

Regionale Fachkräftestrategie



Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	2
Abbildungsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	5
2.1 Der Elbe-Weser-Raum im Überblick	5
2.2 Bevölkerung	6
2.3 Beschäftigung	11
2.4 Ausbildung	16
2.5 Berufsorientierung	20
3. Regionale Aspekte der Fachkräftegewinnung und -sicherung	21
3.1 Landkreis Cuxhaven	21
3.2 Landkreis Osterholz	23
3.3 Landkreis Rotenburg (Wümme)	25
3.4 Landkreis Stade	26
3.5 Landkreis Verden	28
4. Fachkräftegewinnung und -sicherung im Elbe-Weser-Raum	31
4.1 Fachkräfte finden	32
4.1.1 (Nachwuchs-)Talente finden und fördern	33
4.1.2 Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen	35
4.1.3 Ausbildungs- und Berufsperspektiven	37
4.1.4 Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und Unterstützung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften	39
4.2 Fachkräfte binden	42
4.2.1 Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	42
4.2.2 Steigerung der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus	45
4.3 Fachkräfte qualifizieren	46
4.3.1 Steigerung von Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung von Qualifizierungsmöglichkeiten	46
Anhang 1	50
Anhang 2	51
Anhang 3	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungszahlen je Landkreis im Elbe-Weser-Raum 2022	6
Tabelle 2: Ausländer:innen sowie Ausländeranteil im Elbe-Weser-Raum	9
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Elbe-Weser-Raum 2023.....	11
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum 2023	12
Tabelle 5: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2023	13

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsvorausberechnung im Elbe-Weser-Raum (Basisjahr 2022).....	7
Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Art des Ausbildungsabschlusses	14
Abbildung 3: Schulabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum ¹⁾	16
Abbildung 4: Anzahl Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2011/12 bis 2021/22	17
Abbildung 5: Neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2007 bis 2023	19

1. Einleitung

Globaler Wettbewerb, technologischer Wandel und demografische Entwicklung stellen Unternehmen und Kommunen auch weiterhin vor große Herausforderungen. Hinzu kommt die ökologische Transformation sowie die Dekarbonisierung der Wirtschaft. Die Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit ganzer Regionen hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit eines ausreichenden und qualifizierten Fachkräfteangebotes für die regionale Wirtschaft ab. Die Sicherung von Fachkräften ist eine Aufgabe, die öffentliche Hand und Wirtschaft nur gemeinsam meistern können. Das Regionale Fachkräftebündnis Elbe-Weser agiert, unterstützt durch das Land Niedersachsen, in den fünf Landkreisen des Elbe-Weser-Dreiecks, um die landesweite Fachkräfteinitiative vor Ort zielführend und bedarfsorientiert umzusetzen.

Im Fachkräftebündnis Elbe-Weser, welches seit 01.09.2015 vom Land Niedersachsen als Regionales Fachkräftebündnis anerkannt ist, sind 17 Arbeitsmarktakteure organisiert. Die vorliegende Fachkräftestrategie soll die Bündnispartner sowie weitere regionale Stakeholder in den Jahren 2024 bis 2027 dabei unterstützen, innovative Fachkräfteprojekte zu entwickeln und die Fachkräfteversorgung für die Region weiter zu verbessern.

Die Region Elbe-Weser zeichnet sich trotz räumlicher und wirtschaftlicher Heterogenität durch eine bewährte Kooperations- und Dialogkultur aus. Die kommunalen Einrichtungen und Institutionen arbeiten in einer Reihe von Vernetzungsstrukturen und Verbänden zusammen, stellvertretend sei hier das Regionale Netzwerk für Technologie, Innovation und Entwicklung die Innovationsagentur Nordostniedersachsen GmbH (INNO.NON GmbH) genannt. Für die Landkreise, Institutionen und Unternehmen des Elbe-Weser-Raumes hat das Thema Fachkräftesicherung eine hohe Priorität. Die Betriebe der Region müssen sich in Zukunft noch stärker dem Wettbewerb um Arbeitskräfte stellen. Dazu gilt es, zukünftige Bedarfe vorzudenken und vorhandene oder ungenutzte Potenziale stärker als bisher auszuschöpfen. Denn ohne gezielte Gegenmaßnahmen sind künftig weitere Engpässe absehbar.

Die regionale Wirtschaft im Elbe-Weser-Dreieck besteht überwiegend aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), hier hat ein Mangel an Fachkräften unmittelbar hohe Auswirkungen auf die Produktivität. Das Binden, Finden und Qualifizieren von Fachkräften ist daher ein entscheidender und strategischer Wettbewerbsfaktor.

In den einzelnen Landkreisen und Teilregionen des Elbe-Weser-Dreiecks haben sich viele Institutionen, kommunale Einrichtungen und Unternehmen der Themen Fachkräftegewinnung und -sicherung angenommen. Verschiedene bedarfsorientierte und neuartige Projektansätze wurden und werden erprobt und Konzepte für die zukünftige Ausgestaltung dieser Problematik erarbeitet. Der Arbeitsmarkt macht jedoch nicht an den kommunalen Grenzen halt, sodass der erfolgreich etablierte landkreis- und auch fachkräftebündnisübergreifende Erfahrungsaustausch weiter forciert wird, um auch zukünftig voneinander zu lernen, wichtige Impulse zu erhalten und innovative Projekte und Konzepte in der Region zu starten.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser versteht sich als Partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt maßgebend mit deren Zielsetzungen und Prinzipien überein. Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben durch das Land Niedersachsen haben die Bündnispartner in einem gemeinsamen Abstimmungs- und Entwicklungsprozess Ziele und Schwerpunkte zur Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie des Elbe-Weser-Raums erarbeitet. Diese nachhaltig angelegte und breit aufgestellte Fachkräftestrategie stellt die Grundlage für die gemeinschaftlichen Aktivitäten dar. Die Partner des Fachkräftebündnisses behalten sich vor,

auf aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes zu reagieren und bei Bedarf die Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftegewinnung und -sicherung sinnvoll zu ergänzen.

Mit der Verlängerung der Anerkennung der Regionalen Fachkräftebündnisse zum 01.09.2024 um weitere drei Jahre wird das Fachkräftebündnis Elbe-Weser seine erfolgreiche Arbeit zur Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes zwischen Elbe und Weser fortführen.

Die vierte Auflage der Fachkräftestrategie Elbe-Weser ist nach wie vor kein statisches Produkt. Sie kann regelmäßig von den Bündnispartnern geprüft und ggf. angepasst und fortgeschrieben werden. Dieses Erfordernis kann sich sowohl aus Landes- als auch aus kommunalen Interessen ergeben. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Handlungsstrategie immer die aktuellen Herausforderungen und Handlungsfelder der einzelnen Regionen widerspiegelt.

Die Bündnispartner haben den Anspruch mit zukunftsorientierten und innovativen Lösungen gemeinsam der Herausforderung „Fachkräftesicherung und -entwicklung“ zu begegnen und die Ziele sowie Schwerpunkte dieser Strategie sinnvoll und bedarfsorientiert umzusetzen.

2. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.1 Der Elbe-Weser-Raum im Überblick

Der Elbe-Weser-Raum umfasst die fünf niedersächsischen Landkreise Cuxhaven, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Stade und Verden. Mit einer Fläche von 6.843 km² entspricht das Gebiet ca. 14 Prozent der Gesamtfläche Niedersachsens. Im Elbe-Weser-Raum gibt es in den Landkreisen Cuxhaven, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Stade und Verden insgesamt 49 Samt- und Einheitsgemeinden. Abseits der Mittelzentren Achim, Bremervörde, Buxtehude, Cuxhaven, Hemmoor, Osterholz-Scharmbeck, Rotenburg (Wümme), Stade, Verden (Aller) und Zeven ist die Region ländlich geprägt. Angebote des spezialisierten höheren Bedarfs finden sich in den Städten Hamburg, Bremen und Bremerhaven, die für das Umland eine oberzentrale Bedeutung haben. Das südliche Umland von Hamburg mit den Landkreisen Stade und Rotenburg (Wümme) befindet sich in der Metropolregion Hamburg. Die Landkreise Osterholz und Verden gehören der Metropolregion Nordwest an. Der Landkreis Cuxhaven ist Teil beider Metropolregionen.

Der Elbe-Weser-Raum zählt mehr als 837.000 Bevölkerung (Stand: 31.12.2022). Die demografische Entwicklung ist in den jeweiligen Landkreisen unterschiedlich ausgeprägt. Während im Landkreis Stade zwischen 2005 und 2022 die Bevölkerungszahl insbesondere durch Zuzüge stieg, stagnierte im Bremer Umland in den Landkreisen Osterholz und Verden sowie im Landkreis Rotenburg (Wümme) die Bevölkerungszahl. Im Landkreis Cuxhaven war sie sogar rückläufig. Mehr als 259.000 Menschen bietet die Region eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – davon sind 25 Prozent im produzierenden Gewerbe tätig.

Wirtschaftsstruktur

Die gesamte Region ist mittelständisch und überwiegend ländlich geprägt. Der regionale Wirtschaftsraum beheimatet innovative Weltmarktführer sowie einen starken Mittelstand und besitzt eine ausgeglichene und diversifizierte Branchenstruktur. Insgesamt sind im Elbe-Weser-Raum 49.943 Unternehmen aus dem Bereich der IHK und 9.204 Handwerksbetriebe tätig (Stand: 31.12.2023).

Im traditionell landwirtschaftlich geprägten Elbe-Weser-Raum leistet die Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft – insbesondere im Landkreis Cuxhaven – einen überdurchschnittlichen Beitrag zur Bruttowertschöpfung. Zwischen den beiden benachbarten Metropolen Bremen und Hamburg und den angrenzenden Landkreisen bestehen enge Handels- und Pendlerverflechtungen. Entsprechend sind die gewerblichen Schwerpunkte des Elbe-Weser-Raums auch in der Nähe der großen Städte zu finden. Darüber hinaus ist die Tourismusbranche mit zahlreichen Übernachtungs- und Gastronomieangeboten in der Reiseregion zwischen Elbe und Weser nicht zu nennen. Die Landkreise Stade und Verden zeichnen sich durch einen starken industriellen Sektor aus. In den Landkreisen Osterholz und Rotenburg (Wümme) spielt das verarbeitende Gewerbe eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Dort sind es vielmehr die Unternehmens- sowie öffentlichen und privaten Dienstleister, die maßgeblich zur Bruttowertschöpfung beitragen.

So divers wie sich die Verteilung in den Landkreisen darstellt, verhält es sich auch mit der Branchenstruktur: Von der Nahrungsmittelproduktion über klassische Industrie wie Chemie und Maschinenbau bis hin zur Energieeffizienz und dem Einsatz neuester Werkstoffe bei

Flugzeug- oder Windanlagenbau decken die Unternehmen der Region eine Vielzahl an Branchen ab. Diese Vielseitigkeit macht die Stärke der Region und ihre wirtschaftliche Verlässlichkeit aus.

Die Arbeitsproduktivität, das heißt die generierte Wertschöpfung je Erwerbstätigen, fällt im Elbe-Weser-Raum im Vergleich zu den Niedersachsen- und Deutschlandwerten unterdurchschnittlich aus. Eine Erklärung hierfür sind die hohen Auspendlerzahlen im Elbe-Weser-Raum. Zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des Unternehmensfortbestandes vor Ort ist es in Anbetracht der demografischen Herausforderungen in den nächsten Jahren wichtig, qualifiziertes Personal zu finden und dieses in der Region zu halten.

2.2 Bevölkerung

Eine wesentliche Ursache für die Fachkräfteengpässe ist in der demografischen Entwicklung zu finden. Der demografische Wandel und die damit verbundenen weitreichenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen erzeugen einen erheblichen Handlungsbedarf.

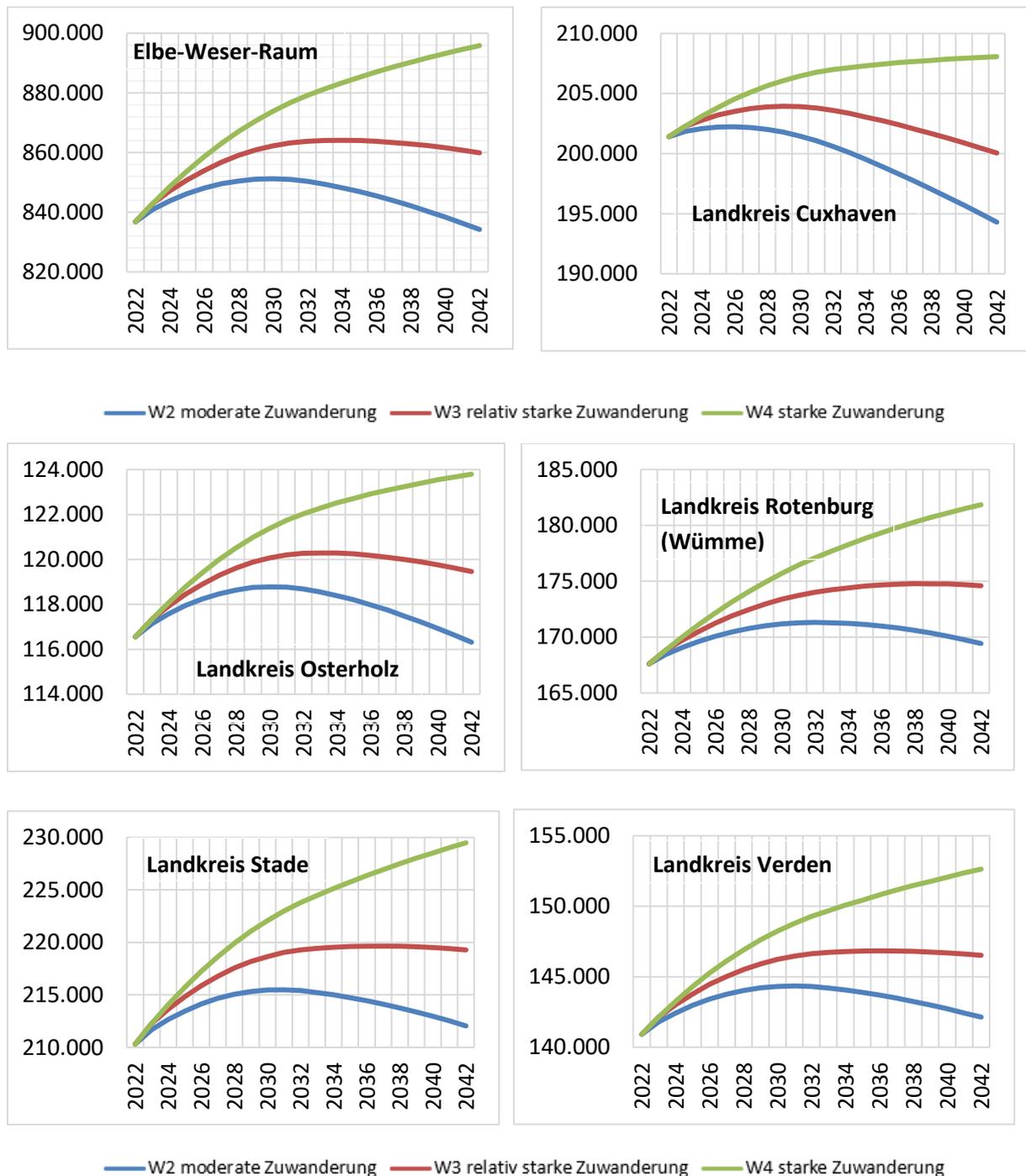
Tabelle 1: Bevölkerungszahlen je Landkreis im Elbe-Weser-Raum 2022

Region	Bevölkerung	Fläche (in km ²)	Bevölkerungsdichte (Einwohnende je km ²)
Cuxhaven	201.413	2.059	98
Osterholz	116.551	653	179
Rotenburg	167.604	2.075	81
Stade	210.306	1.267	166
Verden	140.913	789	179
Elbe-Weser-Raum	836.787	6.844	122
Niedersachsen	8.140.242	47.624	171
Deutschland	84.358.845	357.595	236

Quellen: LSN, Destatis, Stichtag: 31.12.2022

Die Bevölkerung in der Elbe-Weser-Region wird langfristig nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes Niedersachsen von 2022 bis 2042 unter der Annahme einer relativ starken Zuwanderung um 2,8 Prozent steigen. Während beim Landkreis Cuxhaven davon auszugehen ist, dass die Bevölkerung leicht sinken (-0,7 Prozent) wird, steigt diese in den anderen vier Landkreisen bis 2042 an (vgl. Abb. 1). Diese Entwicklung begründet sich zum einen durch den demografischen Wandel, der sich in der Region durch die alternde Bevölkerung bemerkbar macht, und zum anderen durch den ausgleichenden Faktor der sowohl inländischen als auch ausländischen Zuwanderung.

Abbildung 1: Bevölkerungsvorausberechnung im Elbe-Weser-Raum (Basisjahr 2022)



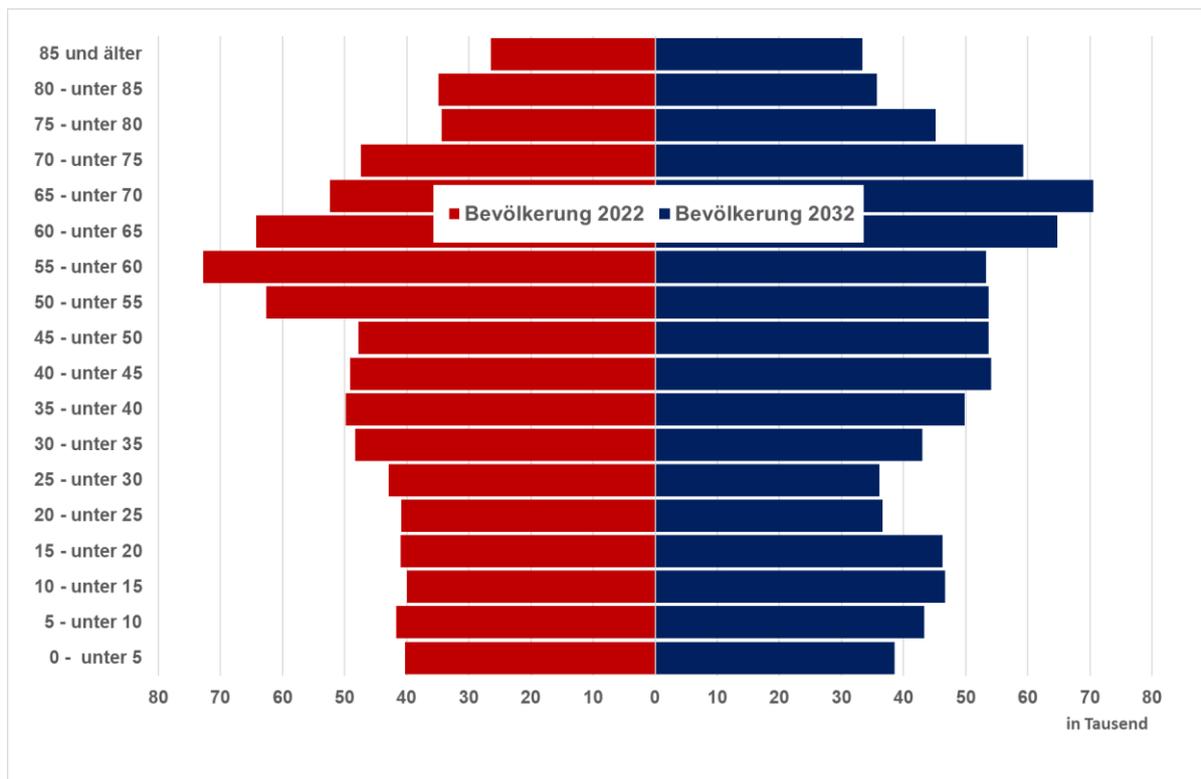
Quelle: LSN, 2024

Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Nicht nur die Bevölkerungszahlen insgesamt ändern sich, sondern auch die Altersstruktur (vgl. Abb. 2). So kommt es in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren zu einer Verschiebung in den Alterskohorten. Grund: Die Generation der sog. „Baby-Boomer“ (Geburtsjahrgänge ab Ende der 50er bis Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts) tritt nach und nach in den Ruhestand ein. So sind vor allem in der Altersgruppe 60+ die größten Zuwächse zu erwarten. Mit anderen Worten: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter nimmt ab.

Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung oder die Sicherstellung des Wissenstransfers. Mit Abnahme der arbeitenden Bevölkerung nimmt auch das Arbeitskräftepotenzial in der Region ab. Immer schwerer wird es für Unternehmen, insbesondere für KMU, qualifiziertes Personal regional zu rekrutieren. Langfristig werden sich im Wettbewerb um die klugen Köpfe die Unternehmen durchsetzen können, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Die dafür notwendigen Bedingungen und Strukturen müssen die Unternehmen mit den regionalen Verantwortlichen zusammen vor Ort erarbeiten, um als Arbeitgeber und als Standort selbst attraktiv zu sein.

Abbildung 2: Altersgruppen der Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum 2022 versus 2032



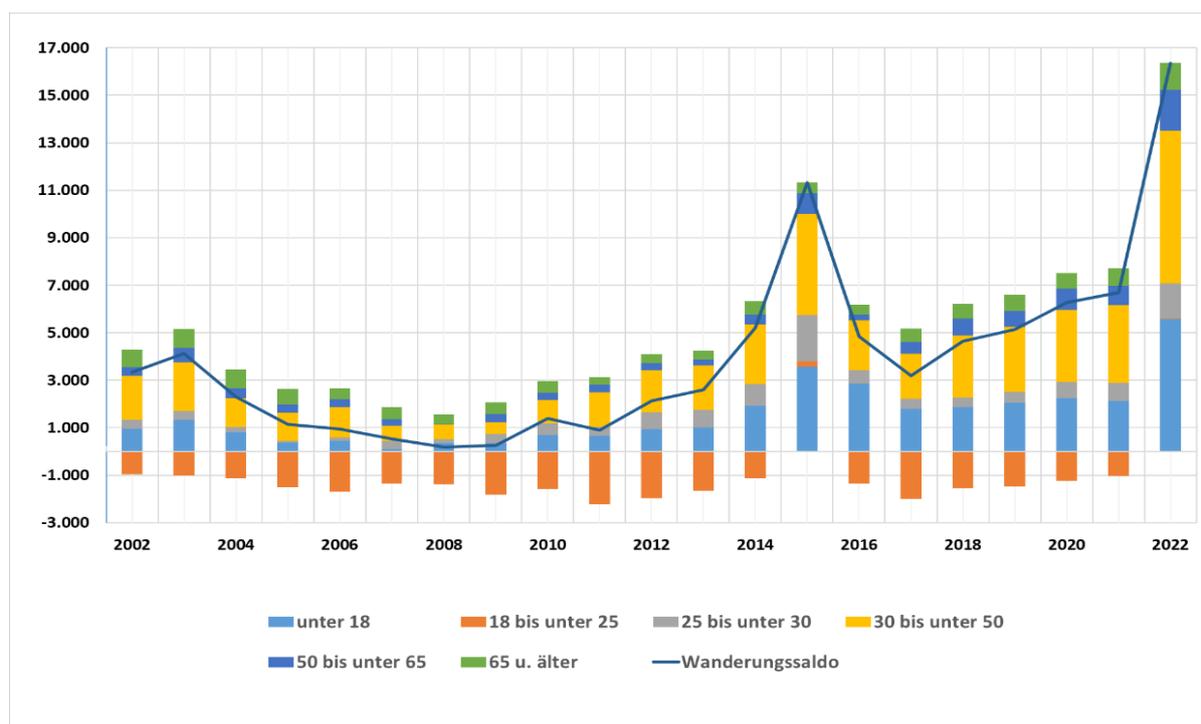
Quelle: LSN, 2024 (Bevölkerungszahlen mit Stichtag 31.12.2022)

Abwanderungstrend der jungen Erwachsenen

Der Trend zur Abwanderung der 18 bis 25-Jährigen nach der Schule, z. B. um in einer Metropole eine Lehre zu beginnen oder zu studieren, hält an. Diese Entwicklung reduziert die allgemeinen positiven Wanderungsgewinne für die Region. Wie bereits in 2015 durch die hohe Zuwanderung von Geflüchteten, hebt sich dieser Trend der Abwanderung junger Menschen durch die Zuwanderung ebenso in 2022 in Folge des Ukraine-Kriegs auf. (vgl. Abb. 3).

