

Der Minister

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 26. Juni 2024

Seite 1 von 1

An den  
Präsidenten  
des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf



Aktenzeichen MAGS  
bei Antwort bitte angeben

Tobias Oberzier  
Telefon 0211 855-3617  
Telefax 0211 855-3683  
tobias.oberzier@mags.nrw.de

## Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

anbei übersende ich Ihnen den Fortschrittsbericht der Landesregierung zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW. Stellvertretend durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wurde der Fortschrittsbericht in Zusammenarbeit mit allen Landesressorts erstellt.

Um geeignete Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung zu bündeln und voranzubringen, hat die Landesregierung Ende 2022 die Fachkräfteoffensive NRW ins Leben gerufen. Nachdem im Frühjahr 2023 das gemeinsam von allen Landesressorts entworfene Strategiepapier im Rahmen des Fachkräftekongresses veröffentlicht wurde, möchte die Landesregierung mit dem Fortschrittsbericht nach etwas mehr als einem Jahr ein erstes Fazit ziehen und einen Zwischenstand präsentieren.

Ich bitte Sie um Weiterleitung an die Mitglieder des Landtags.

Mit freundlichen Grüßen

Karl-Josef Laumann MdL

Dienstgebäude und  
Lieferanschrift:  
Fürstenwall 25,  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 855-5  
Telefax 0211 855-3683  
poststelle@mags.nrw.de  
www.mags.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linie 709  
Haltestelle: Stadttor  
Rheinbahn Linien 708, 732  
Haltestelle: Polizeipräsidium

Anlage





# Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW

Datum: 25. Juni 2024

**Vorwort des  
Ministerpräsidenten  
des Landes Nordrhein-  
Westfalen,  
Hendrik Wüst,  
zum Fortschrittsbericht der  
Fachkräfteoffensive NRW**



Nordrhein-Westfalen ist ein starker Wirtschaftsstandort. Das verdanken wir in besonderem Maße den vielen engagierten Fach- und Arbeitskräften in unserem Land. Doch der zunehmende Mangel an Fach- und Arbeitskräften gefährdet das Wachstum unserer Wirtschaft und damit den Wohlstand aller. Seine Zukunft hängt letzten Endes unmittelbar von den Menschen ab, die ihn erwirtschaften.

In nahezu allen Bereichen - darunter Erziehung und Bildung, Pflege und Gesundheit, Klimaschutz, Infrastruktur und Digitalisierung - brauchen wir kompetente und motivierte Frauen und Männer. Denn nur mit ihnen können wir unser Land moderner und nachhaltiger gestalten und die großen Herausforderungen bewältigen. So wird der Mangel an Fachkräften zu einer der drängendsten Fragen unserer Zeit.

Die Fachkräfteoffensive NRW ist unsere Antwort auf diese Frage.

Mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung arbeiten sämtliche Ressorts der Landesregierung, Unternehmen, Hochschulen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern und die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit daran, dem Fachkräftemangel dauerhaft entgegenzuwirken.

Unsere Aktivitäten orientieren sich an den Bedürfnissen und Potenzialen der Menschen und tragen dazu bei, das Potenzial für qualifizierte Beschäftigung deutlich zu erhöhen. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir dabei auf die berufliche Ausbildung. Sie ist das Fundament unserer Fachkräftestrategie. Dabei gilt: Wer sich

und seine Fähigkeiten einbringen möchte, soll die Chance auf eine bestmögliche Ausbildung bekommen.

Der vorliegende Fortschrittsbericht gibt den aktuellen Stand der vielfältigen Initiativen und Projekte wieder. Für das Geleistete und Erreichte danke ich den vielen engagierten Partnerinnen und Partnern der Fachkräfteoffensive NRW und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.



Hendrik Wüst MdL

## Beteiligte Ressorts der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

Staatskanzlei	Stk
Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie	MWIKE
Ministerium der Finanzen	FM
Ministerium des Innern	IM
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration	MKJFGFI
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	MAGS
Ministerium für Schule und Bildung	MSB
Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung	MHKBD
Ministerium der Justiz	JM
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	MUNV
Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz	MLV
Ministerium für Kultur und Wissenschaft	MKW
Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten, Internationales sowie Medien und Chef der Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen	MCdS

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen, Hendrik Wüst, zum Fortschrittsbericht der Fachkräfteoffensive NRW.....	2
Beteiligte Ressorts der Landesregierung Nordrhein-Westfalen.....	4
Einleitung .....	9
Die Partner der Fachkräfteoffensive NRW.....	14
Cluster I: Gute Bildung, Erziehung und Betreuung.....	16
I.1: Seiteneinstieg Grundschule mit OBAS .....	17
I.2: Weitere Einstellungsmöglichkeit für Lehrkräfte an Gymnasien und Gesamtschulen für Grundschulen .....	18
I.3: Erweiterte Einstellungsmöglichkeiten für Lehramtswechsler .....	19
I.4: Alltagshelferinnen und Alltagshelfer.....	20
I.5: Abordnungen.....	21
I.6: Voraussetzungslose Teilzeit .....	22
I.7: Entfristung von beschäftigten Lehrkräften.....	23
I.8: #WTFuture – Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen .....	24
I.9: Studie zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe.....	25
I.10: Sofortprogramm Kita - Öffnung der Personalverordnung .....	26
I.11: Kita-Helferinnen und Kita-Helfer .....	27
I.12: Finanzielle Förderung der praxisintegrierten Ausbildung Kinderpflege.....	28
Cluster II: Zukunft gestalten – Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf .....	29
II.1: Ferienpraktikum.....	30
II.2: Gemeinschaftsoffensive Zukunft durch Innovation.NRW (zdi.NRW) .....	31
II.3: Talentscouting .....	32
II.4: berufswahlapp .....	33

II.5: Weiterentwicklung von Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA): Ausbildungsbotschafter und KAUSA .....	34
II.6: Weiterentwicklung von KAoA - Ausweitung der Praktikumsphasen .....	35
II.7: Weiterentwicklung von Kein Abschluss ohne Anschluss: Verantwortungskette - Gestaltung der Übergänge.....	36
II.8: Übergangslotsen .....	37
II.9: Ausbildungswege NRW .....	38
II.10: Regionale Netzwerktagungen.....	39
Cluster III: Praxisnah ausbilden und studieren – innovative Ansätze und Gleichwertigkeit stärken .....	40
III.1: Gesetz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in NRW (AT).....	41
III.2: MID Assistentin/ Assistent .....	42
III.3: Förderung von beruflichen Bildungseinrichtungen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ .....	43
III.4: InnovationSPIN Lemgo.....	44
III.5: Projekt Fachkräftegewinnung (FOS Polizei, FOS Informatik, BFS Ingenieurtechnik) ....	45
III.6: Praxisintegrierte Aus- und Weiterbildung Berufsfachschule Kinderpflege .....	47
III.7: Studienintegrierende Ausbildung „SiA-NRW“.....	48
III.8: Fortentwicklung dualer Studienangebote .....	50
III.9: Next Career .....	51
III.10: Kooperationsbüros für Zukunftscampus Berufliche Bildung (ESF-JTF).....	52
III.11: „ASD-Vertiefungsspur“ - Erprobung feldspezifischer Qualifizierung in Studiengängen Sozialer Arbeit .....	53
III.12: Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe.....	54
III.13: Förderung innovativer Ansätze für mehr Fach- und Lehrkräfte im Dienstleistungs- und Produktionsgartenbau .....	55
Cluster IV: Qualifizierung und Quereinstieg – neue Wege der Fachkräftesicherung ..	56
IV.1: Meisterprämie NRW .....	57
IV.2: QiK - Quereinstieg in die Kinderbetreuung .....	58
IV.3: Integrationsbegleiterinnen in Kitas .....	59



IV.4: Bewerbungstag 2024 – (Quer-) Einstieg in die Film- und Fernsehbranche .....	60
IV.5: Bildungsprämie Wärmepumpen .....	61
IV.6: Beschäftigungsoffensive Schienenpersonennahverkehr (SPNV) NRW .....	62
IV.7: Neuer Fortbildungsberuf Krankenkassenfachwirt/in .....	64
IV.8: Einberufung eines Medien-Fachkräfte-Beirats.....	65
IV.9: UAG "Fachkräftemangel in der EGH" .....	66
IV.10: Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der EGH in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte .....	67
IV.11 Vernetzte Bildungsräume .....	68
Cluster V: Chancengleichheit und Teilhabe – inländische Fachkräftepotentiale heben .....	69
V.1: Machbarkeitsstudie: Unterstützung für Selbstständige im Handwerk während der Schwangerschaft.....	70
V.2: Runde Tische zur Vermittlung Geflüchteter .....	71
V.3: AZAV-Zertifizierung der praxisintegrierten Fachschule für Heilerziehungspflege.....	72
V.4: Verknüpfung von Präsenz- und digitalem Distanzunterricht am Berufskolleg .....	73
V.5: Kompetenzzentren Frau und Beruf .....	74
V.6: Kommunales Integrationsmanagement (KIM) .....	75
V.7: PerMenti NRW .....	76
V.8: Inklusionsinitiative .....	77
V.9: Vermittlungsoffensive .....	78
V.10: Kongress: "Vielfalt am Arbeitsmarkt. Innovative Ansätze der Fachkräftegewinnung"..	79
Cluster VI: Erfolg durch Vielfalt - Ausländische Fachkräftepotentiale und im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen .....	80
VI.1: Bekämpfung des Fachkräftemangels im Baugewerbe durch Unterstützung der Westbalkan-Regelung .....	81
VI.2: Fachkräftegewinnung in Indien.....	82
VI.3: Fachkräftegewinnung aus Indonesien.....	83
VI.4: Erleichterte Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten .....	84
VI.5: Erlass und Handreichung zum Einsatz von ausländischen Studienabsolventinnen und Absolventen pädagogischer Fächer.....	85
VI.6: Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW) .....	86

VI.7: Internationale Fachkräfteagentur (IFA NRW) .....	87
VI.8: Anerkennung ausländischer Abschlüsse von Architektinnen und Architekten und Ingenieurinnen und Ingenieuren .....	88
Ausblick	89

## Einleitung

Der zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel bedroht die Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Das Wachstum der nordrhein-westfälischen Wirtschaft und somit der Wohlstand des Landes ist aufgrund fehlender Fach- und Arbeitskräfte gefährdet. Dringend notwendige Investitionen zur Produktivitätssteigerung werden aufgrund fehlenden Personals aufgeschoben oder sogar komplett gestrichen. So sehen rund 80 Prozent der Unternehmen in Deutschland in der demografischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel ein Investitionsrisiko.<sup>1</sup> Der Fachkräftemangel stellt für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen im globalen Wettbewerb eine große Herausforderung dar.

Auch in der sozialen Infrastruktur und im Bildungsbereich bedroht der Fachkräftemangel Chancengerechtigkeit und individuelle Zukunftschancen von Kindern, Jugendlichen, Familien und Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen. Die Arbeit und Angebote der Sozial-, Erziehungs- und Bildungsberufe sind der Kitt, der den gesellschaftlichen Zusammenhalt sichert und daher gerade in herausfordernden Zeiten von unschätzbarem Wert. Allein in Nordrhein-Westfalen fehlten im Jahr 2023 rund 80.000 qualifizierte Arbeitskräfte.<sup>2</sup> Diese Fachkräftelücke wiegt umso schwerer, als dass für die Bewältigung wichtiger Herausforderungen, wie die Digitalisierung, oder das klimaneutrale Wirtschaften und die Absicherung hochwertiger und zukunftsfähiger Bildungs- und Betreuungsstrukturen, dringend Fachkräfte benötigt werden.

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften ist auch im Alltag wahrzunehmen. Eingeschränkte Öffnungszeiten, lange Wartezeiten oder eingeschränkte Angebote in der sozialen Infrastruktur, gar die Schließung von Geschäften und Einrichtungen, machen den Fachkräftemangel auch im Alltag der Menschen in Nordrhein-Westfalen spürbar. Im Zuge des Fachkräftemangels ist der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt geworden ist. Die Herausforderung der Personalgewinnung und -sicherung hat für Arbeitgebende dadurch noch einmal mehr an Bedeutung gewonnen. Damit werden die Gewinnung und Sicherung von Arbeits- und Fachkräften zu einer der zentralen gesellschaftlichen und politischen Aufgaben unserer Zeit.

---

<sup>1</sup> Grömling, Michael / Wiechers, Ralph / Wortmann, Olaf, 2024, Bedeutung von Standortfaktoren und Megatrends für die Investitionen in Deutschland, IW-Report, Nr. 10, Köln, S. 4.

<sup>2</sup> „Die Entwicklung der Fachkräftelücke in Nordrhein-Westfalen“, KOFA Sonderauswertung, Stand 31.12.2023

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen arbeitet daran, Antworten und Lösungen auf den Mangel an Arbeits- und Fachkräften zu finden. Ohne Menschen wird dies nicht gelingen. Es wird jede und jeden brauchen, der sich mit seinen Kompetenzen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einbringen möchte. Es werden alle Potentiale gebraucht, um den Wohlstand des Landes zu sichern.

Deshalb bündelt die Landesregierung ihre Kräfte unter Federführung des Arbeitsministeriums, um gemeinsam wichtige Aktivitäten entlang der gesamten Bildungs- und Berufsbiografie der Menschen in Nordrhein-Westfalen voranzubringen. Eine gute Ausbildung und Qualifizierung sind wichtig, um die Stärken der Menschen zu fördern. Dabei ist es unerheblich, ob eine Person eine berufliche Ausbildung oder ein akademisches Studium durchlaufen hat. Beides wird gebraucht und erfährt in Nordrhein-Westfalen die gleiche Wertschätzung. Die Stärkung der beruflichen Bildung ist daher ein Schwerpunkt der Fachkräfteoffensive.

Auch muss es eine Selbstverständlichkeit sein, Menschen in der Grundsicherung so zu unterstützen und befähigen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Alle Potentiale müssen aktiviert und genutzt werden. Neben der Hebung inländischer Arbeitsmarktpotentiale ist die Anwerbung ausländischer Fachkräfte ebenfalls ein Instrument der Fachkräftegewinnung. Dabei ist es der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wichtig, dass die Menschen nicht nur zum Arbeiten nach Nordrhein-Westfalen kommen, sondern hier mit ihren Familien eine neue Heimat finden.

Diese Ziele kann die Landesregierung nicht alleine erreichen. Daher geht sie die beschriebenen Herausforderungen gemeinsam mit Unternehmen, Hochschulen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit an.

Gemeinsam werden die Landesregierung und ihre Partner Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels in Nordrhein-Westfalen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit entwickeln, die sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch der Arbeitgebenden in den Blick nehmen. Denn davon hängt nicht nur die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Nordrhein-Westfalen ab, sondern auch der gesellschaftliche Zusammenhalt und das Vertrauen in die freiheitliche, demokratische Grundordnung.

