschen Abschluss, mit dem anknüpfenden Ziel in einer Pflegeschule im Land Bremen tätig zu werden, zu ermöglichen. Da die Ausbildung in der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (folgend: PflBG) von der ausreichenden Verfügbarkeit von Praxislernorten abhängt, wurde mit Mitteln des Bundes nach § 54 PflBG die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für die praktische Ausbildung gefördert.
- Aus Landesmitteln wird in 2022 und 2023 die Umsetzung einer **Kommunikations- und Werbekampagne** gefördert. Es ist u.a. geplant, die etablierte Plattform „Pflegeconnection“ der Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V. unter neuer Federführung weiterzuführen und neu auszurichten. Ferner ist für das erste Quartal 2023 eine ganztägige Berufsmesse speziell für die Pflege geplant.

Um ausländischen Pflegekräften den Einstieg in den deutschen Pflegemarkt zu erleichtern, wurden unter Förderung des von den fünf Nordländern finanziell getragenen Norddeutschen Zentrums zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ) Fachsprachenprüfungen entwickelt, die mittelfristig die Sprachprüfungen (B2) ablösen sollen. Die Fachsprachenprüfungen bilden passgenauer und am beruflichen Alltag der Antragstellenden orientierten erforderlichen Sprachkenntnisse für eine berufliche Tätigkeit in der Pflege ab.

- **„Bleib dran“ und Du schaffst das“ – Ausbildungsabbrüchen vorbeugen:** Ziel der beiden etablierten Programme zur Abbruchprävention in Bremen und Bremerhaven ist es, sämtlichen Ausbildungsbeteiligten (Betrieben, Lehrkräften und Auszubildenden) eine niedrigschwellige und neutrale Beratung und ggf. Vermittlung / Mediation bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung zu bieten.
- Das Angebot der **Assistierten Ausbildung „AsA-flex“** der Agentur für Arbeit steht auch den Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz offen. Es wurden entsprechende Angebote entwickelt und an die Situation der Pflegeauszubildenden und Pflegeschulen angepasst. Aufgrund des Erfolges wurden mehr Plätze zur Verfügung gestellt.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen für vollschulische Ausbildungen:** In Ergänzung zu den Regelangeboten des Bundes, die ausschließlich für betriebliche Auszubildende gelten, werden vollschulische Auszubildende durch individuelle Förderung unterstützt, vorhandene Defizite abzubauen, damit sie ihre Ausbildung fortsetzen und einen erfolgreichen Berufsabschluss erreichen können. Dazu werden Angebote zum Abbau von Sprach- und Bildungslücken, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und zur sozialpädagogischen Begleitung umgesetzt.
- **Sprachförderung für junge Menschen:** Zur Deutschsprachförderung junger Menschen im Übergang in Ausbildung und während der Ausbildung werden ergänzend zu den Angeboten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Flankierung der Einstiegs-

qualifizierung beim Aus- und Fortbildungszentrum durch Sprachförderung und Grundbildung finanziert sowie Ausbildungsbegleitende Hilfen und Deutschsprachförderung für vollschulische Auszubildende gefördert.

Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende: Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa hat die Vorbereitungen zur Realisierung eines Auszubildenden-Wohnheims 2021 erfolgreich abgeschlossen. Bis Ende 2023 sollen im Stadtteil Osterholz 66 Wohnheimplätze in 49 Wohneinheiten in Einzelappartements und Zweier-Wohngemeinschaften entstehen. Das Angebot des Auszubildenden-Wohnheims richtet sich an volljährige junge Menschen, die in Bremen eine berufliche Ausbildung absolvieren. Ein Wohnheimplatz kann innerhalb der gesamten Zeit der Ausbildung belegt werden. Für die Freie Hansestadt Bremen beträgt der Investitionskostenzuschuss 2,4 Millionen Euro.

Die Schaffung des Auszubildenden-Wohnheims ist ein geeigneter Beitrag zur Sicherung von ausreichendem und angemessenem Wohnraum für junge Menschen und zur Wertschätzung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Insbesondere Auszubildenden, die in beengten oder prekären familiären Wohnverhältnissen leben, hilft ein adäquates Wohnraumangebot, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und langfristige Zukunftsperspektiven zu sichern.

- **Senior Expert Service (SES) Initiative VerA:** Das Angebot von Renter:innen mit „Lebensabitur“ zur Beratung von Menschen in Ausbildung zielt auf die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ab und soll in 2023 auch die Gesundheitsberufe, im ersten Schritt die Pflege, einbeziehen.
- **Aufsuchende Beratung für Geflüchtete:** In Bremerhaven gibt es seit Dezember 2022 eine aufsuchende Beratung für geflüchtete Menschen. Durch die Beratung sollen geflüchtete Menschen besser erreicht werden, um Jugendliche und deren Eltern mit dem Konzept der dualen Berufsausbildung vertraut zu machen. Dies ist nötig, da die duale Berufsausbildung und die damit zusammenhängenden Berufsabschlüsse in vielen Herkunftsländern der geflüchteten Menschen nicht bekannt sind.

Ziele und Maßnahmen in Planung

Aufbauend auf den umfangreichen bereits bestehenden Maßnahmen fokussiert sich der Senat auf folgende Ziele und zukünftige Maßnahmen:

- **Reduzierung der Bewerber:innen ohne Ausbildungsplatz sowie der unbesetzten Ausbildungsplätze:** Die Zahl der weiter suchend registrierten Bewerber:innen sowie der als unbesetzt gemeldeten Berufsausbildungsstellen soll von 998 unversorgten Auszubildenden bzw. 338 unbesetzten Ausbildungsplätzen im Jahr 2020 bis Mitte 2023 halbiert werden. Dieses Ziel der Vereinbarung „Ausbildung: Innovativ“ wurde 2021 verabredet. Einigkeit besteht darin, dass die Ziele von Ausbildung: innovativ sich nur dann erreichen lassen, wenn alle Partner:innen aktiv dazu beitragen. Zur Umsetzung der Vereinbarung werden die Arbeiten eng mit den Aktivitäten der Partner:innen der Jugendberufsagentur Bremen-Bremerhaven verknüpft um die bestehenden Maßnahmen zu optimieren und gemeinsam neue Formate zu entwickeln und zu erproben.

- **Fachkräftesicherung in der Eingliederungshilfe** Das Projekt „Bleib dran!“ der Arbeitnehmerkammer bietet ein Beratungsangebot für Auszubildende, die erwägen, die Ausbildung abzubrechen, um Alternativen zu dieser Entscheidung zu eröffnen.
- **Aufsuchende Beratung für Geflüchtete:** Das im Dezember 2022 gestartete Projekt soll verstetigt werden.
- **Projektentwicklung:** Zukünftig werden neue Angebote zur Verbesserung von Chancen für Jugendliche mit komplexen Problemlagen entwickelt und erprobt. Eine berufliche und soziale Integration dieser Zielgruppe ist erforderlich. Die bestehenden Defizite im persönlichen und familiären Bereich, etwa instabile Familienverhältnisse oder erzieherische Defizite bei den Eltern brauchen präventive, aufsuchende und familienunterstützende Angebote.

Ziel 3: Ausbildungsplatzangebot bedarfsgerecht erweitern und Matching verbessern

Um künftigen Fachkräftengpässen vorzubeugen, kommt es darauf an, das Ausbildungsplatzangebot bei Betrieben und Berufsschulen bedarfsgerecht zu erweitern und kontinuierlich an die technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Neben einer gezielten Ausbildungs-offensive in Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen soll die Erstausbildung klimarelevanter Schlüsselberufe gestärkt werden. Gleichzeitig gilt es Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage noch besser in Einklang zu bringen.

Grundsätzlich sind Unternehmen selbst bestrebt und gefordert, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen sollen ungenutzte betriebliche Ausbildungskapazitäten durch gezielte Ansprache ausbildungsberechtigter Unternehmen und Förderung von Ausbildungsverbänden erschlossen werden. Zusätzliche Potenziale können insbesondere bei Großbetrieben gehoben werden, sofern sie eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote aufweisen. Mit der Einrichtung eines umlagefinanzierten Ausbildungsunterstützungsfonds zum Ausbildungsjahr 2024/25 sollen Matchingprozesse verbessert, zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und vor allem die Betriebe und die Auszubildenden auf vielen Ebenen bei der Ausbildung unterstützt werden.

Ein erfolgreiches Matching von jungen Menschen und Betrieben ist die Basis einer erfolgreichen Ausbildung. Hier sollen Potenziale durch eine bessere Abstimmung und stärkere Vernetzung der Akteur:innen und gemeinsame Vermittlungsaktionen erschlossen werden. Darüber hinaus soll die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt über soziale Medien erfolgen und noch stärker auf die Zielgruppe ausgerichtet werden.

Um zusätzliche Ausbildungspotenziale für junge Menschen und Betriebe zu erschließen, soll das Angebot der Teilzeitausbildungsplätze ausgebaut und die Vereinbarkeit von Ausbildung und Alltagsleben für bestimmte Zielgruppen wie Alleinerziehende verbessert werden. Außerdem gilt es, die bedarfsbezogene Verlängerung der Ausbildungszeit, insbesondere für benachteiligte junge Menschen, stärker zu nutzen.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Ausbildungsverbände:** Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurden im Herbst 2020 zwei außerbetriebliche Ausbildungsverbände in Bremen und Bremerhaven geschaffen, um dem Angebotsrückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen aufgrund der Coro-

na-Pandemie entgegenzuwirken und unversorgte Menschen in Ausbildung zu bringen. (s.o. unter Ausbildungsgarantie).

- **Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten:** Für junge Menschen, die von allein keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, wurden zusätzliche außerbetriebliche Angebote geschaffen werden. Im Ausbildungsjahr 2022 wurden in Bremen und Bremerhaven über 300 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen.
- **Ausbildungsplatzförderprogramm der Stadt Bremerhaven:** Jährlich werden bis zu 25 zusätzliche Ausbildungsplätze bei kleinen und mittleren Unternehmen (folgend: KMU) mit bis zu 7.000 Euro durch den Magistrat Bremerhaven gefördert.
- **Prämie für seltene Berufe:** Ziel ist die Stärkung traditioneller Ausbildungsberufe im Bremischen Handwerk bei Kleinstunternehmen. In Berufen, die nur noch selten ausgeübt werden, wie z.B. Goldschmied:in und Segeltuchmacher:in, entstehen für Betriebe und Auszubildende ein größerer Aufwand (z. B. in Bezug auf den Schulbesuch). Ab dem Ausbildungsjahr 2022/2023 gibt es eine Prämie des Landes Bremen in Höhe von 2.000 Euro pro Jahr für jeden besetzten Ausbildungsplatz.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Ausbildungsunterstützungsfonds:** Mit der geplanten Einführung eines Ausbildungsunterstützungsfonds zum Ausbildungsjahr 2024/2025 in der Freien Hansestadt Bremen sollen ergänzende Unterstützungsmaßnahmen für die Ausbildung gemeinschaftlich finanziert werden, die eng an den Bedarfen der Betriebe ausgerichtet sind. Dadurch sollen die Einmündungsquoten in eine duale Berufsausbildung erhöht, Ausbildungsabbrüche vermindert und mehr Ausbildungsangebote geschaffen werden. Zusätzlich soll ein Kostenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen geschaffen und damit die Investitionsrisiken in Ausbildung für Betriebe verringert werden.
- **Chancengleichheit:** Im Rahmen der verschiedenen Gremien der Jugendberufsagentur ist die Verbesserung der Chancengleichheit für junge Frauen im Ausbildungssystem systematisch als Aufgabe implementiert. Die Partner:innen der Jugendberufsagenturen in Bremen und Bremerhaven verfolgen dieses Ziel gemeinsam.

Es sollen Formate ausgeweitet werden, die Jugendliche mit größeren Herausforderungen stärken und auf dem Weg in die Ausbildung begleiten. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass weit über die Hälfte der Teilnehmer:innen in solchen Programmen erfolgreich in Ausbildung vermittelt werden können.

Ziel 4: Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen erhöhen

Eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen ist zentraler Bestandteil eines modernen und gestärkten beruflichen Bildungssystems. Beruflich Qualifizierten soll es auch ohne Abitur möglich sein, ein Studium aufzunehmen. Neben der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte gilt es, die Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen gleichwertigen Kenntnissen und Qualifikationen zu verbessern und die Studienzeiten für Personen mit beruflichen Qualifikationen zu verkürzen. Ebenso sind Aufstiegslehrgänge, die darauf abzielen die Voraussetzungen für die Laufbahnbefähigung im Öffentlichen Dienst zu erfüllen, mit dem Ziel der Durchlässigkeit weiterzuentwickeln.