Generell ist es für den Elbe-Weser-Raum wichtig die jungen Menschen nach der Schule in der Region halten zu können. Gelingt es, Schüler:innen schon vor der Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung mit der regionalen Unternehmenslandschaft vertraut zu machen, wächst die Chance, sie langfristig an die Region zu binden. Eine möglichst frühe und systematische Berufsorientierung – insbesondere an den Gymnasien, um auch Abiturient:innen die vielfältigen Möglichkeiten und Karrierechancen der betrieblichen Ausbildung näherzubringen – ist deshalb unabdingbar.

Abbildung 3: Wanderungssaldo nach Altersgruppen im Elbe-Weser-Raum¹



Quelle: LSN, 2024

Migration und Teilhabe

Am 31.12.2022 lebten 75.238 Ausländer:innen im Elbe-Weser-Raum. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung betrug 8,9 Prozent und lag damit deutlich unter dem Wert in Niedersachsen (11,8 Prozent). Absolut stieg die Zahl der Ausländer:innen im Zeitraum von 2005 bis 2022 um 41.203. Betrachtet man die aktuelleren Zuwanderungszahlen, so weist der Elbe-Weser-Raum in 2022 einen starken Anstieg (13,6 Prozent) zum Vorjahr auf. Zum Vergleich: im Jahr 2021 nahmen die Zuwanderungszahlen zum Vorjahr in der Region mit lediglich 3,7 Prozent zu. Der starke Anstieg an Zuwanderung lässt sich neben der generellen Zuwanderung durch den Krieg in der Ukraine erklären (s. Tab. 2).

Tabelle 2: Ausländer:innen sowie Ausländeranteil im Elbe-Weser-Raum

	Ausländer:innen am 31.12.2022						Anteil an der Bevölkerung ²
	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2022
	Anzahl						Prozent
Cuxhaven	8.730	8.131	11.863	13.410	13.655	15.353	7,6%
Osterholz	3.984	3.766	6.083	6.980	7.280	8.699	7,5%
Rotenburg (Wümme)	6.581	6.172	9.727	12.055	12.590	14.173	8,5%
Stade	8.004	8.248	14.684	19.980	20.585	23.055	11%
Verden	6.736	6.525	9.177	11.465	12.145	13.958	10%
Elbe-Weser-Raum	34.035	32.842	51.534	63.890	66.255	75.238	8,9%

Quelle: Agentur für Arbeit – Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes (Stichtag: 31.12.2022)

¹ Zahlen beinhalten auch die Zu- und Abwanderung innerhalb des Elbe-Weser-Raums.

² Zu den in Deutschland lebenden Ausländer:innen zählen alle Personen, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und die sich nicht nur für einen kurzen Zeitraum in Deutschland aufhalten. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen, zählen nicht zur ausländischen Bevölkerung.

Während Migrant:innen aus den EU-Staaten nur selten eigenständig den Weg in ländliche Regionen, wie dem Elbe-Weser-Raum, finden, werden Asylsuchende und Geflüchtete gemäß dem Quotensystem EASY (Erstverteilung von Asylbegehrenden), welches sich nach dem so genannten Königsteiner Schlüssel richtet, gleichmäßig auf das deutsche Staatsgebiet verteilt. Die Verteilungsquote wird jährlich von der Bund-Länder-Kommission ermittelt und legt fest, welchen Anteil der Asylsuchenden jedes Bundesland aufnimmt.

Der seit 2022 herrschende Krieg in der Ukraine sowie der hohen Zuwanderung von Schutzsuchenden in 2015, auf Grund dessen Hunderttausende geflüchtete Menschen nach Deutschland kamen/kommen, hat sich auch im Elbe-Weser-Raum bemerkbar gemacht. Dies stellt zum einen die aufnehmenden Gemeinden vor infrastrukturelle Herausforderungen, zum anderem bietet die Zuwanderung eine Chance für den regionalen Arbeitsmarkt.

Um eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern und mehr Rechtssicherheit in der Ausbildung zu schaffen, wurde mit Inkrafttreten des neuen Integrationsgesetzes im Jahr 2017 und der 3+2 Regelung eine Duldungsregel geschaffen, die Auszubildenden und Arbeitgebern Planungssicherheit gibt, weil sie unter bestimmten Voraussetzungen den Aufenthalt für die Dauer der Ausbildung sichert. Darüber hinaus können diese Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine 2-jährige Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie eine Arbeitsstelle aufnehmen können, die ihrer Ausbildung entspricht.³

Dennoch bleibt problematisch, dass Asylsuchende verschiedenen Restriktionen bei der Arbeitsaufnahme gegenüberstehen und Qualifikationen sich teilweise nur schwer nachweisen und/oder anerkennen lassen. Hinzukommt, dass die Geflüchteten das System der dualen Berufsausbildung nicht kennen und sie Berufsvorstellungen haben, die sich mit dem deutschen Studien- und Ausbildungssystem vorerst nicht vereinbaren lassen.

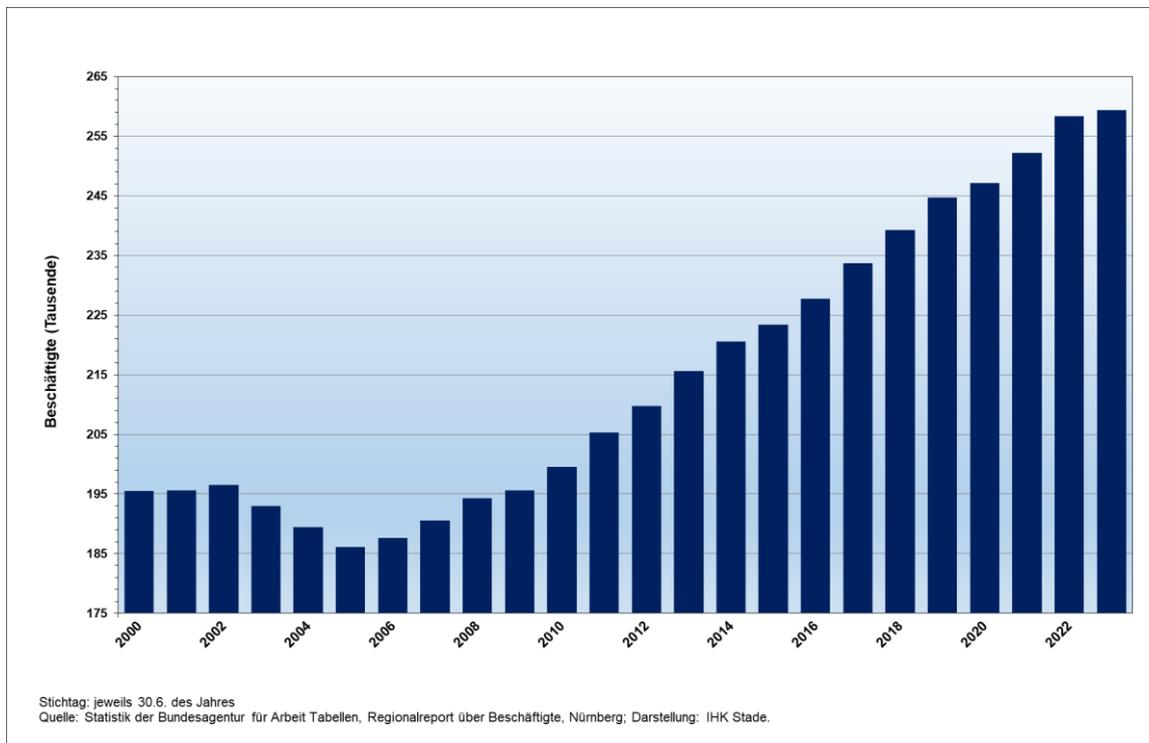
Neben einem besseren Verständnis für die unterschiedlichen Kulturen und Wertevorstellungen ist vor allen Dingen der Spracherwerb der Schlüssel zum Erfolg. Auch die mittlerweile verkürzten Asylverfahren sind bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sehr hilfreich. Jedoch löst die Integration in den Arbeitsmarkt nicht alle Integrationsprobleme. Ein klassisches Beispiel: Trotz eines erfolgreichen Bestehens der Sprachlernkurse reicht das Sprachniveau für die Aufnahme einer Ausbildung oftmals nicht aus bzw. haben diejenigen, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, zumeist große Schwierigkeiten beim schulischen Ausbildungsteil.

³ <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/fluechtlingspolitik.html> (Stand 23.04.2024)

2.3 Beschäftigung

Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort im Elbe-Weser-Raum 2000 - 2023



Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt im Elbe-Weser-Raum insgesamt seit mehr als fünfzehn Jahren kontinuierlich zu. So waren im Juni 2023 mehr als 259.000 Menschen sozialversicherungspflichtig (SvB) beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist in drei Landkreisen eine Steigerung zu verzeichnen, während in den Landkreisen Rotenburg (Wümme) und Stade ein leichter Rückgang festzustellen ist (s. Tab. 3). Die Anzahl ausländischer Beschäftigte ist in den letzten zehn Jahren beständig gewachsen und hat sich inzwischen mehr als verdoppelt. Ihr Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung macht im Jahr 2023 zwölf Prozent (Stand: Juni 2023) aus.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Elbe-Weser-Raum 2023

Landkreise	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	Prozentuale Veränderung zum Vorjahr
Cuxhaven	52.710	+ 1,1 %
Osterholz	28.530	+ 1,1 %
Rotenburg (Wümme)	59.820	- 0,1 %
Stade	64.890	- 0,5 %
Verden	53.420	+ 1,2 %
Elbe-Weser-Raum	259.380	+ 0,4 %

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit (Stand 30.06.2023)

Für das Jahr 2024 geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seinen regionalen Arbeitsmarktprognosen trotz der aktuell schwächelnden Wirtschaft davon aus, dass

die Zahl der Beschäftigten in allen Bundesländern steigen wird, die Arbeitslosigkeit jedoch ebenso zunehmen wird.⁴

Die Beschäftigungsquote als Schlüsselindikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes in der Region liegt bis auf den Landkreis Cuxhaven über dem niedersächsischen und auch dem Bundesdurchschnitt (s. Tab. 4).

Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum 2023

	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	EWR	NDS	D
Beschäftigungsquote	60,7%	63,0%	64,7%	63,8%	64,7%	63,4%	61,9%	62,3%
Beschäftigungsquote 55 – 64 Jahre	56,1%	60,5%	61,2%	59,4%	61,5%	59,7%	58,9%	58,7%
Beschäftigungsquote Frauen	57,6%	59,3%	61,7%	57,9%	59,7%	59,2%	57,6%	58,7%
Beschäftigungsquote Ausländer:innen	51,1%	44,7%	53,8%	52,6%	54,8%	51,4%	51,3%	53,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Elbe-Weser-Raum 2023 (Arbeitsmarktdaten Stand 30.06.23, Bevölkerungsdaten Stand 31.12.22)

Die Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, der Migrant:innen sowie der Älteren liegt in allen Gebieten der Region unter der gesamten Beschäftigungsquote. Für den Elbe-Weser-Raum ergeben sich daher dieselben Handlungsbedarfe wie auf Bundesebene, wo der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Menschen sowie Migrant:innen zur Deckung von Fachkräfteengpässen erhebliches Potenzial beigemessen wird.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Durch den Krieg in der Ukraine, die damit verbundene Energiekrise sowie die im Jahr 2022 eingetretene wirtschaftliche Eintrübung hat die Arbeitslosigkeit im Jahr 2023 zugenommen. Im Jahresdurchschnitt 2023 waren im Elbe-Weser-Raum 21.320 Personen arbeitslos gemeldet, rund 2.000 Menschen mehr als im Vorkrisenjahr 2019. Gleichzeitig ist die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zurückgegangen. Damit verbunden ist der Bestand an offenen Stellen seit 2021 rückläufig.⁵

Das IAB prognostiziert für die regionale Entwicklung der Arbeitslosigkeit eine jahresdurchschnittliche Zunahme von 2,9 Prozent im Jahr 2024 gegenüber 2023. Für ganz Niedersachsen wird eine Arbeitslosenquote von 5,8 Prozent vorhergesagt. Dies entspricht einer Veränderung zum Vorjahr von +0,1 Prozent.⁶

Neben der Herausforderung die Arbeitslosenquote im Elbe-Weser-Raum im Allgemeinen zu senken, gilt es außerdem den Anteil der Ausländer:innen (Tab. 5: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2023) im besonderen Maße zu berücksichtigen. Durchschnittlich jede(r) dritte(r) Arbeitslose (34,2 Prozent) in der Region wird dieser Personengruppe zugeordnet. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2020 (22,4 Prozent) stark angestiegen.

⁴ IAB-Kurzbericht 06/2024 (<https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-06.pdf>)

⁵ IHK Stade Pressemitteilung PM008: Beschäftigung im Elbe-Weser-Raum wächst minimal (25.01.2024)

⁶ IAB-Kurzbericht 06/2024 (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=2148135>)

Tabelle 5: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2023

	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	NDS	D
Arbeitslosenquote	5,7%	3,6%	3,8%	5,9%	3,8%	5,7%	5,7%
Arbeitslosenbestand	5.917	2.105	3.504	6.865	2.930	251.873	2.608.672
davon ausländische Bevölkerung	1.686	798	1.148	2.489	1.037	90.651	967.226
darunter nichteuropäische Asylherkunftsländer ⁷	474	191	351	862	295	29.579	267.717
Anteil Ausländer an allen Arbeitslosen in %	28,5%	37,9%	32,8%	36,3%	35,4%	36%	37,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service Nordost), (Stand 30.06.2023)

Pendlerstruktur

Nicht alle Menschen, die im Elbe-Weser-Raum wohnen, arbeiten auch dort. Es handelt sich um eine Region der Auspendler. Im Jahr 2023 pendelten 77.830 Personen ein und 157.647 aus. Der Pendlersaldo lag damit bei -79.817. Ein deutlicher Abfluss von Arbeitskräften ist insbesondere im Landkreis Osterholz (64 Prozent) in die jeweils angrenzenden Städte wie z.B. Bremen oder Bremerhaven zu verzeichnen. In den vier anderen Landkreisen liegt die prozentuale Zahl der Auspendler zwischen 38 Prozent in Rotenburg (Wümme) und 49 Prozent in Verden. Erwerbspotenzial in der Region zu halten, muss langfristig unter Berücksichtigung des demografischen Wandels das Ziel der Region sein.⁸

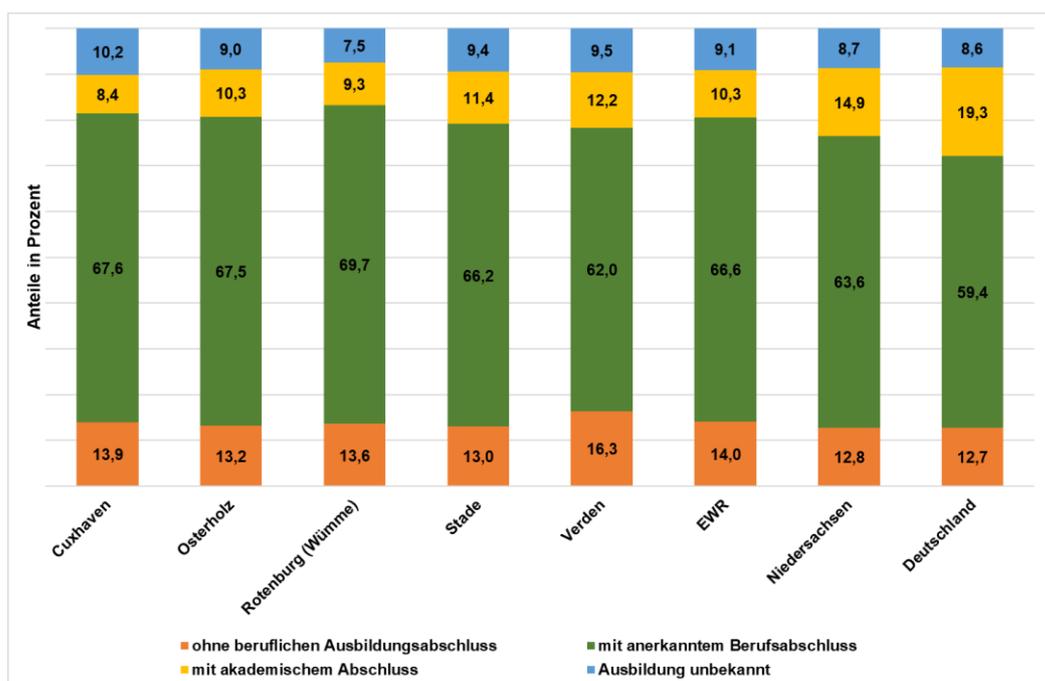
Struktur der Beschäftigten nach Bildungsabschluss

Die Akademikerquote fällt im Elbe-Weser-Raum unterdurchschnittlich aus, der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung ist hingegen vergleichsweise hoch (vgl. Abb. 5). Ob Universitätsabschluss oder erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Meisterabschluss): Hochqualifizierte Fachkräfte sind rar und mobil. Die wachsende Komplexität in den Betriebsabläufen macht zudem eine gut qualifizierte und lernfähige Belegschaft immer mehr zur Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg.

⁷ nichteuropäische Asylherkunftsländer: In das Aggregat wurden die nichteuropäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord), (Stichtag 30.06.2023)

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Art des Ausbildungsabschlusses



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag: 30.06.2023)

Fachkräftenachfrage und Stellenvakanzen

Die Nachfrage nach Fachkräften im Elbe-Weser-Raum steigt. Im Jahresdurchschnitt 2023 kamen im Elbe-Weser-Raum auf ein gemeldetes Stellenangebot ab Fachkräfteniveau in der größten Ausprägung 3,5 Arbeitslose im Landkreis Cuxhaven und in der Niedrigsten im Landkreis Rotenburg (Wümme) mit 1,2 Arbeitslosen. Durchschnittlich war ein Stellenangebot in der gesamten Region mehr als 5,5 Monate vakant, bis eine Besetzung erfolgen konnte (Cuxhaven 170 Tage, Osterholz 168 Tage, Rotenburg (Wümme) 191 Tage, Stade 143 Tage und Verden 156 Tage). Zum Vergleich: im Jahr 2020 war ein Stellenangebot durchschnittlich 4,5 Monate vakant.

Wie die Tabelle 6 zeigt, ist die Relation zwischen der Anzahl der Arbeitslosen zu offenen Stellen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2020 in allen Landkreisen konstant geblieben oder aber angestiegen. Die Vakanzenzeiten haben sich sogar ausnahmslos in allen Landkreisen erhöht. Diese Entwicklung zeigt den stetig steigenden Fachkräftemangel im Elbe-Weser-Raum.

Tabelle 6: Arbeitslosenstellenrelation und Vakanzenzeiten im Vergleich (2020 vs. 2023)

Landkreise	Arbeitslosenstellenrelation 2020	Arbeitslosenstellenrelation 2023	Vakanzenzeiten 2020 (in Tagen)	Vakanzenzeiten 2023 (in Tagen)
Cuxhaven	3,5	3,5	121	170
Osterholz	2,5	2,7	164	168
Rotenburg (Wümme)	1,4	1,2	143	191
Stade	2,7	3,0	133	143
Verden	1,7	1,7	114	156

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord), 2024

Die Fachkräfteengpässe erstreckten sich dabei nicht flächendeckend auf alle Branchen. Jedoch stellten sich Schwerpunkte im Elbe-Weser-Raum heraus. Insbesondere für Fachkräfte in den Berufsgruppen

- Medizinische Gesundheitsberufe,
- Nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe, Medizintechnik, zu denen bspw. die Berufe der Altenpflege gehören,
- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe,
- Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten,
- Metallherzeugung, -bearbeitung, Metallbau,
- Tourismus, Gastronomie und Hotellerie,
- Erziehung (soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie),
- Lebensmittelherstellung und -verarbeitung,
- Hoch- und Tiefbau, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe und
- Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung),

kamen nur knapp ein bis zwei Arbeitslose auf ein entsprechendes Stellenangebot und die Vakanzzeiten lagen deutlich über dem Durchschnitt.⁹

Den Mangel an Fachkräften evaluiert die Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum (IHK Stade) in regelmäßigen Umfragen. Immer mehr Unternehmen können ihre offenen Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen. Hier zeigt sich ebenfalls ein Trend: In den vergangenen Jahren ist der Wert branchenübergreifend von 30 Prozent (2012) auf rund 52 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. In Branchen, wo der Fachkräfteengpass bereits deutlich spürbar ist, müssen sich weitaus mehr Betriebe dieser Herausforderung stellen.¹⁰ Im verarbeitenden Gewerbe (55,6 Prozent) sieht sich z. B. ca. jedes zweite Unternehmen mit dieser Situation konfrontiert, ebenso wie im Verkehrsgewerbe (51,1 Prozent) und in der Bauwirtschaft (56,9 Prozent).¹¹

Auch in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (insb. Pflegebranche), Logistik sowie Tourismus fehlt es der Region an Fachkräften. Ein Grund hierfür sind die unattraktiven Rahmenbedingungen (z. B. Vergütung, Arbeitszeitmodelle) in einigen der genannten Branchen. Überwiegend werden Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, gefolgt von Meister- und Fachwirtsabschlüssen sowie Hochschulabsolventen gesucht.