Um dieses Ziel zu erreichen, vereinbarten die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre des Landes Nordrhein-Westfalen im Herbst 2022 die Fachkräfteoffensive NRW. Im Rahmen einer Interministeriellen Arbeitsgruppe werden seitdem Initiativen und Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels diskutiert und vorgebracht. Erste Ansätze wurden bereits in einem gemeinsamen Strategiepapier, das im Rahmen des Fachkräftekongresses im Mai 2023 vorgestellt wurde, festgehalten.

Bei dem nun vorliegenden Fortschrittsbericht handelt es sich um eine Momentaufnahme, denn die Fachkräfteoffensive wird stetig weiterentwickelt und vorangetrieben. In sechs thematischen Clustern werden 64 Maßnahmen, Programme und Initiativen vorgestellt, die seit Beginn der Legislaturperiode im Rahmen der Fachkräfteoffensive entweder initiiert oder weiterentwickelt wurden. Unbenommen davon gibt es bereits eine Vielzahl bestehender Maßnahmen und Programme, die ebenfalls die Fachkräftegewinnung unterstützen, ohne hier ausdrücklich Erwähnung zu finden.

### **Cluster I: Investition in die Zukunft: Gute Betreuung, Erziehung und Bildung**

Im Rahmen der frühkindlichen Bildung werden wichtige Grundlagen für gelingende (Bildungs-)Biografien und somit auch das spätere Berufsleben durch die Förderung von sozialen, kognitiven und motorischen Fähigkeiten gelegt. In der Primarstufe werden nicht nur fachbezogene Kompetenzen erworben, sondern auch soziale und emotionale Kompetenzen, die für den weiteren Bildungsweg entscheidend sind. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen strebt an, die Unterrichtsversorgung in allen Schulformen zu verbessern. Besonderer Anstrengungen bedarf es mit Blick auf die Primarstufe. Darüber hinaus sollen auch Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe gewonnen werden, indem Initiativen zur Verbesserung dieser Bereiche vorangetrieben werden.

### **Cluster II: Zukunft gestalten – Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf**

Für viele Jugendliche birgt die Übergangsphase von Schule in Ausbildung und Beruf komplexe Entscheidungsprozesse und Herausforderungen, insbesondere für diejenigen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Eine erfolgreiche Bewältigung dieser Phase ist entscheidend für zukünftige Teilhabechancen. Junge Menschen müssen auf

ihrem Weg in eine verbindliche Ausbildungsperspektive besser begleitet werden. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen plant, die Berufliche Orientierung junger Menschen zu stärken und individuelle Talente durch frühzeitige und gezielte Beratung zu erkennen, um passende Ausbildungs- oder Studienwege zu finden.

### **Cluster III: Praxisnah ausbilden und studieren – innovative Ansätze und Gleichwertigkeit stärken**

Die berufliche und die akademische Bildung erfahren in Nordrhein-Westfalen die gleiche Wertschätzung. Die Stärkung der beruflichen Bildung ist ein zentrales Ziel der Fachkräfteoffensive. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen strebt durch verstärkte Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitgebenden praxisnahe Ausbildungsinhalte und fließende Übergänge an, um die Fachkräftesicherung und die Innovationsfähigkeit des Standorts zu fördern und die Arbeitsmarktchancen für alle zu verbessern.

### **Cluster IV: Qualifizierung und Quereinstieg – neue Wege der Fachkräftesicherung**

Berufliche Orientierung ist ein fortlaufender Prozess, der durch Individualisierung und Vielfalt geprägt ist. Sie ermöglicht dynamische Berufsbiografien, einschließlich lebensbegleitender Weiterqualifizierungen und Quereinstiege. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen setzt sich dafür ein, die Fachkräftesicherung durch Qualifizierung zu stärken und auch Möglichkeiten für Quereinstiege auszubauen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

### **Cluster V: Chancengleichheit und Teilhabe – inländische Fachkräftepotentiale heben**

Um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu fördern, ist es entscheidend, inländische Fachkräftepotentiale zu heben. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen möchte dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Arbeitsmarkt ist ebenfalls ein weiterer Baustein der Fachkräfteoffensive. Um eine inklusive und chancengerechte Gesellschaft zu schaffen, sollen die Arbeitsmarktzugänge für Menschen mit Beeinträchtigungen verbessert werden. Dies

erfordert die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und die Unterstützung jedes Einzelnen, sein volles Potential auszuschöpfen.

### **Cluster VI: Erfolg durch Vielfalt – Ausländische Fachkräftepotentiale und im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen**

Da sich der Fachkräftebedarf nicht immer allein aus heimischen Potentialen decken lässt, gilt es auch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuziehen. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen legt Wert darauf, dass die Fachkräfte, die aus dem Ausland kommen, hier eine Heimat finden können, um langfristig erfolgreich zu sein und den wirtschaftlichen Erfolg Nordrhein-Westfalens zu sichern.

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen stellt sich der zentralen Herausforderung des Fachkräftemangels. Dieser Bericht verdeutlicht, dass sie im Schulterschluss mit ihren Partnern wichtige Schritte unternimmt, um dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen entgegenzutreten. Gleichwohl sind die Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften eine stetige Gemeinschaftsaufgabe.

## Die Partner der Fachkräfteoffensive NRW

Die Bewältigung des Fachkräftemangels kann nur gelingen, wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen. Sie ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Deshalb setzt die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen in der Fachkräfteoffensive auf ein starkes Bündnis von Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern, Hochschulen sowie der Arbeitsverwaltung. Dies führt zu einer starken Verankerung der Fachkräfteoffensive NRW in der Gesellschaft und sorgt dafür, dass sie ihr Potential voll entfalten kann.

Die einzelnen Ressorts der Landesregierung tauschen sich regelmäßig mit ihren jeweiligen Partnern in unterschiedlichen Formaten aus.

So führt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) Gespräche mit seinen Arbeitsmarktpartnern. Diese sind die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW), die Sozialpartner und die Kammern. In regelmäßigen Austauschformaten, auch unter Beteiligung des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB), beraten die beteiligten Institutionen nicht nur über die aktuelle Situation am Arbeits- und Ausbildungsmarkt und stellen ihre aktuellen Fach- und Arbeitskräftemaßnahmen vor, sondern geben innovative Impulse für gemeinsame Aktivitäten und Initiativen. Den verschiedenen Partnerorganisationen mit ihren eigenen Strukturen und Netzwerken kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie zeigen der Landesregierung nicht nur wo, aus ihrer Sicht, die Bedarfe liegen, sondern wirken ebenso in ihre Strukturen zurück, wenn es um die Umsetzung gemeinsamer Vorhaben geht.

Eine besondere Bedeutung für das Gelingen der Fachkräfteoffensive NRW kommt auch den nordrhein-westfälischen Hochschulen und Berufskollegs zu. Sie sind Orte, an denen die Ausbildung von zukünftigen Fachkräften stattfindet. Die Lösung gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen findet nicht selten den Weg aus einer ihrer Einrichtungen. Entsprechend groß ist ihre Bedeutung in Bezug auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels, denn sie sorgen mit dafür, dass dem Arbeitsmarkt gut ausgebildete akademische Fachkräfte zur Verfügung zu stehen.

Neben dem stetigen Austausch setzt die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen ressortübergreifend, gemeinsam mit ihren Partnern, Fachkräfteinitiativen und



Maßnahmen um. So haben das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klima und Energie (MWIKE), das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI), die RD NRW und das MAGS eine gemeinsame Initiative zur besseren Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsintegration von geflüchteten Menschen, insbesondere aus der Ukraine ins Leben gerufen. Diese sogenannte „Vier-Häuser-Initiative“ wird zusätzliche Arbeits- und Fachkräfte für die nordrhein-westfälischen Unternehmen gewinnen.

Um die Fachkräfteoffensive NRW in die Regionen des Landes zu tragen und dort umzusetzen, greift die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen auf unterschiedliche Strukturen und Netzwerke zurück.

Für die Umsetzung großer Teile der Arbeitspolitik des Landes stehen die 16 Regionalagenturen im Zentrum dieser Netzwerke. Diese vom Land geförderten Einrichtungen verbinden die Akteure der Regionen mit dem Landesarbeitsministerium. In ihrer Schlüsselfunktion analysieren sie die Fach- und Arbeitskräftesituation vor Ort und geben Handlungsempfehlungen. Ihre Bedeutung wird durch ihr Mitwirken an der Fachkräftetour von Minister Laumann in den Regionen unterstrichen. Bis Ende 2024 wird so in allen Regionen ein engagierter Austausch mit Hunderten Teilnehmenden über die Fachkräfteoffensive NRW sowie spezifische regionale Herausforderungen und Lösungsansätze stattgefunden haben. Der Transfer guter Beispiele wird noch weiter verstärkt werden.

Die traditionell gute Zusammenarbeit mit den Partnern legt das Fundament für das Gelingen der Fachkräfteoffensive NRW. Die Landesregierung ist für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit dankbar. Gemeinsam mit den Partnern wird sie diese auch in Zukunft fortsetzen.

## **Cluster I:**

### **Gute Bildung, Erziehung und Betreuung**

Die Grundlagen für ein erfolgreiches und erfüllendes (Berufs-)Leben werden bereits früh gelegt. Schon im Elementarbereich werden durch die Teilnahme an strukturierten Bildungs- und Betreuungsangeboten wichtige Kompetenzen wie soziale Interaktion, kognitive Fähigkeiten, Sprachentwicklung und motorische Fertigkeiten gefördert. Im Primarbereich wird die Basis für den weiteren Bildungsweg gelegt. Sie bietet nicht nur eine grundlegende Wissensvermittlung in Fächern wie Mathematik, Deutsch und Naturwissenschaften, sondern fördert auch wichtige soziale und emotionale Kompetenzen. Der Erwerb von Lesen, Schreiben und Rechnen bildet das Fundament für das spätere Lernen in höheren Schulstufen und im späteren Berufsleben.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen strebt daher die Verbesserung der Unterrichtsversorgung besonders auch in der Primarstufe sowie die Gewinnung von Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe an. Hierzu wurden bereits Initiativen auf den Weg gebracht, an denen kontinuierlich weitergearbeitet wird.

## I.1: Seiteneinstieg Grundschule mit OBAS

In Folge des am 14. Dezember 2022 vom Ministerium für Schule und Bildung vorgestellten Handlungskonzepts zur Unterrichtsversorgung können seit Mai 2023 Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, deren Studienleistungen Bezug zu mindestens einem Unterrichtsfach der Grundschule haben, an der Schulform Grundschule mit berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst (OBAS) eingestellt werden. Auch alle weiteren Maßnahmen unter den Ziffern I.2 bis I.7 sind Bestandteile des Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung des MSB.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung in der Schulform Grundschule
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf fünf Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.2: Weitere Einstellungsmöglichkeit für Lehrkräfte an Gymnasien und Gesamtschulen für Grundschulen

Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen können dauerhaft an einer Grundschule eingestellt werden, auch wenn ihre Lehrbefähigungen kein Fach der Grundschule abbilden. Dabei wird die Einstellung mit einer Verpflichtung zur Nach- bzw. Weiterqualifizierung verbunden, um diese Lehrkräfte im Bereich Grundschuldidaktik und -methodik weiter zu qualifizieren.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung an Grundschulen, Erhöhung der Einstellungsperspektive der Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf zwei Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### I.3: Erweiterte Einstellungsmöglichkeiten für Lehramtswechsler

Studienabsolventinnen und -absolventen für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen können im unmittelbaren Anschluss an ihre universitäre Ausbildung den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (OBAS) für das Lehramt an Grundschulen oder für das Lehramt an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen aufnehmen und die entsprechende Lehramtsbefähigung erwerben.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung an Grundschulen und Schulformen der Sekundarstufe I, Abbau von Personalüberhängen im Lehramt für Gymnasien und Gesamtschulen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf fünf Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.4: Alltagshelferinnen und Alltagshelfer

Alltagshelferinnen und Alltagshelfer entlasten die Lehrkräfte bei der Bewältigung von organisatorischen Alltagsroutinen im Kontext Schule und Unterricht, z. B. zur Unterstützung bei der Listenführung, bei niederschweligen Dokumentationsaufträgen, beim Organisieren und bei Aufräumarbeiten zur Herstellung der Unterrichts- und Arbeitsfähigkeit in der Klasse.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung, insbesondere an Schulen in herausfordernden Lagen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf zwei Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://bass.schul-welt.de/19828.htm">https://bass.schul-welt.de/19828.htm</a>
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.5: Abordnungen

Abordnungen von Bestandslehrkräften im Schulbereich sind schulformübergreifend sowie schulamts- und bezirksübergreifend möglich und werden angesichts der unterschiedlichen Personalausstattung in einzelnen Regionen und Schulformen stärker und flächendeckend genutzt. Auch Neueinstellungen an allen Schulformen und in allen Regionen sollen grundsätzlich mit Abordnungen verbunden werden. Voraussetzung ist, dass die abordnende Stammschule ausreichend gut mit Lehrpersonal versorgt ist und sich in angemessener Entfernung eine unterversorgte Schule befindet. Die Steuerung der Maßnahme erfolgt für jede einzelne Schule einzelfallbezogen durch die Bezirksregierungen.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Personalsituation in derzeit unterversorgten Schulen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf zwei Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.6: Voraussetzungslose Teilzeit

Anträge der Lehrkräfte auf voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung, die also nicht im Zusammenhang mit familiären Gründen stehen (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege eines nahen Angehörigen), werden intensiv daraufhin geprüft, ob im Einzelfall dienstliche Gründe, wie zum Beispiel die Vermeidung von Unterrichtsausfall, einer Genehmigung entgegenstehen.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Personalsituation
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf zwei Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-



## I.7: Entfristung von beschäftigten Lehrkräften

Befristet eingestellte Vertretungslehrkräfte können unter bestimmten Voraussetzungen (mind. Bachelorabschluss einer Hochschule oder anderer vergleichbarer Hochschulabschluss, Unterrichtserfahrung von mind. drei Jahren im Umfang von mind. einer halben Stelle innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren) einen Antrag auf Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis stellen. Geltung für die Schulform Grundschule, die Schulformen der Sekundarstufe I und die Förderschule.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	05/2023 (Befristung auf zwei Jahre)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der</b>	-
<b>Umsetzung</b>	

## I.8: #WTFuture – Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen

Ende des Jahres 2023 ist die erste Phase der Kampagne #WTFuture zur Gewinnung von Fachkräften für die Sozial- und Erziehungsberufe gestartet. Im Rahmen der Kampagne wird auf die wichtige Arbeit der Menschen, die in der sozialen Infrastruktur tätig sind, hingewiesen. So sollen junge Menschen, aber beispielsweise auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie weitere Zielgruppen für die Arbeit in Kitas, der Jugendhilfe und der Beratungsstruktur gewonnen werden. Darüber hinaus sollen zentrale Informationen zu z. B. Ausbildungswegen und Bezahlung bereitgestellt werden. In 2024 folgen weitere Bausteine zur Fortsetzung der Kampagne, um so nachhaltig auf die vielfältigen Möglichkeiten der Sozial- und Erziehungsberufe aufmerksam zu machen.