Zur Sicherung von Studien- und Ausbildungserfolgen bedarf es einer zielgerichteten und zugleich sensiblen Ansprache von Studienabbrecher:innen. Die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung stellt für Menschen, die ihr Studium abgebrochen haben, eine neue berufliche Perspektive dar. Gleichzeitig kann ein gezieltes und systematisches Beratungsangebot durch eine direkte Vermittlung in eine Ausbildung bei Arbeitgeber:innen in Bremen und Bremerhaven zur Stärkung der beruflichen Ausbildung beitragen. Studienabbrüche ohne Anschlussperspektiven können nicht nur einen volkswirtschaftlichen Verlust darstellen, sondern sich auch negativ auf den weiteren beruflichen Werdegang der jungen Menschen auswirken.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Professional School der Hochschule Bremen:** Mit dem Aufbau der Professional School hat die Hochschule Bremen im Jahr 2019 eine neue Programmstruktur eingeführt, die es den Teilnehmer:innen von Weiterbildungsangeboten ermöglicht, in Abhängigkeit vom individuellen Bedarf, den Umfang der persönlichen Weiterqualifizierung festzulegen. Die Bandbreite des Programms, das kontinuierlich weiterentwickelt wird, reicht von der Teilnahme an einzelnen Seminaren über ein Modulstudium bis hin zu Zertifikatsstudien und berufsbegleitenden Master- und MBA-Studiengängen. Ein wesentlicher Teil dieser Angebote sind auch ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung belegbar.
- **Programm „Land in Sicht“ an der Hochschule Bremerhaven:** Das Programm bietet allen Studierenden der Bachelorstudiengänge der Hochschule Bremerhaven die Möglichkeit einer Kombination von Studium und beruflicher Ausbildung. Nach ersten Studienerfahrungen können Studierende eine betriebliche Ausbildung zwischenschalten und erhalten eine Rückkehrgarantie für eine anschließende Fortsetzung ihres gewählten Studiengangs. So können sie ihr Studium unterbrechen, um direkte Praxiserfahrungen in ausbildenden Unternehmen und einen Berufsabschluss zu erwerben. Anschließend können sie das Studium entweder in Vollzeit oder berufsbegleitend in Teilzeit fortsetzen und abschließen. Der Studienplatz und die bisherigen Prüfungsleistungen bleiben für die Dauer der betrieblichen Ausbildung aufrechterhalten. Auf diese Weise lassen sich ein Studium und eine berufliche Ausbildung zu einer Sonderform eines Dualen Studiums verzahnen.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Konzept der „Offenen Hochschule“:** Die Hochschulen im Land Bremen entwickeln bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote, die aus ihrem hochschulspezifischen Profil abgeleitet sind und der systemimmanenten Trennung von beruflicher und akademischer Bildung entgegenwirken. Dabei handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess. Insbesondere mit der Hochschule Bremen sowie der Hochschule Bremerhaven werden darauf basierende Ziele bzgl. des Aus- bzw. Aufbaus von dualen Angeboten abgestimmt.
- **Verbesserter Hochschulzugang:** Der Hochschulzugang für Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht über einen schulischen Abschluss erworben haben, soll weiter verbessert werden. Dahingehend wurden 2022 auch die Regelungen im Bremischen Hochschulgesetz im Zuge der erfolgten Gesetzesnovelle überarbeitet.
- **Ausbau des Weiterbildungsangebots:** Das bestehende Weiterbildungsangebot der Hochschule Bremen in den Bereichen IT & Technik, Wirtschaft & Management, Digitalisierung und interkulturelle Kompetenzen soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und insbesondere um zusätzliche Angebote zu den Themen Soziales und Gesundheit

ergänzt werden. Damit wird im Zuge der Akademisierung der Gesundheitsfachberufe dem zunehmenden Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft Rechnung getragen.

- **Modellprojekt Studienabbrecher:innen:** Derzeit prüft die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa gemeinsam mit der Handwerkskammer Bremen die Umsetzbarkeit eines Modellprojekts zur Förderung eines Orientierungsjahres im Handwerk für Personen, die in der Vergangenheit ihr Studium abgebrochen haben. Ziel ist, dass sich Studienabbrecher:innen im Jahr nach Abbruch des Studiums in verschiedenen Handwerksberufen ausprobieren können, um sich (um) zu orientieren.

Ziel 5: Studienangebote bedarfsgerecht weiterentwickeln

Absolvent:innen der Hochschulen leisten einen entscheidenden Beitrag, um den künftigen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in Bremen und Bremerhaven zu decken. Umso wichtiger ist es, den Wissenschaftsbereich strategisch weiterzuentwickeln und die Zahl der Studienplätze an Universität und Fachhochschulen bedarfsgerecht auszubauen. Hierzu zählt auch die Weiterentwicklung und der Ausbau dualer sowie berufsbegleitender Studienangebote. Die stärkere Einbindung regionaler Unternehmen und die Einbindung praxisnaher Formate in die Curricula der Hochschulen (z.B. durch den Erwerb eines Berufsabschlusses im Rahmen des Studiums) können ebenfalls einen Beitrag zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung des Studienangebots leisten.

Zudem trägt die zunehmende Internationalisierung der Hochschulen und damit verbunden die Gewinnung exzellenter ausländischer Studierender und hochqualifizierter Wissenschaftler:innen wesentlich zur Sicherung der regionalen akademischen Fachkräftebasis bei. Alle bremischen Hochschulen haben sich im Rahmen des Wissenschaftsplans 2025 sowie des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ Ziele zur Erhöhung der Zahl der Incoming- und Outgoing-Students, zur Erhöhung der Zahl der ausländischen Wissenschaftler:innen, der Kooperationsstudiengänge mit ausländischen Hochschulen sowie der Studiengänge mit einem verbindlichen Auslandsaufenthalt aber auch zur Internationalisierung der Curricula gesetzt.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Weiterentwicklung des Studienangebots:** Mit dem Wissenschaftsplan 2025 wurde ein substanzieller Ausbau der Hochschule Bremerhaven beschlossen, zu dessen Umsetzung zum Wintersemester 2022/23 Bachelorstudienangebote in den Bereichen Physician Assistant und Soziale Arbeit aufgebaut werden. Damit wird der akute Fachkräftemangel im Gesundheits- und Sozialbereich in Bremen und Bremerhaven adressiert. Weiterhin soll eine Neuausrichtung der ingenieurtechnischen Studiengänge den Studierenden flexiblere Schwerpunktsetzungen ermöglichen und damit die Attraktivität dieser Fächer verbessern.
- **Einrichtung dualer Studiengänge:** Nachdem zum Wintersemester 2021/22 an der Hochschule Bremerhaven der erste duale Studiengang Lebensmitteltechnologie / Lebensmittelwirtschaft gestartet ist, ist zum Wintersemester 2022/23 ein weiterer dualer Studiengang Betriebswirtschaftslehre an den Start gegangen.
- **Erweiterung des Studiengangs Maschinenbau um digitale Inhalte:** Bereits zum Wintersemester 2022/23 ist im Bereich Maschinenbau das vorhandene Angebot der

Hochschule Bremen um einen neuen Bachelorstudiengang Maschinenbau mit dem Schwerpunkt Digitalisierung erweitert worden. Dieser setzt zusätzliche inhaltliche Akzente in den Feldern Informationssysteme, Datenmanagement, Künstliche Intelligenz und Automatisierung.

- **Neuer Masterstudiengang Energietechnik:** Die Hochschule Bremen baut ihr Angebot im grundständigen Bereich entsprechend der Bedarfe der regionalen Unternehmen als auch der Studieninteressent:innen konsequent aus. Konkret sind folgende Maßnahmen derzeit in der Entwicklung bzw. Umsetzung: Um für Studierende und Absolvent:innen des bestehenden Bachelorstudiengangs Energietechnik die Möglichkeit zur Spezialisierung in den Themen „regenerative Energieerzeugung und Energieverteilung“ zu schaffen, ist zum Sommersemester 2023 die Einrichtung eines neuen konsekutiven Masterangebots Energietechnik geplant.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Profilierung als Offene Hochschule:** Die Hochschule Bremen strebt im Rahmen ihrer Hochschulentwicklungsplanung konsequent eine Profilierung als Offene Hochschule an. Der Auf- und Ausbau von dualen Studienangeboten ist dabei ein wesentlicher Bestandteil der Strategie. Bereits jetzt verfügt die Hochschule Bremen mit 14 dualen Studiengängen über ein umfangreiches Angebot in diesem Bereich, das sich zudem konsequent an den Bedarfen der regionalen Wirtschaft orientiert. Mittelfristig soll an der Hochschule Bremen im Einklang mit der Wissenschaftsplanung des Landes in allen zentralen Fachgebieten eine duale Variante entstehen. Aktuell verfolgt die Hochschule Bremen vorrangig das Ziel, ihr Angebot in den Bereichen Digitalisierung/Informatik sowie in der Vermittlung von klimaschutzrelevanten Kompetenzen für das Handwerk auszuweiten. Hierzu werden hochschulseitig bereits erste Sondierungsgespräche geführt. In diesem Kontext soll neben der Angebotsausweitung auch die Anzahl der Studienplätze entsprechend erhöht werden. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie ist die Bereitschaft potenzieller Kooperationspartner, sich an der Finanzierung der Studiengänge angemessen zu beteiligen und für eine verlässliche Nachfrage und Auslastung des Angebots zu sorgen.
- **Aufbau internationaler Studiengänge und stärkere internationale Ausrichtung:** Zudem forciert das Land den Aufbau internationaler Studiengänge, insbesondere im Masterbereich, die sich durch einen hohen Anteil an fremdsprachigen Pflichtveranstaltungen auszeichnen und/oder zu einem internationalen Doppelabschluss mit einer ausländischen Hochschule führen und/oder einen obligatorischen Auslandsaufenthalt vorsehen.

Zur stärkeren Gewinnung ausländischer Studieninteressierter wird die Einführung internationaler, vor allem englischsprachiger Angebote bereits im Bachelorbereich, insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, gefördert. Ebenfalls soll in geeigneten Fällen ein englischsprachiges „Zwillingsangebot“ eines deutschsprachigen Bachelorstudiengangs zur Gewinnung von Bildungsausländer:innen angeboten werden.

Das Land hat ein hohes Interesse daran, ausländische Studierende nach Abschluss ihres Studiums für eine Beschäftigung in der Region zu gewinnen. Dabei kommt dem Aufbau von regionalen Übergangsnetzwerken, in denen die Handlungsstrategien aller Akteure der Hochschulen, der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts sinnvoll aufeinander bezogen werden, eine hohe Bedeutung zu.

- Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung klimaschutzrelevanter Inhalte kann die **Einführung eines dualen Studiums „Handwerk“** einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots im Handwerk leisten.
- **Ausbau der dualen Studiengänge:** Durch eine begleitende Kommunikationskampagne und intensiven Austausch mit potenziellen Interessenten sollen die bestehenden Kooperationsvereinbarungen noch weiter ausgebaut werden (siehe auch unter aktuelle Maßnahmen und Projekte).
- **Neues Studienangebot Palliative Care:** Zum Sommersemester 2023 wird an der Hochschule Bremen ein neues Masterangebot Palliative Care, das an den bestehenden Pflege-Bachelorstudiengang anschließt, eingerichtet. Bereits in den vergangenen Jahren hat Bremen im Kontext der Akademisierung der Gesundheitsfachberufe mit der Einrichtung der Studiengänge Angewandte Therapiewissenschaften, Pflege und Hebammen die Angebote im Bachelorbereich bereits deutlich ausgebaut. Mit dem neuen Masterstudiengang wird nunmehr die Möglichkeit geschaffen, um die mit der Akademisierung der Gesundheitsfachberufe angestrebte qualitative Weiterentwicklung der Versorgung bzw. die Herausbildung eigener Forschungsfelder weiter voranzutreiben.
- **Neuer Masterstudiengang Sustainable Business & Entrepreneurship:** Aufgrund der Bedeutung der Themen nachhaltiges Wirtschaften und unternehmerisches Denken wird das breite Angebot in den Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Bremen um einen neuen Masterstudiengang Sustainable Business & Entrepreneurship weiter ausgebaut. Der Studiengang startet zum Sommersemester 2023.

Handlungsfeld 2: Kompetenzen fördern und Potenziale ausschöpfen

Um die Auswirkungen des demographischen Wandels abzumildern, wird es künftig darauf ankommen, Kompetenzen im Laufe des Erwerbslebens stetig weiterzuentwickeln und vorhandene Fachkräftepotenziale noch besser auszuschöpfen.

Bremen steht aktuell vor der Herausforderung, nicht nur auf den technologischen und digitalen Wandel, sondern auch auf sich ändernde Anforderungen infolge der Dekarbonisierung zu reagieren. Kennzeichnend für diesen tiefgreifenden Transformationsprozess sind Automatisierung, die Ausweitung und Intensivierung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die Vernetzung virtueller Strukturen mit der physischen Welt. Die Corona Pandemie hat in vielen Bereichen zu einer Beschleunigung der Digitalisierung geführt. Um den qualifikatorischen Anpassungsprozessen infolge dieser strukturellen Veränderungen begegnen zu können, wird es erforderlich sein, fachliches Wissen und Kompetenzen über das gesamte Erwerbsleben zu stärken und auszubauen.

Die Fachkräftestrategie des Landes Bremen ist darauf ausgerichtet, Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen oder einen unzureichenden Zugang zum Arbeitsmarkt haben, den Weg in qualifizierte Beschäftigung zu ebnet. Dies kann z.B. Personen betreffen, die bereits seit einiger Zeit ohne Beschäftigung sind, ältere Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Menschen mit Schwerbehinderung oder Personen, die aufgrund eines Fluchthintergrundes besondere Unterstützung benötigen. Gleichzeitig gilt es, Beschäftigten den beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung zu erleichtern. Das bezieht sich insbesondere auch auf geringqualifizierte Beschäftigte, die durch Nachqualifizierung den Fachkräftestatus erreichen könnten und dafür besondere Unterstützung brauchen. Auch für Geringverdienende und atypisch Beschäftigte sollen die Zugänge zu Weiterbildung erleichtert und die entsprechenden finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten ausgebaut werden. Künftig wird es noch mehr darauf ankommen, bislang bzw. unterwertig oder gar ungenutzte Qualifikationspotenziale zu heben. Zur Sicherung der Fachkräfte gehört auch die Förderung der abschlussbezogenen Qualifizierung von Arbeitslosen. Für das Land Bremen liegt hier ein hohes Potenzial, Fachkräftebedarfe abzusichern.

Kompetenzen entwickeln und Potenziale ausschöpfen

Ziel 6: Weiterbildung stärken

Ziel 7: Nachqualifizierung und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern

Ziel 8: Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöhen

Ziel 9: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, Kinderbetreuung bedarfsgerecht ausbauen

Von zentraler Bedeutung für die Sicherung des Fachkräfteangebots ist eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Frauen gehen in Bremen nicht nur seltener einer Beschäftigung nach, sie sind auch häufiger unterwertig beschäftigt und arbeiten häufiger in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte. Hier besteht nicht nur Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Auflösung von Geschlechter-Stereotypen am Arbeitsmarkt, sondern insbesondere auch bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, wie der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die eine Aufstockung der Arbeitszeit ermöglichen.