Bleiben offene Stellen längerfristig unbesetzt, führt das in erster Linie zu einer Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft sowie in der Folge meist zu einer unausgewogenen Work-Life-Balance, welche die Situation negativ verstärkt. Gleichzeitig begrenzt es die Produktionsmöglichkeiten der Unternehmen. Aufträge sind mit langen Wartezeiten verbunden oder müssen abgelehnt werden. Der Fachkräftemangel wird damit nicht nur zur Wachstumsbremse für die Unternehmen, sondern auch zur Herausforderung bei der Fachkräftebindung.

Auch die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade (HWK BLS) befragt ihre Mitgliedsbetriebe regelmäßig zum Thema Fachkräfte- und Nachwuchssicherung. Im 1. Quartal 2024 gaben 42 Prozent der befragten Handwerksbetriebe im Elbe-Weser-Raum offene Stellen an. Für 49 Prozent dieser Stellen wurden Fachkräfte gesucht. Bei 30 Prozent der offenen Stellen handelte es sich um zu besetzende Ausbildungsplätze. Die übrigen 21 Prozent der Stellen betrafen Hilfskräfte.¹²

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord) (Stand 31.12.2023, Jahresdurchschnitt 2023), 2024

¹⁰ IHK Stade Broschüre Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum 2024, <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/3941382/3329094703168ed1cd1038cbc571eacd/sonderauswertung-fachkraefte-data-data.pdf>

¹¹ IHK Stade, 2024

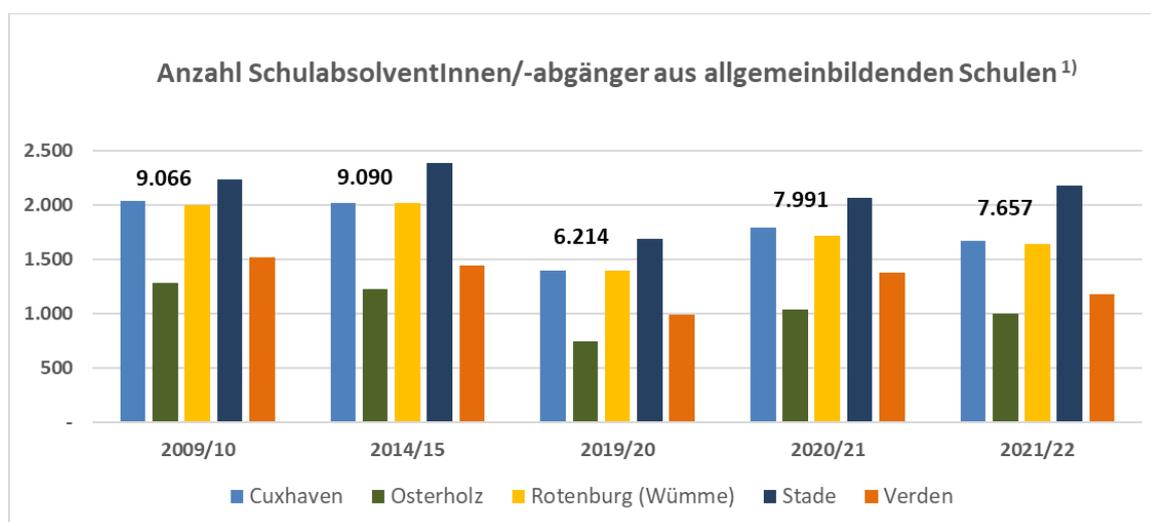
¹² HWK BLS, 2024

2.4 Ausbildung

Schulabgangszahlen und Prognosen

Im Elbe-Weser-Raum haben im Jahr 2022 insgesamt 7.657 Schulabsolvent:innen/-abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Diese verteilen sich, wie folgt, auf die einzelnen Landkreise: Cuxhaven 1.665, Osterholz 997, Rotenburg (Wümme) 1.636, Stade 2.182, Verden 1.177. Während die Schülerzahlen in den letzten Jahren gesunken sind (Abb. 3), gehen aktuelle Prognosen für die nächsten Jahre von steigenden Schülerzahlen aus. In Gesamtniedersachsen wird eine Zunahme des Schülerabgangswertes von 2023 in Höhe von 75.600 Schüler:innen bis zum Jahre 2035 auf 95.900 Schüler:innen vorhergesagt.¹³

Abbildung 3: Schulabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum ¹⁾



Quelle: LSN 2024

1) Schulabsolvent:innen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen (Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Förder-/Sonderschulen) insgesamt. Die Absolvent:innen/Abgänger des sog. 2. Bildungsweges sind enthalten, nicht aber die der Externenprüfung (Schulfremdprüfungen).

Tabelle 7: Schulabsolvent:innen/-abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 2021/22

Schuljahr 2021/22	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	EWR	NDS
Sek I und Sek II gesamt	1.665	997	1.636	2.182	1.177	7.657	75.998
Hochschulreife	440	417	441	634	419	2351	24.662
Quote	26,4%	41,8%	27%	29,1%	35,6%	30,7%	32,5%
ohne Schulabschluss	76	37	83	89	16	303	2.858
Quote	4,6%	3,7%	5,1%	4,1%	1,5%	4,0%	3,8%

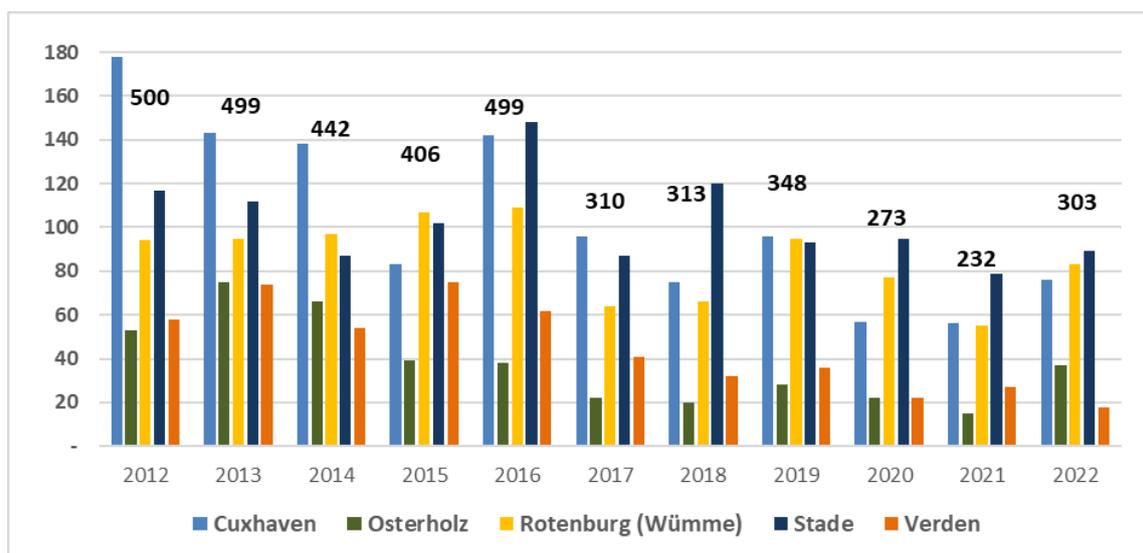
Quelle: LSN 2024 (Stand: 01.11.2023)

Im Schuljahr 2021/22 haben 30,7 Prozent der Schüler:innen im Elbe-Weser-Raum an einer allgemeinbildenden Schule die Hochschulreife erlangt. Auf der Gegenseite gibt es auch Schüler:innen, die ohne Abschluss das Bildungssystem verlassen haben. 303 Schüler:innen im Elbe-Weser-Raum haben das Bildungssystem ohne einen Hauptschulabschluss verlassen (Cuxhaven 76, Osterholz 37, Rotenburg (Wümme) 83, Stade 89, Verden 16).

¹³ www.kmk.org Kultusminister Konferenz 29.04.2024

Lediglich der Landkreis Verden lag mit seiner Quote der Schulabgänger im Schuljahr 2021/22 (1,5 Prozent) unter dem niedersächsischen Durchschnitt von 3,8 Prozent.

Abbildung 4: Anzahl Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2011/12 bis 2021/22



Quelle: LSN 2024

Wichtig ist, allen Jugendlichen die gleichen Bildungschancen einzuräumen und Schüler:innen mit Schwierigkeiten angemessen zu unterstützen. Um die Potenziale junger Menschen besser zu nutzen und diese an die Region zu binden, ist es wichtig, Schule und regionale Wirtschaft enger zusammenzuführen.

Ausbildungsmarkt

Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen im Elbe-Weser-Raum gemeldeten Ausbildungsstellen verzeichnet aktuell einen negativen Trend. Im Berufsberatungsjahr 2022/23¹⁴ wurden 4.857 Ausbildungsstellen gemeldet und damit 5,6 Prozent weniger als im vorherigen Berufsberatungsjahr 2021/22, in dem 5.147 Stellen gemeldet wurden (s. Tab. 7).

Tabelle 8: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber:innen 2022/23

	Cuxhaven	Osterholz	Rotenburg (Wümme)	Stade	Verden	Niedersachsen
Ausbildungsstellen	907 (-7,7%)	553 (-8,3%)	1.251 (-6,2%)	1.171 (+4,5%)	975 (-11,8%)	54.052 (-2,6%)
Bewerber:innen	1.107 (+14,4%)	627 (-4,0%)	935 (+9,0%)	938 (-3,2%)	799 (-2,7%)	45.412 (+1,3%)
Berufsausbildungsstellen je Bewerber:in	0,82	0,88	1,34	1,25	1,22	1,19
unbesetzte Berufs-ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber:innen	1,47	1,27	2,45	1,66	0,17	1,76

¹⁴ Das Berufsberatungsjahr beginnt jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September des darauffolgenden Jahres.

Während der Landkreis Stade mit 4,5 Prozent für 2023 ein höheres Angebot an Ausbildungsstellen vorweist, ist die Zahl an Ausbildungsstellen in den vier anderen Landkreisen im Elbe-Weser-Raum rückläufig. Die Bewerber:innen betreffend sind die Zahlen in den Landkreisen Cuxhaven und Rotenburg (Wümme) gestiegen, während sie in den anderen drei Landkreisen gesunken ist. In Summe verzeichnet die Anzahl der Bewerber:innen im gesamten Elbe-Weser-Raum ein Plus von 3,2 Prozent.

Die aktuell fehlende Ausbildungsnachfrage befeuert die Situation des Fachkräftemangels zusätzlich. Das Berichtsjahr 2022/23 (ausführliche Übersicht in Anhang 1), beginnend mit dem 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres, zeigt, dass 349 betriebliche Ausbildungsstellen im Elbe-Weser-Raum unbesetzt blieben. Dies entspricht einer Quote von 7,2 Prozent. Verglichen mit dem Berichtsjahr 2020/21 (705 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen) waren es zwar deutlich weniger unbesetzte Stellen, jedoch steht diesen Zahlen auch das zum Berichtsjahr 2020/21 höhere Angebot an Ausbildungsstellen (5.147) gegenüber. Für die einzelnen Landkreise bedeutet dies für 2023: 73 freie Stellen in Cuxhaven, 76 in Osterholz, 137 in Rotenburg (Wümme), 73 in Stade und 9 in Verden. In den fünf Landkreisen blieben vor allem Stellen in folgenden Bereichen unbesetzt:

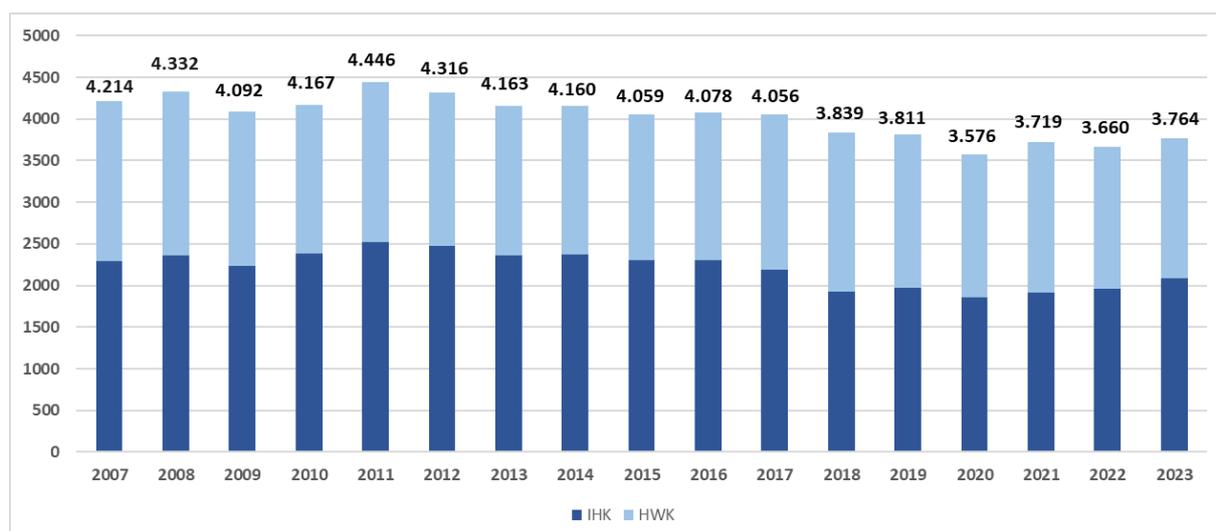
- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung,
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik,
- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit,
- kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus und
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung.

Im Jahr 2022 befanden sich in Niedersachsen durchschnittlich 23,4 Prozent aller 18- bis unter 21-Jährigen in einer dualen Ausbildung, was im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang um 0,9 Prozentpunkte bedeutete. Bei der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit lag die Quote mit 25,6 Prozent deutlich höher als bei der ausländischen Bevölkerung. Hier befand sich mit 9,9 Prozent nur etwa jeder bzw. jede Zehnte in einer dualen Ausbildung. Während die Quote der Deutschen gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte sank, war bei den Ausländer:innen ein Minus von 1,9 Prozentpunkten festzustellen. Von einer Annäherung der Ausbildungsquoten deutscher und ausländischer Staatsangehörige unter den 18- bis unter 21-Jährigen in Niedersachsen kann daher noch nicht gesprochen werden.¹⁵

In Abbildung 5 ist zu erkennen, dass die Zahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse im Elbe-Weser-Raum (IHK Stade und HWK BLS betreffend) von 2011 (mit 4.446 neu eingetragenen Ausbildungsverhältnissen) bis 2020 (mit 3.576 neu eingetragenen Ausbildungsverhältnissen) rückläufig war. Besonders in 2020 begründet sich der niedrige Wert durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie die Rückkehr zu G9 (Abitur nach 13 Jahren) in Niedersachsen. In dem Jahr gab es durch diese Veränderung bei den gymnasialen Abschlussjahrgängen grundsätzlich weniger Bewerbende für Ausbildungsstellen. Seit 2021 steigt die Anzahl in der gesamten Region wieder leicht an und liegt 2023 bei 3.764 neu eingetragenen Ausbildungsverhältnissen.

¹⁵ Migration und Teilhabe in Niedersachsen, <https://integrationsmonitoring.niedersachsen.de/4-2-2/> (Stand: 08.05.2024)

Abbildung 5: Neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2007 bis 2023



Quelle: IHK Stade 2023 und HWK BLS 2023 (Stichtag 31.12. des Jahres)

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden liegt zum 31.12.2023 im Kammerbezirk der IHK Stade bei 37,4 Prozent. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen liegt der Anteil der Frauen bei 48,3 Prozent. Die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe sind mit 86,4 Prozent hingegen klar männlich dominiert. In Anhang 2 sind die Berufsgruppen zusätzlich detaillierter dargestellt.

Im Handwerk wurden zum 31.12.23 insgesamt 4.731 Ausbildungsverhältnisse im Elbe-Weser-Raum gezählt. Mit 815 weiblichen Auszubildenden lag die Frauenquote bei 17,2 Prozent und damit nur geringfügig höher als im landes- und bundesweiten Vergleich (s. Tab. 9).

Tabelle 9: Anzahl Ausbildungsplätze im Handwerk des Elbe-Weser-Raums 2023

Region	Anzahl Ausbildungsverhältnisse 2023	Anteil weiblicher Auszubildenden (in Prozent)
Elbe-Weser-Region	4.731	17,2 %
Niedersachsen	39.731	17,1 %
Deutschland	342.561	17,0 %

Quelle: HWK BLS (2024), Zentralverband des Deutschen Handwerks (2024)

Mit Berücksichtigung des demografischen Wandels und der steigenden Vakanzzeiten bei der Stellenbesetzung in vielen Branchen sind weitere Anstrengungen erforderlich, um Mädchen und junge Frauen stärker an die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und eine größere Auswahl von Ausbildungsberufen im Handwerk sowie in gewerblich-technischen IHK-Berufen heranzuführen.

2.5 Berufsorientierung

Die Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt. Beide Seiten müssen stetig an die aktuellen Bedürfnisse angepasst werden. Weiter sind die regionalen Angebote zur Berufsorientierung von bspw. Kommunen, Arbeitsagenturen und Kammern, welche junge Menschen in diesem Prozess unterstützen, stetig zu überprüfen bzw. zu optimieren. Dabei soll Berufsorientierung Schüler:innen gleichermaßen ein breites Spektrum beruflicher Tätigkeiten nahebringen. Nur so können sie all ihre Talente erfahren, weiterentwickeln und in den regionalen Arbeitsmarkt einbringen. Die Begrenzungen von „Männer“- bzw. „Frauen“-Berufen müssen bei der Berufsorientierung bewusst aufgehoben werden – Stichwort genderneutrale Ansprache der Schüler:innen.

Neben verschiedener Einflussfaktoren bei der Berufswahl der Jugendlichen kommt insbesondere dem Lehrpersonal und den Eltern eine entscheidende Rolle zu. Um dieser Rolle auch gerecht zu werden, ist ein enges Miteinander von Schule, Beratungsstellen, Kammern, Eltern und Wirtschaft essenziell. Denn bei mehr als 300 Ausbildungsberufen und ca. 20.000 Studiengängen ist die Auswahl für junge Menschen (oftmals zu) groß. Unternehmen sollten daher in allen Schulformen als Praktikumsgeber und bei fachpraktischen Aspekten in Berufsorientierungskonzepten einbezogen sein. Um diese vielseitigen Herausforderungen zu meistern, bedarf es neuartiger Strukturen. Diese sollten nachhaltig und regional abgestimmt das Ziel der umfassenden und neutralen Berufsorientierung berücksichtigen.

Mit Hilfe von Praktika können Jugendliche im Orientierungsprozess die Berufs- und Arbeitswelt kennenlernen. Auf diese Weise setzen sie sich frühzeitig mit betrieblichen Anforderungen auseinander. In Praktika überprüfen Schüler:innen, ob der Beruf ihren Vorstellungen, Interessen und Kompetenzen entspricht und präzisieren ihren Berufswunsch. Damit die Unternehmen bei der Nachwuchsgewinnung durch Betriebspraktika erfolgreich sind, müssen Strukturen geschaffen werden, welche die Qualität von Praktika und somit auch die der Berufsorientierung sicherstellen.

3. Regionale Aspekte der Fachkräftegewinnung und -sicherung

Im Rahmen der Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ koordiniert das Regionale Fachkräftebündnis Elbe-Weser seit 2014 mit Hilfe von Projektträgern eine Vielzahl von Arbeitslosen- sowie Strukturprojekten. Zu den Arbeitslosenprojekten gehör(t)en:

- **Fachkräfte für Niedersachsen, Gemeinsam Wirtschaften - Cuxhaven**
- **Gemeinsam Wirtschaften – Lernen. Leben. Arbeiten**
- **IDAA** Integration in Deutschland in Arbeitsmarkt und Ausbildung
- **Wege in den Beruf**

Zu den Strukturprojekten gehör(t)en außerdem die folgenden Projekte:

- **#besserhier: Hamburgs Süden** Leben und Arbeiten in der südlichen Metropolregion Hamburg
- **Auszubildende als Digitalisierungsscouts** Landkreise Verden und Stade
- **besserhier: Hamburgs Süden** Leben und Arbeiten in der südlichen MR Hamburg
- **Fachkräftebüro Elbe-Weser**
- **Fachkräfteinitiative Cuxland**
- **FAME** Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser
- **FAME gewinnt!** Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser
- **H2Skills** Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Wasserstoffwirtschaft
- **IT macht Schule – Innovationstransfer Landkreis Stade**
- **IT macht Schule Landkreis Stade – Initiative zur Schaffung von nachhaltigen Strukturen in der IT-nahen Berufsorientierung**
- **kompetent in Arbeit 4.0** Transformationsprojekt für Unternehmen in den Landkreisen Osterholz und Verden
- **LeDiH – Lernen Digital im Handwerk**
- **Netzwerkkoordination „Regionales Fachkräftebündnis Elbe-Weser“**
- **SEE** Sustainable Entrepreneurship Education – Berufsorientierung in Schulen
- **SEEplus** Sustainable Entrepreneurship Education – Berufsorientierung in Schulen für den gesamten Elbe-Weser-Raum
- **Unikat** Unternehmen initiieren Konzepte für mehr Attraktivität
- **Unikat+** Unternehmen initiieren Konzepte für mehr Attraktivität
- **Weiterbildungsagentur Elbe-Weser**
- **Welcome Center** Landkreise Osterholz und Verden
- **YOJO** Fachkräfteportal und -marketing für die südliche Metropolregion Hamburg

Neben den landkreis- und fachkräftebündnisübergreifenden Projekten des Bündnisses existieren auch weitere Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung (ausführliche Übersicht im Anhang 3). Nachfolgend werden die Aktivitäten der fünf Landkreise des Elbe-Weser-Raums beschrieben.

3.1 Landkreis Cuxhaven

Die Kernbranchen Hafen- und Logistikwirtschaft, Erneuerbare Energien, Tourismus, Ernährungs- und Fischwirtschaft, Pharma- und Biotechnologie und neu Wasserstoffwirtschaft zeigen die große wirtschaftliche Bandbreite des Landkreises. Ein anderes Merkmal ist seine Dichotomie von touristisch geprägten Küstengemeinden und finanziell besser gestellten Gemeinden im Verflechtungsraum des Oberzentrums Bremerhaven sowie seine bipolare Ausrichtung auf die Metropolen Hamburg und Bremen.