<b>Ziel</b>	Die Kampagne zielt auf die positive Darstellung und Wertschätzung für die Sozial- und Erziehungsberufe und die dort tätigen Menschen ab sowie auf die Gewinnung von Fachkräften in diesen Berufsfeldern.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	Ende 2023 bis Ende 2026
<b>Geplante Mittel</b>	850.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.wtfuture.de/">https://www.wtfuture.de/</a>
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.9: Studie zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Als Baustein der Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe steht dem Land Nordrhein-Westfalen erstmals eine wissenschaftliche Grundlage zu Fachkräftebestand, -lücken, -gewinnung und -bedarfen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung. Der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund hat die umfassende Datenanalyse „Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ speziell auf NRW zugeschnitten. Darin werden nicht nur der Personalbestand und aktuelle Personallücken analysiert, sondern auch erwartbare Personalzugänge in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und dabei insbesondere der Kindertagesbetreuung. Dadurch wird vor allem für die Kindertagesbetreuung ein Bild gezeichnet, mit welchen Personalmehrbedarfen gerechnet werden muss. Das Projekt wurde durch das MKJFGFI gefördert.

<b>Ziel</b>	Durch die Bereitstellung einer validen Datengrundlage wird allen Akteuren mit Verantwortung im Bereich der Fachkräftegewinnung in den Sozial- und Erziehungsberufen wichtiges Steuerungswissen bereitgestellt.
<b>Veröffentlichung</b>	<a href="https://www.wbv.de/shop/Fachkraefte-in-der-Kinder-und-Jugendhilfe-I76973">https://www.wbv.de/shop/Fachkraefte-in-der-Kinder-und-Jugendhilfe-I76973</a>
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut e.V. / TU Dortmund

## I.10: Sofortprogramm Kita - Öffnung der Personalverordnung

Für eine kurzfristige Entlastung in der Kindertagesbetreuung war das ‚Sofortprogramm Kita‘ ein erster Schritt der Fachkräfteoffensive. Mit diesem Bündel an Maßnahmen, die mit den kommunalen und freien Trägern abgestimmt wurden, wurde den Trägern insbesondere mehr Handlungsspielraum beim Personaleinsatz eröffnet. Befristete Sonderregelungen zum Personaleinsatz wurden bis Ende 2030 verlängert. Berufserfahrene Ergänzungskräfte erhalten eine langfristige Perspektive für ihren Einsatz auf Fachkraftstunden auch über 2030 hinaus. Die auf Fachkraftstunden einsetzbaren Personengruppen wurde um weitere Berufe mit pädagogischer Ausbildung erweitert (Psychologie, Sportpädagogik, Kunstpädagogik, Medienpädagogik). Kindertagespflegepersonen können z.T. vereinfacht als Ergänzungskräfte eingesetzt werden.

<b>Ziel</b>	Mit dem Sofortprogramm Kita wurde sehr schnell auf den aktuellen Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung reagiert, um insbesondere den Einrichtungen mehr Flexibilität beim Personaleinsatz zu ermöglichen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	-
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.11: Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Die Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sind eine sinnvolle Ergänzung des in den Kitas tätigen Personals. Sie leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag zum funktionierenden Tagesablauf, sondern entlasten zugleich das pädagogische Personal von bestimmten Aufgaben, so dass mehr Zeit für die pädagogische Arbeit bleibt. Das auslaufende Förderprogramm wurde daher zunächst in 2022 und anschließend für den gesamten Zeitraum 2023 verlängert und mit dem Haushaltsplan 2024 verstetigt. In diesem Rahmen ist auch eine inhaltliche Weiterentwicklung des Förderprogramms vorgenommen worden, indem die Übernahme von einfachen Bürotätigkeiten gefördert wird.

<b>Ziel</b>	Kita-Helferinnen und Kita-Helfer sorgen für Entlastung des pädagogischen Kita-Personals.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	08/2020 bis 07/2026
<b>Geplante Mittel</b>	insgesamt rund 1 Mrd. Euro für die gesamte Laufzeit
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://ich-helfe-mit.nrw/">https://ich-helfe-mit.nrw/</a>
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## I.12: Finanzielle Förderung der praxisintegrierten Ausbildung Kinderpflege

Die Gewinnung zusätzlicher Auszubildender ist ein wichtiger Baustein der im MKJFGFI verantworteten Fachkräfteoffensive für Sozial- und Erziehungsberufe. Daher wurde unter anderem als eine erste Maßnahme die finanzielle Förderung der Praxisintegrierten Ausbildung zur Kinderpflegerin oder zum Kinderpfleger (PIA-K) seitens des MKJFGFI für das Kita-Jahr 23/24 fortgesetzt. Erstmals ist es dabei gelungen das Fördervolumen von 900 Plätzen vollständig auszuschoöpfen.

Die praxisintegrierte Form der Ausbildung (PiA) zur Staatlich geprüften Kinderpflegerin/ zum staatlich geprüften Kinderpfleger startete im Schuljahr 2021/22 landesweit mit 396 Schülerinnen und Schülern im 1. Ausbildungsjahr an den Berufsfachschulen. Im Schuljahr 2022/23 begannen bereits 849 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung in dieser Organisationsform. Diese Zahl konnte im laufenden Schuljahr 2023/24 auf 1.277 Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr gesteigert werden, während die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich für die konsekutive Ausbildungsform entschieden haben im gleichen Zeitraum nahezu konstant geblieben ist.

Im Austausch mit dem MSB und den Trägern wurde außerdem daran gearbeitet, das Matching zwischen Ausbildungsinteressierten und Praxisstellen zu verbessern.

<b>Ziel</b>	Ziel ist es, durch eine finanzielle Anreizsetzung bei den Trägern zur Schaffung von Ausbildungsplätzen, Fachkräfte im Bereich Soziales und Erziehung zu gewinnen
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2023 bis 2025
<b>Geplante Mittel</b>	insgesamt rund 11 Mio. Euro für den geförderten Jahrgang 2023/24
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI/MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## **Cluster II:**

### **Zukunft gestalten – Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf**

Der Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf stellt viele Jugendliche vor große Herausforderungen. Die Vielzahl der Möglichkeiten bietet einerseits Chancen, andererseits erfordert sie auch komplexe Entscheidungsprozesse und Weitblick. Besonders Jugendliche mit niedrigeren beziehungsweise fehlenden Bildungsabschlüssen drohen in diesem Lebensabschnitt zu scheitern. Dies ist umso gravierender, weil die erfolgreiche Bewältigung dieser Phase in starkem Maße über ihre späteren Teilhabechancen entscheidet. Eine gute Berufliche Orientierung ist vor diesem Hintergrund unerlässlich. Dualen, schulischen und akademischen Bildungswegen ist dabei die gleiche Wertschätzung entgegenzubringen.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wird die Berufliche Orientierung junger Menschen stärken und sicherstellen, dass individuelle Talente und Fähigkeiten erkannt und passende Studien- oder Ausbildungsgänge gefunden werden. Durch frühzeitige und gezielte Beratung sollen besonders Schülerinnen und Schüler ohne klare Perspektive unterstützt werden, damit sie erfolgreich in eine Ausbildung oder ein Studium einsteigen können.

## II.1: Ferienpraktikum

Der Übergang von der Schule in das Berufsleben ist gerade für junge Menschen nur abstrakt vorstellbar. Praxiserfahrungen können hier helfen, insbesondere in Bezug auf die Berufswahl. Deshalb unterstützt das MWIKE im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW das Projekt der Ferienpraktika. Das online-basierte, landesweite Projekt dient der Berufsorientierung und soll früh das Interesse von Jugendlichen an Handwerksberufen bzw. einem klimarelevanten Handwerksberuf wecken. Das online-basierte, landesweite Projekt bietet ein neues Instrument der freiwilligen Berufsorientierung in den Ferien und soll früh das Interesse von Jugendlichen an den für die Transformation notwendigen, aber rückläufigen Berufen der dualen Ausbildung wecken.

<b>Ziel</b>	Schließung einer Lücke im Praktikumsangebot in Nordrhein-Westfalen zur Stärkung der Berufsorientierung.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2025 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	530.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-



## II.2: Gemeinschaftsoffensive Zukunft durch Innovation.NRW (zdi.NRW)

Mit zdi.NRW wird Kindern und Jugendlichen ermöglicht, neben der Schule in vielfältiger Form ihr Interesse an MINT zu entdecken und sich ohne Zwang auszuprobieren. Hieran beteiligen sich mehrere tausend Partner und Partnerinnen in 47 dezentralen zdi-Netzwerken in ganz Nordrhein-Westfalen. Die regionale Verankerung (Bottom-Up Prinzip) und Beteiligung unterschiedlicher Akteure wie Hochschulen, Schulen, Wirtschaft und Politik hat sich als wesentliches Erfolgsmerkmal für die außerschulische MINT-Bildung erwiesen. zdi.NRW ist damit die größte und erfolgreichste Initiative ihrer Art in Europa.

zdi.NRW begeistert junge Menschen entlang der gesamten Bildungskette für MINT und kann damit auch das Interesse an einem Beruf in diesem Bereich wecken/verstärken.

<b>Ziel</b>	Möglichst viele junge Menschen entlang der gesamten Bildungskette mit attraktiven Angeboten für MINT zu begeistern. Wissen(schaft)stransformation und Brückenbildung zwischen schulischen und außerschulischen Akteuren.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 2005, wesentlicher Ausbau 2023
<b>Geplante Mittel</b>	10 Mio. Euro pro Jahr, EFRE 2021 bis 2027 insgesamt 9,5 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://zdi-portal.de">https://zdi-portal.de</a>
<b>Ressort</b>	MKW
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## II.3: Talentscouting

Talentscouts begleiten Schülerinnen und Schüler im Übergang zwischen Schule und Hochschule bei der Studien- oder Berufswahl. Inzwischen sind insgesamt über 100 Talentscouts von 23 Hochschulen und Universitäten in rund 600 Schulen in Nordrhein-Westfalen unterwegs. Sie unterstützen talentierte Jugendliche auf dem Weg zu einem erfolgreichen Studium, da in Deutschland oftmals nicht die Talente und Fähigkeiten über den Bildungsweg bestimmen, sondern die familiären Hintergründe. Aktuell sind knapp 20.000 Schülerinnen und Schüler in das Programm involviert. Dabei verteilt sich das Talentscouting nahezu gleichmäßig auf die Schulformen Berufskolleg, Gesamtschule und Gymnasium.

<b>Ziel</b>	Talentscouts bieten in einem langfristigen Beratungsprozess eine ergebnisoffene und individuelle Unterstützung bei der Bildungswahl an. Ziel ist eine optimale Passung zwischen Begabung und Studien- oder Berufswahl.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 2011, Ausweitung des Programms ab 2024
<b>Geplante Mittel</b>	rund 10 Mio. Euro ab 2024 pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.nrw-talentzentrum.de/index/">https://www.nrw-talentzentrum.de/index/</a>
<b>Ressort</b>	MKW
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## II.4: berufswahlapp

Mit der berufswahlapp haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit zur eigenständigen Berufliche Orientierung. Die berufswahlapp beinhaltet zum einen die Informationen, die die Schülerinnen und Schüler im Unterricht zur Berufsorientierung erhalten, in Form von Bild-, Ton- und Videoaufnahmen. Und zum anderen ermöglicht sie, interaktive Aufgaben zu bearbeiten sowie eigene Inhalte, bspw. Aufgabenkarten und Statements, zu erstellen. Die Nutzung der App regt die Schülerinnen und Schüler an, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten zu reflektieren und zu dokumentieren, um so zu einer fundierten Berufswahl zu gelangen.

<b>Ziel</b>	Durch ihre vielfältigen Funktionen ermöglicht die berufswahlapp eine moderne, dem Mediennutzungsverhalten junger Menschen angepasste Berufliche Orientierung.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	08/2023 bis 07/2025
<b>Geplante Mittel</b>	547.000 Euro (ESF-Mittel) MSB - Übernahme der Hostingkosten: 610.000 EUR
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/berufswahlpass-digital">https://www.mags.nrw/berufswahlpass-digital</a> <a href="https://www.bo-tool.de/sekundarstufe-i/prozesselemente/portfolioinstrument-digital-sbo-3-4">https://www.bo-tool.de/sekundarstufe-i/prozesselemente/portfolioinstrument-digital-sbo-3-4</a> (Passwort: ws) <a href="http://www.berufswahlapp.de">www.berufswahlapp.de</a>
<b>Ressort</b>	MAGS, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Berlin, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen; BMBF und BIBB

## II.5: Weiterentwicklung von Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA): Ausbildungsbotschafter und KAUSA

Durch eine Weiterentwicklung von KAoA wurde die Berufliche Orientierung gestärkt. Zum 1. Januar 2024 ist das Projekt Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter eingeführt worden. Junge Auszubildende aus verschiedenen Berufen berichten Schülerinnen und Schülern von ihrer Ausbildung und ihrem Alltag. Des Weiteren wurde die KAUSA-Landesstelle eingerichtet, die insbesondere mehr Unternehmen mit Zuwanderungsgeschichte dauerhaft für das duale Ausbildungssystem gewinnen soll. Umgesetzt wird die Arbeit der Landesstelle über KAUSA-Botschafterinnen und Botschafter im Bergisches Städtedreieck; Märkische Region; MEO; Westfälisches Ruhrgebiet. Alle Botschafter und Botschafterinnen wie auch der federführende Projektträger agentur mark werden sich auch in den bundesweiten Austausch der KAUSA-Landesstellen einbringen.

<b>Ziel</b>	Eine Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf, bzw. der Beruflichen Orientierung und Gestaltung der Übergänge durch die Vorstellung von Berufen in Schulen sowie werben für Ausbildungsbetriebe mit Zuwanderungsgeschichte.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	Ausbildungsbotschafter 01/2024 bis 12/2025 KAUSA 09/2022 bis 07/2025
<b>Geplante Mittel</b>	insgesamt rund 1,7 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite">https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite</a> Berufliche Orientierung   Bildungsportal NRW (schulministerium.nrw)
<b>Ressort</b>	MAGS, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## II.6: Weiterentwicklung von KAoA - Ausweitung der Praktikumsphasen

Die Praktikumsphasen in den Berufsfachklassen 1 und 2 der Berufskollegs wurden durch das MSB zum Schuljahr 23/24 von 15 auf 30 Tage ausgeweitet.