Ziel 6: Weiterbildung stärken

Um den steigenden Anforderungen infolge der digitalen Transformation und der Dekarbonisierung gerecht werden zu können, werden Qualifikation und berufliche Weiterbildung zunehmend wichtiger. Die Anforderungen an die Beschäftigten werden sich wandeln und zunehmen, da fachliches Wissen und Kompetenzen der Beschäftigten einen erheblichen Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit leisten. Angesichts der zunehmenden Bedeutung technischer und naturwissenschaftlicher Berufe müssen digitale Kompetenzen und klimaschutzrelevante Inhalte in Curricula deutlich stärker Berücksichtigung finden. Daher gilt es, die Kompetenzen der Beschäftigten stetig auszubauen und sie auf veränderte Anforderungen vorzubereiten. Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung werden künftig auf allen Qualifikationsebenen elementarer und selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitswelt sein.

Angesichts des demographischen Wandels wird es künftig noch mehr darauf ankommen, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen, indem mehr ungelernte Arbeitslose und Beschäftigte über das Nachholen eines Berufsabschlusses der Aufstieg zur Fachkraft ermöglicht wird. Das ist nicht nur ein Beitrag zur Deckung der künftigen Fachkräftenachfrage, sondern trägt zugleich zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei.

Die allgemeine und berufliche Weiterbildung stellen eine wesentliche Säule der Fachkräftesicherung des Landes Bremen dar, um den geschilderten Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Die Angebote der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven sowie der Jobcenter Bremen und Bremerhaven leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung in Bremen und Bremerhaven. Beratungsangebote sowie die Förderung von Anpassungsqualifizierung oder abschlussbezogene Qualifikationen tragen maßgeblich sowohl zur Fachkräftesicherung als auch zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit bei.

Mit der Weiterentwicklung des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes in ein kompetenzorientiertes Bildungszeitgesetz, der Einrichtung der Landesagentur für Berufliche Weiterbildung, der Aufstiegsfortbildungsprämie, dem Qualifizierungsbonus sowie weiteren Angeboten stärkt die Freie Hansestadt Bremen weitere Instrumente, um Fachkräftengpässen entgegenzuwirken. Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen sind aufgefordert, diese Möglichkeiten umfassend zu nutzen. Mit der Einrichtung einer Transitionsgesellschaft soll ein präventives Instrument geschaffen werden, um Beschäftigte und Unternehmen bei disruptiven Veränderungen zu unterstützen.

Für viele Nachwuchswissenschaftler:innen bieten sich attraktive Karrierewege auch außerhalb der Wissenschaft. Daher ist es wichtig, sie über entsprechende berufliche Optionen schon während der Promotionsphase zu informieren. Strukturierte Personalentwicklungsmaßnahmen müssen die unterschiedlichen Karrierewege begleiten und unterstützen. So können Karrierewege und -perspektiven klar definiert sowie transparent und planbar gestaltet werden.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Landesagentur für berufliche Weiterbildung** Mit der Einrichtung der Landesagentur für berufliche Weiterbildung 2021, finanziert aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds, hat die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur beruflichen Weiterbildung von Einzelpersonen, Betrieben und sonstigen Einrichtungen geschaffen. Die Landesagentur für berufliche Weiterbildung vernetzt die zahlreichen Akteure, macht die Angebote im Bereich der Weiterbildung sichtbar und berät dazu.

Grundlegendes Ziel der Landesagentur für berufliche Weiterbildung ist es, dass sich alle Menschen beruflich weiterqualifizieren können. Dies betrifft die Qualifizierung von an- und ungelernten Menschen ebenso wie die Weiterbildung von bereits Höherqualifizierten im Zuge der Transformation der Arbeitswelt. Berufliche Weiterbildung wird von der Landesagentur für berufliche Weiterbildung durch vielfältige Maßnahmen (Orientierung, Zuschüsse, Initiativen, Vernetzung, Betriebsberatung, Teilnahme an Weiterbildung u.v.m.) gefördert. Zur Wahrnehmung ihrer Lotsenfunktion (Information und Verweis auf bestehende und passgenaue Angebote) ist die Landesagentur für berufliche Weiterbildung mit arbeitsmarktpolitischen der Regelförderung und Projekten, insbesondere im Bereich der Transformationsqualifizierung, gut vernetzt.

- **Aufstiegsfortbildungsprämie:** Mit der Aufstiegsfortbildungsprämie wird ein gezielter Anreiz geschaffen, sich beruflich fortzubilden und die eigene Qualifikation zu stärken. Die Prämie gewährt eine finanzielle Anerkennung für die bestandene Prüfung als Abschluss einer nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) anerkannten Aufstiegsfortbildung. Wer eine Aufstiegsfortbildung z.B. zur Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in, Fachkauffrau bzw. zum Fachkaufmann oder zur Erzieher:in, abgeschlossen hat, kann eine einmalige Prämie in Höhe von 4.000 Euro erhalten.

Während im ersten Jahr 2019 588 Prämien ausgezahlt wurden, waren es im Jahr 2020 bereits weitere 763 Prämienzahlungen und in 2021 weitere 901. Erfreulich ist, dass der Anteil der Frauen an den Prämien-Empfänger:innen insgesamt 46,4% beträgt. Unter den Prämien-Empfänger:innen sind insbesondere die Berufsgruppen Erzieher:innen, Fachwirt:innen, Techniker:innen und Betriebswirt:innen vertreten.

Auch im Jahr 2022 hielt die hohe Nachfrage nach der Prämie unverändert an – in den ersten elf Monaten sind insgesamt weitere 860 Anträge zur Auszahlung gekommen. Damit leistet die Aufstiegsfortbildungsprämie einen deutlich spürbaren Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen.

- **Weiterbildungsverbund (WBV) für die Fahrzeugindustrie in Bremen und im Bremer Umland:** Unternehmen, insbesondere klein- und mittelständisch geprägte Unternehmen in der Fahrzeugindustrie, sollen bei der Planung, Organisation und Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung für ihre Arbeitnehmer:innen unterstützt werden. Über Bedarfsanalysen in den Unternehmen der automobilen Wertschöpfungskette bietet der Verbund passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für Beschäftigte in der Fahrzeugindustrie an. Bei der betrieblichen Umsetzung, der finanziellen Förderung und der Ansprache von betroffenen Beschäftigten leistet das Projekt Unterstützung. Durchgeführt wird das Projekt vom Institut für Forschung, Training und Projekte im Berufsbildungswerk des DGB, dem Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V., dem Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen und dem Cluster Automotive Nordwest e.V. Das Projekt wird aus dem Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbildungsverbänden zur Transformation der Fahrzeugindustrie" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus des Landes Bremen gefördert.
- **Fachkräftesicherung im Bereich Kindertagesbetreuung:** Zur Fachkräftesicherung im Bereich der Kindertagesbetreuung wurde die Aus- bzw. Weiterbildung zur Erzieher:in durch finanzielle Fördermaßnahmen deutlich attraktiver gestaltet. Die Optionen in Bezug auf den Erhalt des Aufstiegs-BAföG wurden intensiv beworben. Des Weiteren wurden durch die Senatorin für Kinder und Bildung zwei zweckgebundene Pauschalleistungen („Mobilitäts-Pauschale“ und „Digitalisierungs-Pauschale“) in Höhe von insgesamt 1.500

Euro jährlich pro Person für alle Schüler:innen in der Weiterbildung zur Erzieher:in an den öffentlichen Fachschulen bereitgestellt.

- Die Fortsetzung des **Modellvorhabens der Praxisintegrierten Ausbildung von Erzieher:innen (PiA)** an einer privaten Fachschule wurde im Umfang von zwei Klassenverbänden mit je 25 Fachschüler:innen beschlossen. Bei dieser Maßnahme stehen die Teilnehmenden vom ersten Tag der Ausbildung in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.

Zudem wurde eine **berufsbegleitende Variante des PiA-Modells (PiA-b)** umgesetzt. Diese richtet sich an Personen, die bereits im Bereich Erziehung/Schule berufstätig sind. Ihnen wird die Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und der Senatorin für Kinder und Bildung ermöglicht. Ziel dieser Maßnahme ist es, zusätzliche Zielgruppen für die Weiterbildung zur Erzieher:in zu gewinnen.

- Das „**Quereinsteiger-Programm**“ richtet sich an bereits fachnah vorqualifizierte Menschen, die innerhalb von neun Monaten derart weiterqualifiziert werden, dass sie nach erfolgreicher Abschlussprüfung als Gruppenleitung in einer Kindertageseinrichtung eingesetzt werden können. Von den bislang 108 Teilnehmenden haben knapp 90 dieses Programm bereits erfolgreich abgeschlossen.
- **Weiterbildung im Bereich Pflege:** Für Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung wird bei verschiedenen Trägern die geförderte Weiterbildung zur Pflegehilfskraft (Altenpflegehilfe, ab 2023 Pflegefachhilfe – s.o.) umgesetzt. Die Weiterbildung basiert auf dem Qualifizierungschancengesetz und SGB XI, wodurch ein Teil der Kosten abgedeckt ist. Um eine Vollfinanzierung zu erreichen werden übergangsweise öffentliche Mittel eingesetzt. Eine dauerhafte Sicherstellung der Finanzierung wird angestrebt.
- Zur Gewinnung von staatlich anerkannten Erzieher:innen wurde die „**Qualifizierung on the job**“ entwickelt. Mit dieser Ende Juni 2022 gestarteten Maßnahme bekommen bereits in Bremer Einrichtungen tätige Sozialassistenten, Sozialpädagogische Assistenten und Kinderpfleger:innen die Möglichkeit, sich bei vollem Lohnausgleich und gleichzeitiger Übernahme der Schulkosten berufsbegleitend zur Erzieher:in weiterzubilden. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt über die Einrichtungen. Für das Jahr 2022 waren 75 Plätze vorgesehen; für die Folgejahre jeweils 50.
- Die **Weiterbildung zur Erzieher:in in Teilzeit** wird ab dem Schuljahr 2022/23 an den öffentlichen Fachschulen in einer curricularen Ausgestaltung angeboten, die einerseits die Inanspruchnahme des Aufstiegs-BAföGs ermöglicht und andererseits den zeitlichen Bedarfen insbesondere von Alleinerziehenden entspricht.
- **Weiterbildung an der Universität Bremen mit dem Programm LIFE:** Das Programm wendet sich sowohl an Einzelpersonen als auch an Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und auf wissenschaftlichem Niveau weiterbilden möchten. Die Grundlage einer Weiterbildung mit LIFE sind einzelne Module aus regulären Bachelor- und Masterstudiengängen der Universität Bremen. Für jedes erfolgreich absolvierte Modul wird ein Modulzertifikat ausgestellt.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Qualifizierungsbonus für Beschäftigte:** Ein neuer Qualifizierungsbonus für die Zielgruppe der an- und ungelerten Beschäftigten, die einen Berufsabschluss erlangen wollen, soll Anfang 2023 auf den Weg gebracht werden. Ziel ist die Schaffung eines zusätzlichen Anreizes zur Weiterbildung für an- und ungelernete Beschäftigte. Eine Umsetzung ist über die Landesagentur für berufliche Weiterbildung geplant.
- **Modellprojekt zum „Recht auf Weiterbildung“:** Ein Modellprojekt mit dem Ziel eines „Rechts auf Weiterbildung“ wird geprüft, das sich an geringqualifizierte Beschäftigte richtet, die *unabhängig* von einer Unterstützung durch ihre Arbeitgebenden sich ohne formale Qualifikation auf Fachkräfteniveau entwickeln möchten. Hier ist u.a. eine Regelung für die Kosten des Lebensunterhaltes für Beschäftigte während der Weiterbildung zu erarbeiten.
- **Transitions-gesellschaft:** Im Zuge der Transformation werden Beschäftigte auch gezwungen sein, die Branche oder den Beruf zu wechseln, weil Arbeitslosigkeit droht. Bei diesen Umstiegen brauchen sie Unterstützung über das Regelinstrumentarium hinaus. Eine Lösung dafür könnte eine Transitions-gesellschaft sein. Eine Transitions-gesellschaft ist ein kollektives Angebot für Arbeitnehmer:innen, die wegen Umstrukturierungen in bestimmten Branchen von Personalabbau betroffenen sind. Sie ermöglicht gesicherte Umstiege in andere Berufe oder Branchen durch Qualifizierung. Ebenso sind Aufstiegslehrgänge, die darauf abzielen die Voraussetzungen für die Laufbahnbefähigung im Öffentlichen Dienst zu erfüllen, mit dem Ziel der Durchlässigkeit weiterzuentwickeln.
- **Neuer Campus für Aus- und Weiterbildung im Bereich Innovation, Transformation und Klimaschutz:** Gemeinsam mit expandierenden Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien soll im Land Bremen ein Campus für Aus- und Weiterbildung im Kontext der erneuerbaren Energien und des Klimaschutzes entstehen. Dieser ist von entscheidender Bedeutung, um einerseits den für das Erreichen der Klimaziele notwendigen Fachkräftebedarf zu decken, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und damit den Innovationsstandort Bremen zu stärken. Das Vorhaben ist Bestandteil der Klimaschutzstrategie 2038 des Landes, die im November 2022 vom Senat beschlossen wurde. Der Campus wird aus verschiedenen Modulen bestehen, die einerseits vom Handwerk geprägt sind und andererseits von den Aktivitäten der Industrie. Neben der klassischen und überbetrieblichen Ausbildung wird es auch darum gehen, Qualifizierungen nachzuholen oder zusätzlich zu erwerben. Durch die synergetische Konstruktion können in allen Bereichen neueste technologische Infrastrukturen vorgehalten und genutzt werden. Das sichert in Kombination mit neuen didaktischen Konzepten eine Ausbildung auf höchstem Niveau.
- **Neue Weiterbildungsstruktur in der Pflege:** Für 2023 ist durch die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz eine grundlegende Anpassung der Weiterbildungsstruktur in der Pflege geplant. Die jeweilige Weiterbildungsausrichtung, die Modulzuschnitte und -kombinationsmöglichkeiten sowie die Bandbreite der Abschlüsse sollen hierbei in den Blick genommen werden. Ebenso ist zu prüfen, in welchen Modulen eine Öffnung für verschiedene Gesundheitsfachberufe sinnvoll und möglich ist.
- **Ausbau des Bremen Early Career Researcher Development:** Die Universität Bremen wird Early Career Researcher Development um ergänzende Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Informationsangebote erweitern. Diese Angebote zielen nicht vorrangig auf eine wissenschaftliche Karriere, sondern auf die Karrierewege außerhalb der Wissenschaft.