Insgesamt hat sich der aktuell erkennbare Fachkräftebedarf verschärft und erstreckt sich weiterhin mittlerweile auf alle Unternehmen, Betriebe und Branchen im Landkreis. Er dokumentiert sich schwerpunktmäßig weiterhin in den Kernbranchen des Landkreises: Handwerk/Baugewerbe; Einzelhandel; Gastgewerbe; Windwirtschaft-On-/Offshore, Logistik; Gesundheitswesen/ Heime/Sozialwesen und Landwirtschaft.

Die Stadt Cuxhaven hat in den vergangenen Jahren ihre Position als zentrale deutsche Offshore-Basis im Bereich der Windenergie gefestigt und sich zu einem wichtigen Standort der Energiewende entwickelt. Zusammen mit den erfolgreichen Ansiedlungen u.a. der Firma Siemens-Gamesa inkl. vor- und nachgelagerter Industriebetriebsansiedlungen, seinen Gewerbeflächen am seeschifftiefen Fahrwasser sowie der vorhandenen herausragenden hafenseitigen und logistischen Infra- und Suprastrukturen besitzt Cuxhaven als „Deutsches Offshore-Industrie-Zentrum (DOIZ)“ vielfältige Alleinstellungsmerkmale, die so nirgendwo anders an der deutschen Nordseeküste zu finden sind.

Mit der im März 2024 erfolgten Finanzierungszusage des Bundes für die Beteiligung am Ausbau der Liegeplätze 5 bis 7 und der damit insgesamt gesicherten Finanzierung für den Ausbau wird die herausragende Position Cuxhavens für die Energiewende weiter nachhaltig gesichert. Es ist Ziel und Herausforderung zugleich für alle Arbeitsmarktakteure vor Ort, dies auch für die Zukunft zu garantieren. Auch weiterhin werden Ansiedlungsgespräche regelmäßig geführt. Größere Unternehmen teilen hier frühzeitig ihren Bedarf an Arbeitskräften mit und bisher ist es gelungen, zeitnah Personal für die neuen Ansiedlungen zu akquirieren (s. a. unten).

Insgesamt besitzen im Landkreis Cuxhaven weiterhin überdurchschnittlich viele Jugendliche keinen Schulabschluss, es herrscht eine erhöhte Jugendarbeitslosigkeit. Demgegenüber verlassen höherqualifizierte Schulabgänger:innen mangels endogener akademischer Ausbildungsmöglichkeiten oftmals die Region und kehren nach der Ausbildung nicht mehr zurück, so dass entstehende Lücken an Fachkräften, die durch Personen von außerhalb geschlossen werden müssen.

Bereits seit längerer Zeit werden verschiedene Schritte unternommen, Fachkräfte zu gewinnen. Ein Schwerpunktbereich ist weiterhin die Pflegebranche. In enger Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung, verschiedenen Pflegeheimleitungen, dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Jobcenter, Berufsschulen und anderen Netzwerkpartnern wird kontinuierlich daran gearbeitet, Fachkräfte für diesen Bereich zu gewinnen.

Die Berufsbildenden Schulen greifen auf gewachsene und etablierte Netzwerkstrukturen zurück, um junge Auszubildende aus dem Ausland in den Landkreis zu holen und ebenso einheimischen Auszubildenden ein Auslandspraktikum anzubieten. Mittlerweile konnten so in verschiedenen Branchen ausländischen Fachkräften im Nachgang an ihre Aufenthalte Anstellungen in Cuxhaven angeboten werden. Eine Fortführung dieser Austauschprogramme wird angestrebt, wenn es die Ressourcen erlauben.

Das „Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für die Region Unterweser e.V. (NSWW)“ ist seit Jahren ein Baustein der regionalen Fachkräftesicherung an der Schnittstelle Schule/Berufsausbildung im Landkreis Cuxhaven und der Stadt Bremerhaven. Der Sitz des Netzwerks liegt im Oberzentrum Bremerhaven, der Wirkungsbereich erstreckt sich aber auch auf den Landkreis Cuxhaven. Als einer von drei großen finanziellen Geldgebern unterstützt der Landkreis das Netzwerk in erheblichem Maße. Durch Maßnahmen wie das Aufzeigen von Berufsangeboten vor Ort durch Unternehmensbesuche in Schulen oder die Teilnahme an Berufsbörsen in Schulen, Matching-Veranstaltungen oder Planspielen mit Schüler:innen in Unternehmen soll die Abwanderung junger potenzieller Fachkräfte nach der Schule reduziert

bzw. verhindert werden. Weitere Aktivitäten umfassen Maßnahmen wo jungen Menschen Möglichkeiten in professioneller Begleitung Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung geboten werden („Talentpool“, Praktikumswoche in den Sommerferien“).

Eigene Maßnahmen des Landkreises Cuxhaven der Agentur für Wirtschaftsförderung an der Schnittstelle Schule/Berufsausbildung umfassen die Ausrichtung von beruflichen regelmäßigen jährlichen/halbjährlichen Schnuppertagen für Schüler:innen der Klassen 9 und 10 bei Unternehmen vor Ort im Bereich Handwerk und Logistik („Schule trifft Handwerk“, „Tag der Logistik“).

Die Agenturen für Arbeit, das Jobcenter und der Träger der Jugendhilfe haben ihre gute Zusammenarbeit bereits seit 2017 in einer Jugendberufsagentur gebündelt. Seither konnten hier zusammen mit dem Landkreis Cuxhaven, den Kammern und Verbänden sowie insbesondere auch dem Land Niedersachsen erfolgreich zielgerichtete große Fachkräftequalifizierungen für die Ansiedlung von Betrieben im Bereich der erneuerbaren Energien durchgeführt wurden. Zu nennen sind hier die Qualifizierungsmaßnahmen MTQ (Motivieren/Trainieren/Qualifizieren) Offshore und die Maßnahme OHO (Offensive Handwerk und Offshore). Weitere Maßnahmen sind in Planung.

Mit dem Überfall Russlands auf die Ukraine am 24.02.2022 erfährt auch der Landkreis Cuxhaven seither in Folge erneut einsetzender Flüchtlings- und Migrationswellen nach Deutschland einen hohen Anstieg von Migrant:innen und Migranten. Hierzu wird aktuell mit dem „Jobturbo“, eine Initiative der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine und den sog. acht Herkunftsländern, mit hohem Engagement durch das Jobcenter, die Agentur für Arbeit sowie die Einbindung weiterer Netzwerkpartner (Kammern und Verbände, Anerkennungsberatungsstelle der Caritas u.a.) erfolgreich umgesetzt. Weitere Maßnahmen sind möglich.

Zudem plant der Landkreis Cuxhaven aktuell mit einem eigenen neu einzurichtenden Migrationscenter (MIC) an dem der Großteil seiner bestehenden Angebote und Leistungen in diesem Bereich räumlich an einem Standort fokussiert angeboten werden sollen, den erhöhten Herausforderungen zu begegnen. Hier sollen künftig auch Angebote mit Blick auf die Integration ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Last but not least ist die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Cuxhaven seit März 2008 in der Agentur für Wirtschaftsförderung Cuxhaven ansässig und leistet beständig gute und erfolgreiche Beiträge zur Fachkräftesicherung. Hier werden weiterhin sehr erfolgreich sowohl Berufsrückkehrerinnen als auch Existenzgründerinnen auf die (Wieder-)Aufnahme einer Arbeit in der freien Wirtschaft vorbereitet. Viele weitere Bausteine wie umfassende Weiterbildungsangebote und die Kooperation mit dem Unternehmensverbund Cuxhaven e. V. oder dem Netzwerk für Beruf und Familie, runden die gute und wertvolle Arbeit der Koordinierungsstelle ab und haben weiterhin Bestand.

3.2 Landkreis Osterholz

Im Landkreis Osterholz sind überwiegend mittelständische Betriebe, insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen ansässig. Für einige bedeutende Unternehmen, die weit über die regionalen Grenzen tätig sind, ist der Landkreis Osterholz der Betriebsstandort. Die Branchen dieser Unternehmen sind Großhandel, Metallverarbeitung, Industrieofenbau, Kunststoffverpackungen, Farbenherstellung, Fahrzeugbau und Reinigungsmittel. Der Landkreis Osterholz profitiert von der Nähe zu Bremen in Bezug auf Fachkräfte und die

Infrastruktur des Oberzentrums. Allerdings ist der ÖPNV aus Regionalbussen und Nahverkehrszügen überwiegend Richtung Süden nach Bremen ausgerichtet. Ost-West-Verbindungen im Landkreis zeigen noch große Lücken auf. Besonders periphere Lagen sind schlecht an Kernorte angeschlossen. Betrachtet man das Anforderungsniveau der Beschäftigten ist der größte Teil den Fachkräften zuzuordnen. In den Bereichen Produktion, personenbezogene Dienstleistungen sowie kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungen ist der Anteil an Beschäftigten ähnlich hoch.

In dem im Jahr 2021 beschlossenen Kreisentwicklungskonzept sind „Integriertes Lernen“ und die Ausbildungskampagne als Schlüsselaktivitäten festgehalten worden. Da sowohl in wirtschaftlich stabilen als auch in herausfordernden Zeiten der Übergang von Schule in den Beruf für junge Erwachsene wie für Unternehmen ein zentrales Thema ist, sieht sich der Landkreis in der Verantwortung, entsprechende Angebote sowie Hilfestellung zur Vermittlung bereitzustellen. Diese sind in Form einer Kampagne mit den Zielgruppen Unternehmen (Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft) und Auszubildende (Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit) zusammenzufassen.

Der Landkreis Osterholz setzt dabei mit seinem Konzept „Beste Bildung“ auf ein Instrument zur kontinuierlichen und messbaren Verbesserung der schulischen Bildungsqualität, um bereits im schulischen Bereich einen hohen Qualifikationsstand zu fördern. Die Koordinierung erfolgt durch ein Bildungskontor, das sämtliche Bildungsträger vernetzt und Veranstaltungen organisiert.

Im Sachgebiet „Jugendsozialarbeit“ betreut das Jugendamt Maßnahmen zur Integration benachteiligter, erwerbsloser Jugendlicher mit schlechten oder fehlenden Schulabschlüssen, dazu gehört das Projekt „Jugendwerkstatt Osterholz“. Die Jugendberufsagentur Landkreis Osterholz unterstützt Jugendliche und junge Menschen bis 25 Jahre auf dem Weg ins Berufsleben. Sämtliche weiterführende Schulen im Landkreis sind Kooperationspartner.

Angebote für Weiterbildungen sowie für die Bildung von Erwachsenen existieren in geringem Umfang im Landkreis. Neben zwei Volkshochschulen bestehen noch einige wenige Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten durch private Anbieter. Die landkreiseigene und als Niedersächsische Heimvolkshochschule anerkannte „Bildungsstätte Bredbeck“ verfügt über ein eigenes Bildungs- und Tagungsprogramm mit den Schwerpunkten Internationale Bildung, Fortbildung von pädagogischen Fachkräften sowie politische und kulturelle Bildung.

Von zentraler Bedeutung ist das CAMPUS-Projekt in Osterholz-Scharmbeck. Durch dieses werden verschiedene Bildungs- und Begegnungsangebote, wie bspw. Bibliothek, Medienzentrum und Kreisarchiv, räumlich zusammengefasst, sodass eine sehr gute Struktur für ein lebenslanges Lernen vorhanden ist.

Des Weiteren befindet sich innerhalb der Kreisgrenzen das NETZ – Technologie- und Dienstleistungszentrum. Dabei vernetzt diese Einrichtung bspw. Finanzdienstleister, regionale Wirtschaftsförderungen, Unternehmensverbände und wissenschaftliche Einrichtungen, um dadurch junge Unternehmen durch Beratungen, Schulungen und Weiterbildungen zu unterstützen.

Im Jahr 2005 hat der Landkreis die alleinige Zuständigkeit als Jobcenter im Kreisgebiet übernommen. Um die damit verbundenen Aufgaben, wie bspw. Arbeitsvermittlung und Qualifizierung von SGB II Leistungsberechtigten, wahrzunehmen, wurde die ProArbeit kAÖR gegründet. Die Durchführung von Projekten zusammen mit Unternehmen ist eine wichtige Säule der ProArbeit. Im Ausbildungsnetzwerk tauschen sich branchenübergreifend Ausbildungsbetriebe zu Fragen rund um das Thema Ausbildung aus. Ein weiteres Netzwerk

ist das AusbildungsNetzwerk Pflege OHZ (genannt PiP), welches ambulante und stationäre Betriebe, die Krankenhäuser, die Pflegeschulen, der Landkreis Osterholz und die ProArbeit kAöR gegründet haben. Die Gewinnung und Bindung von Auszubildenden, Nachwuchs- und Fachkräften im Bereich Pflege ist das zentrale Thema des Netzwerks.

Das Beratungsangebot der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft richtet sich an Frauen aus dem Landkreis Osterholz bei allen berufsbezogenen Fragen, welche nach einer familienbedingten Auszeit wieder in die Berufstätigkeit zurückkehren wollen oder Beschäftigte mit Familienaufgaben. Dazu gehört auch der Unternehmensverbund, der sich mit allen Themen rund um Familienfreundlichkeit beschäftigt. Ziel des Zusammenschlusses ist die Vernetzung der beteiligten Unternehmen und eine familienfreundliche Wirtschaft im Landkreis Osterholz.

Letztlich werden unter dem Label OHZ Power Vorträge, Seminare und Workshops angeboten, Zielgruppe dabei sind Existenzgründende vor und nach der Gründung, Selbständige, Geschäftsführende und (leitende) Mitarbeitende von KMU. Ziel ist, die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu steigern.

3.3 Landkreis Rotenburg (Wümme)

Die Wirtschaft im Kreisgebiet ist vor allem gekennzeichnet durch klein- und mittelständische Unternehmen, Branchenschwerpunkte liegen in der Nahrungsmittelverarbeitung, der Logistik und dem Gesundheitswesen. Der Landkreis Rotenburg (Wümme) weist seit Jahren eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten Niedersachsens auf. Spiegelbildlich dazu klagen viele Arbeitgeber aus verschiedenen Branchen zunehmend über Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen.

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) ist als Optionskommune auch für die Integration erwerbsfähiger Leistungsberechtigter nach dem SGB II zuständig und hat in den vergangenen Jahren mehrere Initiativen entwickelt, um diesen Personenkreis gezielt auf den regionalen Fachkräftemangel hin an Unternehmen zu vermitteln und bei Bedarf zu qualifizieren. Eine Reihe weiterer Projekte und Einrichtungen auf den Gebieten Berufsorientierung, Frauenerwerbsquote und Migration zielen ebenfalls auf eine Milderung des Arbeitskräftemangels ab (Bildungsregion Landkreis Rotenburg (Wümme), Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft, Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Region des Lernens, Netzwerk regionaler Ausbildung NEO, Jugendberufszentrum sowie Ausbildungsmessen).

Angesichts der demografischen Entwicklung und der insgesamt geringen Zahl Arbeitssuchender erscheint das endogene Potential, dem Fachkräftemangel in der Region zu begegnen, allerdings begrenzt. Als weiteres Problem kommen die ländliche Prägung und der geringe Bekanntheitsgrad des Landkreises Rotenburg (Wümme) hinzu, wodurch die Rekrutierung bzw. langfristige Bindung von jungen Fachkräften an Betriebe erschwert wird. Da der Landkreis über keinen Hochschulstandort verfügt, stellt auch die Abwanderung junger Menschen, insbesondere Abiturient:innen, ein Problem dar.

Vor diesem Hintergrund werden von der Wirtschaftsförderung des Landkreises Rotenburg (Wümme) bei Unternehmensbesuchen Bedarfe abgefragt. Es zeigte sich, dass insbesondere die Bereiche Handwerk, Logistik, Gesundheit und Gastronomie von einem Fachkräftemangel betroffen sind und die Bereitschaft vieler Unternehmen besteht, Fachkräfte aus anderen Regionen anzuwerben.

Konkret wird in folgenden Bereichen Personal gesucht: Erziehung, Gastronomie, Heilpädagogik, Altenpflege, Krankenpflege, diverse Handwerksberufe, Hotelfach sowie Fahrpersonal für Güter- und Personenverkehr.

In Kooperation mit der Arbeitsverwaltung von Stettin (Polen) führten die Wirtschaftsförderung und das Jobcenter des Landkreises Rotenburg (Wümme) im Jahr 2013 mehrere Jobmessen in Polen durch, um polnische Arbeitskräfte dauerhaft für den Landkreis Rotenburg (Wümme) anzuwerben. Es zeigte sich jedoch, dass trotz der dort hohen Arbeitslosigkeit das Potenzial an mobilen und qualifizierten Arbeitskräften ausgeschöpft ist, da in den vergangenen Jahren bereits in größerem Umfang polnische Arbeitskräfte nach Skandinavien, Großbritannien und Deutschland abgewandert sind.

Darüber hinaus wurde in den Jahren 2013 und 2014 vom Landkreis Rotenburg (Wümme) eine Projektidee zur Anwerbung von bereits in Deutschland lebenden spanischen Arbeitskräften entwickelt und durch den Wirtschaftsförderungsrat der Metropolregion Hamburg unterstützt. Eine Förderung durch den Förderfonds der Metropolregion erwies sich jedoch als nicht möglich, sodass das Projekt nicht umgesetzt wurde.

In 2023 wurde die Wirtschaftsförderung des Landkreises personell aufgewertet. Von vormals einer Stelle auf nun zwei Vollzeitarbeitsplätzen und einem Teilzeitarbeitsplatz, bietet dies Potential für eine intensivere und umfangreichere Bestandspflege sowie für Schwerpunktthemen und Projektarbeit. So ist u.a. die Fachkräftesicherung eines dieser Schwerpunktthemen, mit dem Ziel die bestehenden Akteure und Projekte zu bündeln und die Unternehmen vor Ort diesbezüglich zu beraten.

Weitere Projektideen bestehen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten sowie der Ansprache von Jugendlichen, welche die Region zu Ausbildungszwecken verlassen haben.

3.4 Landkreis Stade

Der Landkreis Stade zeigt sich als überaus attraktiver Wirtschaftsstandort mit einer vielseitigen und widerstandsfähigen Wirtschaftsstruktur. Die Region ist geprägt von einer Vielfalt an Branchen, die von traditionellen bis hin zu modernen Sektoren reichen. Ein bedeutender Schwerpunkt liegt dabei auf den Großunternehmen der Chemieindustrie und dem Flugzeugbau. Neben diesen Branchen spielen auch die Bereiche Obstanbau, Logistik, Handwerk, Handel und Dienstleistungen eine wesentliche Rolle, sodass die Region über zahlreiche mittelständische Unternehmen verfügt und Arbeitsplätze in verschiedenen Sektoren sichert – auch die Forschung und Entwicklung (besonders in der Spitzenforschung) ist stark ausgeprägt.

Geografisch günstig im Nordwesten Deutschlands zwischen den Großstädten Hamburg und Bremen gelegen, bietet die Region nicht nur eine exzellente Anbindung an nationale und internationale Verkehrswege, sondern schafft auch optimale Bedingungen für nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg. Dies zeigt sich besonders deutlich bei der steigenden Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten zehn Jahren (+10,5%).

Zudem macht die hohe Lebensqualität im Landkreis Stade, geprägt von einer reizvollen Landschaft entlang der Elbe, den beiden Hansestädten Buxtehude und Stade, einem abwechslungsreichem Kulturangebot sowie einer guten Anbindung an städtische Zentren die Region zu einem attraktiven Wohnort. Die enge Verknüpfung von Arbeits- und Lebensqualität schafft ein positives Umfeld für Unternehmen und Menschen im Landkreis Stade

gleichermaßen. Diese und weitere regionale Faktoren haben in den letzten zehn Jahren zu einer äußerst positiven Bevölkerungsentwicklung (+6,9%) geführt.

Zahlreiche Wirtschaftszweige in Deutschland stehen vor der Herausforderung qualifizierte Mitarbeitende zu finden und zu binden. Auch im Landkreis Stade haben viele dieser Branchen einen kontinuierlichen Bedarf an Nachwuchs- und Fachkräften, wobei es zunehmend schwieriger wird diesen adäquat zu decken. Ein Grund dafür ist, dass kleine und mittelständische Unternehmen der Region generell im Wettbewerb um Arbeitskräfte mit Großunternehmen stehen. Da KMU aufgrund von verschiedenen Faktoren, wie bspw. Entlohnung, Arbeitszeiten oder Sozialleistungen, einen Nachteil gegenüber eben jene Großunternehmen haben, sodass es seit Jahren Schwierigkeiten beim Finden und Binden von entsprechendem Personal gibt. Ein weiterer Grund ist die Sogwirkung der Metropole Hamburg, welche einen zusätzlichen Wettbewerbsdruck auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erzeugt.

Im Landkreis Stade, der über eine wirtschaftlich positive Entwicklung verfügt, werden besonders in folgenden Bereichen Fachkräftebedarfe signifikant sein:

1. Chemieindustrie: Aufgrund des Chemieparks Stade und der ansässigen Unternehmen in diesem Sektor besteht ein hoher Bedarf an Fachkräften in den Bereichen Chemieingenieurwesen, Verfahrenstechnik und Labortechnik.
2. Logistik und Transport: Die günstige geografische Lage des Landkreises Stade mit Autobahnanbindung und einem Hafen führt zu einem erhöhten Bedarf an Fachkräften im Bereich Logistik, Supply Chain Management und Transport.
3. Maschinen- und Anlagenbau: Aufgrund der industriellen Aktivitäten im Landkreis besteht auch ein erhöhter Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich, da diese Branchen eng mit dem produzierenden Gewerbe verbunden sind.
4. Informationstechnologie: Wie in anderen Regionen spielt die Digitalisierung auch im Landkreis Stade eine zunehmend wichtige Rolle. Hier besteht ein wachsender Bedarf an u. a. an IT-Fachkräften, Softwareentwicklern und Datenanalysten.
5. Gesundheits- und Pflegebereich: Mit der alternden Bevölkerung steigt auch der Bedarf an Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich, darunter Ärzte, Pflegepersonal, Therapeuten und verwandte Berufe.
6. Handwerk: Besonders in den traditionellen Bereichen wie Tischlerei, Metallbau, Elektrotechnik und Sanitärinstallationen werden qualifizierte Fachkräfte gesucht, um bspw. die notwendige Energiewende zeitnah umsetzen zu können.

Angesichts der attraktiven Lage innerhalb der Metropolregion Hamburg will der Landkreis Stade für die Region Fachkräfte entwickeln, halten, gewinnen und fördern. Um diesem Ziel nachhaltig und in Zukunft erfolgreich begegnen zu können, gibt es bereits verschiedene Strukturen und Angebote mit den unterschiedlichsten Institutionen und Partnern der Region.

Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick über die Vielfalt der Aktivitäten:

Mit zwei Hochschulen, PFH Hansecampus Stade und hochschule 21 in Buxtehude, konnte sich der Landkreis als geeigneter Hochschulstandort aufstellen. Mit dem Forschungszentrum CFK NORD (**C**arbonfaserverstärkter **K**unststoff), dem Technologiezentrum der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, dem Kompetenzzentrum für Innovative Gebäudetechnik der Handwerkskammer und dem Kompetenzzentrum ESTEBURG - Obstbauzentrum Jork wird die Forschungs- und Wissensinfrastruktur ergänzt. Die engen Kontakte zwischen Schulen, Hochschulen, Forschungszentren und den Unternehmen sorgen auch für vielfältige Möglichkeiten in Aus- und Weiterbildung.

Verschiedene Arbeitskreise in der Bildungsregion Landkreis Stade, welche sich seit Herbst 2023 als digital-analog vernetzte Bildungskommune neu aufstellt, sowie anderen Institutionen und Partnern befassen sich u. a. mit den Themen Nachwuchssicherung und -förderung sowie

Qualifizierung und Integration von allen Menschen auch vor dem Hintergrund der Zukunftsfähigkeit der regionalen Unternehmen. Dabei stehen besonders die praxisnahe Berufsorientierung, die duale Berufsausbildung, die MINT-Bildung und die Arbeitgeberattraktivität mit allen notwendigen Facetten der aktuellen Arbeitswelt als entscheidende Querschnittsthemen im Fokus. Der Region ist sich bewusst, dass eine nachhaltige Fachkräftesicherung nur gemeinschaftlich bearbeitet werden kann, sodass eine Vernetzung aller Akteure inner- und außerhalb der Region elementar für die zukünftige Wirtschaftsentwicklung des Landkreises Stade ist.

3.5 Landkreis Verden

Der Landkreis Verden zeichnet sich durch überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit einem gesunden Branchenmix aus, die bisher auch in Zeiten konjunktureller Schwächen bestehen konnten. Zahlreiche Unternehmen behaupten sich auf internationalen Märkten. Sie sind hochspezialisiert und innovativ. Das gilt insbesondere für Unternehmen folgender Branchen: Ernährungswirtschaft, Tierzucht- und Vermarktung, Metallverarbeitung, Logistik, Umweltschutz, Maschinebau und Oberflächentechnik.

Aufgrund des demografischen Wandels gestaltet sich die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften jedoch auch hier zunehmend schwierig. Sinkende Schülerzahlen, alternde Belegschaften in Betrieben und Verwaltungen führen in einigen Branchen zu einem Fachkräftemangel. Insbesondere in der Pflege, der Produktion, dem Bauhauptgewerbe und dem Handwerk (insgesamt) zeichnen sich aktuell Personalengpässe ab. Der Landkreis Verden hat sich seit Mitte 1980 immer wieder intensiv mit den Fragestellungen des örtlichen Arbeitsmarktes, seinen Entwicklungen und den damit – insbesondere sozialpolitischen und entsprechenden fiskalischen Auswirkungen – auseinandergesetzt und ist so zu einem wesentlichen und aktiven Mitgestalter der örtlichen Arbeitsmarktpolitik geworden. Seit 01.01.2005 ist der Landkreis Verden Kommunales Jobcenter.

Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Landkreis Verden verbindet seit 1997 die Belange von regionalen Unternehmen mit den Interessen von Frauen und Männern, die nach der Eltern- und Familienzeit wieder in die Erwerbsarbeit zurückkehren wollen. Zu den Angeboten und Themen der KO-Stelle zählen Weiterbildungsberatung, Informationen zur Finanzierung von Weiterbildung, der Wandel der Erwerbsarbeit, Tendenzen auf dem (über-) regionalen Arbeitsmarkt, Chancen und Grenzen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, lebenslanges Lernen, familienbewusste Personalarbeit, Frauen in Führungspositionen sowie in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen.

Seit 2010 entwickelt der Landkreis Verden im Rahmen der Fachkräfteoffensive gemeinsam Strategien mit den Spitzenvertretern der regionalen Arbeitsmarktakteure, um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung insbesondere in KMU zu steigern und damit eine nachhaltige Fachkräftesicherung zu unterstützen. Der inhaltliche Fokus wurde zunächst auf den Bereich Ausbildung gelegt. Unterstützt mit ESF-Fördermitteln aus der Richtlinie „Modellprojekte betriebliche Ausbildung“ wurde eine Berufemarketingkampagne initiiert, die nach Ablauf der Förderung verstetigt und erweitert wurde. Kernstücke dieser Kampagne sind:

- „Bau-auf-Mint“ – Technische Berufe entdecken und „Total Sozial“ – Gesundheits- Sozial und Pflegeberufe kennenlernen, jeweils in den Sommerferien für Schüler:innen aller Schularten ab Klasse 9,
- der „Ausbilderstammtisch“, bei dem sich rd. 30 Ausbildungsverantwortliche verschiedener Branchen dreimal jährlich zum Erfahrungsaustausch treffen,

- „How-to-be-Azubi“ – ein eintägiger Workshop für angehende Auszubildende, damit der Start in die Ausbildung bzw. ins Berufsleben glückt.
- Fachkräftemonitoring: gezielte Betrachtung von Arbeitsmarkt- und Ausbildungszahlen sowie Durchführung von regelmäßigen Unternehmens- und Schülerbefragungen rund um Fachkräfte- und Ausbildungsthemen.

Im Rahmen eines aktuellen Strategieworkshops der Fachkräfteoffensive wurde jetzt der Blick auf die Themen (Inner)betriebliche Weiterbildung und das Thema Praktika für ausländische Schüler:innen, Auszubildende und Fachkräfte erweitert. Die regionalen Arbeitsmarktakteure arbeiten diesbezüglich gemeinsam an Lösungen.

Daneben findet an den Berufsbildenden Schulen Verden einmal jährlich die „Ausbildungsplatzbörse“ statt. Jährlich präsentierten sich dort mehr als 90 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen. In 2024 feiert die Ausbildungsplatzbörse 20-jähriges Jubiläum.

Im Juli 2011 wurde der Bildungsverbund Schule-Beruf gegründet – als Netzwerk zur Verbesserung der Lern-, Bildungs- und Lebenschancen für Kinder und Jugendliche. Der Verbund hat sich zur Aufgabe gemacht, die Berufsorientierung in Schulen der Sekundarstufe I und II zu unterstützen. Die gemeinsame Verantwortung für gelungene Bildungsbiographien junger Menschen steht dabei im Vordergrund. In schulübergreifender Zusammenarbeit sind bisher entstanden: ein „Berufsbildungsplaner“, ein digitaler „Berufsorientierungskalender“, der „Berufsbildungsscout“, welcher die Möglichkeiten zu Bildungsübergängen visualisiert. Zudem wurde ein „Online Praktikums- und Ausbildungsplatzportal“ für den Landkreis Verden aufgebaut und seit 2018 wird regelmäßig das „Newcomer Magazin“ herausgebracht. 2023 wurde seitens des Bildungsverbundes Schule Beruf ein Bildungsfond ins Leben gerufen, aus dem die Verbundschulen Best-Practice-Projekte zur Berufsorientierung (wie z. B. Fahrten mit dem Jobbus) gefördert bekommen können.

Die Agentur für Arbeit, das kommunale Jobcenter Verden und der Jugendhilfeträger haben im Jahr 2015 ihre gute Zusammenarbeit verbindlich über das „Bündnis Jugend Beruf“ verstetigt und sich im Sinne einer Jugendberufsagentur zur kontinuierlichen Weiterentwicklung schriftlich vereinbart. Neben der gemeinsamen und engen Abstimmung der Maßnahmen- und Angebotsstrukturen für junge Menschen, gegenseitigen Hospitationen, verbindlichen Prozessabläufen u.v.m. ist seit 2017 mit dem Projekt „Finde Deinen Beruf“ ein gemeinsames Beratungsprojekt entstanden, welches mittlerweile an allen SEK I-Schulen und den BBS umgesetzt wird. Feste Sprechzeiten und verbindliche Angebote für Schüler:innen ab Klasse 8 in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften sowie Informationsformate für Eltern werden erprobt. Durch Präsenz eines festen Teams in der Schule sollen Schüler:innen Vertrauen fassen und sich schon frühzeitig begleitet, aktiv um die Berufsorientierung kümmern und eine bewusste Entscheidung für den Weg nach der Schule treffen.

Neben dem o.g. Fachkräftemonitoring und dem strategischen Handlungskonzept hat der Landkreis Verden Ende 2016 ferner mit der Umsetzung des mit Bundes- und ESF-Mitteln geförderten Projektes Bildung im Fokus (BiF) begonnen, welches die Einführung eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements und -monitorings zum Ziel hat. Entstanden ist daraus eine systematische Beobachtung und Analyse bildungsrelevanter Daten, Prozesse und Erträge (z. B. Schulabschlüsse, Weiterbildungsangebote) zur Optimierung der Angebotsstruktur und einer verbesserten Bildungsberatung. Bisher liegen zwei Bildungsberichte vor. Damit geht auch eine Erweiterung der Zielgruppen und Handlungsschwerpunkte der Fachkräfteoffensive einher.

Seit Januar 2017 wird auch die Zielgruppe der Neuzugewanderten stärker in den Blick genommen. In enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit aller Weiterbildungsträger wird

gemeinsam daran gearbeitet, die Angebotsstruktur vor Ort zu verbessern. Seit April 2023 befindet sich die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Integration und Sprache, kurz KMuTIS, im (Wieder-)Aufbau und ist nun im Fachdienst Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung der Kreisverwaltung angesiedelt. Die Koordinierungsstelle ist dort eng an das Bildungsbüro, das Bildungsmonitoring, die Fachkräfteoffensive und die Arbeitsvermittlung angebunden. Zahlreiche Akteure aus den Kommunen, Schulen, weiteren Institutionen sowie der Wirtschaft arbeiten daran, die Bildungserfolge von Zugewanderten zu verbessern und ausländische Fachkräfte zu gewinnen, um dem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel zu begegnen. Die Herausforderungen liegen darin, allen jungen Menschen gute Bildungschancen zu ermöglichen und erwachsene Zugewanderte gut im deutschen Arbeitsmarkt einzugliedern.

Im Januar 2020 hat das Pflegeberufegesetz Einzug in die Ausbildung gehalten. Die bisher eigenständigen Berufsbilder Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wurden zum Berufsabschluss Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann zusammengeführt. Die Struktur der Pflegeausbildung hat sich dadurch erheblich verändert. Im Februar 2020 wurde der Ausbildungsverbund Pflege Landkreis Verden als dauerhafte Lernortkooperation gegründet, um die pflegerischen Einrichtungen im Landkreis zu vernetzen, zu unterstützen und die Rotation der Auszubildenden während der Pflicht- und Wahleinsätze in der neuen generalistischen Ausbildung zu gewährleisten. Die eingerichtete Koordinierungsstelle kümmert sich um die Einsatzplanung, berät Auszubildende und Betriebe, kümmert sich um die Gewinnung weiterer Ausbildungsplätze und betreibt Öffentlichkeitsarbeit für den Ausbildungsverbund und den Pflegeberuf.

Seit November 2023 gibt es im Landkreis Verden das ESF+-geförderte Projekt „Welcome Center“, welches von der Arbeit im Landkreis Verden in enger Kooperation mit der Wirtschaftsförderung umgesetzt wird. Die zentrale Aufgabe besteht darin, zunächst Zugewanderten im SGB II-Bezug und Asylbewerber:innen in den Landkreisen Verden und Osterholz bei Fragen rund um das Ankommen zu unterstützen. Dies umfasst Hilfestellungen in Form von Beratungen und Verweisberatungen bei vielfältigen Problemstellungen, etwa bei der Kinderbetreuung, der Wohnungssuche oder der Vermittlung zu entsprechenden Servicestellen. Außerdem werden Qualifizierungsmöglichkeiten aufgezeigt, gibt es Hilfe bei der konkreten Jobsuche, z. B. durch das Erstellen und Überprüfen von Bewerbungsunterlagen und Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Zu letzterem werden die Gespräche mit der IQ-Anerkennungsberatung in Cuxhaven vorbereitet und begleitet. Das Welcome Center in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung hat das Wissen über lokale Akteure (insbesondere von KMU) im Landkreis Verden. Zugewanderte bekommen hier niedrigschwellig und ortsnah Verweisberatung angeboten, um sich besser auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Derzeit wird an der Einführung einer Integration-App gearbeitet und eine Veranstaltung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz für KMU im Herbst 2024 vorbereitet.

4. Fachkräftegewinnung und -sicherung im Elbe-Weser-Raum

Die demografische Entwicklung führt zu großen Herausforderungen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Eine davon ist die Sicherung der Fachkräfteversorgung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Betriebe der Elbe-Weser-Region

Der demografische Wandel stellt insbesondere das ländlich geprägte Elbe-Weser-Dreieck vor große Herausforderungen. Das Erwerbspersonenpotenzial wird sinken und die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften anhalten. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird stetig steigen und junge Menschen wandern vielerorts in die anliegenden Metropolen ab. Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfes hat sich daher zu einem Kernthema der Standortpolitik entwickelt und betrifft die Arbeit von Unternehmen, Institutionen und kommunalen Einrichtungen im gesamten Elbe-Weser-Raum gleichermaßen. Um Handlungsfelder und spezifische Bedarfe zu analysieren, braucht es einen intensiven Austausch zwischen engagierten Akteuren in der Region. Daher wurde im Herbst 2015 das Fachkräftebündnis Elbe-Weser gebildet, welches in den letzten Jahren äußerst erfolgreich einen Beitrag zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften leisten konnte.

Dieses Bündnis versteht sich als Partner der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt grundsätzlich mit deren Zielsetzungen und Prinzipien überein. Unter Berücksichtigung der Handlungsfelder und Ziele der Fachkräfteinitiative Niedersachsen, sowie den Schwerpunkten der Förderrichtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ wird der bestehende Handlungsrahmen für den Elbe-Weser-Raum fortgeschrieben.

Ziele und Schwerpunkte des Regionalen Fachkräftebündnis Elbe-Weser

Trotz der Diversität im Elbe-Weser-Raum ergeben sich in der Region gemeinsame Schwerpunkte in den Handlungsfeldern Demografie, Arbeitsmarkt sowie Ausbildung und Berufsperspektive. Den genannten Herausforderungen in diesen Themenbereichen für die Elbe-Weser-Region gilt es entgegen zu wirken und sinnvolle sowie innovative Lösungsansätze zu entwickeln und gemeinsam umzusetzen.

Für den gesamten Elbe-Weser-Raum gilt, qualifiziertes Fachpersonal für die regionalen Betriebe zu gewinnen und an sie zu binden. Die Bündnispartner haben aus den beschriebenen Handlungsfeldern folgende Themenschwerpunkte identifiziert:

Fachkräfte finden

- (Nachwuchs-) Talente finden und fördern
- Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen,
- Ausbildungs-/ Berufsperspektiven für alle Zielgruppen mit und ohne Startschwierigkeiten,
- Standort-/Regionalmarketing für Region und KMU,
- Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und
- Unterstützung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften.

Fachkräfte binden

- Sicherung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und
- Steigerung der Weiterbeschäftigung von Fachkräften über die Regelaltersgrenze hinaus.

Fachkräfte qualifizieren

- Steigerung von Weiterbildungsbeteiligung und
- Verbesserung von Qualifizierungsmöglichkeiten.

Während bestimmte Bedarfe und Potenziale speziell nur Teilräume der Region betreffen, gilt es, für das Bündnis diejenigen Handlungsschwerpunkte zu setzen, die allgemeine Zielgruppen einschließen. Im Fokus stehen hier die Ausschöpfung aller vorhandenen und zukünftigen Fachkräftepotenziale auf der einen, die Unterstützung und Beratung von Unternehmen bei Fragen des Personalmanagements auf der anderen Seite. Dafür gibt es eine Vielzahl von landkreisspezifischen Ansätzen und Erfahrungen, die für die Bündnisarbeit genutzt und weiterentwickelt werden können.

4.1 Fachkräfte finden

Der demografische Wandel und die damit einhergehenden Fachkräfteengpässe sind kein reines Zukunftsszenario mehr. Wie in Kapitel 2 erörtert, sehen sich auch die Landkreise des Elbe-Weser-Raumes einem Rückgang und Alterung der Erwerbsbevölkerung auf der einen sowie einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften auf der anderen Seite gegenüber.

Das Angebot an Praktika sowie der dualen Berufsausbildung / dem dualen Studiengang gilt für viele Unternehmen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Doch abnehmende Schülerzahlen, zunehmende Akademisierung und der Wettbewerb um die schlauesten Köpfe machen das Finden geeigneter und motivierter Nachwuchskräfte zunehmend schwieriger. Hier gilt es nicht nur für die Unternehmen anzusetzen, sondern in der Gesellschaft ein neues Bewusstsein für die Vorteile und Chancen einer betrieblichen Ausbildung zu werben.

Über Nachwuchskräfte allein lassen sich kurz- und mittelfristige Personalbedarfe jedoch nicht mehr decken. Die Arbeitsmarktakteure müssen daher gemeinsam dafür Sorge tragen, alle vorhandenen Beschäftigtenpotenziale bestmöglich auszuschöpfen. Verschiedene Zielgruppen geraten dabei ins Blickfeld, wie z. B. die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Eine weitere Zielgruppe sind Alleinerziehende, für die ein passendes Arbeitszeitkonzept erarbeitet werden muss. Auch die Gruppe der über 55-Jährigen bietet ein erhebliches Potenzial an Fachkräften (u. a. wegen unternehmensrelevantem Know-how in puncto Wissensmanagement). Neben den inländischen Zielgruppen stellen auch Fachkräfte aus dem Ausland ein wichtiges Potenzial dar. Hierbei sollte für die erfolgreiche Personalsuche eine zielgruppengerechte Ansprache verwendet sowie der Einsatz von zeitgemäßen Instrumenten der Personalrekrutierung (Job-Plattformen, Social Media, Karriereseiten etc.) berücksichtigt werden.

Der Einsatz von zeitgemäßen Instrumenten der Personalrekrutierung kann einen entscheidenden Beitrag dazu leisten Fachkräfte für sich zu gewinnen. Dazu gehört bspw. die Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz, welche verschiedene Potentiale und Chancen bieten könnte. Viele KMU verfügen jedoch weder über finanzielle oder personelle Ressourcen noch das Fachwissen, um sich als attraktive Arbeitgeber zu vermarkten, überregional Fachkräfte anzusprechen und zu gewinnen. Der immer stärker werdende Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte erschwert die Personalrekrutierung. Landkreisübergreifendes Regionalmarketing verfolgt den Ansatz der überregionalen Rekrutierung von Fachkräften, um die Gefahr des gegenseitigen Abwerbens von Fachkräften innerhalb einer Region zu verringern und bestehende Synergien zu nutzen. Die Aktivierung des unternehmerischen Potentials einer Region sowie die Unterstützung der Standortvermarktung gegenüber einer überregionalen Zielgruppe kann durch landkreisübergreifendes Regionalmarketing und eine zielgruppengerechte Ansprache gefördert werden. Mit Hilfe digitaler Kanäle (z. B. Blog, Podcast) und Offline-Aktivitäten werden Job- und Karrierechancen sowie die hohe Lebensqualität der Region und der ländlichen Räume gegenüber Fachkräften aus anderen

Regionen kommuniziert und vermarktet. Als Best-Practice-Beispiel kann hier das Projekt „besserhier – Fachkräftemarketing für die Metropolregion Hamburg“ genannt werden.

4.1.1 (Nachwuchs-)Talente finden und fördern

Im Zuge der demografischen Entwicklung stehen die regionalen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Jugendlicher für eine betriebliche Berufsausbildung vor wachsenden Herausforderungen. Im Vergleich zu anderen Regionen verschärft sich die Situation im Elbe-Weser-Raum noch durch die Lage zwischen den Metropolen Bremen und Hamburg.

Gleichzeitig konkurrieren die Betriebe bei der Akquise junger Menschen für eine betriebliche Ausbildung zunehmend mit anderen Bildungswegen. So entscheiden sich Abiturient:innen zu etwa zwei Dritteln für eine akademische Ausbildung, obwohl sich für einen erheblichen Anteil unter ihnen keine entsprechende Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ergeben wird.

Bereits heute klagen insbesondere kleine und mittelständische Betriebe über den Mangel an qualifiziertem Nachwuchs in technischen Berufen, im Ingenieurbereich, im verarbeitenden Gewerbe, in der Bauwirtschaft, bei den Pflegeberufen, in der Logistik, in der Nahrungsmittelbranche, in der Gastronomie (Tourismus) und in Erzieherberufen. Diese Probleme werden sich allen Prognosen zufolge mindestens bis zum Jahr 2030 weiter verschärfen und auf praktisch alle Berufsgruppen ausdehnen.

Wie in vielen anderen Regionen Deutschlands gelingt es nur unzureichend, die Talente in der Region zu identifizieren und anschließend so zu interessieren, zu fördern und in ihrem Talent zu bestärken, dass sie sich später für eine berufliche Tätigkeit entscheiden, die dieser Stärke entspricht. So zeigen bspw. lokale Erfahrungen aus der MINT-Förderung, dass während der Schulzeit nicht einmal die Hälfte der MINT-Talente als solche identifiziert wird. Unter besonderen Zielgruppen wie Mädchen und/oder Migrant:innen ist die Quote noch ungünstiger. Darüber hinaus entscheiden sich selbst die Jugendlichen, die als MINT-Talente gelten, häufig nicht für eine technische betriebliche Berufsausbildung, da u. a. der praxisorientierte Fokus im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf fehlt.

Weiter finden die Schüler:innen zahlreiche Möglichkeiten der Informationsbeschaffung zum Thema Berufsorientierung im Internet. Jedoch werden Lehrpersonal als auch Schüler:innen teilweise von dem Informations- und Beratungsangebot überfordert. Kontraproduktiv und herausfordernd ist in diesem Kontext auch der Lehrkräftemangel.

Während die Berufsorientierung in Schulen weiter ausgebaut und verstetigt werden soll, fehlt es an Lehrkräften, um diesbezüglich die Kapazitäten decken zu können. Daher ist die Schaffung von Strukturen zur Zusammenführung und Optimierung der regionalen Angebote unter Mithilfe externer Akteure, wie Institutionen und Wirtschaft, zwingend notwendig.

Schlussendlich verfügen die Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum, die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade sowie die Arbeitsagenturen allesamt über Praktikumsbörsen, die jedoch nicht ansatzweise den Praktikumsbedarf durch die Schulen der Elbe-Weser-Region decken können.