Kommunale sog. „Runde Tische“ koordinieren das Angebot für die notwendigen Praktika zur Umsetzung der Aktion „Ausbildung jetzt! Initiative Praktikum“. Genutzt wurde hierfür die kommunale Gremienstruktur von „Kein Abschluss ohne Anschluss“.

Ziel ist, eine Absprache mit den Bildungsgängen der Berufskollegs auf kommunaler Ebene zu treffen, bei der ein Matching der schulischen Bedarfe mit den betrieblichen Angeboten erfolgt.

Die Partner des Ausbildungskonsens NRW werben noch gezielter für geeignete Praktikumsplätze für Jugendliche im Übergangssektor. Dazu sind Informationsmaterialien wie z. B. eine Vorteilsübersetzung für Unternehmen erstellt worden.

<b>Ziel</b>	Eine Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf, insbesondere der Beruflichen Orientierung durch den Ausbau der Dauer von Praktika.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	ab dem Schuljahr 2023/2024 laufend
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/ausbildungjetzt">https://www.mags.nrw/ausbildungjetzt</a> <a href="https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/ausbildungsvorbereitung-anlage-a/materialien-handreichungen/index.html">https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/ausbildungsvorbereitung-anlage-a/materialien-handreichungen/index.html</a>
<b>Ressort</b>	MAGS, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## II.7: Weiterentwicklung von Kein Abschluss ohne Anschluss: Verantwortungskette - Gestaltung der Übergänge

Um die Übergänge der jungen Menschen in berufliche Perspektiven besser zu gestalten, wurde konkret im zweiten Halbjahr 2022/2023 der Jahrgangsstufe 10 die Verantwortungskette, in allen allgemeinbildenden Schulen, eingeführt. Sie soll rechtzeitig Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive identifizieren und zielgerichtet beraten, vermitteln und eine Perspektive nach ihrem Abschluss sicherstellen. Sie soll zudem auf die Sek II übertragen werden. Ergänzend verpflichtet die Nutzung des Schülerinnen- und Schülerdatenübermittlungsgesetz, dass die Arbeitsagenturen Kontaktdaten von Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive erhalten (auch nach Schulabschluss), um diese auf das Angebot der Beruflichen Orientierung, Beratung und Vermittlung in Ausbildung hinweisen zu können.

<b>Ziel</b>	Eine Verbesserung des Übergangs von Schule in den Beruf, durch - frühere Identifizierung, zielgerichtete Beratung und Begleitung von Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive sowie Nutzung des § 31a SGB III.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	laufend
<b>Geplante Mittel</b>	Es werden aus den KAOA-Entlastungsstellen 30 Stellen für die Umsetzung der Verantwortungskette Sek I, insbesondere für die Identifizierung der Schülerinnen und Schüler ohne Abschlussperspektive und Dokumentation der Anschlüsse zur Verfügung gestellt.
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite">https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite</a> Berufliche Orientierung   Bildungsportal NRW (schulministerium.nrw)
<b>Ressort</b>	MAGS, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## II.8: Übergangslotsen

Seit Ende 2023 unterstützen landesweit 133 „Übergangslotsinnen und Übergangslotsen“ rund 10.000 ausbildungsinteressierte Schülerinnen und Schüler in den Bildungsgängen des Übergangssektors der Berufskollegs beim Übergang. Die Übergangslotsen bieten den teilnehmenden jungen Menschen ein zusätzliches Angebot, das Ausbildungsperspektiven eröffnet und Kontakte zu Ausbildungsbetrieben herstellt. Die Ausgestaltung orientiert sich dabei an den individuellen Bedarfen der jungen Menschen. Die Übergangslotsen arbeiten mit den Lehrkräften der Berufskollegs, den Beratungsfachkräften der Arbeitsagentur und der Jobcenter, Kammern und Unternehmen und der Kommunalen Koordinierungsstelle zusammen und beziehen sowohl schulinterne als auch externe Angebote zur beruflichen Orientierung mit ein.

<b>Ziel</b>	10.000 ausbildungsinteressierte Schülerinnen und Schüler im Übergangssektor der Berufskollegs erreichen und ihnen Ansprache- und Unterstützungsangebote für einen erfolgreichen Start in Ausbildung bereitstellen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	11/2023 bis 12/2024 (weitere Durchgänge geplant)
<b>Geplante Mittel</b>	10,1 Mio. Euro pro Jahr (Landes- und ESF-Mittel)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/uebergangslotsen">https://www.mags.nrw/uebergangslotsen</a> <a href="https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/uebergangslotsen-nordrhein-westfalen-foerderung-von-ausbildungschancen">https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/uebergangslotsen-nordrhein-westfalen-foerderung-von-ausbildungschancen</a>
<b>Ressort</b>	MAGS, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Berufskollegs, Bezirksregierungen, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Dienststellen der Agenturen für Arbeit/gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Träger, Regionalagenturen NRW, Kommunale Koordinierungsstellen, Kammern und Verbände

## II.9: Ausbildungswege NRW

Im Rahmen des Förderangebots unterstützen landesweit 106 Coaches unversorgte ausbildungsinteressierte Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Durch ein bedarfsorientiertes Coaching soll mit ihnen gemeinsam eine verbindliche Ausbildungsperspektive entwickelt werden. Zugleich erhalten Unternehmen Unterstützung bei der Besetzung ihrer unbesetzten Ausbildungsstellen und bei der Versorgung mit Fach- und Arbeitskräftenachwuchs.

Weiterhin sollen jährlich rund 500 zusätzliche sowie 300 trägergestützte betriebliche Ausbildungsplätze ein bedarfsgerechtes Angebot für bestimmten Regionen und Zielgruppen bilden. Damit reagiert das neue Programm „Ausbildungswege NRW“ auf die sich verändernden Herausforderungen des Ausbildungsmarktes in den verschiedenen Regionen des gesamten Landes.

<b>Ziel</b>	Junge unversorgte Menschen in Ausbildung vermitteln und Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen und bei der Versorgung mit Fach- und Arbeitskräftenachwuchs unterstützen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	07/2023 bis 12/2024 (weitere Durchgänge geplant)
<b>Geplante Mittel</b>	16,7 Mio. Euro pro Jahr (Landes- und ESF-Mittel)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="http://www.mags.nrw/ausbildungswege-nrw">www.mags.nrw/ausbildungswege-nrw</a>
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Dienststellen der Agenturen für Arbeit/gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Träger, Regionalagenturen NRW, Bezirksregierungen, Kammern und Verbände



## II.10: Regionale Netzwerktagungen

Mit bereits zwei regionalen Netzwerktagungen zur Unterstützung der regionalen Kooperation wurden unter Federführung der Koordinierungsstelle Fachkräfteoffensive im MKJFGFI die zentralen Akteure beim Thema Fachkräftegewinnung und -bindung zusammengebracht (Jugendämter, Berufskollegs, Freie Träger, Jobcenter und Arbeitsagenturen, KAOA-Strukturen) und so ein Impuls für die bessere Zusammenarbeit vor Ort gesetzt. So wurden u.a. wichtige Informationen zu neuen finanziellen Fördermöglichkeiten für Umschülerinnen und Umschüler zur Verfügung gestellt oder Best-Practice-Modelle bei der Berufsorientierung für die Sozial- und Erziehungsberufe vorgestellt.

<b>Ziel</b>	Ziel der regionalen Netzwerktagungen ist es, die regionale Kooperation bei der Fachkräftegewinnung für die Sozial- und Erziehungsberufe zu unterstützen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2023
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## **Cluster III:**

### **Praxisnah ausbilden und studieren – innovative Ansätze und Gleichwertigkeit stärken**

Eine gute Ausbildung ist nicht nur das beste Mittel gegen Armut, indem sie ein sicheres Einkommen garantiert. Sie steigert auch Selbstbewusstsein, Wertschätzung und soziale Anerkennung. Es ist daher ein zentrales Anliegen der Landesregierung, die berufliche Ausbildung zu stärken. Jeder junge Mensch, der eine Ausbildung anstrebt, soll eine Möglichkeit erhalten. Dabei stellen die berufliche und die akademische Bildung unterschiedliche Wege in den Beruf dar, die aber gleichwertig geschätzt werden. Durch verstärkte Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen können praxisnahe Ausbildungsinhalte entwickelt und fließende Übergänge geschaffen werden, die den Bedarf der Wirtschaft genau treffen. Dies fördert nicht nur die Fachkräftesicherung, sondern trägt auch zur Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Nordrhein-Westfalen bei.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wird die berufliche Ausbildung stärken, sowie innovative Ausbildungsformate und die engere Verzahnung von beruflicher und akademischer Ausbildung vorantreiben. Damit werden die vielfältigen Potentiale junger Menschen bestmöglich genutzt und die Arbeitsmarktchancen für alle verbessert.

### III.1: Gesetz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in NRW (AT)

Berufliche Bildung stellt gemeinsam mit der Akademischen Bildung die Grundlage zur Ausbildung von Fachkräften. Deshalb ist sie in ihrer Bedeutung ebenbürtig, weshalb eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre unter der Federführung von MAGS und MSB an der Erstellung eines Gesetzes zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung arbeitet.

<b>Ziel</b>	Mit dem Gesetz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in NRW wird beabsichtigt, durch eine entsprechende Bewusstseinschärfung in der Gesellschaft auf eine Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung hinzuwirken.
<b>Inkrafttreten</b>	voraussichtlich 4. Quartal 2024
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MAGS, MKW, MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.2: MID Assistentin/ Assistent

Die digitale und ökologische Transformation unserer Wirtschaft stellt Deutschland und NRW vor gewaltige Herausforderungen, die ohne unseren starken Mittelstand nicht zu bewältigen wären. Allerdings fällt es insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) schwer geeignete Fachkräfte zu finden. Deshalb fördert das MWIKE die MID-Assistentin bzw. den MID-Assistenten<sup>3</sup>. Die Maßnahme fördert die Einstellung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in KMU, die dort Beiträge zur Digitalisierung, CO2-Reduktion u. ä. leisten sollen. Die MID wurden bisher in mehr als 100 Unternehmen eingesetzt. Die "Klebequote" der entsendeten akademischen Arbeitskräfte nach Ablauf der vorgesehenen Arbeitszeit betrug bisher rd. 80 Prozent.

<b>Ziel</b>	Unterstützung der digitalen Innovationsfähigkeit durch einen Wissenstransfer von der Hochschule in den Betrieb
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2023 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	3.788.000 Euro gesamt
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="http://www.mittelstand-innovativ-digital.nrw/mid-assistentin">www.mittelstand-innovativ-digital.nrw/mid-assistentin</a>
<b>Ressort</b>	MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

---

<sup>3</sup> MID: Mittelstand Innovativ & Digital

### III.3: Förderung von beruflichen Bildungseinrichtungen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert nach dem Regionalem Wirtschaftsprogramm aus Mitteln der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) in ausgewiesenen Fördergebieten u.a. die Errichtung, den Ausbau und/oder die Ausstattung von Einrichtungen der beruflichen Bildung, die vom staatlichen Ausbildungsauftrag erfasst sind. Ein Beispiel ist die Lehrfabrik der Möbelindustrie in Löhne.

Ostwestfalen ist das Zentrum der Möbelindustrie in Deutschland. Es ist eine hoch produktive Branche, deren hohe Qualität auch international konkurrenzfähig ist. Die Konkurrenz schläft allerdings nicht und deshalb gilt es, die Konkurrenzfähigkeit der Branche auch in Zukunft zu sichern. Die Sicherung der Fachkräfte von morgen ist dafür ein bedeutender Eckpunkt. Deshalb fördert das MWIKE die moderne Lehrfabrik Möbelindustrie in Löhne; ein praxisbezogener Lernort für zukünftige Fachkräfte. In der Lehrfabrik wird ein kompletter Produktionsprozess eines typischen Möbelherstellers errichtet. Damit wird ein moderner Lernort geschaffen, an dem mehrere Ausbildungsberufe der Möbelbranche erlernt werden können. Hier sollen jährlich 125 zukünftige Fachkräfte ausgebildet werden.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der regionalen Ausbildung oder der Lernortkooperation in Industrie und Handwerk.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 2020
<b>Geplante Mittel</b>	2023: 19,6 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	Das Regionale Wirtschaftsförderungsprogramm (RWP)   Wirtschaft NRW
<b>Ressort</b>	MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.4: InnovationSPIN Lemgo

NRW hat starke Unternehmen, ist ein herausragender Wissenschaftsstandort und hat durch die berufliche Ausbildung im internationalen Vergleich einen wahren Standortvorteil. In NRW will man diese Stärken zunehmend bündeln, um auf die verstärkte internationale Konkurrenz und die digitale und ökologische Transformation zu reagieren. Das MWIKE NRW hat deshalb den Aufbau des InnovationSpin in Lemgo mit 27 Mio. Euro unterstützt. Hier kommen Akteure der beruflichen Ausbildung und der TH Ostwestfalen-Lippe auf einem Areal zusammen, was zu einer innovativen Partnerschaft führt und eine neue digitale Handwerksausbildung ermöglicht.

<b>Ziel</b>	Wissens- und Technologietransfer in die Betriebe durch verstärkte Kooperation an einem gemeinsamen Lernort. Dies wird auch Strahlwirkung auf die Unternehmen der Region haben und das Innovationspotential heben.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2020 bis 2023
<b>Geplante Mittel</b>	Gesamtmittel 27 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MWIKE, MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.5: Projekt Fachkräftegewinnung (FOS Polizei, FOS Informatik, BFS Ingenieurtechnik)

Die Berufskollegs leisten einen erheblichen Beitrag zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs und entwickeln sich vor diesem Hintergrund durch verschiedene Schulversuche bzw. Modellvorhaben aktuell in verschiedenen Feldern gezielt weiter:

Berufsfachschule Ingenieurtechnik: Absolventinnen und Absolventen, die breites technisches Interesse mitbringen und in einem anspruchsvollen technischen Beruf arbeiten möchten.

Fachoberschule Informatik: Schülerinnen und Schüler, die einen mittleren Schulabschluss haben und Interesse am IT-Bereich mitbringen, können in zwei Jahren die Fachhochschulreife sowie IT-Kenntnisse erwerben. Ende des Schulversuchs jeweils 2024, geplanter Übergang ins Regelsystem 2025.