Ziel 7: Nachqualifizierung und Zertifizierung von Kompetenzen verbessern

Menschen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung oder keinen anerkannten Berufsabschluss haben, sind nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und unterliegen einem höheren Risiko im Strukturwandel, ihre Beschäftigung zu verlieren, sondern stehen aufgrund fehlender bzw. nicht anerkannter beruflicher Qualifikationen i.d.R. nicht als Fachkraft zur Verfügung.

Ziel der Fachkräftestrategie der Freien Hansestadt Bremen ist es daher, arbeitssuchenden Menschen einen ersten bzw. einen neuen Berufsabschluss zu ermöglichen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Dabei gilt es insbesondere erwerbslosen Menschen, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, stärker als bisher zu Fachkräften weiterzuentwickeln, damit sie Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten finden können. Damit wird nicht nur ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots geleistet, sondern zugleich Arbeitslosigkeit und Armut reduziert. Erste Ansprechpartner:innen sind die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven sowie die Jobcenter Bremen und Bremerhaven, die zahlreiche Beratungs- und Fördermöglichkeiten anbieten.

Darüber hinaus müssen die Beratungs- und Förderangebote weiter ausgebaut werden, die es qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund erleichtern, eine qualifizierte Beschäftigung ausüben zu können. Daher gilt es, insbesondere die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Nachqualifizierung und zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse weiter zu stärken.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Qualifizierungsbonus:** Im Rahmen eines Modellprojektes fördert das Land Bremen durch Mittel des Landes und des Europäischen Sozialfonds die Teilnahme an Umschulungen mit einem Qualifizierungsbonus. Mit der Förderung sollen mehr erwerbslose Personen als bisher motiviert werden, eine Umschulung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Durch die erfolgreiche Teilnahme werden die Chancen verbessert, im Anschluss an eine Umschulung eine passende Stelle zu finden. Durch eine monatliche Pauschalförderung sollen die persönliche Weiterbildungsbereitschaft gestärkt und finanzielle Hürden für eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme abgebaut werden. In der Stadt Bremen erhielten seit Juli 2019 insgesamt 820 Menschen sowie in der Stadt Bremerhaven insgesamt 253 Menschen einen sog. Qualifizierungsbonus.

Mit dem Gesetz zum Bürgergeld wird dieses sog. Bremer Modell dauerhaft in die bundesweite Regelförderung aufgenommen. Ein zusätzlicher finanzieller Bonus in Höhe von monatlich 150 EUR soll die Motivation erhöhen und den ausbildungsbedingten Mehrbedarf abdecken und soll ergänzend zu der Prämie bei bestandener (Zwischen)prüfung gewährt werden.

- **Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse:** Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa setzt seit 2015 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Bundes und in Kooperation mit der Agentur für Arbeit die Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen um. Über diese Maßnahme hinaus setzt sich die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Erleichterung der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ein.

- Netzwerk „**Integration durch Qualifizierung**“: Die Beratungsstelle hat seit 2019 1.717 (Stand: 21.12.2021) Menschen beraten, in zahlreichen Anerkennungsverfahren begleitet und zu Anpassungsqualifizierungen verholfen. Für Menschen, die nicht nach dem SGB III gefördert werden konnten, wurden andere Finanzierungsmöglichkeiten geprüft und eingeworben. In Fällen nicht möglicher Anerkennungen fanden Verweisberatungen zu Umschulungs- und Ausbildungsangeboten im Land statt. Seit 2019 hat sich der Anteil weiblicher Ratsuchender jährlich auf mittlerweile ca. 60 % erhöht.

Zudem konnte die Beratungsstelle durch aktive Netzwerkarbeit, insbesondere mit zuständigen Stellen, dazu beitragen, Anerkennungsverfahren transparenter zu machen, Antragstellungen zu vereinfachen und Bescheide verständlicher zu gestalten.

- **Weiterentwicklung der Kompetenzfeststellung:** Qualifizierte Kompetenzfeststellung ist von erheblicher Bedeutung, um Menschen mit „Brüchen“ im Lebenslauf zum Berufsabschluss zu bringen. Der Senat setzt sich unter Einbezug der Berufsschulen für die Weiterentwicklung der Feststellungen beruflicher Kompetenzen ein. Im Rahmen des 2020 beendeten Modellversuchs mit Berufsschulen ist hierzu ein tragfähiges Verfahren entwickelt worden, das auf weitere Berufsschulen ausgeweitet werden könnte. Eine Verstetigung der Kompetenzüberprüfungen in Berufsschulen wird grundsätzlich angestrebt, konnte jedoch aufgrund der Corona-Pandemie bisher nicht umgesetzt werden.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Förderlücken schließen:** Menschen mit ausländischen Qualifikationen in Mangelberufen, die eine nicht-qualifikationsgemäße Beschäftigung ausüben und dadurch nicht an einer für die Anerkennung ihrer Qualifikation nötigen Qualifizierung teilnehmen können, sollen gefördert werden, um diese Anerkennung zu erreichen. Umsetzungsstrategien zur verbesserten Erreichung der Zielgruppe sollen durch die Landesagentur für berufliche Weiterbildung entwickelt werden.
- **Beschleunigung und Vereinfachung von Anerkennungsverfahren:** Auf Bundesebene wirkt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa durch Bundesratsanträge, in den entsprechenden Gremien – Arbeits- und Sozialministerkonferenz sowie Bund-Länder Arbeitsgruppen – darauf hin, die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen und massiv zu vereinfachen. Dies betrifft z.B. die Anerkennung englischsprachiger Nachweise, niedrighschwelligen Zugang zu Übersetzungskosten und eine bessere personelle Ausstattung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB).

Ziel 8: Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöhen

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen kann einen essentiellen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen hat in den vergangenen Jahren nicht nur kontinuierlich zugenommen, der Beschäftigungszuwachs fällt auch stärker aus als die Beschäftigungsentwicklung der Männer. Allerdings arbeiten Frauen immer noch häufig in Teilzeit und in Branchen mit geringerer Entlohnung. Hier gilt es, das Rollenverständnis zwischen Frauen und Männern in den Fokus zu rücken und die Rahmenbedingungen für Frauen zu stärken, die die Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit erleichtern. Darüber hinaus ist es notwendig, strukturelle Benach-

teilungen abzubauen, berufliche Nachteile, die während der Familienphase entstehen, auszugleichen und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Im Zuge der Transformationsprozesse gilt es, die Chancen für Frauen sowie ihr Potenzial zu nutzen. Zum einen entstehen im Zuge der kollaborativen und vernetzten Arbeitswelt neue Leitbilder für Führung und mobiles Arbeiten, die die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erleichtern, zum anderen gibt es Hinweise, dass Frauen digitale Kompetenzen besser in Bildungserfolg umsetzen können als Männer.¹⁷ Zudem gewinnen im Zuge der digitalen Transformation soziale und kommunikative Kompetenzen, die Fähigkeit zum Selbstmanagement und der Verantwortungsübernahme an Bedeutung, über die viele Frauen aufgrund ihrer Sozialisationserfahrungen bereits verfügen.¹⁸

Mit den Modellprojekten „Wege in Beschäftigung“ in Bremen und „Perspektive Arbeit für Frauen“ in Bremerhaven wird der systematische Umstieg für Frauen in jene Bereiche, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften, nachhaltig ermöglicht: in den Erziehungsbereich v.a.

Der geschlechteruntypischen Um- und Neuorientierung für junge Frauen (Ausbildung) und Frauen allgemein (berufliche Umschulung) wird u.a durch das Modellprojekt F.I.T. systematisch der Weg eröffnet. Dazu werden bestehende Hindernisse in der Digitalbranche oder in digitalnahen Berufen anderer Branchen ebenso abgebaut, wie die fehlenden Routinen bei der Regelförderung (SGB III und II) im Weiterbildungsbereich etabliert sowie fehlende passende Weiterbildungs- und Umschulungsangebote initiiert.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung technischer und naturwissenschaftlicher Kenntnisse, ist es umso wichtiger, die traditionellen Rollenbilder bereits bei der Berufswahl aufzubrechen, also Frauen frühzeitig für MINT-Berufe und Männer für Erziehungs- und Pflegeberufe zu sensibilisieren. Die Personalgewinnung von Führungskräften ist stärker als bisher auf Gleichstellung auszurichten. Sie sollte im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten durch verstärkte Maßnahmen im proaktiven Recruiting unterstützt werden. Mit Blick auf die spezifische Ausgangslage in der Wissenschaft sind dabei Faktoren, die ein überproportionales Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen an den Übergängen bedingen, besonders in den Blick zu nehmen.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **F.IT – Frauen in IT:** Die Digitalisierung von Arbeit und Leben nimmt stetig zu und in der Bremer IT-Branche steigt der Bedarf an Fachkräften, auch an nichtakademischen Fachkräften. Die IT-Standortstudie des Vereins bremen digitalmedia e.V.¹⁹, deren Ergebnisse im Juli 2020 der Öffentlichkeit präsentiert wurden, hat zudem gezeigt, dass gerade einmal 28 % der 12.418 Beschäftigten der Bremer IT-Branche Frauen sind. Gleichzeitig hatten fast 75 % der Unternehmen in der Vergangenheit Probleme, freie Stellen mit IT-Fachkräften zu besetzen.

Das Projekt mit dem Titel „F.IT – Frauen in IT“ soll einen Beitrag zur Förderung des Zugangs von Frauen in die Digitalbranche und zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Das Projekt besteht aus nachfolgenden Bestandteilen:

¹⁷ Babylon (2016): Getting to equal. Schließt Digitalisierung die Geschlechterlücke? Kronberg:Accenture

¹⁸ Ahlers/Lott (2017): Führt selbstorganisiertes Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung zu gesünderen und besseren Arbeitsbedingungen? In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt.

¹⁹ Friemer/Warsewa: Die IT-Branche des Landes Bremen: Studie über Stärken und Perspektiven im digitalen Wandel, bremen digitalmedia e.V., 2020.

- Förderung von Aus- und Weiterbildungen in Berufen mit Fachkräftebedarf bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Besetzung der Aus- und Weiterbildungsplätze durch Frauen (Quereinsteigerinnen).
- Einrichtung eines zweiten Klassenverbands im Ausbildungsberuf „Mathematisch-technische Assistentin“ am Schulzentrum des Sekundarbereichs II Utbremen (Europaschule).
- Begleitforschung, d.h. Entwicklung, Testung und Verstetigung geeigneter Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen in der IT-Branche.

Das Projekt Fi.T wird bis Ende 2023 aus Mitteln des Bremen-Fonds finanziert; anschließend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus.

Neben dem systematischen Zielen des Modellprojektes sollen auch konkret junge Frauen bei der Ausbildung profitieren und arbeitslose Frauen der Umstieg in inhaltlich entsprechende qualifizierte Beschäftigung ermöglicht werden.

- **Perspektive Arbeit für Frauen / Perspektive Arbeit für Menschen mit Migrationshintergrund (PAF/PAM):** Für Frauen, die ihre Beschäftigung in einer von der Corona-Pandemie direkt oder indirekt betroffenen Branchen verloren haben, sollen Perspektiven in zukunftsfähigen Arbeitsgebieten eröffnet werden. Insgesamt sollen mindestens 100 öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse mit berufsbegleitender Qualifizierung in Einsatzgebieten mit derzeit hohem Personal- und Unterstützungsbedarf geschaffen werden (beispielsweise Schulen, Kitas, Pflege u.a.). Zielgruppe sind Frauen und darunter insbesondere Alleinerziehende und Menschen mit Migrationshintergrund, die vor Kurzem arbeitslos geworden sind. Durch berufsbegleitende Qualifizierung sollen einerseits die für die Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen erworben werden und andererseits soll die langfristige Sicherung einer Beschäftigung im Einsatzgebiet auch über die Dauer der öffentlich geförderten Beschäftigung hinaus erreicht werden.

Durch die an die Förderung anschließende Weitbeschäftigung der in der Maßnahme qualifizierten Menschen soll ein Beitrag zur Deckung der bestehenden Fachkräftebedarfe in Kita und Schule geleistet werden. In Bremen liegen die Schwerpunkte auf den Bereichen Erziehung (insb. Erzieher:innen aber auch Sozialpädagogische Assistenzen) sowie Pflege.

In Bremerhaven liegen die Einsatzstellen in den Bereichen Schule, Kindertagesbetreuung, Familienzentren, Hauswirtschaft und Digitalisierung. Ziel ist es, dass die teilnehmenden Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund während der Zeit der geförderten Beschäftigung Praxiserfahrungen sammeln, um sich dann im Anschluss weiter zu qualifizieren, um einen entsprechenden Abschluss für die Übernahme einer regulären Beschäftigung zu erhalten.

Die Finanzierung der Maßnahme erfolgt für Bremen und Bremerhaven aus dem Bremen-Fonds und ab 2024 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus.

- **Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden (VIA):** Mit dem durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekt VIA sollen Alleinerziehende gefördert werden, eine Ausbildung oder eine existenzsichernde Beschäftigung zu erlangen. Ziel ist herauszufinden, mithilfe welcher Instrumente und Hilfestellungen dies gelingen kann.