Darüber hinaus gibt es vereinzelte regionale Initiativen, z. B. das Praktikantennetzwerk Stade, die Praktikumsbörse des Jugendberufszentrums im Landkreis Rotenburg (Wümme) oder das Ausbildungs- und Praktikumsportal Landkreis Verden. Auch die so wichtige lebensbegleitende Berufsberatung der Arbeitsagenturen, u. a. in Schulen oder an Hochschulstandorten, spielt eine Rolle bei der Berufsorientierung junger Menschen.

Handlungsbedarf

Gelingt es Unternehmen nicht, die talentierten Jugendlichen frühzeitig zu identifizieren, zu fördern und ihnen so eine attraktive Perspektive vor Ort aufzuzeigen, ist das Risiko sehr hoch, diese Talente dauerhaft an andere Regionen zu verlieren. Dem kann durch eine systematische Förderung talentierter Jugendlicher entgegengewirkt werden. Dabei kommt es darauf an, gleichzeitig zwei Ansätze zu verfolgen, die sich zeitlich unterschiedlich auswirken:

- ▶ Fokus: KMU bei der Akquise geeigneter Bewerber:innen unterstützen (wirkt direkt),
- ▶ Für die Anforderungen der jeweiligen Berufe und Branchen talentierte Jugendliche für ein(e) den Talenten entsprechende(s) betriebliche(s) duale Ausbildung / duales Studium interessieren und gewinnen (wirkt sich langfristig aus).

Dazu sollte die Talentförderung zukünftig in den Schwerpunkten arbeiten, die bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine Schlüsselrolle spielen:

- ▶ Werbung für die duale Ausbildung / das duale Studium,
- ▶ Berufsorientierung an allen Schulformen optimieren und verstetigen,
- ▶ Berufsorientierung und Spracherwerb verknüpfen,
- ▶ Schaffung von regionalen Strukturen der Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit Institutionen und Wirtschaft zur Entlastung von Lehrpersonal,
- ▶ MINT-Nachwuchs fördern,
- ▶ Talente in für die Region zentralen Feldern (z. B. in der Pflege, in Erziehungsfachberufen) identifizieren und für eine betriebliche Ausbildung gewinnen.

Dabei werden bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften die Generationsunterschiede oftmals nicht genügend berücksichtigt. Die Generation Z, die etwa von 1995 bis 2010 geboren wurde, zeichnet sich durch den selbstverständlichen Gebrauch von digitalen Technologien aus. Sie kennen das World Wide Web, Smartphones und Tablets größtenteils seit dem Kindesalter und sind damit aufgewachsen. Um Ihre Aufmerksamkeit zu erlangen, bedarf es mehr als einen Flyer oder einer Imagebroschüre. Für die Unternehmen gilt es, sich durch eine zielgruppengerechte Ansprache und ein Verständnis für die Bedürfnisse der Generation Z von der Konkurrenz abzuheben. Um ihre Aufmerksamkeit zu erlangen und die Attraktivität der Ausbildungsberufe darstellen zu können, sollten sich Ausbildungsbetriebe mit der Nutzung von sozialen Medien und den Erfolgsfaktoren einer zeitgemäßen Personalrekrutierung auseinandersetzen. Zum Beispiel bieten TikTok, Instagram und Co. Unternehmen die Möglichkeit, sich als attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitgeber zu präsentieren, Talente dort zu finden, wo sie besonders aktiv sind, und mit ihnen in Kontakt zu treten.

Dabei sollte ebenfalls berücksichtigt werden, dass sich die Generation Z vor allem durch einen höheren Grad an Selbstbewusstsein und digitaler Affinität auszeichnet. Außerdem ist dieser jungen Generation das Streben nach Anerkennung, die Möglichkeit der Mitgestaltung im Betrieb sowie ein unternehmensseitiger Einsatz zum Thema Nachhaltigkeit wichtig.

Lösungsansätze

Die frühzeitige Identifikation und Förderung von Talenten ist eines der erkannten Handlungsschwerpunkte. Hierzu wollen die Partner u. a. bei den folgenden Punkten ansetzen:

- ▶ stetige Berufsorientierung an Gymnasien deutlich ausbauen,
- ▶ Eltern hinsichtlich Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten informieren,

- ▶ über Social Media/Influencer die jungen Menschen für Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten begeistern,
- ▶ praxisorientierte Berufsorientierung mithilfe der regionalen Wirtschaft (z. B. Job-Bus, Praxisbotschafter:in),
- ▶ Talente unter besonderen Zielgruppen, wie z. B. Mädchen oder Migrant:innen, identifizieren und bei der zielgruppengerechten Ansprache unterstützen;
- ▶ MINT-Angebote für Schüler:innen über die gesamte Schulzeit hinweg organisieren,
- ▶ Stiftung „Kinder forschen“ in Kitas und Grundschulen ausbauen,
- ▶ Forscher-AGs an weiterführenden Schulen ausbauen,
- ▶ Flächendeckende Angebote für Praktika in Betrieben schaffen,
- ▶ Jugendfreiwilligendienste stärken,
- ▶ Inwertsetzung und Zusammenführung von Praktikumsbörsen (Unternehmens- und Schulakquise),
- ▶ Informations- und Kontaktmöglichkeiten zu Berufen und Betrieben für Jugendliche ausbauen, wie z. B. (praxisorientierte) Ausbildungsmessen, Praktikumsbörsen, Ausbildungsbotschafter:innen, Speeddatings etc.,
- ▶ Nutzung und Weiterentwicklung entsprechender digitaler Formate,
- ▶ Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen unterstützen sowie
- ▶ Zusammenschlüsse von Betrieben zur Information von Jugendlichen unterstützen.

4.1.2 Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen

Wie in Kapitel 2 beschrieben, ist die Anzahl der arbeitsuchenden Fachkräfte in manchen Teilräumen der Elbe-Weser-Region bereits sehr niedrig. Während vor wenigen Jahren die Unternehmen noch aus einem großen Reservoir an Arbeitslosen ihren Fachkräftebedarf decken konnten, gilt es jetzt, die immer kleiner werdende Zahl der verfügbaren arbeitsuchenden Menschen zu nutzen, um den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen zu befriedigen.

Teilweise sind die Arbeitslosen nicht an den Standorten, an denen ihre Arbeitskraft benötigt wird. Der Elbe-Weser-Raum ist eine große Flächenregion und braucht mobile Arbeitnehmende. Dafür braucht er auch eine gute digitale sowie Verkehrsinfrastruktur, um z. B. die Verbindung zwischen Wohn- und Arbeitsort sicherstellen zu können.

Ungenutzte Potenziale

Da die Arbeitgeber die zu besetzenden Stellen oft nicht mehr durch die Fachkräfte vor Ort decken können, steigen die Chancen für Menschen, die in der Vergangenheit weniger stark im Fokus der Unternehmen standen. Hier zu nennen sind Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose und Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Diese Personengruppen konnten von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nur teilweise profitieren.

Aber auch den Menschen, die aus den verschiedensten Gründen bisher keiner Beschäftigung nachgehen, obwohl sie gut ausgebildet und motiviert sind (Stille Reserve), muss der Eintritt in das Berufsleben erleichtert und ggf. reizvoll gemacht werden.

Alle diese Menschen stellen Potenzial dar, das – zumindest in Teilen – gefördert und entwickelt werden kann. Die vorhandene örtliche regionale Bindung der vorgenannten Personen ist ein positives Kriterium, das Bildung und Entwicklung lohnenswert macht. Allerdings bedarf die Integration der genannten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt häufig ganz besonderer Anstrengungen und Sensibilisierung auf Seiten der Arbeitgeber.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter setzen in dieser Konsequenz immer stärker bei diesen Personengruppen an. Dabei geht es insbesondere bei diesen Personenkreisen nicht nur um die reine Qualifikation, die vielleicht veraltet oder nicht mehr vorhanden ist, sondern auch verstärkt um eine nachhaltige sowie verlässliche Begleitung zur Beseitigung von Problemlagen in den persönlichen Rahmenbedingungen. Hierfür haben die Arbeitsagenturen als auch die kommunalen Jobcenter eine Vielzahl von Unterstützungs-, bzw. Coaching- Angeboten zur Verfügung, um eine schnellstmögliche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Insbesondere zum Thema Aktivierung der stillen Reserve und Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung gilt dies gleichermaßen. Hier kommt noch hinzu das viele Akteure auf dem Markt die Arbeitsagenturen und Jobcenter in Netzwerke eingebunden haben, die einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben entsprechend mit Beratungs- und Förderangeboten unterstützen können.

Die Durchführung von Anpassungsqualifizierungen gehört dabei aber selbstverständlich weiterhin zur Kernaufgabe der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

- ▶ Die Vermeidung und Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit ist weiterhin ein geschäftspolitisches Schwerpunktthema.
- ▶ Ein Ziel der ESF-Bundesprogramme ist Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen.
- ▶ Darüber hinaus beraten die Agenturen für Arbeit und Jobcenter Unternehmen im Bündnisgebiet im Rahmen der Qualifizierungsberatung nach einer eingehenden Analyse zu möglichen Qualifizierungsbedarfen und -möglichkeiten in Unternehmen.
- ▶ Die Bundesagentur für Arbeit stellt mit der internen ganzheitlichen Beratung (INGA) eine erfolgreiche Beratung/Vermittlung den arbeitslosen Arbeitnehmenden bereit.

Handlungsbedarf

Ziel des Fachkräftebündnisses ist es, die Integration von arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt durch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und durch Qualifizierung zu fördern. Diese Qualifizierungen sollen für einen identifizierten Bedarf, d. h. in besonders nachgefragten Berufen / Branchen erfolgen. Dabei sollten sowohl systemrelevante sowie zukunftsorientierte Berufe Berücksichtigung finden. Neben den berufsfachlichen Kompetenzen sollen auch digitale Kompetenzen stärker gefördert werden. Denn insbesondere älteren Mitarbeitern, die längere Zeit aus dem Berufsleben ausgeschieden waren, fällt die Anwendung neuer Technologien und Programme zunehmend schwer. Hier gilt es, Hemmschwellen abzubauen und die Arbeitssuchenden fit für die Entwicklung, den Umgang und die Wartung von neuen Technologien und digitaler Anwendungen zu machen.

Die Unternehmen müssen für die Einstellung arbeitsferner Zielgruppen sensibilisiert und ggf. auch bei der Betreuung der Personen unterstützt werden. Hierbei muss verstärkt über Landkreisgrenzen hinausgedacht werden. Der intensive Austausch der relevanten Arbeitsmarktpartner wird durch die Bündnisstruktur verstärkt. In regelmäßigen Abstimmungsgesprächen müssen die akuten regionalen Fachkräftebedarfe ermittelt und Qualifizierungsmöglichkeiten geprüft werden.

Lösungsansätze

Der Eintritt in das Berufsleben soll möglichst vielen Menschen ermöglicht werden. Dabei müssen die Voraussetzungen und besonderen Hemmnisse der Arbeitslosen berücksichtigt werden sowie die Bedarfe und Integrationsmöglichkeiten der regionalen Betriebe. Folgende Ansatzpunkte wurden als mögliche gemeinsame Aktivitäten im Fachkräftebündnis erarbeitet:

- ▶ Qualifizierungen für Geringqualifizierte nach aktuellem regionalem Bedarf gemeinsam mit den regionalen Unternehmen entwickeln,
- ▶ Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln, die die Voraussetzungen und das familiäre/soziale Umfeld der Arbeitslosen stärker berücksichtigen,
- ▶ Berufsorientierungsmaßnahmen für Arbeitslose mit Fokus auf Karrierechancen in regionalen Mangelberufen (wie z. B. Pflege und Technik),
- ▶ individuelle Qualifizierungsangebote mit der Chance Berufsabschlüsse zu erwerben,
- ▶ kleine Vorqualifikationen als Grundlage für die Arbeitsaufnahmen wie bspw. Staplerschein, Sprach- und Benimmkurse, Verbesserung in der Mobilität,
- ▶ Entwicklung und Erprobung von Teilqualifikationen durch Zusammenarbeit der Kammern, Arbeitsagenturen und Jobcenter,
- ▶ längerfristige Betreuung der Arbeitslosen auch nach Wiedereinstieg in das Berufsleben (z. B. durch die Betreuung mit Hilfe eines Coaches),
- ▶ Betriebe für Integration arbeitsmarktfremder Zielgruppen gewinnen und durch personelle und finanzielle Betreuung im Umgang und beim Anlernen dieser Personen unterstützen,
- ▶ verstärkte Zusammenarbeit und Austausch zwischen den Arbeitsagenturen und Jobcenter der Region, um die Bedarfe der Gesamtregion mitzudenken,
- ▶ Koordination und Zusammenarbeit der regionalen Bildungsträger, um die Bildungsmöglichkeiten der Gesamtregion landkreisübergreifend anzubieten und so die Angebotspalette zu erweitern sowie
- ▶ Softskills und Digitalkompetenzen fördern.

4.1.3 Ausbildungs- und Berufsperspektiven

Die sinkenden Bewerberzahlen der geburtenschwachen Jahrgänge verstärken zunehmend den vorhandenen „Mismatch“ zwischen Ausbildungsstellenangeboten und Bewerberwünschen. Aktuell gibt es zwar immer noch rein rechnerisch ausreichend Jugendliche, um alle Ausbildungsplätze zu besetzen, die Wünsche der Jugendlichen passen aber zunehmend nicht mehr zum Angebot oder die Jugendlichen entsprechen nicht den Voraussetzungen ihres Wunsunternehmens.

Trotz Bewerbermangel finden daher nicht alle Jugendlichen einen Ausbildungsplatz und haben so zunächst keine Möglichkeit auf einen Berufsabschluss. Eine fehlende Ausbildung bedeutet ein um ein vielfach höheres Risiko für Arbeitslosigkeit oder für nur kurze, schlecht bezahlte Tätigkeiten. In der Folge kommt es viel häufiger zu Altersarmut, mit allen verbundenen negativen finanziellen Effekten für die Gesellschaft.

Als einen Lösungsansatz verfügen die Agenturen für Arbeit über Dienstleistungen u. a. für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, z. B. Assistierte Ausbildung flexibel.

Übergangmanagement

Die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials macht deutlich, dass in Zukunft jeder Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt gebraucht wird. Diesen Personen stehen in Zeiten einer starken Fachkräftenachfrage noch 30 bis 40 Erwerbsjahre bevor. Der Anteil derjenigen, die bereits in jungen Jahren den Anschluss zum Berufsleben verpassen, muss daher möglichst gering bleiben.

Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung eines funktionierenden Übergangssystems zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium deutlich. Diesen Übergang ziel- und praxisorientiert zu gestalten, ist für das Schulsystem häufig schwer zu bewältigen. Vor allem

lernschwache Jugendliche, Jugendliche mit einer Behinderung, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder diejenigen aus prekären sozialen Verhältnissen bedürfen oftmals besonderer Unterstützung nicht nur im schulischen Bereich, sondern auch bezüglich der Berufswahl, des Bewerbungsprozesses und der Organisation des Lebens nach der Schule.

Handlungsbedarfe

Möglichst vielen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, u. a. auch den Leistungsschwächeren oder denen mit einer Behinderung, soll wohnortnah eine Ausbildung ermöglicht werden, um ihnen eine dauerhafte und nachhaltige Integration in Beschäftigung zu eröffnen.

Um den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern, muss bereits in der Schule und in anderen Betreuungseinrichtungen frühzeitig Unterstützungsbedarf erkannt werden. Durch geeignete individuelle Unterstützung kann dieser Zielgruppe ein positives Berufsleben aufgezeigt werden. Eine effektive Berufsorientierung muss eine den eigenen Kompetenzen entsprechende Berufswahl ermöglichen. Auch junge Erwachsene, bei denen das Schulsystem gescheitert ist, brauchen eine bessere Berufsorientierung mit Ausblick auf Entwicklungsmöglichkeiten. Generell muss das Berufswahlspektrum erweitert und verstärkt Mangelberufe in den Blick genommen werden.

Die Unternehmen müssen im Umgang mit vermeintlich schwächeren Jugendlichen unterstützt werden. Auch sollten sich KMU stärker gegenüber spezifischen Zielgruppen wie Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehenden, Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie Studienabbrechende öffnen.

Lösungsansätze

Die Partner des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser setzen sich zum Ziel, jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung Ausbildungs- und Berufsperspektiven aufzuzeigen. Dazu wurden einige Lösungsansätze identifiziert:

- ▶ Vernetzung aller relevanten Akteure (Arbeitsagenturen, Jobcenter, Jugendämter, Schulen, usw.), um Individualbedarfe frühzeitig zu erkennen und eine abgestimmte Betreuungsleistung erbringen zu können (Jugendberufsagentur),
- ▶ Ausbildungsstellen für weitere Zielgruppen einwerben (bspw. Studienabbrecher:innen, Geflüchtete und Asylsuchende, Alleinerziehende, junge Erwachsene),
- ▶ Arbeitgeber bei dem Prozess Auswahl und Beginn des Ausbildungsverhältnisses stärker begleiten und über Ausbildungsunterstützungen informieren,
- ▶ Sensibilisierung der Arbeitgeber hinsichtlich passender Arbeitsbedingungen sowie eines guten Arbeitsklimas die Zielgruppe betreffend,
- ▶ Sensibilisierung von Arbeitgebern und relevanten Institutionen für Teilabschlüsse und Teilzeitausbildung,
- ▶ Angebot von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für junge Erwachsene,
- ▶ Austausch und Vernetzung lokaler Best-Practice-Beispiele in der Berufsorientierung,
- ▶ ein System aus Nachhilfe, Ausbildungsbegleitende Hilfen und/oder vorgeschaltete Qualifizierungen schaffen, welches auf die Bedarfe der regionalen Betriebe reagiert,
- ▶ Verstärkung des Kurs- und Lernangebotes für die Zielgruppen durch z. B.
 - Stärkenanalysen bei Kindern und Jugendlichen,
 - Stabilisierungskurse für besondere Problemlagen,
 - Angepasstes Sozialverhalten,

- Einsatz von Jugendberufshelfer:innen/Coaches für die Berufsorientierung, Berufswahlentscheidung, Karriereplanung und Lebenswegplanung,
- Handwerkliche und pflegerische Grundkurse zur Berufskennntnis und Eignungsfeststellung bei z. B. Migrant:innen sowie
- Sprachkurse, insbesondere Deutschkurse für Migrant:innen.

4.1.4 Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und Unterstützung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften

Angesichts begrenzter endogener Fachkräftepotenziale und um einem regionalen Arbeitskräftemangel zu begegnen, wird es immer wichtiger Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben oder bereits in Deutschland lebende Geflüchtete zu qualifizieren. So hat die Finanzkrise ab 2008 und insbesondere die Wirtschaftskrise in einigen südeuropäischen Ländern ab 2010 zu einer Vielfalt von Projekten und Initiativen geführt, um die Arbeitskräftemobilität in Europa zu erhöhen und Menschen aus den Regionen hoher Arbeitslosigkeit zu animieren, in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit auszuwandern. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das 2020 in Kraft getreten und 2023/24 aktualisiert worden ist, hat der Bund den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten vereinfacht. Zuwandernde mit Hochschulabschluss oder mit abgeschlossener Ausbildung können durch das Gesetz schneller als Fachkräfte integriert werden.

Während in der Elbe-Weser-Region viele Unternehmen über einen zunehmenden Fachkräfte- bzw. allgemeinen Arbeitskräftemangel klagen, finden qualifizierte Zuwander:innen nur selten den Weg in ländliche Regionen. Diese Problematik unterscheidet das Elbe-Weser Dreieck von angrenzenden, großstädtischen Räumen, sodass die verschiedenen zuwandernden Gruppen und Möglichkeiten für deren Integration in den regionalen Arbeitsmarkt an dieser Stelle eine besondere Betrachtung verdienen.

Menschen mit Migrationshintergrund

2020 kamen, im Vergleich zu den Vorjahren, deutlich weniger Menschen nach Deutschland. Durch die Einführung der BAMF-Ankunftscentren konnten mehr Menschen direkt nach ihrer Einreise einen Asylantrag stellen, über den dann in vielen Fällen innerhalb weniger Tage im Ankunftscentrum entschieden wurde. Diese Personen gehen im Anschluss als anerkannte Flüchtlinge direkt in die Betreuung der Jobcenter und müssen sich nicht mehr für eine Übergangszeit in der Arbeitsvermittlung der Agentur für Arbeit melden. Auch das eingeführte, neue Integrationsgesetz und verbesserte gemeinsame IT-Lösung zwischen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Agentur für Arbeit und Kommunen spielen eine wichtige Rolle.

Bei den in den letzten Jahren stark gestiegenen Zahlen von Menschen mit Fluchthintergrund, die nach Deutschland gekommen sind, ist es mit Blick auf ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt wichtig zu unterscheiden, welchen rechtlichen Status diese haben. Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) unterliegen in Deutschland vergleichsweise wenigen Restriktionen und haben in der Regel ein längeres Aufenthaltsrecht in Deutschland. Hinzu kommt, dass die beruflichen Qualifikationen, z. B. von Bürgerkriegsflüchtlingen, zum Teil gut sind. Hier gilt es diese zu erkennen und ggf. zu ergänzen, sodass auch Anerkennungen der Abschlüsse erfolgen können.

Herausforderungen

Fehlende Sprachkenntnisse: Bei Geflüchteten sind i. d. R. keine Deutschkenntnisse vorhanden. Hinzu kommt, dass viele Geflüchtete in ihren Herkunftsländern wenig Schulbildung erhalten haben, d. h. auch Basiswissen z. B. in Mathematik fehlt. Bei vielen sind auch Alphabetisierungs- oder Zweitschriftlernerkurse mit größerem zeitlichem Umfang als bei allgemeinen Integrationskursen notwendig. Der Fokus liegt also auf einer möglichst schnellen Vermittlung von Sprachkenntnissen. Dies gilt umso mehr für Familien. Kinder brauchen Vorbilder:innen und Unterstützung auf ihrem Bildungsweg. Auch dafür ist die Sprachkompetenz der Eltern ein wichtiger Baustein.

Fehlende formale Qualifikationen: Nur ein kleiner Anteil von 17 Prozent der Geflüchteten verfügt derzeit über einen formalen Abschluss (eine akademische Ausbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung). Die Qualifizierung von Geflüchteten bildet somit eine wichtige Aufgabe bei der Arbeitsmarktintegration.¹⁶

Kompetenzen sichtbar machen: Viele Geflüchtete verfügen auch ohne formalen Abschluss über wichtige berufliche Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt gut eingesetzt werden können. Problematisch ist hierbei neben der Erfassung der Kompetenzen (sprachliche Hindernisse, verschiedene Anforderungen an einen bestimmten Beruf in verschiedenen Ländern) auch die Übermittlung der vorhandenen Kompetenzen an die Arbeitgeber.