Fachoberschule Polizei (Gemeinschaftsvorhaben mit dem Ministerium des Innern (IM)): Schülerinnen und Schüler können mit einem mittleren Schulabschluss über einen zweijährigen Bildungsgang am Berufskolleg in den gehobenen Polizeidienst gelangen. Sie erwerben die Fachhochschulreife und polizeispezifische Kenntnisse. Der Schulversuch läuft derzeit erfolgreich, erster Abschlussjahrgang im Sommer 2024, Ende der Laufzeit des Schulversuchs frühestens 2027.

<b>Ziel</b>	Die Bildungsgänge der Berufskollegs werden gezielt weiterentwickelt, um spezifische Fachkräftebedarfe zu decken.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2021 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	Die Finanzierung ist im Rahmen der üblichen Stellenbewirtschaftung sichergestellt. Es gab keine gesonderten Mittelzuweisungen oder eigenständige Haushaltstitel. Für die Berufskollegs, die an dem Schulversuch teilgenommen haben, erfolgte eine geringfügige zeitliche Entlastung von Wochenstunden.
<b>Internetpräsenz</b>	exemplarisch: <a href="http://www.schulministerium.nrw/fos-polizei">www.schulministerium.nrw/fos-polizei</a>
<b>Ressort</b>	MSB

<b>Partner in der Umsetzung</b>	<p>Die Umsetzung der Fachoberschule für Polizei erfolgt in enger Kooperation mit dem Ministerium des Innern, dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW, der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW und den Polizeibehörden.</p> <p>Die Entwicklung der Fachoberschule für Informatik erfolgt in Zusammenarbeit der beteiligten Berufskollegs mit den regionalen Praktikumsbetrieben aus der IT-Wirtschaft.</p>
---------------------------------	---



### III.6: Praxisintegrierte Aus- und Weiterbildung Berufsfachschule Kinderpflege

Die Gewinnung zusätzlicher Auszubildender für die Sozial- und Erziehungsberufe ist ein wichtiger Baustein der Fachkräfteoffensive. Daher wurde unter anderem als eine erste Maßnahme die finanzielle Förderung der Praxisintegrierten Ausbildung zur Kinderpflegerin oder zum Kinderpfleger (PIA-K) seitens des MKJFGFI für das Kita-Jahr 2023/2024 fortgesetzt. Erstmals ist es dabei gelungen das Fördervolumen von 900 Plätzen vollständig auszuschöpfen.

Die praxisintegrierte Form der Ausbildung (PiA) zur Staatlich geprüften Kinderpflegerin/ zum staatlich geprüften Kinderpfleger startete im Schuljahr 2021/22 landesweit mit 396 Schülerinnen und Schülern im 1.Ausbildungsjahr an den Berufsfachschulen. Im Schuljahr 2022/2023 begannen bereits 849 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung in dieser Organisationsform. Diese Zahl konnte im laufenden Schuljahr 2023/2024 auf 1.277 Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr gesteigert werden, während die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich für die konsekutive Ausbildungsform entschieden haben, im gleichen Zeitraum nahezu konstant geblieben ist.

Im Austausch mit dem MSB und den Trägern wurde außerdem daran gearbeitet, das Matching zwischen Ausbildungsinteressierten und Praxisstellen zu verbessern.

<b>Ziel</b>	Ziel ist es, Fachkräfte im Bereich Soziales und Erziehung zu gewinnen sowie Träger bei der Finanzierung von Ausbildungsplätzen für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zu unterstützen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 08/2021
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB, MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.7: Studienintegrierende Ausbildung „SiA-NRW“

Das im Rahmen des Ideenwettbewerbs des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit Mitteln des Bundes geförderte Projekt „SiA-NRW“ (Start Schuljahr 2021/22) verknüpft in neuartiger Weise systematisch die Lernorte Betrieb, Berufsschule und Hochschule und ermöglicht jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung drei Abschlüsse (Berufsschul-, Berufs- und Studienabschluss) in vier Jahren.

Im laufenden Schuljahr lernen ca. 190 SiA-Lernende an 12 Standorten. Derzeit wird die Verstetigung des hybriden Bildungsangebotes vorangetrieben, 2023 wurden auch Maßnahmen zum Transfer auf weitere Standorte und Regionen Nordrhein-Westfalens sowie auf weitere Branchen ergriffen. Darüber hinaus wurde 2023 der Antrag auf Förderung ab Herbst 2024 im Rahmen des „Innovationswettbewerbs InnoVET PLUS“ gestellt.

<b>Ziel</b>	Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung: Gewinnung, Entwicklung und Bindung von ambitionierten jungen Menschen als qualifizierte Fachkräfte
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2021 bis 2024
<b>Geplante Mittel</b>	Laut Finanzplan, den die Verbundpartner bei Antragstellung im 09/2020 vorgelegt haben, sind in SiA-NRW für den Förderzeitraum 2020 bis 2024 5.355.028 Euro im Rahmen des InnoVET-Projektes vom BMBF sowie 1,5 Lehrkräftestellen (1,0 BR Düsseldorf, 0,5 BR Köln) p.a. geflossen.
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://sia-nrw.de/">https://sia-nrw.de/</a>
<b>Ressort</b>	MSB, MAGS, MKW
<b>Partner in der Umsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)</li><li>• Kreis Düren</li><li>• Bezirksregierung Düsseldorf</li></ul> Die Umsetzung von „SiA-NRW“ wird wissenschaftlich begleitet. Zur landesweiten Steuerung des Projektes „SiA-NRW“ ist ein Beirat mit den Spitzenvertreterinnen und -vertretern der

	Landespolitik, Wirtschaft, Gewerkschaften, öffentlichen Verwaltung und der wissenschaftlichen Begleitung gegründet worden.
--	--

### III.8: Fortentwicklung dualer Studienangebote

Mit den dualen Studiengängen bekommen Studieninteressierte eine Alternative zum herkömmlichen Studium geboten: Ein Angebot, bei dem Theorie und Praxis in besonderer Weise verknüpft sind. Gleichzeitig wird dabei eine Bindung an die Unternehmen bzw. die Praxisstelle geschaffen.

Duale Studienangebote sollen im Rahmen gesetzlicher Vorgaben zum Dualen Studium im Hochschulgesetz fortentwickelt werden. Für die Hochschulen, deren Praxispartner und die Studierenden soll erkennbar sein, unter welchen Voraussetzungen ein Studiengang als „dual“ einzustufen ist. Gleichzeitig leistet die geplante Regelung einen wichtigen Beitrag dazu, länderübergreifend anerkannte Qualitätsstandards zu sichern.

Dazu wurde ein Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes beim Landtag eingebracht (Erste Lesung am 24. April 2024).

<b>Ziel</b>	Ziel ist u. a. die Förderung von dualen Varianten von etablierten Studiengängen sowie die Umgestaltung von etablierten Studiengängen zu dualen Studiengängen - unter Einbeziehung von Praxispartnern.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	ab 2024
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKW
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.9: Next Career

Next Career ermöglicht Hochschulen ein gutes Angebot in der Beratung von Studienzweiflerinnen und -zweiflern sowie für die Vermittlung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in Ausbildung und Beruf. Eine Teilnahme an Next Career ist jetzt allen Hochschulen möglich. Damit wird Studierenden an noch mehr beteiligten Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ein gutes Angebot in diesem Bereich gemacht.

Ergänzend wird derzeit mit den Hochschulen ein Konzept für eine Koordinierungsstelle der Zentralen Studienberatungen erarbeitet. Die Koordinierungsstelle soll den Austausch zwischen den beteiligten Hochschulen und die Zusammenarbeit innerhalb von Next Career und zwischen den Zentralen Studienberatungen unterstützen. Mit dieser zentralen Ansprechstelle im Land kann auch noch einmal die Kommunikation für das Gesamtprojekt verbessert und damit das Ziel einer weiteren Enttabuisierung von Studienzweifel und Studienausstieg weiter vorangetrieben werden.

<b>Ziel</b>	Verstetigung und der Ausbau von Next Career, Planung für die Einrichtung einer Koordinierungsstelle, die auch Next Career und die Zentrale Studienberatung stärker miteinander verbindet.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024
<b>Geplante Mittel</b>	3,1 Mio. Euro pro Jahr ab 2024 (zzgl. 3 Prozent pro Jahr bis 2027)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://nextcareer.de/">https://nextcareer.de/</a>
<b>Ressort</b>	MKW
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.10: Kooperationsbüros für Zukunftscampus Berufliche Bildung (ESF-JTF)

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalens hat in der Strategie zur Fachkräfteoffensive NRW vorgesehen, das Projekt „Zukunftscampus“ voranzutreiben. Hierzu gehören Kooperationsbüros für Zukunftscampus. Einrichtungen der Beruflichen und Akademischen Bildung sollen dabei unterstützt werden, Investitionen in ein gemeinsames Bildungsangebot, einen Zukunftscampus Berufliche Bildung vorzubereiten oder zu begleiten. Konkret werden überbetriebliche Bildungszentren, Berufskollegs und Hochschulen dabei unterstützt, kooperative Lehr- und Lernangebote zu entwickeln und modellhaft zu erproben. Die daraus resultierenden Bedarfe an gemeinsam nutzbarer Infrastruktur sollen ermittelt und für mögliche gemeinsame Investitionen planerisch vorbereitet werden. Der Projektaufruf wurde am 1. Dezember 2023 veröffentlicht, Interessenbekundungen können bis 30. Juni 2025 eingereicht werden.

<b>Ziel</b>	Steigerung der Attraktivität der Beruflichen Bildung durch Lernortkooperation: Entwicklung und Erprobung kooperativer Lehr- und Lernangebote, um Bedarfe für Investitionen für gemeinsame Nutzung von Bildungseinrichtungen zu ermitteln und planerisch aufzubereiten.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	01/2024 bis 06/2026 (Durchführungszeitraum)
<b>Geplante Mittel</b>	rund 13 Mio. Euro (Landes- und JTF-Mittel)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/zukunftscampus">https://www.mags.nrw/zukunftscampus</a>
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### III.11: „ASD-Vertiefungsspur“ - Erprobung feldspezifischer Qualifizierung in Studiengängen Sozialer Arbeit

In einem Modellprojekt soll an drei Projektstandorten eine Möglichkeit geschaffen werden, Studierende frühzeitig an die Tätigkeit im Allgemeinen Sozialen Dienst heranzuführen. Die teilnehmenden Hochschulen und Jugendämter stehen in engem Austausch, um Studierende als mögliche zukünftige Fachkräfte „auf die Spur“ zu bringen. Diesen soll eine Orientierung gegeben werden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten im ASD erwartet werden, um sich mit relevanten Inhalten vertieft beschäftigen zu können. In den Praxisphasen sollen sie durch die zielgerichtete Vorbereitung und Begleitung gute Erfahrungen sammeln. Dies soll durch Verzahnung von Praxis und Hochschulen geschehen. Die teilnehmenden Hochschulen kennzeichnen einen Pfad durch das vorhandene modulare Angebot und gestalten die Praxis gemeinsam mit den Jugendämtern.

<b>Ziel</b>	Studierende der Sozialen Arbeit sollen mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst in Kontakt kommen und bereits im Studium Möglichkeiten der Vertiefung für dieses Handlungsfeld kennenlernen, um so Personal für den ASD zu gewinnen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	02/2024 bis 09/2026 (Durchführungszeitraum)
<b>Geplante Mittel</b>	rund 755.000 Euro
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Institut für soziale Arbeit e. V. Münster Evangelische Hochschule Bochum Fachhochschule Münster Katholische Fachhochschule NRW mit den Standorten Münster und Aachen sowie die Jugendämter im jeweiligen Einzugsbereich

### III.12: Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe

Beim Zukunftsbündnis handelt es sich um eine mittelfristig angelegte konzertierte Aktion aller relevanten Akteurinnen und Akteure zur Fachkräftesicherung in den genannten Berufen. Nach der Auftaktveranstaltung im Juni 2023 erfolgte die Bildung von drei Arbeitsgruppen:

AG 1: Gute Berufswahl / Berufsorientierung

AG 2: Gute Ausbildung

AG 3: Gute Beschäftigung

Seit erfolgreicher Konstituierung erarbeiten Experteninnen und Experten möglichst konkrete/praxisnahe Handlungsansätze zu Themenfeldern wie zielgruppenspezifische/zeitgemäße Informationen zu den Berufen, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen oder gute Dienstplangestaltung. In den AG's sind u. a. Vertreterinnen und Vertreter der Regional- und Arbeitsagenturen, der Berufsverbände, der (Hoch-)Schulen, der KGNW und Trägerverbände, von Unikliniken, Gewerkschaften und Krankenkassen.

<b>Ziel</b>	Gemeinsam mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren werden konkrete Maßnahmen für eine angemessene Fachkräfteausstattung und -sicherung in den Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufen erarbeitet und umgesetzt.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	10/2023 bis 12/2026
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/startseite/pflege-und-alter/pflege-und-gesundheitsberufe/zukunftsbuendnis-pflege-betreuungs-und">https://www.mags.nrw/startseite/pflege-und-alter/pflege-und-gesundheitsberufe/zukunftsbuendnis-pflege-betreuungs-und</a>
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-



### III.13: Förderung innovativer Ansätze für mehr Fach- und Lehrkräfte im Dienstleistungs- und Produktionsgartenbau

Um den akuten Fach- und Lehrkräftemangel in den grünen Berufen entgegenzuwirken ist es dem MLV ein besonderes Anliegen, eine nachhaltige Ausbildung dieser Kräfte in Nordrhein-Westfalen sicherzustellen. In ressortübergreifenden Gesprächen auf Staatssekretärebene wurde gemeinsam mit den grünen Verbänden Lösungsansätze diskutiert, um dem bestehenden Fach- und Lehrkräftemangel in Nordrhein-Westfalen entgegenzutreten. Mit der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe besitzt Nordrhein-Westfalen einen Hochschulstandort für ein grundständiges Studium im Garten- und Landschaftsbau. Darauf aufbauend bieten sich Kooperationen mit anderen Hochschulen an, um gemeinsame Handlungsansätze zu schaffen, um bspw. Berufs- und Fachschullehrkräfte auszubilden. Hier seien beispielhaft der Lehrstuhl für Fachdidaktik Agrarwissenschaften, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften der Universität Bonn oder die Geschäftsstelle Bildungswissenschaften als Koordinierungsstelle der Universität Münster genannt. Erste Gespräche haben hierzu bereits stattgefunden.