- **Bremer Genderoffensive Hochschulen:** Um die wissenschaftspolitischen Zielstellungen und Maßnahmen des Wissenschaftsplans 2025 im Bereich der Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung im Hochschulbereich voranzubringen, startet im November 2022 die Bremer Genderoffensive Hochschulen. In einem gemeinsamen Dialogprozess der Hochschulen, des Wissenschaftsressorts und der gleichstellungspolitischen Akteur:innen des Landes Bremen werden gemeinsam Ziele und Maßnahmen sowie deren verbindliche Umsetzung verabredet. Zu den Arbeitsschwerpunkten der Genderoffensive gehört die geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft, aber auch die Sensibilisierung und Werbung für MINT-Fächer bei Mädchen und Frauen sowie Berufsberatung zur Ermutigung von Mädchen, ein Studium in männerdominierten Bereichen aufzunehmen.
- **Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit:²⁰**
Mit der Landesstrategie werden zwei genderbezogene Hauptziele verfolgt:
 - die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit und
 - die Gewährleistung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

Wenn diese auf die Arbeitskräfte fokussierten Ziele erreicht werden, wird gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Unternehmen gestärkt sowie die Unternehmens- und Standortattraktivität Bremens für Fachkräfte erhöht. Somit wird auch die enge strategische und inhaltliche Verzahnung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit mit der Fachkräftestrategie unmittelbar deutlich.

Innerhalb der o.g. Landesstrategie wurden konkrete Hebel identifiziert, die bewegt werden müssen, um Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit und um somit auch zukünftige Fachkräfte zu erreichen.

Ein Hebel ist z.B. die die Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen. Dazu wurde z.B. die Maßnahme „Sensibilisierung, Beratung und Schulung zur Führung in Teilzeit“ entwickelt und in der Landesstrategie erläutert.

Die von unterschiedlichen Ressorts finanzierte Landesstrategie umfasst 28 Maßnahmen und diese lassen sich in acht Maßnahmenbereiche unterteilen:

- Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf und Angebot → Beispiel: Die Senatorin für Kinder und Bildung wird die praxisorientierte Ausbildung (PiA) und ähnliche praxisorientierte Ausbildungen zum/zur Erzieher:in verstetigen.
- Arbeitszeitmodelle und -kulturen → Beispiel: Die EFRE-Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMUs“ unterstützt betriebliche Prozess- und Organisationsinnovationen in klein- und mittleren Unternehmen, die u.a. die Gendergerechtigkeit fördern. (vgl. Ziel 12, Ziele und Maßnahmen in Planung.)
- Existenzsicherende Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung → Beispiel: Uni Bremen wird ein Beratungsangebot für Frauen in der Promotions- oder Post-Doc-Phase einrichten, um Frauen, die eine Höhergruppierung anstreben oder rechtliche Fragen rund um Befristung und Teilzeit haben, zu unterstützen.
- Qualifizierung und lebenslanges Lernen → Beispiel: Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa plant in Kooperation mit der Bildungsbehörde das

²⁰ SWAE: Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit, Bremen (2022)

Projekt „Tandem Power“, in dem v.a. Schülerinnen bei Bremer IT-Unternehmen hospitieren und mit den Beschäftigten dieser Unternehmen im Tandem ein IT-Projekt umsetzen.

- Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen → Beispiel: Das Arbeits- und das Sozialressort werden sich weiterhin im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz für die Verbesserung der Rechte aus dem Entgelttransparenzgesetz und einer Erleichterung der Inanspruchnahme durch Beschäftigte einsetzen.
- Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene → Beispiel: Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa setzt sich weiterhin dafür ein, dass die Tariftreuepflicht bei öffentlichen Vergaben sowie bei EU-weiten Ausschreibungen ausgeweitet wird.
- Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz → Beispiel: Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa fördert die Durchführung von betrieblichen Prüf- und Analyseverfahren, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit in Unternehmen der Privatwirtschaft beschäftigen.
- Unterstützung durch Sozialpartnerschaft → Beispiel: Geplant ist ein Austausch von Meinungen, Erkenntnissen und Erfahrungen zu Maßnahmen der Landesstrategie → dazu sollen vorhandene Gesprächsformate der Sozialpartner:innen genutzt und gegebenenfalls intensiviert werden.

Die Landesstrategie wurde vom Senat am 15.11.2022 beschlossen und wird durch die beteiligten Ressorts ab Januar 2023 umgesetzt. Dabei kommt neben den Maßnahmen des öffentlichen Dienstes und in staatlich organisierten Bereichen wie Erziehung und Pflege vor allem der Verbesserung der Kinderbetreuung eine zentrale Bedeutung zu. Parallel zu diesen Maßnahmen werden in enger Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Bremen, den Unternehmen und den Branchenverbänden, an der Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Unternehmen gearbeitet. Hierzu wird es Informationsveranstaltungen, Workshops, Fördermaßnahmen und Marketingmaßnahmen geben. Das Ziel ist es, Bremen zum Vorzeigestandort für Arbeitnehmerinnen und junge Familien zu entwickeln.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Umsetzung der Maßnahmen der in der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit beschriebenen Maßnahmen.** Die beteiligten Ressorts werden die in ihrer Verantwortung in der Strategie hinterlegten Maßnahmen und den jeweils in den Maßnahmen angegebene Zielindikatoren und Zeiträumen entsprechend umsetzen. Hierbei ist die Einhaltung des dafür vorgesehenen veranschlagten Budgetrahmens sowie die Finanzplanwerte für die Jahre 2023ff sicherzustellen. Die Fortschritte bei der Umsetzung der ressortübergreifenden Strategie wird kontinuierlich überprüft. Dem Senat wird einmal jährlich, erstmals im Herbst 2023, Bericht erstattet.

Ziel 9: Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessern, Kinderbetreuung bedarfsgerecht ausbauen

Innovative Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Erhöhung der Standort- und Arbeitgeberattraktivität sowie zur Gendergerechtigkeit in der Erwerbsstruktur. Die Unternehmen stellen sich dadurch auf die Bedürfnisse der jüngeren Generation ein und werden insbesondere für junge Eltern zu attraktiven Arbeitgeber:innen.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und der Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote sind essentielle Bestandteile der Fachkräftesicherung. Die Verlässlichkeit in der Kinderbetreuung auch in Randzeiten und über die Ferien hinaus ist für Beschäftigte in allen Qualifizierungsniveaus essentiell. Insbesondere für Beschäftigte, die im Schichtdienst tätig sind und allein leben, ist es zur Ausübung ihres Berufs wichtig, adäquate Betreuung vorzuhalten. Dabei muss stets das Kindeswohl und der Anspruch auf Familienzeiten handlungsleitend bleiben. Hier müssen die Kapazitäten weiter ausgebaut werden. Auch eine unterjährige Anmeldung muss ermöglicht werden, um Neuhinzugezogenen oder Arbeitnehmer:innen nach einem Jobwechsel entsprechende Möglichkeiten zu bieten. Es ist unabdingbar, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in die Unternehmenskultur einzieht: nicht nur im Hinblick auf die Gründung einer Familie, sondern auch bei der Pflege von Familienangehörigen.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Servicestelle Beruf und Familie:** Die Servicestelle Beruf und Familie, die seit 2021 bei der RKW Bremen GmbH angesiedelt ist, berät und unterstützt Unternehmen bei der Einführung einer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik. Interessierte Unternehmen können im Rahmen eines Beratungs- und Zertifizierungsprozesses über ihre familienfreundlichen Maßnahmen berichten, sich Ziele für die Zukunft setzen und bei erfolgreicher Prüfung das professionalisierte und digitalisierte Qualitätssiegel ‚AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH‘ erhalten.

Das Qualitätssiegel „AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH“ wird bereits seit 2013 von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa unterstützt, kontinuierlich weiterentwickelt und ist bereits bei umliegenden Kommunen auf große Resonanz gestoßen. Seit Februar 2021 werden auf Initiative der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa alle Dienstleistungen und Angebote rund um das Thema Vereinbarkeit durch die Servicestelle Beruf und Familie gebündelt angeboten.

Zudem werden in der Servicestelle Beruf und Familie auch Pilotprojekte zu neuen flexiblen Arbeits(zeit)modellen und einer „neuen Vereinbarkeit“ durchgeführt. Diese betrieblichen Lern- und Experimentierräume richten sich gezielt auch an Väter und Pflegende als Zielgruppen. Viele Eltern möchten sich die Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt aufteilen.

- **Bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuungsangebote:** Im Bereich der Kindertagesbetreuung wird ein flächendeckender bedarfsgerechter Ausbau angestrebt. Ziel ist es, in der Angebotsart U3 (Krippe) ein Platzangebot im Sinne einer Versorgungsquote von 60 % der unterdreijährigen Kinder aufzubauen. In der Angebotsart Ü3 (Elementar) wird eine Versorgungsquote von 100 % angestrebt. Der Ausbau der Angebote der Kindertagesbetreuung erfolgt sukzessive.

Der Schulstandortplan für die öffentlichen allgemeinbildenden Schulen in der Stadtgemeinde Bremen sieht vor, dass sämtliche Grundschulen und Förderzentren zu gebundenen Ganztagschulen ausgebaut werden sollen. Auch dieser Ausbau erfolgt sukzessive. Zum aktuellen Zeitpunkt bieten 46 öffentliche und vier Grundschulen in freier Trägerschaft ein Ganztagsangebot an. Zusätzlich zu den offenen und gebundenen Ganztagschulen besteht in der Stadtgemeinde ein bedarfsorientiertes Hortangebot fort.

Ganztagsgrundschulen bieten eine kostenpflichtige Ferien-, Früh- und Spätbetreuung an. Hierfür können Ganztagschüler:innen angemeldet werden, deren alleinerziehende Erziehungsberechtigte oder beide Erziehungsberechtigte in den jeweiligen Ferien oder während des jeweiligen Schuljahres erwerbstätig sind oder sich in einer Ausbildung oder Umschulung befinden und deshalb während der Betreuungszeit regelmäßig abwesend sind.

- **Kinderbetreuung Jobcenter (KibA Flex):** Im Oktober 2021 startete das Modellprojekt „KibA-Flex – Flexible Kinderbetreuung für Alleinerziehende in Bremen“, welches durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Das Projekt wird in enger Zusammenarbeit zwischen der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, der Senatorin für Kinder und Bildung, dem Träger pme Familienservice GmbH und dem Jobcenter Bremen umgesetzt.

Alleinerziehende, die Leistungen nach SGB II bzw. SGB III beziehen, können im Falle der kurzfristigen Aufnahme einer Arbeit, einer Ausbildung, einer Qualifizierungsmaßnahme bzw. eines betrieblichen Praktikums einen Betreuungsplatz für bis zu drei Monaten bekommen. Die erforderliche Eingewöhnung wird während dieser drei Monate sichergestellt. Für das Projektvorhaben wurde an einem zentralen Standort in Bremen-Mitte eine neue Kita eingerichtet. Insgesamt stehen derzeit zehn Plätze zur Verfügung, die schnell und unbürokratisch vom Jobcenter Bremen anhand eines Kriterienkatalogs vergeben werden. Die Einrichtung ist zwischen 6 und 19 Uhr geöffnet, sodass auch Eltern aus weiter entfernten Stadtteilen die Möglichkeit haben, ihr Kind bei der Einrichtung abzugeben und rechtzeitig bei der Arbeits- oder Qualifizierungsstelle zu sein.

- **Flexible Kinderbetreuung in Bremerhaven:** Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa finanziert aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds beim Magistrat Bremerhaven und dem Jobcenter Bremerhaven seit Oktober 2022 ein flexibles Kinderbetreuungsangebot für Kund:innen des Jobcenters Bremerhaven. Im Familienzentrum „Folkert-Potrykus-Straße“ hat eine eigene Kita-Gruppe für bis zu acht Kinder ihren Betrieb aufgenommen. Träger der „Jobcenter-Kita“ ist das Deutsche Rote Kreuz. Die acht Betreuungsplätze sollen ausschließlich für Kinder von Jobcenter-Kund:innen zur Verfügung stehen, wenn ein Elternteil eine Maßnahme zur beruflichen (Re-)Aktivierung oder eine Arbeitsstelle antreten möchte, aber keine Möglichkeit zur Kinderbetreuung hat. Die Kinderbetreuung in der neuen Einrichtung soll so flexibel wie möglich gestaltet werden. Die Betreuungszeiten richten sich dabei an den Bedürfnissen der Eltern aus. Das Konzept sieht nicht nur vor, Kinder bis zu drei Monate lang zu betreuen, sondern ist darauf angelegt, auch die Familie als Ganzes zu begleiten (Elternangebote, Erste Hilfe am Kind, Kochgruppen, gemeinsame Ausflüge etc.). Außerdem soll die Zeit genutzt werden, um einen Regelbetreuungsplatz für das Kind zu finden.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Führung in Teilzeit:** Um eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten, sollen z.B. bei der Servicestelle Beruf und Familie Ansätze zu „Führung

in Teilzeit oder im Team“ und die Einführung von vollzeitnaher Teilzeit bzw. kurzer Vollzeit ab 2023 erprobt werden. Unternehmen profitieren auf diese Weise vom wachsenden Fachkräftepotenzial und von der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Kindern. Diese Maßnahmen können dem durch die demographische Entwicklung drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Hierbei geht es explizit nicht nur um geteilte Führung für Frauen, sondern auch für Männer.

- **Sicherstellung des bedarfsgerechten Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote:** Der sukzessive Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und der Ganztagschulstandorte im Zuge der Verwirklichung der Versorgungsquoten im Kinderbetreuungsbereich und der Umsetzung der im Schulstandortplanskizzierten Ausbaumaßnahmen wird fortgeführt.
- **Umsetzung der Maßnahmen der in der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit beschriebenen Maßnahmen.** Die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit, setzt starke Impulse für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen und enthält konkrete Maßnahmen z.B. in den Bereichen Kinderbetreuung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen. Im Kern geht es darum, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die existenzsichernde Beschäftigung und eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in allen Branchen und auf allen Qualifikations- und Führungsebenen ermöglichen.

Handlungsfeld 3: Fachkräfte werben und binden

Neben berufsbiografischen oder persönlichen Gründen spielt die Standortattraktivität bei der Wahl eines Lebensortes eine entscheidende Rolle, um Fachkräfte anzuwerben und zu binden.