Arbeitsmarktintegration braucht Zeit: Eine aktuelle Studie des IAB zeigt, dass 68 Prozent der Geflüchteten nach acht Jahren in Deutschland erwerbstätig sind.¹⁷

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurde der Arbeitsmarktzugang ausländischer Akademiker (blaue Karte) neu geregelt. Voraussetzungen hierfür sind entweder ein deutscher oder vergleichbarer Hochschulabschluss und das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit einer bestimmten Mindestvergütung. Limitierender Faktor sind oft fehlende deutsche Sprachkenntnisse, sodass angelsächsische Länder für Drittstaatler:innen in der Regel attraktiver sind.

Eine quantitativ wie qualitativ wichtige Gruppe bilden Studierende, Wissenschaftler:innen, die sich mit dem Ziel der Ausbildung oder zu wissenschaftlichen Arbeiten in Deutschland aufhalten. Aufgrund der hohen (angestrebten) Qualifikation verdient diese Personengruppe besonderes Augenmerk, wenn es darum geht, sie für einen Verbleib und eine Arbeitsaufnahme in Deutschland zu gewinnen.

Personen aus Drittstaaten, die zu ihrem deutschen/europäischen (EU-Bürger) Ehepartner nach Deutschland ziehen möchten, bilden ebenfalls eine zahlenmäßig große Gruppe. Voraussetzung für diese Form der Zuwanderung ist ein Deutschtest (min. Niveau A1). Anschließend steht diese Gruppe grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, sofern dem nicht bspw. Alter, Kinderbetreuung oder ein konservatives Rollenverständnis entgegenstehen.

Handlungsbedarf

Die Geflüchteten können einen Teil zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs im Elbe-Weser-Raum beitragen, dabei müssen u. a. Qualifikationen berücksichtigt sowie nachhaltige Arbeitsperspektiven angeboten werden. Hier steht die Region vor vielfältigen Herausforderungen, um das Potential der genannten Personengruppe nutzbar zu machen, wie Spracherwerb, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Qualifizierung am Arbeitsplatz, welche Ansätze für Projekte auf regionaler Ebene bieten. Zudem entsteht

¹⁶ BQ-Portal, BMWK (<https://www.bq-portal.de/Anerkennung-für-Betriebe/Qualifikationen-von-Flüchtlingen>)

¹⁷ IAB-Kurzbericht 10/2024 (<https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>)

Handlungsbedarf mit Blick auf die gesellschaftliche Integration, die Transparenz des Arbeitsmarktes sowie Berufsorientierung in Integrationskursen.

Erfahrungen mit seit Jahren in Deutschland lebenden, erwerbslosen Personen mit Migrationshintergrund zeigen, wie wichtig es ist, kurz nach Einreise deutliche Signale des Arbeitsmarktes zu senden und die Arbeitswelt „erlebbar“ zu machen. Die Personengruppe, der es aufgrund von gesetzlichen Restriktionen lange Zeit nicht möglich war, Arbeit aufzunehmen, stellt eine besondere Herausforderung dar. Hier gilt es Lösungsansätze zu entwickeln, die dazu beitragen, dass auch nach vielen Jahren der Erwerbslosigkeit eine Aufnahme von Arbeit gelingt und damit eine wichtige Vorbildfunktion für die gesamte Familie erzielt wird.

Parallel zu den Flüchtlingszahlen steigen seit einigen Jahren auch die Zahlen der einwandernden Personen, welche mit dem Ziel einer (akademischen) Ausbildung oder der Arbeitsaufnahme nach Deutschland gekommen sind, insbesondere aus anderen EU-Ländern. Viele der daraufhin entstandenen Anwerbeprojekte norddeutscher Regionen zielten auf den spanischen Arbeitsmarkt. Um das Potenzial gezielter Fachkräftenwerbung aus dem Ausland für den Elbe-Weser Raum abzuschätzen, können Erfahrungswerte, wie z. B. vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) und der Wachstumsinitiative Ems-Achse, genutzt und geteilt werden. Voraussetzung für Aktivitäten auf diesem Gebiet ist außerdem die Kenntnis des Ausmaßes von Fachkräftemangel sowie die Bereitschaft der Unternehmen, ausländische Fachkräfte in ihren Betrieben zu integrieren.

Lösungsansätze

Die beschriebenen Rahmenbedingungen von Zuwanderung lassen sich auf regionaler Ebene nicht grundlegend verändern. Themen rund um Migration stehen jedoch verstärkt auf der Agenda von Bundes- und Landespolitik. Die Partner des Elbe-Weser-Raumes werden die aktuellen Entwicklungen verfolgen und in der Region einen Beitrag zur Umsetzung leisten. Um die Nachfrage der regionalen Unternehmen langfristig zu decken, geht es darum, das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund stärker zu nutzen und die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte zu fördern, z. B. durch

- ▶ Sprachkurse, Grundlagenwissen (z. B. in Mathematik) und Weiterbildungsangebote mit Blick auf spezielle Sprachgruppen,
- ▶ Schaffung einer Willkommenskultur sowohl auf regionaler als auch betrieblicher Ebene (u. a. mit Hilfe von Welcome Centern und/oder des Arbeitsmarktprogramms Start Guides),
- ▶ Pflege einer stetigen Willkommenskultur für Zuwanderer zur nachhaltigen Integration,
- ▶ Aufbau örtlicher Strukturen in Hinblick auf die Integration der Zugewanderten (z. B. kulturelle und gesellschaftliche Aspekte)
- ▶ Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede, um angemessen auf unterschiedliche Bedarfe Zugewanderter einzugehen,
- ▶ Beratung, Förderung, Ausbildung und Bereitstellung von Integrationslots:innen sowie Vernetzung und Fortbildung für Betriebe, welche diese Zielgruppen einstellen,
- ▶ Einrichten und Bekanntmachung von Anerkennungs- und Beratungsstellen,
- ▶ frühzeitige und koordinierte Erhebung der Qualifikationsniveaus und des aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status der Zuwandernden,
- ▶ gezielte Anwerbung von in Deutschland lebenden EU-Zuwanderern aus Großstädten,
- ▶ Unterstützung von Unternehmen beim Anwerben von ausländischen Arbeitskräften (Sensibilisierung über die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie Vermittlung von Ansprechpartnern für den Akquise- und Visaprozess),

- ▶ Unterstützung von Unternehmen, um Qualifikationen der ausländischen Fachkräfte anerkennen zu lassen,
- ▶ Sensibilisierung und Beratung von Betrieben hinsichtlich der (finanziellen) Unterstützung ausländischer Menschen für die Dauer ihrer Ausbildung, um interne Potentiale zu heben,
- ▶ Regionalmarketing zur Darstellung der Chancen von Leben und Arbeiten in der Region,
- ▶ Berufsorientierung zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Zuwanderern,
- ▶ stärkere Sensibilisierung von Migrant:innen und Ausländer:innen und zum dualen Berufsausbildungssystem sowie
- ▶ Verstärkung des Kurs- und Lernangebotes für Migrant:innen während der Ausbildung.

Neben Leistungen von Behörden und der Wirtschaft kann eine wichtige Unterstützung zur Integration von ausländischen Arbeitskräften im Elbe-Weser-Raum insbesondere das Ehrenamt leisten. In den meisten Teilregionen dieses Raumes ist das Ehrenamt sehr stark ausgeprägt und es gibt fast flächendeckend ehrenamtliche Integrationslotsen. Hier können sich Ansätze ergeben, die Sprachkenntnisse und das Engagement von Ehrenamtlichen mit Anwerbeprojekten zu verbinden, um dadurch neben einer Arbeitsstelle auch gesellschaftliche Integration für Zuwandernde zu bieten.

4.2 Fachkräfte binden

Für Unternehmen wird es immer bedeutender, ihre Mitarbeitende langfristig an sich zu binden. Dies gilt vor allem dann, wenn Personalknappheit vorgebeugt werden soll oder einzelne Beschäftigte über Wissensmonopole verfügen.

Dass man gute Mitarbeitende halten will, ist selbstverständlich, aber in Zeiten, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt, nicht immer einfach. Viele Unternehmen sind sich daher der Bedeutung einer wertschätzenden, mitarbeiterorientierten sowie innovationsfördernden Unternehmenskultur seit Langem bewusst. Vor dem Hintergrund des demografischen und digitalen Wandels verändern sich daher die Anforderungen, insbesondere im Bereich der Personalführung in Unternehmen.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser will Unternehmen der Region durch gezielte Angebote bei diesen Herausforderungen unterstützen, da insbesondere in der Praxis die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen fehlen. Als Schwerpunkt wurde dabei die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen zum Thema Arbeitgeberattraktivität identifiziert.

4.2.1 Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Der Wettbewerb um Arbeitskräfte hat schon längst begonnen und wird sich durch den demografischen Wandel weiter verstärken. Zudem begünstigen Online-Stellenbörsen, Karriereseiten und digitale Arbeitsplätze die Mitarbeiterfluktuation, da den Mitarbeitern einerseits die Suche nach und das Vergleichen von alternativen Jobangeboten erleichtert wird und sie andererseits auch einfacher abgeworben werden können. Teilweise wird bereits von einem umgekehrten Verhältnis der Angebots- und Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt gesprochen.

Denn während noch vor einigen Jahren, die Arbeitnehmende sich beim Unternehmen beworben haben, müssen Unternehmen heutzutage gut qualifizierten Fachkräften ein Gesamtpaket bieten und mit flexiblen und individuellen Lösungen punkten, um ihre offenen Stellen besetzen zu können.

Dieses Gesamtpaket lässt sich unter dem Stichwort Arbeitgeberattraktivität zusammenfassen. Denn für den Wettbewerb um knappe Fachkräfte werden vor allem diejenigen Arbeitgeber gewappnet sein, die ihren Beschäftigten stabile Arbeitsverhältnisse und attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Eine angemessene Vergütung ist dabei zwar ein wichtiger, aber bei Weitem nicht der einzige Aspekt, den Bewerbende bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes berücksichtigen. Für Arbeitnehmende rücken zunehmend Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Altersvorsorge, Betriebsklima, Führungskultur, sowie Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Fokus. Aber auch Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine immer größere Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Hinzukommt die immer größer werdende Rolle der Pflege Angehöriger, die durch die alternde Bevölkerung zwangsläufig vermehrt auf die Arbeitnehmende zukommen wird. Neu dazugekommen ist außerdem der Trend (besonders in der jungen Generation), dass Arbeitnehmende verstärkt Wert darauflegen, dass Arbeitgeber nachhaltig und sinnvoll agieren.

Diejenigen Unternehmen, die die besten Arbeitsbedingungen aufweisen, werden letztlich wettbewerbsfähiger sein.

Herausforderung für die Unternehmen

Jedoch gibt es Branchen und Berufsbilder, die unter einem allgemeinen Image-Problem bei den Nachwuchskräften leiden. Hier seien beispielgebend der klassische Handwerks- und Baubereich, sowie Gastgewerbe, Einzelhandel, Landwirtschaft und das Logistikgewerbe genannt. Vielfach sind es vor allem die KMU, die sich im Wettbewerb um Fachkräfte unterlegen fühlen. Aufgrund der schmalen Personalbesetzung und der Konzentration auf das Alltagsgeschäft kann die strategische Personalplanung oft zu kurz kommen.

Einen zunehmenden Einfluss auf die strategische Personalplanung hat die digitale Transformation, deren Chancen und Risiken ebenfalls nicht verkannt und auch von KMU berücksichtigt werden sollten. Mobile Endgeräte ermöglichen in vielen Fällen ein zeit- und ortsflexibles Arbeiten (z. B. virtuelle Meetings, Home-Office, Wege- und Pendelzeiten können eingespart werden). Diese Flexibilität schafft neue Möglichkeiten, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Die Gefahr besteht jedoch, dass Mitarbeitende keine klare Trennung von Beruf und Freizeit mehr gelingt. Hier sind Unternehmen in der Verpflichtung, die Mitarbeitende vor übermäßiger Belastung zu schützen, um krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Gleichzeitig unterstützen neue technische Lösungen die Arbeitsabläufe. Insbesondere bei schwierigen und schweren Tätigkeiten kann so eine Entlastung erreicht und Menschen können länger im Berufsleben gehalten werden.

Bei vielen Fachkräften besteht oftmals Unsicherheit, welche Vorteile und Tugenden kleinere Unternehmen im Vergleich zu großen Konzernstrukturen bieten können. Zudem sind viele Unternehmen potenziellen Bewerbende gar nicht oder nur unzureichend bekannt, hier spielt besonders für kleine Betriebe die Frage nach der richtigen Positionierung und dem Markenaufbau eine Rolle, um die gewünschte Zielgruppe zu erreichen. Die Betriebe müssen ihre Sichtbarkeit auch überregional steigern und sich über ein Employer Branding auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Dabei muss durch Sensibilisierungs- und Unterstützungsstrukturen Abhilfe geschaffen werden. Die Existenz und Zukunftsfähigkeit der regionalen Unternehmen können nur durch die Verfügbarkeit von Fachkräften gesichert werden. Dafür sind stabile Arbeitsverhältnisse, gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Arbeitgeberattraktivität ein wichtiger Schlüssel.

Des Weiteren spielt bei der überregionalen Fachkräftegewinnung insbesondere die Berücksichtigung des Partners / der Partnerin bzw. der Familie eine wesentliche Rolle. Mit dem Konzept „Job+1 und Familie“ sollen zum einen die Partner bei der Jobsuche sowie zum anderen Familien bei relevanten Themen (z. B. Kinderbetreuung, Wohnungssuche) unterstützt werden. Dieses Konzept könnte sogar eine Win-Win-Situation für die Region darstellen, da auf der einen Seite dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegengewirkt und die nachhaltige Fachkräftebindung auf diese Weise gestärkt wird.

Handlungsbedarf

Es gilt, qualifiziertes Fachpersonal für die regionalen Betriebe zu gewinnen und an sie zu binden. Bei diesem Bestreben steht die Region deutschlandweit und international zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen. Um hier zu bestehen, ist ein gemeinsames und abgestimmtes Agieren aller Beteiligten gerade im Hinblick auf die ländlich strukturierten Räume außerhalb der Metropolen unabdingbar.

Wichtigster Handlungsbedarf besteht in der Sensibilisierung und Unterstützung der regionalen Unternehmen zu verschiedenen Themen im Bereich Arbeitgeberattraktivität, wie z.B.

- ▶ Vergütung/Erfolgsbeteiligung (u. a. tarifliche/angemessene Bezahlung),
- ▶ Mitarbeiterangebote (z. B. Jobticket, Azubiticket, Leasingrad, Fitnessstudio),
- ▶ Sicherstellung „Guter Arbeit“ (Konzept menschengerechter Arbeit),
- ▶ Sicherstellung digitaler Infrastruktur (z. B. ortsunabhängiger Arbeitsplatz, Coworking),
- ▶ Arbeitszeitmodelle (z. B. Job-Sharing, Teilzeit, 4-Tage-Woche, Sabbatical, Home-Office, Wahlarbeitszeit, Weiterarbeiten nach Renteneintritt),
- ▶ Mobilitätsangebote,
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance, Pflege von Angehörigen),
- ▶ Betriebskindergarten, betriebliche Notfallbetreuung,
- ▶ Ausbau von Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten,
- ▶ positive Unternehmens- und Führungskultur (zur Förderung der Mitarbeiter-Identifizierung mit dem Arbeitgeber),
- ▶ Qualität der Ausbildung, Auslandspraktika,
- ▶ Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote (mit Perspektive und Karriere),
- ▶ Angebote betrieblicher Altersvorsorge,
- ▶ Gesundheitsmanagement,
- ▶ Wiedereinstiegsmanagement für Arbeitnehmende in Elternzeit, nach Krankheit oder der Pflege von Angehörigen,
- ▶ Außendarstellung und Wahrnehmung bei der Mitarbeitersuche, Onboarding-Prozesse,
- ▶ Wissensmanagement sowie
- ▶ Nachhaltigkeitsmanagement.

Lösungsansätze

Die Partner des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser wollen die regionalen Unternehmen dabei unterstützen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber durch gute Arbeitsbedingungen zu steigern. Unter anderem sind dafür folgende Lösungsansätze denkbar:

- ▶ Transparenz über die bereits angebotenen Beratungsleistungen schaffen, diese aufeinander abstimmen und zielgerichtet bewerben,

- ▶ Zusammenstellung und Verbreitung von Best-Practice aus regionalen Unternehmen,
- ▶ empirische Erhebung des regionsspezifischen Beratungsbedarfes,
- ▶ Sammeln und Bereitstellen von Informationen,
- ▶ Organisation von Fachveranstaltungen und Workshops,
- ▶ Vernetzung von Unternehmen,
- ▶ Förderung von Kooperationsstrukturen,
- ▶ Aufbau von Ausbildungsverbänden,
- ▶ Siegel für familienfreundliche Arbeitgeber zur überregionalen Darstellung der Betriebe,
- ▶ Einrichtung von Fachkräfte-Servicebüros (Aufgaben sind bspw. Personalmanagement/ Fachkräftesicherung/ Job+1 und Familie) sowie
- ▶ regionales/gemeinsames Marketing für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf.

4.2.2 Steigerung der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus

Die Zielgruppe der Arbeitnehmenden, die kurz vor dem Renteneintritt stehen, proaktiv für eine Weiterbeschäftigung zu gewinnen, ist in den Unternehmen trotz einem sich stetig verstärkenden Mangel an Fach- und Arbeitskräften (noch) nicht angekommen. Dabei verfügt gerade diese Kohorte der 60- bis 69-Jährigen über ausreichend Argumente für Unternehmen, um Vakanz zu schließen oder zeitweise abzufedern.

Fachkräftemangel gilt als größte Wachstumsbremse

Bereits heute verliert der deutsche Arbeitsmarkt jährlich 400.000 Menschen durch den Eintritt in das Rentenalter. Aufgefangen wird dies aktuell noch durch die höhere Erwerbsbeteiligung, z. B. von Frauen und durch Migration. Diese Arbeitsmarktentwicklung ist jedoch in den nächsten Jahren mit zunehmender Verrentung der „Babyboomer“-Generation kaum zu kompensieren. Verschiedene Möglichkeiten in Deutschland, wie bspw. „Rente mit 63“, befeuern diese demografische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sogar.

Handlungsbedarf

Um dieses Potential an gut qualifizierten und erfahrenen Fach- und Arbeitskräften zu heben, bedarf es wertschätzender, lösungsorientierter und individueller Rahmenbedingungen für die potentiell ausscheidenden Arbeitnehmenden. Werden entsprechende Voraussetzungen zur Bindung nicht geschaffen, ist ein Verbleib der alternden Belegschaft kaum zu erreichen.

Lösungsansätze

Das Bündnis möchte die regionalen Unternehmen sensibilisieren, ihre Attraktivität als Arbeitgeber durch gute, wertschätzende und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu steigern und sich der Zielgruppe proaktiv zu öffnen. Folgende Lösungsansätze sind denkbar:

- ▶ Arbeitszeitmodelle (kürzere und flexiblere Arbeitszeiten),
- ▶ geeignete (altersgerechte) Tätigkeiten im Unternehmen,
- ▶ Sensibilisierung für das enorme Potential der Zielgruppe (Fachkraft ist bereits vorhanden und muss nicht ausgebildet werden) oder
- ▶ Transparenzschaffung in Unternehmen für die gesetzlichen Regelungen in der Rentenzeit (bereits vor Renteneintritt).

4.3 Fachkräfte qualifizieren

Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Bausteine zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Denn gut qualifizierte Mitarbeitende sorgen für kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an aktuelle Herausforderung des Marktes. In einer wissensbasierten Ökonomie sind sie der Schlüssel für unternehmerischen Erfolg.

Aufgrund der wirtschaftlichen und ökologischen Transformation werden einige Tätigkeiten und Berufe im Laufe der Zeit wegfallen und an anderer Stelle neue (z. B. durch Produktionstechnologie, Dekarbonisierung u. a. die Wasserstoffwirtschaft) entstehen – dies betrifft teilweise ganze Branchen. Schon heute hat die Digitalisierung in fast allen Bereichen Einzug gehalten und gleichzeitig liegt die Erwerbstätigkeit in Deutschland mit über 45,7 Millionen Menschen auf einem hohen Niveau.¹⁸ Hinzukommt, dass viele Beschäftigungsfelder erst in Zukunft entstehen werden und heute noch unbekannt sind.

Die Problemlösungs- und Digitalkompetenzen der Mitarbeiter:innen gewinnen an Bedeutung, gleichzeitig steigen die qualitativen Anforderungen. Das Personal muss fit gemacht werden für die Entwicklung, den Umgang und die Wartung der Zukunftstechnologien und Anwendungen.

Nach der DIHK-Digitalisierungsumfrage beschäftigen sich daher viele Unternehmen mit dem Thema Weiterbildung von Belegschaft und Führungskräften. Digitales Lernen, digitale Wissensvermittlung und digitale Hilfsmittel nehmen einen immer breiteren Raum ein und verändern die Ansprüche und Anforderungen an methodisch-didaktisches Lehren und Lernen. Auch hier gilt es, die Inhalte anzupassen und neue Fortbildungsmöglichkeiten zu entwickeln.

4.3.1 Steigerung von Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung von Qualifizierungsmöglichkeiten

Bestimmte Branchen sind auf Grund spezifischer Personalanforderung noch mehr auf Weiterbildung angewiesen als andere, denn auf dem normalen Arbeitsmarkt sind bestimmte Qualifikationen rar bis gar nicht vorhanden. Die steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter:innen können dann nur durch bedarfsgenaue Angebote ausgeglichen werden.

Weiterbildung ist zudem ein Standortvorteil für die Gewinnung von Fachkräften. Denn Qualifizierungs- und damit verbundene Aufstiegsmöglichkeiten sind Teil strategischer Anwerbung und Positionierung der Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. Denn Arbeitnehmende können sich durch gezielte Qualifikation bessere Karrierechancen, einen höheren Lohn und/oder einen sicheren Arbeitsplatz eröffnen.

In Zeiten der Bewerberknappheit ist Weiterbildung stärker als zuvor auch ein Mittel, um Beschäftigte langfristig an das eigene Unternehmen zu binden und neue Zielgruppen für bestimmte Tätigkeiten zu erreichen. Das Stichwort lautet Kompetenzsteigerung von An- oder Ungelernten, denn oftmals schlummert in diesen Beschäftigungsgruppen erhebliches Potenzial, um Fachpositionen zu besetzen. So kann man durch die verstärkte Entwicklung und Qualifizierung der Betriebsbelegschaft einem zukünftigen Fachkräftebedarf selbst entgegenwirken. Bei gering qualifiziertem Personal erhöhen geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Qualifikation und steigern die Leistungsfähigkeit im und für das Unternehmen. Auch Frauen und ältere Beschäftigte sind in Weiterbildungsmaßnahmen häufig unterrepräsentiert. Diese Gruppen gilt es zu erschließen und langfristig sinnvoll im

¹⁸ Statistisches Bundesamt 2024 (Stand Februar 2024)

Unternehmen einzusetzen. Weiterbildung ist dabei der Schlüssel, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und unentdeckte Potenziale zu fördern.