<b>Ziel</b>	Fachkräftemangel in den Unternehmen sowie den Berufs- und Fachlehrermangel im Dienstleistungs- und Produktionsgartenbau verbessern
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 11/2022 fortlaufend
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MLV
<b>Partner in der Umsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen</li><li>• Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e.V.</li><li>• Landesverband Gartenbau Nordrhein-Westfalen e.V.</li></ul>

## **Cluster IV:**

### **Qualifizierung und Quereinstieg – neue Wege der Fachkräftesicherung**

In unserer heutigen Wissensgesellschaft ist die berufliche Qualifizierung zu einem fortlaufenden Lernprozess geworden, der von Individualisierung und Vielfalt geprägt ist. Berufsbiografien gestalten sich zunehmend dynamisch. Dazu gehören neben lebensbegleitenden Weiterqualifizierungen auch berufliche Neuorientierungen durch einen Quereinstieg. Dies verdeutlicht, dass die Berufsorientierung nicht mit dem Abschluss der Schul- oder einer Berufsausbildung endet, sondern sich im Verlauf des Lebens fortsetzt.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wird die Fachkräftesicherung durch Qualifizierung stärken und dabei die Bedeutung beruflicher Weiterbildung zukünftig noch weiter in den Blick nehmen, zum Beispiel im Hinblick auf die Chancen von Teilqualifizierung. Möglichkeiten für Quereinstiege als Instrument der Fachkräftegewinnung werden auch im Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe ausgebaut.

## IV.1: Meisterprämie NRW

Mit der Meisterprämie NRW soll dem bestehenden Fachkräftemangel im Handwerk entgegengewirkt werden. Neben der Zahl der Auszubildenden ist auch die Zahl der abgeschlossenen Meisterprüfungen seit Jahren rückläufig. Bei den Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeistern handelt es sich um jene Gruppe, die entscheidend für die Zukunft ihrer Zunft, für die Unternehmensnachfolge und -gründung und damit für den Erhalt und die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Handwerk ist. Die Landesregierung hat deshalb mit der Meisterprämie NRW einen entsprechenden Anreiz zur Meisterausbildung geschaffen. Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Meisterprüfung im Handwerk können die Prämie i. H. v. 2.500 Euro beantragen. Bislang (31.03.2024) wurden 2186 Meisterprämien ausgezahlt.

<b>Ziel</b>	Fachkräftesicherung im Handwerk
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	06/2023 bis mind. Ende der Legislaturperiode
<b>Geplante Mittel</b>	2023 ca. 5,5 Mio. Euro, danach jährlich ca. 11 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://meisterpraemie.nrw/">https://meisterpraemie.nrw/</a>
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH)

## IV.2: QiK - Quereinstieg in die Kinderbetreuung

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive für Sozial- und Erziehungsberufe werden verschiedene Wege und Maßnahmen erprobt, um dem Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe zu begegnen. In einem engen und vertrauensvollen Austausch mit dem Ministerium für Schule und Bildung, Trägern, Kommunen sowie Praktikerinnen und Praktikern hat das MKJFGFI ein Modell zum Quereinstieg in die Kinderbetreuung erarbeitet, das ab dem Kitajahr 2024/25 in Modellkommunen erprobt werden soll. Der Quereinstieg soll Personen ohne einschlägige pädagogische Ausbildung den Einstieg ins Berufsfeld und den Übergang in das schulische System zum Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses sowie eines weiteren schulischen Abschlusses und somit ggf. die Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ermöglichen. Mit dem zusätzlich gewonnenen Personal werden die Einrichtungen weiter unterstützt und langfristig zur Stabilisierung eines qualitativ hochwertigen Betreuungssystems beigetragen.

<b>Ziel</b>	Das Modellvorhaben ist der erste Schritt der Entwicklung eines modularen Qualifizierungssystems und ermöglicht einen niedrigschwelligen Einstieg in das Berufsfeld, sowie einen Übergang in das schulische System zum Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses, sowie eines weiteren schulischen Abschlusses und somit ggf. die Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, so dass zusätzliches Personal zur Unterstützung der Kitas. gewonnen wird.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	08/2024
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI/MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

### IV.3: Integrationsbegleiterinnen in Kitas

In aktuell 12 Kommunen in NRW werden Integrationsbegleiterinnen und -begleiter geschult und erhalten damit die Möglichkeit, ihre beruflichen Perspektiven im Bereich der Kindertagesbetreuung zu erweitern und weitere Qualifikationen anzustreben. Weitere Kommunen werden bei der Umsetzung beraten. Durch Informationsschreiben an alle Jobcenter, Arbeitsagenturen und Jugendämter wurde das Projekt, das von der AWO Ostwestfalen-Lippe umgesetzt und vom MKJFGFI gemeinsam mit der Auridis-Stiftung finanziert wird, vorgestellt und somit weiter unterstützt. Das Ziel dieser Maßnahme ist, zugewanderten Frauen und Männern einen Einstieg in den frühpädagogischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und so einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung zu leisten.

<b>Ziel</b>	Die Ansprache und Gewinnung weiterer Gruppen soll langfristig personellen Nachwuchs für die Kitas sichern.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 2016 bis zum 31.12.2024
<b>Geplante Mittel</b>	ca. 107.000 Euro jährlich
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.integrationsbegleiterinnen-in-kitas.de/">https://www.integrationsbegleiterinnen-in-kitas.de/</a>
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Auridis Stiftung

## IV.4: Bewerbungstag 2024 – (Quer-) Einstieg in die Film- und Fernsehbranche

Am 18. März 2024 soll in den Kölner MMC Studios der Bewerbungstag für bis zu 400 Schüler, Quereinsteiger oder Interessenten aus Köln und Umland stattfinden. Den Besuchern soll u. a. in simulierten Drehszenen die einzelnen Gewerke einer Film- und Fernsehproduktion praxisnah vorgestellt werden. Dafür werden die Takes mittendrin unterbrochen und die Gewerke erklären ihren Arbeitsbereich. Anschließend können die Interessierten Fragen stellen und direkt in Kontakt mit den vertretenen Unternehmen und Institutionen treten und sich vor Ort um eine Stelle, ein Praktikum oder einen Ausbildungsplatz bewerben.

Die Förderung des Bewerbungstages ist die Umsetzung einer Maßnahme, die seitens des Medien-Fachkräfte-Beirats als Empfehlung vorgestellt wurde (s. IV.9).

<b>Ziel</b>	Ziel des Bewerbungstages ist es, die Film- und Fernsehbranche zu vereinen und gemeinsam einen Branchenzugang und eine Sichtbarkeit für die Produktionsunternehmen herzustellen, sowie den Zugang zu den verschiedenen Arbeitgebern zu ermöglichen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	07.02.2024 bis 30.04.2024
<b>Geplante Mittel</b>	20.000 Euro
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	Stk
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## IV.5: Bildungsprämie Wärmepumpen

Die Bildungsprämie Wärmepumpe steht seit November 2022 über das Förderprogramm progres.nrw-Klimaschutztechnik zur Verfügung. Gefördert wird die Weiterbildung von Beschäftigten in SHK<sup>4</sup>- und Kälte- und Klimaanlage-Betrieben zum Thema Wärmepumpe mit einem finanziellen Zuschuss von max. 1.500 Euro. Die Weiterbildung ermöglicht Handwerkerinnen und Handwerkern ihrer Beratungsfunktion gegenüber Eigenheimbesitzerinnen und Eigenheimbesitzern für eine zukunftsgerichtete Wärmeversorgung besser gerecht zu werden. Zudem wird damit dem steigenden Bedarf an Handwerkerinnen und Handwerkern Rechnung getragen, die Gebäude fit für die Zukunft machen. Wenn das Handwerk in der Konzepterstellung, Auslegung und Inbetriebnahme von Wärmepumpen geschult ist, steigt die Empfehlungsbereitschaft und die qualitativ hochwertige Umsetzung.

<b>Ziel</b>	Unterstützung der Betriebe beim Aufbau von Know-how zur zukunftsgerichteten Beratung und zur qualitativ hochwertigen Umsetzung eines auf einer Wärmepumpe basierenden Wärmeversorgungssystem.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2022 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	200.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://t1p.de/y49g3">https://t1p.de/y49g3</a> (Website der Bezirksregierung Arnsberg)
<b>Ressort</b>	MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

<sup>4</sup> SHK: Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk

## IV.6: Beschäftigungsoffensive Schienenpersonennahverkehr (SPNV) NRW

Trotz verstärkter Bemühungen aller Akteure in Fokus Bahn NRW (elf Eisenbahnverkehrsunternehmen in NRW, drei Aufgabenträger und MUNV) zur Gewinnung von Triebfahrzeugführenden (bspw. Steigerung geplanter Qualifizierungen, Aufstockung Recruiting-Teams) hat sich der Personalmangel in NRW weiter verschärft. Die Folgen der Pandemie (höhere Fluktuation, Verdoppelung des üblichen Krankenstands auf bis zu 15% bei der Berufsgruppe Triebfahrzeugführende), die hohe Marktdynamik in 2022 (Notvergaben der Abellio Verkehre), die demografische Entwicklung bei einzelnen Unternehmen sowie der generelle Fachkräftemangel führen zusätzlich zu einer Verschärfung der Bedarfslücke. Die Beschäftigungsoffensive wurde „als Turbo“ mit über 20 Maßnahmen für die Qualifizierung und Gewinnung neuer Mitarbeitender sowie die Steigerung der Qualität im Bereich Ausbildung/ Betrieb für den SPNV in NRW aufgesetzt. Aktuell sind bereits mehr als 200 Personen in 13 Qualifikationskursen gestartet. Der Fachkräftemangel erschwert die Personalbeschaffung auch in der Bahnbranche. Durch das einheitliche Auftreten der Branche, dem Aufsatz einer gemeinsamen Plattform ([www.bahnen.nrw](http://www.bahnen.nrw)), der Verstärkung von Netzwerkaktivitäten mit Arbeitsagenturen und Bildungsträgern sowie gemeinsamen Kommunikationsaktivitäten, z. B. Social-Media Kampagnen, können Interessierte für den Beruf Triebfahrzeugführende generiert werden. Zusätzlich werden vier weitere Berufsgruppen bearbeitet: Kundenbetreuer, Disponenten, Koordinatoren für Fahrgastinformationen und Geschäftsvorfallmanager.

<b>Ziel</b>	Es sollen mehr Menschen für den Einsatz im SPNV qualifiziert werden. Insgesamt ist es das Ziel 250 Mitarbeitende (18 Kurse) zu qualifizieren.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 2023 (laufend)
<b>Geplante Mittel</b>	6 Mio. Euro
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.fokus-bahn.nrw/">https://www.fokus-bahn.nrw/</a>
<b>Ressort</b>	MUNV
<b>Partner in der Umsetzung</b>	In dieser Offensive bündeln das MUNV, elf Nahverkehrsbahnen und drei Aufgabenträger des Landes ihre Kräfte. Wettbewerber



werden so zu Partnern und schaffen gemeinsam Lösungen für eine starke Schiene, indem sie unternehmensübergreifend für ein besseres SPNV-System und die gemeinsamen Fahrgäste zusammenarbeiten. In verschiedenen Teilprojekten übernehmen sie gemeinschaftlich Verantwortung zur Qualitätsoptimierung im Schienenpersonennahverkehr Nordrhein-Westfalens.

## IV.7: Neuer Fortbildungsberuf Krankenkassenfachwirt/in

Zur Steigerung der Wertschätzung der Beruflichen Weiterbildung hat das MAGS als zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf der Sozialversicherungsfachangestellten die staatliche Anerkennung ihrer Fortbildungsabschlüsse gesetzlich geprüft und umgesetzt. Mit der Ergänzung der Berufsbildungszuständigkeitsverordnung ist das MAGS seit Oktober 2023 die zuständige Stelle für den Fortbildungsberuf Krankenkassenfachwirtin bzw. Krankenkassenfachwirt. Die vom MAGS erlassene Fortbildungs- und Prüfungsordnung ist am 7. Dezember 2023 in Kraft getreten. Darüber wird für den Abschluss die Zuerkennung der Stufe 5 (Berufsspezialistin bzw. Berufsspezialist) im Deutschen Qualifikationsrahmen beim Bundesministerium für Bildung und Forschung angestrebt. Die Fortbildungskurse beginnen jährlich zum Oktober.

<b>Ziel</b>	Attraktivitätssteigerung der Beruflichen Weiterbildung und Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Abschlüsse, durch höhere Anerkennung von beruflichen Fortbildungsabschlüssen.
<b>Inkrafttreten</b>	07.12.2023
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/berufsbildungsstelle">https://www.mags.nrw/berufsbildungsstelle</a> <a href="https://www.aok.de/karriere/ausbildung/sozialversicherungsfachangestellte/">https://www.aok.de/karriere/ausbildung/sozialversicherungsfachangestellte/</a>
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	AOK Rheinland/Hamburg AOK NordWest

## IV.8: Einberufung eines Medien-Fachkräfte-Beirats

Auch die Medienbranche ist vom Fachkräftemangel betroffen, weshalb Medienminister Nathanael Liminski Anfang 2023 einen Medien-Fachkräfte-Beirat einberufen hat. Die Mitglieder des Beirates sind entsprechend ihrer Expertise in drei Arbeitsgruppen (AG; Bewegtbild, Games und Journalismus) zugeteilt worden. In jeweils drei Sitzungen habe die AGs Maßnahmen entwickelt bzw. vorgeschlagen. Die Empfehlungen des Beirats wurden dem Medienminister in der abschließenden Plenarsitzung im November 2023 überreicht und anschließend veröffentlicht.

<b>Ziel</b>	Ziel des Medien-Fachkräfte-Beirats war es, Vorhaben zu entwickeln, die die Medienwirtschaft in Nordrhein-Westfalen dabei unterstützen, eine wirksame Antwort auf den Fachkräftemangel geben zu können.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	03/2023 bis 11/2023
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	Stk
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Vertreterinnen und Vertreter der Medienbranche (u. a. Verbände, IHK Köln, Bundesagentur für Arbeit) sind hier zusammengekommen, um Vorhaben zu entwickeln, die die Medienwirtschaft in Nordrhein-Westfalen dabei unterstützen, eine wirksame Antwort auf den Fachkräftemangel geben zu können. Ein Ergebnis der Arbeit dieses Rates ist der Bewerbungstag für den Einstieg in die Film- und Fernsehbranche

## IV.9: UAG "Fachkräftemangel in der EGH"

Da der Fach- und Arbeitskräftemangel in der Eingliederungshilfe (EGH) ein äußerst ernstzunehmendes Problem darstellt, hat das MAGS gemeinsam mit allen relevanten Akteuren der EGH (Leistungsträger, Leistungserbringer, Selbsthilfe) in Nordrhein-Westfalen einen Prozess zur Gewinnung und Sicherung von Arbeits- und Fachkräften angestoßen. Die gesetzlich verankerte Arbeitsgemeinschaft Eingliederungshilfe (AG EGH) hat daher eine eigene Unterarbeitsgruppe (UAG) „Fachkräftemangel in der EGH“ eingerichtet. Hier sollen gemeinsam konkrete Lösungsansätze und Handlungsschritte für die Fachkräftesicherung in der EGH in Nordrhein-Westfalen (u. a. Erhebung einer Fachkräfte-Studie, Stärkung Heilerziehungspflege (zusammen mit MSB), Abbau von bürokratischen Hürden, gemeinschaftliche Aktionen zur Stärkung der Berufsbilder) umgesetzt werden.