Der Stellenwert der sogenannten „weichen Standortfaktoren“, wie abwechslungsreiches Kultur- und Freizeitangebot für die gesamte Breite der Gesellschaft, auch und insbesondere für junge Menschen, eine hohe städtische und vielseitige Aufenthaltsqualität sowie ausreichend bezahlbarer Wohnraum nimmt weiter zu. Gerade ein modernes und an den Bürger:innen orientiertes Angebot öffentlicher Dienstleistungen, der bedarfsgerechte Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge und dabei insbesondere qualitativ hochwertige Kinderbetreuungs- und Bildungsangebote, einer guten Gesundheitsversorgung und Pflegeinfrastruktur, aber auch eine zeitgemäße Verkehrsinfrastruktur sind wesentliche Argumente, Fachkräfte für Bremen zu begeistern und zu halten. Daher gilt es, die Attraktivität von Bremen als Lebens- und Arbeitsort konsequent weiterzuentwickeln.

Um Fachkräfte langfristig am Standort zu binden, gilt es, nicht nur geschaffene Rahmenbedingungen zu verstetigen und weiter auszubauen, sondern auch ankommende Fachkräfte willkommen zu heißen und in die Gesellschaft zu integrieren. Hier ist es Aufgabe der Arbeitgeber:innen, neue Wege bei der Rekrutierung zu beschreiten und sich selbst – auch über die eigene Region hinaus – als attraktive Arbeitgeber:innen zu präsentieren.

Bremen unterstützt Arbeitgeber:innen und Fachkräfte durch vielseitige Informations- und individuelle Beratungsangebote. Dabei gilt es, insbesondere, kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen, da sie oft nur über sehr begrenzte Ressourcen verfügen, um ihr Recruiting an die veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt anzupassen.

Fachkräfte werben und binden

Ziel 10: Standortattraktivität stärken und Sichtbarkeit erhöhen

Ziel 11: Dialog mit Unternehmen und Sozialpartner:innen stärken

Ziel 12: Unternehmen durch Information, Beratung und Förderung unterstützen

Nicht nur der Dialog mit Unternehmen und Sozialpartner:innen, sondern auch Informations- und Unterstützungsangebote können einen wirksamen Beitrag leisten, um Arbeitgeber:innen bei den kommenden Herausforderungen im Zuge der vielfältigen Transformationsprozesse zu unterstützen. Dabei gilt es auch, neue Wege zu gehen und sich für neue Zielgruppen weiter zu öffnen.

Ziel 10: Standortattraktivität stärken und Sichtbarkeit erhöhen

Bremen und Bremerhaven sind attraktive, lebenswerte Städte und erfolgreiche Industrie- und Innovationsstandorte, gekennzeichnet von kurzen Wegen, vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten, einem grünen Stadtbild, einem vielfältigen und ausstrahlungskräftigen Kulturangebot sowie attraktiven Hochschulen. Viele Menschen, die hier leben, nehmen Bremen und Bremerhaven als attraktive und lebenswerte Orte wahr. Diese Standortvorteile kommen in der Außenwahrnehmung allerdings noch nicht breit genug zur Geltung. Diese Vorteile sollen noch sichtbarer werden, um Menschen aus aller Welt für Bremen zu begeistern und als Fachkräfte zu gewinnen.

Der Ausbau einer öffentlichen Infrastruktur, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zulässt, sowie die Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Hansestadt Bremen sind gleichermaßen für inländische als auch ausländische Fachkräfte wesentliche Faktoren für die Wahl ihres Lebensmittelpunktes.²¹ Hier gilt es, die Bemühungen voran zu treiben.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **„Innovativ aus Tradition“ – die Standortmarke:** Im Auftrag der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa hat die WFB Wirtschaftsförderung Bremen in mehreren Workshops mit über 100 Teilnehmenden Bedarfe von Personalverantwortlichen bei der Gewinnung von (Fach-)Personal ermittelt und u.a. eine Standortmarke für Arbeiter:innen entwickelt.

Neben den Claims „Moin Zukunft“ für Bremen und „Kurs Innovation“ für Bremerhaven wurde als gemeinsamer Claim „Innovativ aus Tradition“ ausgewählt. Der Claim sowie weitere mehrsprachige Informationsmaterialien, wie Broschüren und Videos, die für ein aktives, auch international ausgerichtetes Fachkräftemarketing eingesetzt werden können,

²¹ Laut einer Studie des Expatnetzwerkes InterNations landet Deutschland auf Platz 60 von 64 untersuchten Ländern in der Attraktivität zum Leben (Ease of Setteling). Maßgeblich hierfür sei u.a. die oft unfreundliche Einstellung der Deutschen gegenüber Familien mit Kindern. Schahinian, David, Expat Insider 2019: Ausländischen Fachkräften fällt Deutschland schwer, 2019 unter: <https://www.mittelstandswiki.de/2019/09/expat-insider-2019-auslaendischen-fachkraeften-faellt-deutschland-schwer/>, Zugriff am: 28.11.22

stehen den Unternehmen auf der Webseite [Fachkraefte-fuer-Bremen.de](https://www.fachkraefte-fuer-bremen.de) in einer Toolbox zur Verfügung.

- **Bremen wirbt weltweit um Fachkräfte:** Inzwischen ist die Webseite zu einer Plattform sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende weiterentwickelt worden. Mit dem Portal [Fachkraefte-fuer-Bremen.de](https://www.fachkraefte-fuer-bremen.de) und dem Willkommensservice gibt es ein vielseitiges Beratungs- und Informationsangebote für Fachkräfte und Arbeitgebende. Zudem präsentiert sich Bremen mit der Informationsplattform der Bundesregierung [Make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) weltweit als attraktiver Standort für internationale Fachkräfte. Dabei handelt es sich nicht nur um eine mehrsprachige Website, sondern auch um mehrsprachige Beratungsangebote, eine Chatfunktion und um Werbeaktionen für einzelne Berufe in ausgewählten Zielländern.
- Das Programm **„Gewinnung und Qualifizierung ausländischer Fachkräfte aus Spanien“** richtet sich bereits seit 2018 an in Spanien bereits ausgebildete Fachkräfte, die den Beruf des Erziehers / der Erzieherin in Deutschland ausüben möchten. Berufsbegleitend können spanische Fachkräfte innerhalb von ca. 14 Monaten sowohl das Sprachniveau B2 als auch die Gleichstellung zum/zur staatlich geprüften Erzieher:in erreichen und über das Verfahren der Anrechnung von Praxiszeiten im direkten Anschluss das Kolloquium zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in ablegen können.
- **„Mach-dein-Ding“:** Um für den Einstieg in die Weiterbildung zum/zur Erzieher:in zielgruppengerecht zu werben und um die Attraktivität des Berufs herauszustellen, wurde 2021 die Werbekampagne [mach-dein-ding-bremen.de](https://www.mach-dein-ding-bremen.de) entwickelt. Über diese Homepage sowie über die dazugehörigen Social Media Kanäle werden Informationen rund um die Weiterbildung zur Verfügung gestellt und beworben.
- **eg-check-Verfahren im Land Bremen:** Zur Erhöhung der Arbeitgeber:innenattraktivität der Unternehmen im Land Bremen für Frauen hat die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in der Vergangenheit aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds betriebliche Prüfverfahren der Entgeltgleichheit u.a. bei der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) sowie [bremenports](https://www.bremenports.de) finanziert. Im Rahmen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit (vgl. Ziel 8, aktuelle Maßnahmen und Projekte) ist die Fortführung dieser Fördermöglichkeiten geplant. Neben dem eg-check gibt es mittlerweile auch den gb-check (Gleichbehandlungsscheck). Dieses Verfahren prüft die Gleichbehandlung bei Einstellung, Weiterbildung, Aufstieg, Beurteilung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Neben dem eg-check und gb-check gibt es zudem den KMU-Gleichstellungsscheck, der ein Mix aus den zwei genannten Verfahren darstellt. Der KMU-Gleichstellungsscheck wurde auf die spezifischen Interessen, Strukturen und Möglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen ausgerichtet und umfasst die vier Themenfelder Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Kommunikation / Zusammenarbeit.
- **Der Integrierte Gesundheitscampus Bremen (IGB):** Die Fachkräftesicherung im Gesundheitsbereich stellt eine zentrale Herausforderung am Standort Bremen dar. Als wesentlichen Baustein um die Attraktivität der Gesundheitsfachberufe zu steigern und die Qualität zu sichern, hat die Senatorin für Wissenschaft und Häfen den Integrierten Gesundheitscampus Bremen auf den Weg gebracht. Ein zentrales Handlungsfeld für den Gesundheitscampus stellt die Akademisierung der Gesundheitsfachberufe dar, die mit den Bachelorstudiengängen Pflegewissenschaften, Hebammenwissenschaften und

Angewandte Therapiewissenschaften an der Hochschule Bremen sowie dem Bachelorstudiengang Physician Assistant an der Hochschule Bremerhaven bereits konkrete Formen angenommen hat. Der Ausbau des IGB erfolgt in enger Abstimmung mit der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz und Akteuren der Gesundheitswirtschaft, Gesundheitswissenschaft und dem Aus- und Weiterbildungssektor der Gesundheitsberufe und hat die Schaffung und Nutzung von Synergien und stetiger Weiterentwicklung für all diese relevanten Sektoren der Gesundheitsbranche zum Ziel.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Weiterentwicklung einer Standortmarketingstrategie für die Stadt Bremen:** Mit dem Geschäftsbereich Marketing und Tourismus der WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH wurde ein strategischer Entwicklungsprozess im Identitäts-/Binnenmarketing, im Standortmarketing und im Tourismusmarketing verabredet und in 2022 gestartet.

Bis Jahresende 2022 wurde ein Bericht mit den folgenden Kernpunkten erstellt: Eine Zusammenfassung des strategischen Entwicklungsprozesses im Jahr 2022 mit einem Ausblick auf die nächsten Schritte; das Ergebnis einer IST-Analyse mit einer Bewertung der Ausgangslage, der aktuellen Marktforschung und des Marken-Manuals; eine Beschreibung der Ziele und potentiellen Haupt-Zielgruppen im Identitäts-/Binnenmarketing, im Standortmarketing und im Tourismusmarketing; eine Ableitung von Handlungsempfehlungen und ein Ausblick auf 2023ff. Künftig sollen die Vorteile des Standortes noch stärker bei jungen Menschen und Familien verankert werden. Dafür sollen insbesondere die weichen Standortvorteile, aber auch die Innovations- und Wirtschaftskraft besser und breiter kommuniziert werden.

- **Relaunch der Portals Fachkraefte-fuer-bremen.de:** Für 2023 ist geplant, das Portal fachkraefte-fuer-bremen.de neu auszurichten. Ziel ist eine noch stärkere Vernetzung der Institutionen, um eine einheitliche Ansprache zu ermöglichen. Das Ziel ist es, dass zum einen die Kommunikation der öffentlichen Einrichtungen vereinheitlicht wird und nach Möglichkeit auch eine gemeinsame Erzählung mit der Wirtschaft entwickelt werden. Dabei soll eng mit den Initiativen der Unternehmen im Land zusammengearbeitet werden (z.B. mit www.bremen.jetzt)
- **Prozess „Jung + Kreativ“:** Bremen verfolgt das Ziel, die Stadt zu einer „Schwarmstadt“ für die junge Generation zu machen und somit die Attraktivität für junge, kreative Menschen zu erhöhen. Ein entsprechender Beteiligungsprozess, wie dies gelingen kann und welche Rahmenbedingungen konkret zu verbessern sind, ist gestartet und wurde bis Ende des Jahres 2022 abgeschlossen.
- **Förderung der Gender Diversity in KMU:** Im Land Bremen konnten 2021 31,8% der offenen Stellen nicht besetzt werden (in Hamburg und Berlin waren es jeweils nur 20,3% bzw. 17,6%). Um Frauen stärker als bisher für die Fach- und Führungspositionen in Unternehmen insbesondere in den Bereichen IT- und Digitalbranche sowie im Handwerk zu gewinnen, hat die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa mit Senatsbeschluss vom 15.11.2022 ein Förderprogramm „Gender Diversity in KMU“ ins Leben gerufen, das mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) und des Landes Bremen finanziert wird.

Kleine und mittlere Unternehmen können ab 2023 Innovationsprojekte durchführen und 50% ihrer Projektkosten als Zuwendung erhalten. Damit können sie Innovationen in ihren Prozessen und Organisationen realisieren, z.B.:

- ihre Bewerbungsverfahren attraktiver für Frauen gestalten
 - neue Führungsmodelle entwickeln (z.B. Führung in Teilzeit/„Topsharing“, Führung von gemischten Teams, agile und digitale Führung)
 - familienfreundliche Arbeitszeitmodelle umsetzen
 - Gender Gaps mittels einer Software sichtbar und reduzierbar machen (für fair pay, fair career, fair training, fair time)
- Mit dem Förderprogramm reagiert die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa auf die Bedarfe der Unternehmen und verfolgt die Ziele der Sicherung des Fachkräftebedarfs, der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), der Erhöhung der Standortattraktivität für (internationale) Fachkräfte sowie die Förderung der Innovationsfähigkeit. Das Förderprogramm ist eine Maßnahme im Rahmen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit (vgl. Ziel 8, Aktuelle Maßnahmen und Projekte).

Ziel 11: Dialog mit Unternehmen und Sozialpartner:innen stärken

Fachkräftesicherung kann nur im engen Dialog mit den Unternehmen und den Sozialpartner:innen erfolgreich sein. Daher setzt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa neue Impulse, um die Unternehmen bei verschiedenen Aspekten der Fachkräftesicherung zu unterstützen, aber auch um Inhalte in die Unternehmen zu tragen und dort für bestimmte Themen im Bereich der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und der Verwirklichung von Entgeltgleichheit zu bewegen.