Gerade KMU benötigen unterstützende Beratungsleistungen, um Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für ihre Mitarbeiter:innen zu erschließen. Im Gegensatz zu Großunternehmen verfügen sie oftmals nicht über eine gesonderte Personalabteilung, die strategisch die Qualifizierungsbedarfe und -wünsche der Beschäftigten abbilden kann.

Durch das in 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz sind zudem die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten und Arbeitslosen, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße ungemein verbessert worden.

Neben den bereits aufgeführten Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten nimmt durch die bald wegfallende Babyboomer-Generation auch das bereits in Kapitel 4.2 „Fachkräfte binden“ erwähnte Wissensmanagement eine immer wichtigere Rolle in den Unternehmen ein. Auf die Weise sichern Unternehmen ihr Know-how, in dem sie internes sowie externes Wissen systematisch erfassen. Die Sicherung dieses Wissens gehört für die Unternehmen zu einem der für sie wichtigsten Erfolgsfaktoren. Neben dem Aufbau eines Wissensmanagements sollten zudem ältere Beschäftigte mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen möglichst lange im Unternehmen gehalten werden.

Handlungsbedarf

Fortwährende berufliche Qualifizierung ist ein elementarer Baustein, um am Markt auch in Zukunft erfolgreich bestehen bzw. erworbene Marktpositionen ausbauen zu können. Dies gilt es den betrieblichen Entscheidungsträgern zu verdeutlichen, um die Weiterbildungsbereitschaft in den Betrieben zu steigern. Dabei soll auch die Weiterbildungsbeteiligung von bislang unterrepräsentierten Gruppen gesteigert werden.

Wichtig ist auch, die Weiterbildungsangebote der Region auf die Bedarfe der hiesigen Unternehmen abzustimmen. Entsprechend der Anforderungen ließen sich so regional spezifische Angebote entwickeln oder interessante Angebote einzelner Partner besser überregional vermarkten.

Für das Wissensmanagement in Unternehmen ist es zudem notwendig, Unternehmen zu schulen, wie Wissensmanagement gelebt werden kann. Das informelle Wissen einzelner Mitarbeitende, insbesondere derer, die kurzfristig in Rente gehen, kann so im Betrieb verankert werden. Hierfür sollte ein Wissenspool angelegt und entsprechend Zeit für die MitarbeiterInnen eingeplant werden, um das Wissen systematisch zusammenzutragen und weiterzugeben.

Lösungsansätze

Das Thema Weiterbildung und Qualifizierung tiefer in das Bewusstsein der regionalen Wirtschaft und der Beschäftigten zu verankern, ist einer der Handlungsschwerpunkte:

- ▶ Transparenz über Weiterbildungsangebote und -bedarfe der Region schaffen,
- ▶ Transparenz über Fördermöglichkeiten schaffen,
- ▶ Weiterbildungsberatung anbieten,
- ▶ Eruierung branchenspezifischer zukunftsrelevanter Weiterbildungsbedarfe mit Hilfe von Pionierunternehmen,

- ▶ Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Notwendigkeit und Chancen von Weiterbildung,
- ▶ Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen zum Thema Wissensmanagement,
- ▶ Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der regionalen Unternehmen,
- ▶ Ausweitung innerbetrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten,
- ▶ Sicherstellung lebenslangen Weiterlernens,
- ▶ Vereinfachung des Zugangs zu Weiterbildungen für alle Mitarbeiter:innen,
- ▶ Qualifizierung von Qualifizierer:innen,
- ▶ Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte und -netzwerke unterstützen, z. B.
 - Qualifizierungs- und Integrationsmodelle für ausländische Fachkräfte und junge Menschen mit Migrationshintergrund,
 - besondere Qualifizierungskonzepte für lernentwöhnte Mitarbeiter:innen und Berufsrückkehrer,
 - spezielle Weiterbildungsangebote für Führungspersonal zu Fragen der Personalarbeit,
 - flexiblere (modulare) Weiterbildungskonzepte für Voll- und Teilzeitkräfte
 - Entwicklung digitaler und hybrider Qualifizierungskonzepte und -methoden
 - neuer bedarfsorientierter Weiterbildungsmaßnahmen
- ▶ Unterstützung und Beratung zu strategischer Personalarbeit, wie z. B.
 - Kompetenzfeststellungen der Mitarbeiter:innen durchführen,
 - Alters- und kulturgemischte Arbeitsteams einrichten,
 - Weiterbildung- und Aufstiegsmanagement,
 - Erkennen und Förderung bisher ungenutzter Potenziale in der Belegschaft, insbesondere An- und Ungelernte, Frauen, Ältere und Migrant:innen

Anhang

Anhang 1

Ausbildungsmarkt im Elbe-Weser-Raum 2022/23

	Bewerbende		Berufsausbildungsstellen		Gemeldete Berufs- ausbildungsstellen je Bewerbenden	Bewerbende je gemeldete Berufs- ausbildungsstelle	Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen je Bewerber
	Gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	Darunter unbesetzt	Gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	Darunter unbesetzt			
Berufsbereich / Berufsgruppe	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	2022/23	2022/23	2022/23
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	203	3	24	5	0,12	8,46	0,02
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1097	32	323	85	0,29	3,40	0,08
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	349	17	153	30	0,44	2,28	0,09
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	268	11	32	0	0,12	8,38	0,00
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	270	9	100	23	0,37	2,70	0,09
6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	842	48	472	157	0,56	1,78	0,19
7 Unternehmensorganisation, Buchhalt., Recht, Verwaltung	691	34	227	15	0,33	3,04	0,02
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	380	25	146	34	0,38	2,60	0,09
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	80	0	16	0	0,20	5,00	0,00
Insgesamt	4.180	179	1.493	349	0,31	4,18	0,06

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2023 (Stand: 30.04.2024)

Anhang 2

Auszubildende im IHK-Bereich im Elbe-Weser-Raum am 31.12.2023

Ausbildungsberuf	zus.	männl.	weibl.	weibl. Anteil (in Prozent)
Metalltechnik zusammen	590	543	47	8,0 %
Elektrotechnik zusammen	436	412	24	5,5 %
Bau, Steine, Erden zusammen	149	111	38	25,5 %
Chemie, Physik, Biologie zusammen	267	201	66	24,7 %
Holz zusammen	14	13	1	7,1 %
Papier, Druck zusammen	28	12	16	57,1 %
Nahrung und Genuss zusammen	41	25	16	39,0 %
Glas, Keramik, Schmuck- u. Edelsteine zusammen	2	2	0	0 %
Gewerbliche Ausbildungsberufe	1.527	1.319	208	13,6 %
Industrie zusammen	285	141	144	57,7 %
Handel zusammen	1.460	733	727	48 %
Bankkaufmann, -kauffrau zusammen	249	124	125	58,4 %
Versicherungskaufmann, -kauffrau zusammen	73	28	45	56 %
Hotel- und Gaststättengewerbe zusammen	324	172	152	47,7 %
Verkehrs- und Transportgewerbe zusammen	187	129	58	36,8 %
Sonstige Berufe zusammen	831	443	388	46,5 %
Kaufm. Sonderberufe nach BBiG zusammen	4	4	0	0 %
Kaufmännische Ausbildungsberufe	3.413	1.774	1.639	48,3 %
Insgesamt	4.940	3.093	1.847	37,4 %

Quelle: IHK Stade, 2024

Überblick über bestehende Angebote und Leistungen in der Elbe-Weser-Region

Der Elbe-Weser-Raum bietet Unternehmen, Schulen, Schüler:innen, Auszubildenden und Beschäftigten verschiedene Angebote der Fachkräftesicherung und -gewinnung. Auch Angebote und Leistungen in Niedersachsen und bundesweit tragen dazu bei, die gesamte Region wettbewerbsfähig aufzustellen. Nachfolgend sind die Wesentlichen alphabetisch aufgelistet:

- **Ausbildungsberatung der IHK Stade für Schüler, Azubis und Betriebe**
IHK-Qualifizierungsberater:innen sind die Ansprechpartner für alle Fragen zum Ausbildungsverhältnis. Sie begleiten Unternehmen, die erstmals ausbilden wollen, und unterstützen Betriebe und Azubis bei allen Fragen zur Ausbildung. Außerdem überwachen sie die Durchführung der Berufsausbildung.
- **Ausbildungsberatung der HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade (BLS)**
Für alle Fragen rund um die Ausbildung, von den rechtlichen Rahmenbedingungen bis zum „Azubimarketing“ sind HWK-Ausbildungsberater:innen für Betriebe und Lehrlinge die kompetenten Ansprechpersonen. Für ausbildende Betriebe gibt es verschiedene Förderprogramme und Unterstützungen, über die die Berater:innen informieren:
 - Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern"
 - Landesprogramm "Aktionsplan Ausbildung"
 - Förderung: Übernahme von Insolvenzazubis
- **Ausbildungsbotschafter bei der IHK Stade**
Ausbildungsbotschafter sind in der Regel Auszubildende aus dem 2. oder 3. Ausbildungsjahr oder aber auch Personalverantwortliche, die ihre persönlichen Erfahrungen an die Schüler:innen weitergeben.
- **Ausbildungsbotschafter bei der HWK BLS**
„Ausbildungsbotschafter für das Handwerk“ unterstützen bei der Nachwuchssuche und bringen regionale Unternehmen mit Schüler:innen zusammen.
- **Ausbildung, Weiterbildung, Vorbereitung auf den Beruf sowie begleitende Hilfe oder Sprachkurse**
Im Portal der Bundesagentur für Arbeit sind unter der Kachel *Weiterbildung* alle Angebote rund um schulische Bildung, berufliche Weiterbildung, Umschulung oder Teilqualifizierung zu finden.
- **Ausbildungskampagne „Moin Future“**
„Moin Future – Eine Ausbildung machen. Alles werden.“ – so lautet der Titel der digitalen Ausbildungskampagne, mit der die IHKs in Niedersachsen sowie die HWK BLS die Unternehmen in ihrem Ausbildungsmarketing unterstützen und den Auszubildenden von morgen die vielfältigen Karrierewege einer Ausbildung aufzeigen wollen. Auf der Website finden Schüler:innen, Lehrkräfte und Eltern Informationen rund um das Thema Ausbildung.
- **Ausbildungskampagne „#Könnenlernen“**
Unter dem Motto „#könnenlernen“ laden die 79 Industrie- und Handelskammern bundesweit ein, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken. Insgesamt neun Azubis aus ganz Deutschland geben unter diesem Hashtag Einblick in ihren Ausbildungsalltag und zeigen, wie sie sich als Azubis persönlich und fachlich weiterentwickeln – getreu dem Motto „Ausbildung macht mehr aus uns“.
- **Azubi-Speeddatings**
Das Azubi-Speeddating ist eine schnelle, unkomplizierte und direkte Art des Bewerberrecruitings. Unternehmensvertreter haben dabei die Gelegenheit, die Bewerber in kurzen Gesprächen von

maximal zehn Minuten zu befragen und sich so einen ersten Eindruck zu verschaffen. Dann wird gewechselt für das nächste Date mit dem nächsten Kandidaten.

- **Berufsinformationszentrum (BiZ)**

Im BiZ der Agentur für Arbeit gibt es alles, was Schüler:innen, aber auch Erwachsene für die Studien- und Berufswahl, die Jobsuche oder für eine berufliche Neuorientierung brauchen. Während der Öffnungszeiten kann man sich dort selbstständig informieren.

- **Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH**

Die Demografieagentur Niedersachsen unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, sich in Zeiten des demografischen Wandels und der Digitalisierung zukunftsfähig aufzustellen. Dafür stehen verschiedene Förderprogramme und Audits zur Verfügung.

- **Einstiegsqualifizierung**

Eine Einstiegsqualifizierung (EQ) ermöglicht es Ausbildungsbetrieben, vermeintlich leistungsschwächere Kandidat:innen in der Praxis zu testen und über ein langfristiges Praktikum über mind. sechs bis max. zwölf Monate an eine Berufsausbildung heranzuführen. Das Langzeitpraktikum richtet sich speziell an junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind und daher von der Agentur für Arbeit als förderfähig eingestuft wurden. Diese erhalten mittels EQ die Gelegenheit, erste Ausbildungsinhalte, einen Betrieb und das Berufsleben kennenzulernen. Auch der Besuch der Berufsschule ist vorgesehen. EQs werden von Agenturen für Arbeit mtl. mit 262 EUR als Vergütung für Praktikanten sowie 135 EUR als Sozialversicherungspauschale gefördert.

- **Frauenförderung #frauenkönnenhandwerk**

Aufräumen mit Mythen und Klischees – diesen Ansatz verfolgt die Kampagne #frauenkönnenhandwerk, die im Rahmen des Projekts „Fachkräftezentren Handwerk“ initiiert wurde. Mit der Kampagne sollen Betriebe sensibilisiert werden, bei der Suche nach Fachkräften stärker Frauen ins Visier zu nehmen.

- **IHK-MINT-Projekt im Landkreis Stade**

Mit dem IHK-Projekt „MINTeresse wecken – MINTalente entdecken“ haben Unternehmen die Möglichkeit, Jugendlichen frühzeitig naturwissenschaftliche und technische Ausbildungsberufe näherzubringen. Von Januar bis Juni eines Jahres erleben die Jugendlichen in teilnehmenden Unternehmen die spannende MINT-Berufswelt direkt in der Praxis, um sich ein eigenes Bild über Anforderungen und Karrierechancen zu machen.

- **Imagekampagne des deutschen Handwerks**

Die von der Handwerkskammer getragene Imagekampagne des deutschen Handwerks zielt insbesondere darauf ab, junge Menschen für das Handwerk zu begeistern. Regionalisiert ist sie auch im Elbe-Weser-Raum deutlich sichtbar.

- **Instagram-Live-Talks**

In den virtuellen Ausbildungsgesprächen berichten Ausbilder:innen sowie Auszubildende von Unternehmen aus der Elbe-Weser-Region über ihre Ausbildungsberufe, den typischen Arbeitsalltag, das Bewerbungsverfahren oder die Erwartungen an einen Auszubildenden.

- **Integrationsprojekt Fachkräfte für das Handwerk (IFHa)**

Das Integrationsprojekt Fachkräfte für das Handwerk (IFHa) zielt darauf ab, einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung im Handwerk zu leisten und die Erwerbs- und Qualifizierungspotentiale von Zugewanderten, Geflüchteten und Schüler:innen mit Migrationshintergrund für das Handwerk stärker zu nutzen.

- **Jugendberufszentrum (Jobcenter Rotenburg (Wümme))**
 Das Jugendberufszentrum ist Anlaufpunkt aller Jugendlichen im Landkreis Rotenburg (Wümme), die auf der Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle sind und/oder fachliche Unterstützung bei der Berufswahl benötigen.
 Das Jugendberufszentrum vermittelt Jugendliche mit der beliebten Praktikumsbörse zu den lokalen Unternehmen. Gleichzeitig werden umfangreiche Einstiegsqualifizierungen und Berufcoachings angeboten, um die Jugendlichen zu fördern und fit für das Arbeitsleben zu machen. Zu diesem Zweck gibt es unter bestimmten Bedingungen auch einen Ausbildungszuschuss für die Arbeitgeber.
- **KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**
 Das KOFA wurde 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln initiiert und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und praktische Hilfestellung für die Personalarbeit zu geben. Auf der Website finden sich praxisnahe Handlungsempfehlungen sowie Checklisten. Außerdem berichtet das KOFA über Best-Practice-Beispiele und bietet Webinare und Vorträge an.
- **Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme)**
 Die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft bringt Frauen und Unternehmen im Landkreis zusammen. Diese ist Dienstleister und Kompetenzagentur für Frauen, die beruflich wieder einsteigen, umsteigen oder aufsteigen möchten. Durch eine regionale und überregionale Vernetzung erleichtert die Koordinierungsstelle den Wiedereinstieg und Unternehmen die Suche nach geeigneten weiblichen Fachkräften. Ebenfalls werden Unternehmen unterstützt und beraten bei der Etablierung einer innovativen familien- und frauenfreundlichen Struktur.
- **Lehrstellenbörsen, Lehrstellenradar sowie regionale Ausbildungs- und Praktikumsportale**
 Gemeinsame Plattformen in der Region bringen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zusammen. Unternehmen können hierzu auf den Plattformen ihre Ausbildungs- und Praktikumsangebote kostenfrei anbieten. Zum Teil können Jugendliche zusätzlich ein eigenes Bewerberprofil anlegen und nach Stellen suchen.
- **Make it in Germany**
 Das mehrsprachige Portal der Bundesregierung beleuchtet verschiedene Aspekte rund um das Thema Fachkräfte aus dem Ausland. Unternehmen erfahren, wie sie internationale Fachkräfte gewinnen, integrieren und welche Anlaufstellen in Deutschland sie dabei unterstützen können. Außerdem erhalten hier Einwanderungsinteressierte Informationen, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können – von den Vorbereitungen im Herkunftsland bis zur Ankunft und den ersten Schritten vor Ort.
- **Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge**
 Das Netzwerk ist eine Initiative des DIHK, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Die Mitgliedschaft ist kostenlos. Mitglieder erhalten Informationen, Checklisten und Praxiserfahrungen zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Veranstaltungen und Webinare vermitteln Expertenwissen und informieren über die wichtigsten Regularien und Gesetzesänderungen.
- **Passgenaue Besetzung**
 Das Programm „Passgenaue Besetzung - Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und den Europäischen Sozialfonds gefördert.
- **Personalberatung & Organisationsentwicklung**
 Die HWK BLS hilft Unternehmen, ihre betriebsindividuelle Personalbeschaffungsstrategie zu entwickeln, um neue Fachkräfte zu gewinnen und binden. Die HWK BLS bietet Wissen aus einer

Hand, eine betriebsindividuelle Stärkenanalyse und hilft Unternehmen bei der Suche nach ihrem Alleinstellungsmerkmal.

- **Pop-up-days im Landkreis Rotenburg (Wümme)**

Jährlich werden durch das Jugendberufszentrum des Landkreises Rotenburg (Wümme) im September/Oktober die "Pop-up Days" angeboten. Innerhalb eines Schnupperpraktikums können Jugendliche die Arbeitgeber und Unternehmen kennenlernen. An den Pop-up Days können Schüler:innen der Abgangsklassen teilnehmender Schulen an zwei Tagen einen Beruf im Betrieb kennen lernen.

- **Praktikumsplätze**

Junge Leute nutzen Praktika, um die Berufs- und Arbeitswelt kennen zu lernen. Unternehmen haben die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Bereiche und Berufsfelder zu geben. Somit steigern diese ihre Attraktivität als Ausbildungsunternehmen und haben die Chance, zeitnah geeignete Bewerber:innen zu gewinnen und ihre Ausbildungsplätze passgenau zu besetzen. Der Praktikumsatlas gibt einen Überblick, welche Betriebe in der Region Praktikumsplätze anbieten.

- **Qualitätssiegel „TOP AUSBILDUNG“**

Unter dem Motto „Machen Sie Ihre gute Ausbildung zur Marke – lassen Sie sich zertifizieren zum „IHK Top-Ausbildungsbetrieb!“ läuft dieses Qualitätssiegel um ein starkes Signal an den künftigen Fachkräftenachwuchs zu senden.

- **Regionale „Berufe-Entdecker-Programme“**

„Talentpool Cuxhaven“ oder „Bau-auf MINT“ und „Total Sozial“ im Landkreis Verden; bei diesen Angeboten für Schüler:innen und Schüler geht es darum, in den Ferien regionale Unternehmen kennenzulernen, Berufe zu entdecken, sich über den Berufswunsch klar zu werden und ggf. den Traumberuf, jenseits der TOP-Ten-Liste zu finden.

- **Toolbox Fachkräftesicherung**

Mit der „Toolbox Fachkräftesicherung“ will das RKW Kompetenzzentrum speziell kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützen. Die Website bietet Praxisbeispiele sowie verschiedene Werkzeuge, Instrumente und Konzepte, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

- **UBAconnect**

Das Projekt „UBAconnect“ bringt Unternehmen in Kontakt mit Fachkräften, die eine teilweise Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses haben. Betriebe beschäftigen diese (Fast-)Fachkraft zunächst befristet und unterstützen bei der Nachqualifizierung. Im Rahmen dieser sogenannten Anpassungsqualifizierung hilft das Unternehmen der Person, sich ihren ausländischen Berufsabschluss voll anerkennen zu lassen und gewinnt sie so möglicherweise auch als neue Fachkraft. Das Angebot ist kostenfrei und die Registrierung in der Datenbank unverbindlich.

- **Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)**

Praktisches Training im Technologiezentrum: Nicht alles, was in der Ausbildungsordnung steht, kann auch im Betrieb vermittelt werden. Dazu gibt es die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) in den Technologiezentren der HWK BLS.

- **Weiterbildungsagentur Elbe-Weser**

Über die Weiterbildungsagentur wollen die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade und die IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit die Weiterbildung im Elbe-Weser-Raum stärker forcieren und ihre Leistungen bündeln. Ziel ist es, die Weiterbildungsbereitschaft insbesondere in KMU ohne eigene Personalabteilung zu erhöhen. Mittels aufsuchender Beratung sollen Unternehmen und Beschäftigte für die Notwendigkeit und

Chancen von Weiterbildung sensibilisiert, konkrete Qualifizierungsbedarfe im Unternehmen ermittelt sowie Informationen und Übersichten über vorhandene Bildungs- und Förderangebote bereitgestellt werden.

- **Weiterbildungsberatung**

IHK-Qualifizierungsberater:innen informieren zu allen wichtigen Aspekten der Weiterbildung. Sie unterstützen bei der Erfassung des Weiterbildungsbedarfs und bei der Erarbeitung innerbetrieblicher Weiterbildungskonzepte. Die Weiterbildungsberater:innen der HWK BLS informieren zum Weiterbildungsangebot der Kammer sowie zu weiteren Fortbildungsmöglichkeiten für Handwerker:innen, zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten unterstützen Betriebe und Interessenten bei der Planung ihrer individuellen Qualifizierung.

- **Weiterbildungsprogramm**

Die Weiterbildungsprogramme der IHK Stade, HWK BLS und weiterer Bildungsträger bieten eine bewährte Mischung aus berufsbegleitenden Praxisstudiengängen, Tagesseminaren, sowie Prüfungsvorbereitungskursen und Workshops. Auf Wunsch können diese auch als betriebsinterne Schulung durchgeführt werden.