<b>Ziel</b>	Steuerungs- und Koordinierungsprozess zur Unterstützung bei der Gewinnung und Sicherung von Arbeits- und Fachkräften in der EGH in NRW
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 04/2023 (fortlaufend)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## IV.10: Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der EGH in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte

Da bislang keine strukturiert aufbereiteten, validen Daten im Bereich der Eingliederungshilfe (EGH) vorliegen, wurde von der Arbeitsgemeinschaft EGH beschlossen, dass eine Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der Eingliederungshilfe in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte auf den Weg gebracht werden muss.

Die geplante Studie soll sich in vier Teile gliedern: die Durchführung einer Bestands- sowie einer Bedarfsanalyse, daraus abgeleitete Handlungsoptionen sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für ein regelmäßiges Fach- und Arbeitskräfte-Monitoring.

Das Vergabeverfahren ist abgeschlossen und die Zuschlagserteilung erfolgte an das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), das nun in die konkrete Umsetzung vollzieht.

<b>Ziel</b>	Aufbauend auf den Ergebnissen der Analyse wird das MAGS zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft EGH konkrete Handlungsschritte und Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe erarbeiten.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	03/2024 bis 03/2025
<b>Geplante Mittel</b>	176.905 Euro
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## IV.11 Vernetzte Bildungsräume

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung bestehen bereits vielfältige und hochwertige Beratungs- und Förderungsdienstleistungen. Um diese Angebote für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen bekannter zu machen, besser aufeinander abzustimmen und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, wurde die Initiative Vernetzte Bildungsräume von Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und MAGS angestoßen.

Die lokalen Akteure werden darin bestärkt, neue Ideen einer Vernetzung und Wege einer noch zielführenderen Zusammenarbeit zu erproben.

Zum Auftakt werden in allen 16 Arbeitsmarktregionen Veranstaltungen von Regionalagenturen und Arbeitsagenturen/Jobcentern organisiert, um regionale Schwerpunkte und Entwicklungspfade zu definieren. Als konkrete Aktivitäten werden dabei

z. B. die Einrichtung zentraler Anlaufstellen mit aktuellen Informationsangeboten der relevanten Partner unter einem Dach angestrebt.

<b>Ziel</b>	Transparenz, Kooperation und zukunftsgerichtete Weiterentwicklung in der beruflichen Weiterbildung regional stärken
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	seit 10/2022 (fortlaufend)
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.weiterbildungsberatung.nrw/themen/vernetzte-bildungsraeume-in-nrw">https://www.weiterbildungsberatung.nrw/themen/vernetzte-bildungsraeume-in-nrw</a> und regional
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der</b>	Regionaldirektion NRW
<b>Umsetzung</b>	Arbeitsagenturen und Jobcenter Arbeitsmarktpartner regional (Kammern, Sozialpartner, Bildungsträger, Verbände etc.)

## **Cluster V:**

### **Chancengleichheit und Teilhabe – inländische Fachkräftepotentiale heben**

Um dem Fachkräftemangel erfolgreich entgegenzutreten, müssen auch verstärkt inländische Fachkräftepotentiale aktiviert werden. In Nordrhein-Westfalen leben viele Menschen, deren Talente und Fähigkeiten in Zukunft besser genutzt werden müssen. Mit dem Erschließen und Fördern dieser Potentiale, kann nicht nur dem Fachkräftemangel begegnet, sondern auch für mehr Chancengleichheit und soziale Teilhabe gesorgt werden. Es ist daher wichtig, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen und allen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potential auszuschöpfen.

Dies bedeutet, dass die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen die Erwerbstätigkeit von Frauen sowohl qualitativ als auch quantitativ verbessern möchte. Ebenso wichtig ist es, die Integrations- und Teilhabechancen für geflüchtete und eingewanderte Menschen zu verbessern, sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene. Nur durch diese Maßnahmen kann eine inklusive und chancengerechte Gesellschaft geschaffen werden, in der jeder sein volles Potential entfalten kann.

## V.1: Machbarkeitsstudie: Unterstützung für Selbstständige im Handwerk während der Schwangerschaft

Für Gründerinnen und selbstständige Handwerkerinnen gelten die gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes bislang nicht. Um das weibliche Unternehmertum im Mittelstand zu fördern, ist eine bessere Absicherung selbstständiger Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschutzzeit ein wichtiger Baustein. Dies hat das Land NRW auch in einem Entschließungsantrag im Bundesrat unterstrichen. Die Machbarkeitsstudie soll Hemmnisse und Lösungsansätze zur persönlichen und betrieblichen Absicherung von Selbstständigen systematisch betrachten und Aussagen zur Machbarkeit verschiedener Modelle treffen, sowie Möglichkeiten des Landes NRW vorschlagen, den Mutterschutz für Selbstständige zu verbessern.

<b>Ziel</b>	Förderung weiblichen Unternehmertums im Mittelstand
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024 bis 2025
<b>Geplante Mittel</b>	150.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-



## V.2: Runde Tische zur Vermittlung Geflüchteter

Das MWIKE, das MKJFGFI, das MAGS und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Nordrhein-Westfalen haben eine gemeinsame Initiative zur Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete ausgerufen, um die Arbeits- und Fachkräftepotentiale geflüchteter Menschen im Dialog mit Jobcentern, Unternehmen und Kammern in Nordrhein-Westfalen zu heben. Um die Vernetzung vor Ort und den Austausch von Best-Practice-Beispielen voranzutreiben, organisiert jedes Haus jeweils einen Runden Tisch. Diese werden in unterschiedlichen Regionen zu verschiedenen Schwerpunkten stattfinden.

Der erfolgreiche Auftakt, vor dem Start der Runden Tische, war am 15. März 2024 im Rahmen der Messe „JobAktiv“ in Dortmund. Die Landesregierung und Bundesagentur für Arbeit haben dort die gemeinsame Initiative zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter und arbeitsloser Menschen vorgestellt. Anlässlich der Job- und Integrationsmesse „JobAktiv“ waren die nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerin Mona Neubaur, Integrationsministerin Josefine Paul, Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie Roland Schüßler, Leiter der NRW-Arbeitsagentur vor Ort.

<b>Ziel</b>	Die Runden Tische sind Bestandteil Vier-Häuser-Initiative (MWIKE, MKJFGFI, MAGS und RD der BA). Die Bedeutung, Fachkräftepotentiale von geflüchteten Menschen zu heben, soll durch den Dialog mit den relevanten Akteuren hervorgehoben werden.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024 (24.06.2024)
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MWIKE, MKJFGFI, MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Nordrhein-Westfalen

### V.3: AZAV-Zertifizierung der praxisintegrierten Fachschule für Heilerziehungspflege

Um dem Fachkräftemangel in den Sozialberufen entgegen zu wirken, sollen neue Zielgruppen erreicht werden.

Die praxisintegrierte Organisationsform der Fachschule für Heilerziehungspflege wird zum Schuljahr 2024/2025 AZAV<sup>5</sup>-zertifiziert. Dadurch können Umschülerinnen und Umschüler der Agentur für Arbeit mit Bildungsgutscheinen auch in dieser Organisationsform aufgenommen werden. Ermöglicht wird dies durch das neue Bürgergeldgesetz 2023, das vorsieht, dass auch dreijährige Umschulungen finanziert werden können.

<b>Ziel</b>	Erhöhung der Attraktivität der Weiterbildung zum staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger/zur staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin für die Zielgruppe der Umschüler/innen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	AZAV-Zertifizierung Fachschule für Heilerziehungspflege – praxisintegrierte Ausbildung-PIA Schuljahr 2024/25
<b>Geplante Mittel</b>	Für den Zertifizierungszeitraum 2024-2029 sind für die Zertifizierung aller Maßnahmen (Fachschulen des Sozialwesens und Berufsfachschulen Gesundheit/Erziehung und Soziales) jährlich ca. 30.000 Euro vorgesehen sowie zwei Lehrkraft-Stellen für die AZAV-Geschäftsstelle bei der Bezirksregierung Düsseldorf. Zudem gibt es schuljährlich ab Schuljahr 2024/25 zusätzlich 10 Lehrkraftstunden.
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.berufsbildung.nrw.de">https://www.berufsbildung.nrw.de</a>
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Hier sind die Bundesagentur für Arbeit und die fachkundige Stelle Certqua als Partner beteiligt.

<sup>5</sup> AZAV: Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

## V.4: Verknüpfung von Präsenz- und digitalem Distanzunterricht am Berufskolleg

Die Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht als Möglichkeit, Distanzunterricht in synchroner und digitaler Unterrichtsform am Berufskolleg zu etablieren, ist wesentlicher Inhalt des Entwurfs der Siebten Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg. Mit dem neuen Regelwerk werden die rechtlichen Voraussetzungen für einen innovativen digitalen Unterricht an den Berufskollegs geschaffen.

<b>Ziel</b>	Die Bildungsarbeit am Berufskolleg erhält Möglichkeiten zur Umsetzung von innovativen Lehr- und Lernformen für eine moderne digitale berufliche Bildung. So werden neue Zielgruppen erschlossen und die Beschulung im ländlichen Raum gestärkt.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	ab Schuljahr 2024/25 (dauerhaft)
<b>Geplante Mittel</b>	aus bereiten Mitteln
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="http://www.berufsbildung.nrw.de">www.berufsbildung.nrw.de</a> (Seite in Vorbereitung)
<b>Ressort</b>	MSB
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## V.5: Kompetenzzentren Frau und Beruf

Die Projekte Kompetenzzentren Frau und Beruf unterstützen in 15 Arbeitsmarktregionen des Landes kleine und mittlere Unternehmen in der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte, Karriereförderung für Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Unternehmerintennentum und Diversity Management. Bei der Durchführung der Maßnahmen werden zielgruppenorientierte Ansätze verfolgt.

In der aktuellen Förderlaufzeit werden zudem erstmals von allen Kompetenzzentren Frau und Beruf Mentoringangebote konzipiert und durchgeführt.

<b>Ziel</b>	Ziel der "Kompetenzzentren Frau und Beruf" ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Erwerbstätigkeit von Frauen soll qualitativ und quantitativ verbessert, die Potentiale von Frauen sollen stärker genutzt werden.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	01.12.2023 bis 30.11.2027
<b>Geplante Mittel</b>	gesamt rund 18,2 Mio. Euro für 4 Jahre
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mkjfgfi.nrw/">https://www.mkjfgfi.nrw/</a> (Unterseite berufl. Gleichstellung)
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## V.6: Kommunales Integrationsmanagement (KIM)

Das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) wird flächendeckend in allen 54 Kreisen und kreisfreien Städten umgesetzt. Die vom Land co-finanzierten Stellen für die drei Bausteine (Koordination, KIM-Case Managerinnen und Manager; ABH/EBH-Stellen) sind im Schnitt mit 76 % besetzt (Stand Q3/2023; gemessen an potentiell mögl. Stellen). Die Kurzberatung oder die KIM-Case Management - Begleitung betrachtet u. a. Ausbildung und ausgeübte Tätigkeit der Klientinnen und Klienten, um die Einmündung in den Arbeitsmarkt über Anerkennung, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Erwerb der deutschen Sprache etc. zu unterstützen. 2024 wird die Datenbank als Monitoring- und Steuerungstool in Betrieb genommen werden. KIM arbeitet zielgruppen- und branchenoffen.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Integrations- und Teilhabechancen für geflüchtete und neuzugewanderte Menschen auf der individuellen wie strukturellen Ebene.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	unbefristet, fortlaufend seit 2020
<b>Geplante Mittel</b>	75 Mio. Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	Website wird derzeit erstellt
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## V.7: PerMenti NRW

Das landesweite Projekt PerMenti NRW richtet sich an qualifizierte neu zugewanderte bzw. geflüchtete Frauen. Zentraler Bestandteil ist ein begleitetes Mentoring-Verfahren mit den nachfolgenden unterstützenden Beratungs- und Betreuungselementen:

- Beratung bei Fragen zur Anerkennung von Abschlüssen und Zeugnissen
- Sprach- und Computertraining für die berufliche Kommunikation
- Dialoggruppen zu Leben und Alltag in Deutschland
- Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Begleitung von Praktika und Beschäftigungsverhältnissen
- Netzwerktreffen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch

Das Nordrhein-Westfalen-weite Projekt ist im Juni 2023 gestartet. Im November 2023 wurde es im Rahmen einer bundesweiten Tagung vorgestellt.

<b>Ziel</b>	Ziel ist die berufliche und gesellschaftliche Integration qualifizierter Frauen mit Fluchterfahrung bzw. Zuwanderungsgeschichte.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	07/2023 bis 07/2026
<b>Geplante Mittel</b>	750.000 Euro
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="http://www.permenti-nrw.de">www.permenti-nrw.de</a>
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## V.8: Inklusionsinitiative

Am 10. April 2024 wurde die „Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens“ Landesregierung Nordrhein-Westfalens, Arbeitgeberinnen- und Arbeitgebervertreter, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund, Akteure des Unterstützungssystems, darunter Inklusionsämter, Landschaftsverbände, Renten- und Unfallkassen, sowie weitere Partner unterzeichnet. Diese wurde von der "AG Inklusionsinitiative" erstellt und beinhaltet die Chancen und Unterstützungsmöglichkeiten in allen Stadien der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung (bei der Vermittlung, bei der Suche nach dem richtigen Unterstützungsangebot z. B. für die Einarbeitung oder einer schwierigeren Situation im laufenden Arbeitsverhältnis) und auch konkrete Handlungsansätze für Arbeitgeber. Die Vereinbarung soll zu einem messbaren Unterschied in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen führen.