Mit dem **Stammtisch für Personalverantwortliche**, den **Runden Tischen der Sozialpartner:innen** und den **Branchendialogen** konnten entscheidende Impulse gesetzt werden. Diese erfolgreichen Gesprächsformate werden fortgesetzt, um so Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen bei der langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots sowie der Bewältigung der mit den Transformationsprozessen verbundenen Herausforderungen zu unterstützen.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Stammtisch für Personalverantwortliche:** Um einen Austausch zu aktuellen Themen der Fachkräftesicherung zu ermöglichen und über die aktuellen Bedarfe der Personalabteilungen informiert zu bleiben, lädt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Zusammenarbeit mit der WFB Wirtschaftsförderung GmbH seit 2019 regelmäßig zu einem Stammtisch für Personalverantwortliche ein. Das Netzwerk umfasst inzwischen über 250 Kontakte (Geschäftsführungen, Personal- und Marketingverantwortliche) aus Großunternehmen, Mittelstand und Start-ups und ist branchenübergreifend ausgerichtet. Auch das Land Bremen ist in seiner Funktion als Arbeitgeber vertreten.

In den zahlreichen Treffen wurden verschiedenste Aspekte der Fachkräftesicherung diskutiert, so z.B. zukunftsorientiertes Recruiting, Employer Branding, regionale Jobportale, New Work und Arbeitgeberattraktivität, betriebliche Kindergärten, Gewinnung von Frauen

als Fach- und Führungskräfte, Kommunikation und Führung in „Corona-Zeiten“, „Future Skills“ und Förderinstrumente zur Qualifizierung von Fachkräfte.

Das Land Bremen hat mit diesem Format ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen, denn in anderen Städten und Bundesländern existieren keine vergleichbaren Netzwerke. Insbesondere die Nähe zu Politik, Verwaltung und Wirtschaftsförderung wird von den Unternehmen sehr geschätzt. Aufgrund des regen Interesses wird der Stammtisch für Personalverantwortliche zukünftig weitergeführt werden.

- **Runde Tische mit Sozialpartner:innen:** Die Sozialpartner:innen wurden über die „Runden Tische“ in den Bereichen Luft- und Raumfahrt, Wasserstofftechnologie und Nahrungs- und Genussmittel als wichtige Akteure eingebunden. Schwerpunktthema waren in der Vergangenheit die Qualifizierungsbedarfe als Folge der digitalen und ökologischen Transformationsprozesse.
- **Branchendialoge:** Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa führt seit mehreren Jahren Dialoge mit den Sozialpartner:innen aus den Branchen:
 - Einzelhandel,
 - Gastgewerbe,
 - und zudem aktuell ergänzt mit den Sozialpartner:innen aus der Logistik.

Die als Branchendialoge bezeichneten Gesprächsformate haben zum Ziel, durch den konstruktiven Austausch mit den Sozialpartnern sowohl auf die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen hinzuwirken, als auch den in den einzelnen Branchen bestehenden Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. In den genannten Branchen stellt sich insbesondere im Rahmen der digitalen Transformation aber auch im Zuge der Corona-Pandemie, immer häufiger das Problem der Fachkräftesicherung. Aus dem Branchendialog Logistik sind eine Reihe von Veranstaltungen hervorgegangen, in denen sich die Unternehmen aktiv mit Themen der Fachkräftesicherung auseinandersetzen. Schon seit längerem werden die Branchendialoge im Gastgewerbe und im Einzelhandel umgesetzt.

Die Gesprächspartner:innen haben sich im Rahmen der Dialoge dem Thema Fachkräftesicherung ganzheitlich angenommen. D.h. nicht nur die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch die Qualifizierung von Beschäftigten wird besprochen, sondern auch die Gewinnung von neuen Fachkräften durch eine gute Ausbildung. Daraus resultieren verschiedene Initiativen, so z.B. die Task-Force-Ausbildung im Gastgewerbe. Dies setzt sich aus Vertreter:innen der für die Ausbildungsberufe im Gastgewerbe zuständigen Berufsschule, der Handelskammer und den Sozialpartnern zusammen und wirkt auf die Verbesserung der Ausbildungsqualität im Gastgewerbe hin. Zudem wird in den Gesprächen regelmäßig über bereits bestehende Angebote zur Qualifizierung von Beschäftigten informiert und sich zu den Fortbildungsbedarfen der Unternehmen ausgetauscht.

Die digitale Transformation stellt insbesondere Logistikunternehmen vor neue Herausforderungen. Daher widmet der im letzten Jahr gestartete Branchendialog Logistik dem Thema der Fachkräftesicherung und -weiterentwicklung besondere Aufmerksamkeit. Bereits in den ersten Workshops, die im Herbst 2021 mit Vertreter:innen aus der Branche durchgeführt wurden, wurde das Thema Fachkräftebedarf intensiv diskutiert. In der Fortsetzung der Reihe im Herbst 2022 wurden spezielle Workshops angeboten, die unter anderem zur Entwicklung passgenauer Qualifizierungsstrategien und Weiterbildungsmöglichkeiten für eine digitalisierte Logistik beitragen sollen.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Weiterentwicklung der Branchendialoge:** Die oben genannten Gesprächsformate werden zusammen mit den Sozialpartner:innen weiterentwickelt, um auch zukünftigen Bedarfen der Unternehmen und Beschäftigten gerecht zu werden. Die runden Tische werden in die Branchendialoge überführt und auf die Themen Qualifizierung und Fachkräftegewinnung fokussiert.
- **Vernetzung von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen:** Ergänzt werden diese Formate durch Netzwerkveranstaltungen mit Unternehmen unter Einbeziehung themenspezifischer Hubs, wie z.B. Digihub oder Foodhub.

Ziel 12: Unternehmen durch Information, Beratung und Förderung unterstützen

Entscheidend für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist auch, wie sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber:innen positionieren und welchen Service sie z.B. für die Partner:innen der ankommenden Fachkräfte bei der Vermittlung eines attraktiven Arbeitsplatzes bieten. Dies gilt insbesondere dem Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland, da hier eine Vielzahl von Aspekten zu berücksichtigen ist. Dies beinhaltet nicht nur aufenthaltsrechtliche Themen, wie Arbeitserlaubnisse und Ehegatte- und Kindernachzug, sondern umfasst auch Fragen zum Leben in Deutschland. Gleichzeitig müssen insbesondere KMU neue Wege gehen und sich auf ein Umdenken in der Unternehmenskultur einlassen, um erfolgreich den Herausforderungen des Fachkräfteengpasses begegnen zu können. Gerade die Chancen einer stärkeren Fokussierung auf neue Zielgruppen gilt es zu nutzen.

Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst als größter Arbeitgeber im Land Bremen. Zunehmende Aufgaben bspw. im Rahmen des Wohngeldes, Gebäudeinstandhaltung, Flüchtlingsunterbringung und –begleitung, Kinderbetreuung etc. verlangen qualifiziertes Personal. Daher gilt es bestehende Zugangsvoraussetzungen zu prüfen und die Mitarbeiter:innen beruflich fortzuentwickeln. Klassische Karrierewege müssen auf den Prüfstand gestellt und den neuen Anforderungen entsprechend flexibilisiert werden.

Mit dem Willkommensservice Bremen, dem Dual-Career-Service oder der Digitalplattform Avanja steht den Unternehmen ein vielfältiges Informations- und Beratungsangebot zur Verfügung, das immer weiter ausgebaut worden ist.

Aktuelle Maßnahmen und Projekte:

- **Willkommensservice Bremen:** Die bereits langjährig bewährten Dienstleistungen des Willkommensservice als Anlaufstelle für neu zugezogene Fachkräfte in Bremen wurden in den vergangenen Jahren immer weiter ausgebaut. Der Willkommensservice ist beim Unternehmensservice angesiedelt. Der Unternehmensservice bündelt die Kompetenzen der WFB Wirtschaftsförderung Bremen, der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven, der BAB Bremer Aufbau-Bank, der Handwerkskammer Bremen sowie des RKW Bremen. Der Willkommensservice berät Unternehmen und ausländische Fachkräfte, insbesondere zu den Themen Aufenthalt, Arbeitsgenehmigung und Anerkennung von ausländischen Fachkräften und greift dabei auf ein breites Netzwerk zurück.

Im Zuge der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 1. März 2020 wurde die „Regionale Koordinierungsstelle Fachkräfteeinwanderung“ in den Willkommensservice integriert. Damit konnten die Serviceleistungen für bremische Unternehmen bei der Einstellung von ausländischen Fachkräften weiter ausgebaut werden.

Darüber hinaus hat der Willkommensservice in Zusammenarbeit mit dem Förderprogramm IQ digitale Leitfäden zur Gewinnung und zur besseren Integration von Fachkräften aus dem Ausland entwickelt, die sich an Unternehmen und ausländische Fachkräfte wenden.

- **Dual Career Service:** Der Dual Career Service ist ein Angebot für Jobsuchende, deren Profile exklusiv dem Netzwerk der Personalverantwortlichen bekannt gemacht werden. Im Auftrag der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa hat die WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH damit einen neuen Service für Personalverantwortliche entwickelt, der es Partner:innen von potenziellen neuen Mitarbeitenden ermöglicht, sich per Berufsprofil innerhalb des Netzwerkes vorzustellen. Damit kann den Partner:innen von ankommenden Fachkräften in Bremen eine attraktive Arbeitsplatzperspektive ermöglicht werden.

Ein Dual Career Service ist in der Wissenschaftslandschaft bereits erfolgreich etabliert. In der Vernetzung von Privatwirtschaft, öffentlichen Arbeitgeber:innen und Wissenschaft ist dies ein Pionierprojekt. Der [Dual Career Service](#) steht seit September 2021 den Unternehmen im Netzwerk zur Verfügung. Er ist für alle Beteiligten kostenlos.

- **Servicestelle digital am Arbeitsplatz:** Digitale und ökologische Transformation sowie Schlüsseltechnologien wie Künstliche Intelligenz, Robotik, Wasserstofftechnologie und 3 D-Druck verändern nicht nur Geschäftsmodelle und -prozesse, sondern beeinflussen auch Tätigkeitsprofile und Berufsbilder.

Vor diesem Hintergrund haben die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa und das RKW Bremen die regionale „[Servicestelle digital am Arbeitsplatz](#)“ mit Laufzeit von Januar 2021 bis Ende September 2024 geschaffen. Ziel ist es, die Qualifizierungsbedarfe, also die sogenannten „future skills“ von Unternehmen in der digitalen Transformation zu erkennen, über Weiterbildungsangebote und Förderinstrumente zu informieren und innovative arbeitsplatznahe Qualifizierungsformate zu erproben.

Dazu erfolgt im Unternehmen eine kooperative Bestandsaufnahme der Qualifizierungsbedarfe. Diese bezieht auch die Weiterentwicklung des (digitalen) Geschäftsmodells, ggf. die Digitalisierungsstrategie des Unternehmens und die bereits eingeführten IT-Systeme und digitalen Tools mit ein. Es können Empfehlungen zum Aufbau und zur Weiterentwicklung eines strategiegeleiteten Personal- und Kompetenzmanagements gegeben werden.

Dabei liegt ein besonderer Fokus auf den Qualifizierungsbedarfen von Frauen. Durch die Servicestelle wird eine stärkere Vernetzung zwischen den Unternehmen sowie mit Einrichtungen der Weiterbildung in Bremen und Bremerhaven realisiert, um der Dynamik des digitalen Strukturwandels proaktiv zu begegnen und regionale Unterstützungsstrukturen für eine zukunftsorientierte Fachkräftesicherung zu schaffen.

- **Avanja – die digitale Plattform zur Gewinnung von Frauen als Fachkräfte für die IT-Branche:** Die Web-Plattform Avanja ist eine Informationsplattform, um im Dialog mit den Unternehmen neue Zielgruppen zu erschließen. Avanja ist ein Angebot für Unternehmen, das Handlungsempfehlungen, Checklisten und Informationen rund um Gender Balance bereithält. Führungskräfte, Recruiter:innen und Mitarbeiter:innen erhalten konkrete Tipps, darüber hinaus werden IT-Spezialistinnen als Role Models sichtbar.

Die Projekte Avanja und F.IT ergänzen sich: Avanja richtet sich primär an Unternehmen, F.IT vorwiegend an die Frauen bzw. Quereinsteigerinnen. Beide Projekte sind darauf ausgerichtet, neue Zielgruppen zu erschließen und so z.B. den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte insbesondere in den Zukunftsbranchen wie der Digitalwirtschaft zu erhöhen.

- **Unternehmenswert Mensch:** Das Förderprogramm „unternehmensWert:Mensch“ unterstützt Unternehmen niedrigschwellig und individuell bei der Gestaltung einer zukunftsge-rechten Personalpolitik. Unter Beteiligung der Beschäftigten werden durch professionelle Prozessberatung nachhaltige Veränderungen angestoßen.

„unternehmensWert:Mensch“ unterstützt Betriebe dabei, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und die Gestaltung der digitalen Transformation in speziellen Lern- und Experimentierräumen zu erproben und begleitet Unternehmen der IT- und Tech-Branche dabei, Frauen für die Branche zu gewinnen und sie langfristig im Betrieb zu halten. Damit leistet das Förderprogramm einen wichtigen Beitrag, um Bremer Unternehmen im digitalen Wandel zu unterstützen.

- **Geschäftsstelle Wasserstoffwirtschaft:** Der Aufbau einer grünen Wasserstoffwirtschaft ist ein zentrales Element, um die klimapolitischen Ziele zu erreichen. Die im Frühjahr 2022 eingerichtete Geschäftsstelle Wasserstoffwirtschaft der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa unterstützt Unternehmen beim Aufbau einer grünen Wasserstoffwirtschaft mit konkreten Maßnahmen. Dazu gehören die Einbindung in Netzwerkaktivitäten (online, Messen, internationale Delegationsreisen von Unternehmen) zur Ermöglichung von Kontakten zwischen Unternehmen und mit der Wissenschaft, die Vermarktung von Kompetenzen hiesiger Akteure, die Beratung zu möglichen Projekten und Fördermöglichkeiten sowie die Kanalisierung von Bedarfen auf die politische Ebene. Um künftige Fachkräftebedarfe im Bereich Wasserstoff decken zu können, gilt es, zunächst optionale Zusatzqualifikationen in bestehende Berufsbilder wie Elektronik, Mechatronik oder Verfahrenstechnik zu integrieren, bis entsprechende Ausbildungsordnungen angepasst sind. Denkbar ist auch, dass die Entwicklung neuer Berufsbilder, wie z.B. Wasserstofftechniker:in, initiiert werden muss.