<b>Ziel</b>	Mehr Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung durch Aufklärung über die Vorteile einer inklusiven Personalpolitik.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	12/2023 bis 04/2024
<b>Internetpräsenz</b>	geplant
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## V.9: Vermittlungsoffensive

Eine verstärkte Ausschöpfung des inländischen Beschäftigungspotentials bezieht auch erwerbsfähige leistungsberechtigte Menschen im Bürgergeldbezug ein. Die gemeinsame Vermittlungsoffensive des Landes mit den 18 zugelassenen kommunalen Trägern bündelt die Personalressourcen der Jobcenter für eine möglichst zeitnahe und umfassende Ansprache und Aktivierung aller erwerbsfähigen Menschen im SGB II, insbesondere auch geflüchteter Menschen. Ziel ist es, schneller als bisher in den persönlichen Integrationsprozess einzusteigen, damit über die Unterstützungsangebote der Jobcenter Langzeitarbeitslosigkeit vermieden und ein möglichst schneller Übergang in Beschäftigung erfolgen kann. Im Rahmen eines begleitenden Monitorings werden alle 2 Monate die wesentlichen Kennzahlen zur Ansprache, Kooperation und Vermittlung erhoben. Die bisherigen Ergebnisse sind ermutigend. Sie lassen positive Entwicklungen bei den Integrationen in Arbeit und Ausbildung erkennen. Der Erfolg ist dabei maßgeblich von den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig. Die Arbeitgeber sind zentraler Erfolgsfaktor bei der Umsetzung. Durch neue, innovative Ansätze der Kooperation sollen die Jobcenter die Unternehmen noch effizienter in ihre Integrations- und Vermittlungsaktivitäten einbinden.

<b>Ziel</b>	Gemeinsam mit den 18 kommunalen Jobcentern in Nordrhein-Westfalen sollen vorhandene inländische Arbeitsmarktpotentiale genutzt werden, um Fach- und Arbeitskräftebedarfe zu decken. Die klare Botschaft lautet: „Jeder Mensch, der sich mit seinen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einbringen möchte, soll diese Möglichkeit auch erhalten!“
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	11/2023, zunächst bis 11/2024
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mags.nrw/fachkraefteoffensive-engere-betreuung-und-gezieltere-vermittlung">https://www.mags.nrw/fachkraefteoffensive-engere-betreuung-und-gezieltere-vermittlung</a> Weitere Veröffentlichungen sind vorgesehen.
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	Jobcenter (zKT), G.I.B., Arbeitgeber



## V.10: Kongress: "Vielfalt am Arbeitsmarkt. Innovative Ansätze der Fachkräftegewinnung"

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive der Landesregierung veranstalteten MWIKE und MKJFGFI am 23. Mai 2023 in Düsseldorf einen ganztägigen Kongress mit Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung vor allem aus inländischen Potentialen wie Älteren, Frauen, Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Behinderungen, LSGBTIQ+ u. a. Auf dem Kongress mit zwei Foren und zehn Workshops traten u. a. Wirtschaftsministerin Mona Neubaur, Integrationsministerin Josefine Paul sowie Arbeitsminister Karl-Josef Laumann und RD NRW-Geschäftsführungsvorsitzender Roland Schüssler auf. Ziel des Kongresses war, insbesondere Handwerksbetrieben und KMU praktische Anregungen zu liefern, wie sie ihre Fachkräfteprobleme mit innovativen Ansätzen nachhaltig angehen können.

<b>Ziel</b>	Anhand der Unternehmensbeispiele innovative Ansätze zur Gewinnung inländischer Potentiale in Ausbildung und Arbeit aufzeigen und diskutieren.
<b>Beginn/Laufzeit</b>	2024 (23.05.2024)
<b>Geplante Mittel</b>	80.000 Euro (Landesmittel)
<b>Internetpräsenz</b>	Grundstruktur der Veranstaltung steht, Website steht ab Mitte April.
<b>Ressort</b>	MWIKE, MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## **Cluster VI:**

### **Erfolg durch Vielfalt - Ausländische Fachkräftepotentiale und im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen**

Als Ergänzung zur Mobilisierung inländischer Arbeitsmarktpotentiale ist es erforderlich, die Fachkräftebedarfe in Nordrhein-Westfalen auch durch die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland zu decken. Dazu gehört es auch, bestehende Verfahren der Fachkräfteeinwanderung zu entbürokratisieren und zu beschleunigen, wie beispielsweise die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse.

In vielen Engpassberufen ist das Angebot an Fachkräften auf dem heimischen Markt nicht ausreichend, um spezifische Arbeitsstellen zu besetzen. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der wirtschaftlichen Stärke, des Wohlstands sowie für die Sicherung sozialer und medizinischer Infrastrukturen. In der globalisierten Welt sind zahlreiche Unternehmen auf hochqualifiziertes Personal angewiesen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Nordrhein-Westfalen steht hier in internationaler Konkurrenz um ausländische Potentiale.

Wichtig ist, dass die Menschen, die nach Nordrhein-Westfalen kommen, hier ein gutes Zuhause und eine neue Heimat für sich und ihre Familien finden. Nur so kann die Fachkräfteanwerbung nachhaltig funktionieren. Durch eine koordinierte Zusammenarbeit wird der wirtschaftliche Erfolg des Landes gesichert.

## VI.1: Bekämpfung des Fachkräftemangels im Baugewerbe durch Unterstützung der Westbalkan-Regelung

Um dem Fachkräftemangel im Baugewerbe entgegenzuwirken hat das MHKBD im Rahmen der Anpassung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2023 für eine Entfristung der Westbalkan-Regelung sowie eine Erhöhung des Antragskontingentes auf 50.000 Personen votiert. Die Westbalkan-Regelung ermöglicht jährlich bis zu 50.000 Menschen aus den sogenannten Westbalkanstaaten ein schnelleres Arbeitsmarktintegrationsverfahren.

<b>Ziel</b>	Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Baubranche.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2023
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MHKBD
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## VI.2: Fachkräftegewinnung in Indien

Indien ist seit 2023 das bevölkerungsreichste Land der Erde. Monatlich drängen ca. 1 Mio. junge Inderinnen und Inder auf den indischen Arbeitsmarkt. Eine Zahl, die den dortigen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen stellt und in dessen Folge die Arbeitslosigkeit bei den unter 30-Jährigen außerordentlich hoch ist. Gleichzeitig herrscht in Deutschland hoher Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Deshalb ist es für MAGS und MWIKE von nachhaltiger Bedeutung, dass im November 2023 ein erster Schritt zur gezielten Anwerbung dringend benötigter Fachkräfte gemacht wurde. Grundlage ist ein Letter of Intent, den die indische Fachkräfteagentur NSDC und Nordrhein-Westfalen unterzeichnet haben.

<b>Ziel</b>	FK-Gewinnung aus Indien für Engpassberufe.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	300.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MWIKE, MAGS
<b>Partner in der</b>	-
<b>Umsetzung</b>	

### VI.3: Fachkräftegewinnung aus Indonesien

Deutschland und Indonesien verbindet eine lange gemeinsame Geschichte. Seit Gründung der Bundesrepublik haben beide Länder eine fruchtbare Zusammenarbeit in der Entwicklungszusammenarbeit und in Bildung und Forschung entwickelt. Seit mehreren Jahren intensiviert Nordrhein-Westfalen seine Zusammenarbeit mit Südostasien. Im Rahmen einer Delegationsreise des MWIKE konnte der Grundstein für eine Fachkräftekooperation zwischen der indonesischen und der nordrhein-westfälischen Regierung gelegt werden. Am 8. März 2024 haben Staatssekretär Matthias Heidmeier und Staatssekretärin Silke Krebs einen Letter of Intent mit dem indonesischen Arbeitsministerium unterschrieben, mit dem Kooperationsmaßnahmen im Bereich Arbeit und Beschäftigung vereinbart werden. Die nordrhein-westfälischen Aktivitäten sollen das Vermittlungsabkommen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Republik Indonesien ergänzen. Unabhängig davon führt das MAGS Gespräche zum Netzwerkaufbau mit deutschen Akteuren wie dem Goethe-Institut und der GIZ in Indonesien.

<b>Ziel</b>	Gewinnung von Fachkräften aus Indonesien in Engpassberufen
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024 bis 2027
<b>Geplante Mittel</b>	200.000 Euro pro Jahr
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MAGS, MWIKE
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## VI.4: Erleichterte Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten

Das von Lehrkräften im Rahmen von Anerkennungsanträgen nachzuweisende Sprachniveau wurde für die Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen von C2 auf C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen reduziert. Das Sprachniveau C2 bleibt jedoch das für die Ausübung des Lehrerberufs erforderliche Sprachniveau, das zum Ende einer Ausgleichsmaßnahme erreicht werden muss, um diese erfolgreich abzuschließen.

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Unterrichtsversorgung
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	04/2023
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MSB, MKJFGFI
<b>Partner in der</b>	-
<b>Umsetzung</b>	

## VI.5: Erlass und Handreichung zum Einsatz von ausländischen Studienabsolventinnen und Absolventen pädagogischer Fächer

Das MKJFGFI hat vergangenes Jahr einen Erlass zum erleichterten Zugang von ausländischen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen für die Arbeit in Kitas veröffentlicht. Wer einen ausländischen Studienabschluss erworben hat, kann seither schneller und unbürokratisch in Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen eine Arbeitsstelle antreten. Davor war grundsätzlich eine häufig mit langen Wartezeiten und Kosten verbundene individuelle Bewertung des Abschlusszeugnisses durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) nötig. Anstelle dieser Zeugnisbewertung soll bereits ein positives Ergebnis bei einer Abfrage in der Datenbank anabin der Kultusministerkonferenz (KMK) ausreichen, damit Träger von Kindertageseinrichtungen ausländische Absolventinnen und Absolventen einstellen können.

<b>Ziel</b>	Mit dem Erlass wird Menschen mit ausländischen Abschlüssen ein erleichterter Zugang zu Sozial- und Erziehungsberufen ermöglicht.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	abgeschlossen
<b>Internetpräsenz</b>	<a href="https://www.mkjfgfi.nrw/menue/kinder/arbeiten-der-kita">https://www.mkjfgfi.nrw/menue/kinder/arbeiten-der-kita</a>
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## VI.6: Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW)

Mit der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen (ZFE NRW) ist das Land Nordrhein-Westfalen im Jahr 2020 bereits einen wichtigen Schritt in Richtung Zentralisierung der Visaverfahren und der Vereinfachung des Prozesses im Rahmen der Arbeitsmigration gegangen.

Die ZFE unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei, die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Visums im beschleunigten Verfahren nach § 81a AufenthG zu erfüllen. Die ZFE führt auch Beratungsgespräche mit interessierten Arbeitgebern, um eine vollständige Einreichung aller Unterlagen und somit eine zügigere Verfahrensbearbeitung zu erreichen. Um dem ansteigenden Bedarf gerecht zu werden, wurden der ZFE mit dem Haushalt 2024 weitere 24 Stellen zur Verfügung gestellt.

Weiterhin hat das MKJFGFI Maßnahmen identifiziert, um die Prozesse in der ZFE weiter zu optimieren wie bspw. das Vorantreiben der Digitalisierung. Die einzelnen Maßnahmen werden nun sukzessive von der ZFE umgesetzt.

<b>Ziel</b>	Optimierung und Beschleunigung des Einwanderungsprozesses im Rahmen Fachkräfteeinwanderung über die Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2024
<b>Geplante Mittel</b>	24 neue Stellen bei der Bezirksregierung Köln
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MKJFGFI
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-



## VI.7: Internationale Fachkräfteagentur (IFA NRW)

Nordrhein-Westfalen steht in einem weltweiten Wettbewerb um die Arbeits- und Fachkräfte. Zur Erschließung des Fachkräftepotentials im Ausland plant das Land NRW im Rahmen seiner Fachkräfteoffensive Unterstützungs- und Beratungsangebote für die nordrhein-westfälischen Arbeitgeber zur Personalgewinnung aus Drittstaaten zu verstärken. Damit sollen gerade auch kleine und mittlere Unternehmen darin bestärkt werden, von den Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung zu profitieren und die Verfahren der neuen Gesetzeslage sowie die Vorteile und Chancen der Personalgewinnung im Ausland besser zu nutzen. Vor allem sollen die staatlichen Rahmenbedingungen der Fachkräfteeinwanderung optimiert werden, damit Anwerbung gelingt und insbesondere bürokratische Hemmnisse abgebaut werden.

<b>Ziel</b>	Unterstützungsangebot für die NRW-Arbeitgeber in Fragen der Fachkräftegewinnung im Ausland, damit sie von den Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes profitieren und die Chancen der Personalgewinnung im Ausland für NRW nutzen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	voraussichtlich Herbst 2024
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MAGS
<b>Partner in der Umsetzung</b>	-

## VI.8: Anerkennung ausländischer Abschlüsse von Architektinnen und Architekten und Ingenieurinnen und Ingenieuren

Über das am 1. Dezember 2021 neu in Kraft getretene Baukammergesetz Nordrhein-Westfalen wird unter anderem die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in den Berufen der Architektenschaft und des Bau-Ingenieurwesens geregelt: Die dafür zuständigen Kammern, die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen und die Ingenieurkammer-Bau Nordrhein-Westfalen haben seitdem folgende Anerkennungsverfahren durchgeführt:

<b>Architektenkammer Nordrhein-Westfalen</b>		
	2022	2023
Anzahl gestellter Anträge	79	42
davon anerkannte Anträge	68	34
davon Nachqualifizierungen	0	0
davon abgelehnte Anträge	4	2
<b>Ingenieurkammer-Bau Nordrhein-Westfalen</b>		
	2022	2023
Anzahl gestellter Anträge	65	66
davon anerkannte Anträge	55	60
davon Nachqualifizierungen	0	0
davon abgelehnte Anträge	1	0
<i>davon in Bearbeitung</i>	3	2
<i>davon Rücknahmen</i>	6	4

<b>Ziel</b>	Gewinnung ausländischer Fachkräfte durch die Berufsanerkennung in der Architektenschaft und dem Bau-Ingenieurwesen.
<b>Beginn/ Laufzeit</b>	2021
<b>Internetpräsenz</b>	-
<b>Ressort</b>	MHKBD
<b>Partner in der</b>	-
<b>Umsetzung</b>	

## Ausblick

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen hat sich der drängenden Herausforderung des Fachkräftemangels angenommen und sich auf ein gemeinsames Vorgehen aller Ressorts verständigt. In Anbetracht der weitreichenden Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Wirtschaft, Gesellschaft und den Zusammenhalt in Nordrhein-Westfalen ist die Fachkräfteoffensive NRW ein entscheidender Schritt in die richtige Richtung. Durch die Zusammenarbeit von Landesregierung, Sozialpartnern, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und weiteren relevanten Akteuren werden vielfältige Initiativen und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um diesem Problem zu begegnen. Denn nur gemeinsam und durch vielseitige Maßnahmen kann diese Aufgabe bewältigt werden. Die Behebung des Fachkräftemangels braucht Zeit und wird nicht von heute auf morgen gelingen.

Dieser Fortschrittsbericht verdeutlicht die Vielzahl an Bemühungen, die bereits unternommen wurden, um dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen entgegenzutreten. Gleichzeitig macht er aber auch deutlich, dass der Weg zur nachhaltigen Bewältigung des Fachkräftemangels ein fortlaufender Prozess ist, der kontinuierlich mit allen Partnern weiterentwickelt werden muss.