In ersten Workshops der Geschäftsstelle Wasserstoffwirtschaft wurden bereits wichtige Fragen zur Fachkräftesicherung unter Einbindung von namhaften Akteuren des Landes und der Region erörtert. Diese Aktivitäten werden fortgesetzt. Die berufsbegleitende Qualifizierung kann in unterschiedlichsten Bereichen notwendig werden: Marktanalyse und Geschäftsentwicklung; technische, wirtschaftliche und rechtliche Durchführbarkeit; Pilotierung und Systemintegration; Produktion und branchenspezifisches technologisches Wissen für die Anwendung von Wasserstoff; Rechts-, Verwaltungs- und Verfahrenkenntnisse.

Ziele und Maßnahmen in Planung

- **Ausbau und Verstetigung der fachkräftebezogenen Service- und Marketingansätze:** Insgesamt sollen die in der WFB für Bremer Unternehmen aufgebauten fachkräftebezogenen Service- und Marketingansätze verstetigt und zielgerichtet ausgebaut werden. Beispielsweise soll der Willkommensservice in seiner Funktion als regionale Koordinationsstelle für Fachkräfteeinwanderung ausgebaut und verstetigt werden. In einem ersten Schritt wird dazu 2023 in einem Pilotprojekt ein Begleitprogramm für Anwerbeprojekte entwickelt werden, mit dem Bremer Unternehmen bei der Integration der neu eingewanderten Fachkräfte unterstützt werden sollen.

- **Förderung der Gender Diversity in KMU:** Mit dem Förderprogramm im Rahmen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit reagiert die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa auf die Bedarfe der Unternehmen und verfolgt die Ziele der Sicherung des Fachkräftebedarfs, der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen, der Erhöhung der Standortattraktivität für (internationale) Fachkräfte sowie die Förderung der Innovationsfähigkeit.
- **Fachkräfte für die Wasserstoffwirtschaft:** Im Jahr 2023 wird gemeinsam mit der Landesagentur für berufliche Weiterbildung ein Netzwerk der lokalen und regionalen Akteure im Bildungsumfeld zum Thema Wasserstoff aufgebaut. Ziel des Netzwerks ist die Herstellung von Transparenz der aktuellen Aktivitäten und künftigen Planungen sowie die gemeinsame Erarbeitung zukünftiger Angebote zur Information sowie Aus- und Weiterbildung. Im Jahr 2023 folgt die Etablierung von **akademischen Weiterbildungsangeboten** zum Thema Wasserstoff vom Tagesseminar bis zum zertifizierten Modul. Im Folgejahr 2024 ist die Ausweitung bestehender **Lehrpläne von Ausbildungsberufen** um Unterrichtseinheiten zum Thema Wasserstoff vorgesehen.
- Die **Landesagentur für berufliche Weiterbildung** wird ihr Portfolio erweitern und zur zentralen Koordinierungsstelle und Informationshub für Weiterbildungsaktivitäten im Land ausgebaut. Hierbei soll auch zunehmend eine überregionale Vernetzung eine Rolle spielen. Die Agentur sichert so den Zugang zu Informationen, führt Workshops und Veranstaltungen mit Unternehmen und Beschäftigten durch und sorgt für den branchenübergreifenden Transfer.
- **Unterstützung von Unternehmen bei der Akquisition von Fachkräften aus Drittländern:** Im engen Dialog mit Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und den Hochschulen, werden Konzepte entwickelt, die das Ankommen und die Integration von Fachkräften eng begleiten.

Resümee

Die Sicherung des Fachkräfteangebots wird eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in den kommenden Jahren bleiben, denn qualifizierte Fachkräfte sind der Schlüsselfaktor für wirtschaftliche Dynamik, Innovationskraft und Wohlstand. Für die Sicherung des Fachkräfteangebots müssen

- die Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte der Zukunft weiterentwickelt,
- Kompetenzen gefördert, vorhandene Potenziale gehoben sowie
- Fachkräfte für den Lebens- und Arbeitsort Bremen bzw. Bremerhaven begeistert

werden. Mit der „Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023“ setzt der Senat den strategischen Rahmen und reagiert auf die Veränderungen durch den demographischen Wandel und die tiefgreifenden Transformationsprozesse infolge des digitalen und ökologischen Wandels. Das politikfeldübergreifende Konzept führt bewährte Instrumente der Fachkräftesicherung fort und erweitert diese um zukunftsorientierte Ansätze.

Die Anstrengungen zur Stärkung der akademischen und der beruflichen Bildung werden fortgesetzt und intensiviert. Mit der Jugendberufsagentur der Freien Hansestadt Bremen, der Ausbildungsgarantie sowie der Vereinbarung „Ausbildung:innovativ“ wurde eine gute Struktur für die Stärkung der beruflichen Ausbildung entwickelt. Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, die Einführung neuer Ansätze wie den Berufsparcours und die Fortführung von Projekten wie „Bleib dran!“ und „Du schaffst das!“ beugen Ausbildungsabbrüchen vor und stärken die berufliche Ausbildung in Bremen und Bremerhaven. Mit der Einführung eines umlagefinanzierten Ausbildungsunterstützungsfonds sollen u. a. Matchingprozesse verbessert, Ausbildungsabbrüche verhindert und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Ebenso sollen ausbildende Betriebe eine Anerkennung ihrer Ausbildungsbemühungen erhalten.

Eine gezielte Ansprache und die Einrichtung zusätzlicher Workshops werden dazu beitragen, die traditionellen Rollenbilder bereits bei der Berufswahl aufzubrechen und die geschlechteruntypische Ausbildung zu stärken also Frauen frühzeitig für MINT-Berufe und Männer für Erziehungs- und Pflegeberufe zu sensibilisieren. Zudem werden die Möglichkeiten für Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung über einen beruflichen Abschluss erreichen, weiter geöffnet und das Weiterbildungsangebot der Hochschulen im Land Bremen insbesondere in den Bereichen digitale Kompetenzen, Soziales und Gesundheit erweitert. Mit dem Ausbau dualer Studiengänge, einer stärkeren internationalen Ausrichtung der Hochschulen, der Einführung neuer Studiengänge wie den Masterstudiengängen Energietechnik und Sustainable Business & Entrepreneurship sowie der Erweiterung bestehender Studiengänge um digitale Inhalte leisten die Hochschulen in Bremen und Bremerhaven einen spürbaren Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots. Auch der Vorschlag der Enquetekommission zur Einführung eines dualen Studiengangs „Handwerk“ soll geprüft werden.

Angesichts der zunehmenden Engpässe und der steigenden Konkurrenz wird es noch wichtiger werden, Fachkräfte für Bremen zu begeistern und zu halten. Unternehmenskultur und New Work sind Aspekte, die weiter an Bedeutung gewinnen werden. Insbesondere die junge Generation legt Wert auf sinnstiftende Arbeit und zeitgemäße Arbeitsbedingungen. Der Senat stärkt den Dialog zwischen den Sozialpartner:innen als gewichtigen Baustein zur erfolgreichen Bewältigung der anstehenden Herausforderungen infolge der Transformationsprozesse mit Gesprächsformaten wie den Branchendialogen und den Runden Tischen. Zudem unterstützt der Senat die Unternehmen durch Beratungsangebote der Servicestelle digital am Arbeitsplatz

und hat mit der Landesagentur für berufliche Weiterbildung www.labew-bremen.de eine zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Unternehmen für alle Fragen der beruflichen Weiterbildung geschaffen. Zudem werden die Maßnahmen, um Frauen für Fach- und Führungspositionen zu gewinnen und Gender Diversity in KMU zu fördern, weiter ausgebaut. Mit dem Dual-Career-Service hat der Senat die bestehenden Beratungsangebote zur Fachkräftegewinnung wie den Willkommensservice Bremen sinnvoll ergänzt.

Die Sichtbarkeit des Standorts wurde mit der Entwicklung der Standortmarke „Innovativ aus Tradition“ erhöht. Die Weiterentwicklung des Standortmarketings sowie der Relaunch des Portals [„fachkräfte-für-bremen.de“](http://fachkraefte-fuer-bremen.de) werden dazu beitragen, die Vorteile des Standorts noch stärker bei jungen Menschen und Familien zu platzieren.

Zum April 2022 waren 44.680 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies zeigt, welchen hohen Anteil ausländische Bürger:innen bereits jetzt an der Wertschöpfung im Land Bremen haben und welche Bedeutung die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Menschen mit Migrationsgeschichte für das weitere wirtschaftliche Wachstum unseres Bundeslands haben. Diese Potenziale gilt es, auch in Zukunft zu fördern. Die Erschließung des Fachkräftepotenzials zugewanderter Menschen zieht sich daher als Querschnittsaufgabe durch die gesamte Fachkräftestrategie.

Qualifikation ist der Schlüssel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur erfolgreichen Bewältigung der Transformationsprozesse. Daher hat der Senat mit der Einrichtung der Landesagentur für berufliche Weiterbildung, der Aufstiegsfortbildungsprämie, dem bundesweiten Modellprojekt Qualifizierungsprämie sowie Programmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Pflege und der Kindertagesbetreuung bereits wirksame Schritte zur Stärkung der Weiterbildung unternommen. Auch die Angebote zur Nachqualifizierung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wurden stetig ausgebaut.

Angesichts der Geschwindigkeit der Transformation hin zu einer ökologischen und klimaneutralen Wirtschaft wird der Senat seine Anstrengungen intensivieren, um den Zugang zu Weiterbildungsangeboten weiter zu öffnen, lebenslanges Lernen als selbstverständliches Element der Berufsbiografien zu etablieren und die Möglichkeiten zu stärken, damit Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund häufiger einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen können. Der Senat wird ein Qualifizierungsgeld für an- und ungelernte Beschäftigte auf den Weg bringen und ein Recht auf Weiterbildung prüfen.

- Das **Qualifizierungsgeld** für an- und ungelernte Beschäftigte soll als Ergänzung zum Qualifizierungsbonus, der sich an Menschen richtet, die auf Leistungen des SGB II angewiesen sind, einen finanziellen Anreiz setzen, um berufsbegleitend an einer Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Berufsabschluss führt.
- Mit dem **Recht auf Weiterbildung** soll geringqualifizierten Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet werden, unabhängig von dem/der jeweiligen Arbeitgeber:in auf Fachkräfteniveau aufzusteigen. Dabei soll eine Lösung zur Übernahme der Lohnkosten während der Weiterbildung erarbeitet werden.

Die fortschreitende Dynamik der Transformationsprozesse macht eine Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente erforderlich, damit Unternehmen diese Transformationen gemeinsam mit ihren Beschäftigten meistern können. Daher setzt sich der Senat auf Bundesebene in den entsprechenden Gremien – Arbeits- und Sozialministerkonferenz, der

Wirtschaftsministerkonferenz, Bundesrat – für die Einführung eines **Transformationskurzarbeitergeldes** ein. Zielsetzung der neuen Variante des Kurzarbeitergeldes ist die Beschäftigungssicherung und gleichzeitige Stärkung von Qualifizierung im Betrieb während der Transformation. Analog zu den bereits bestehenden Formen des Kurzarbeitergeldes soll das Transformationskurzarbeitergeld als Lohnersatzleistung den Lebensunterhalt der Beschäftigten sichern und darüber hinaus die vollen Kosten der beruflichen Weiterbildung tragen. Auf Landesebene soll die Einrichtung sogenannter **Transitions-gesellschaften** geprüft werden. Hierbei handelt es sich um ein kollektives Angebot für Arbeitnehmer:innen, die in bestimmten Branchen von Umstrukturierungen betroffen sind. Ziel der Transitions-gesellschaften ist ein gesicherter Umstieg in zukunftsorientierte Branchen oder Berufe durch Qualifizierung.

Neue Beschäftigungschancen entstehen infolge des Ausbaus regenerativer Energien sowie dem Aufbau einer grünen Wasserstoffwirtschaft als ein wesentliches Element zur Erreichung der klimapolitischen Ziele. Dieser Wandel geht mit neuen Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte hinsichtlich der Nachfrage nach und den Anforderungen an Qualifikationen einher. Ein neuer Initiativkreis (mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Behörden), der den Aufbau einer grünen Wasserstoffwirtschaft begleiten wird, bietet die Chance, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren.

Übergeordnetes Ziel ist, parallel zur technologischen Entwicklung Bildungsstandards im Bereich Wasserstoff voranzutreiben. Diese Möglichkeiten gilt es zu nutzen: Einerseits können Fachkräftebedarfe durch Qualifizierung gedeckt und andererseits Beschäftigungslosigkeit verhindert werden. Der Aufbau eines neuen Campus für Aus- und Weiterbildung im Bereich erneuerbare Energien wird einen maßgeblichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern und den Innovationsstandort Bremen stärken.

Mit dem zentralen Projekt des „Aus- und Weiterbildungscampus für Transformation, Innovation und Klimaschutz entsteht eine zentrale Infrastruktur, um Aus- und Weiterbildung auf höchstem technologischen und didaktischem Niveau zu gewährleisten. Damit wird ein entscheidender Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Handwerk und Industrie, insbesondere im Kontext des Klimaschutzes aufgebaut.

Mit der Neuausrichtung „Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2023“ reagiert der Senat auf die „3D“ – Demographischer Wandel, Digitalisierung und Dekarbonisierung – als Treiber des strukturellen Wandels. Die Fachkräftestrategie öffnet Handlungsoptionen und zeigt Wege, die nicht nur zu einem ausgeglichenen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Sicherung des Fachkräfteangebots beitragen, sondern ebenso eine gute Grundlage für gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt in Bremen und Bremerhaven bilden.