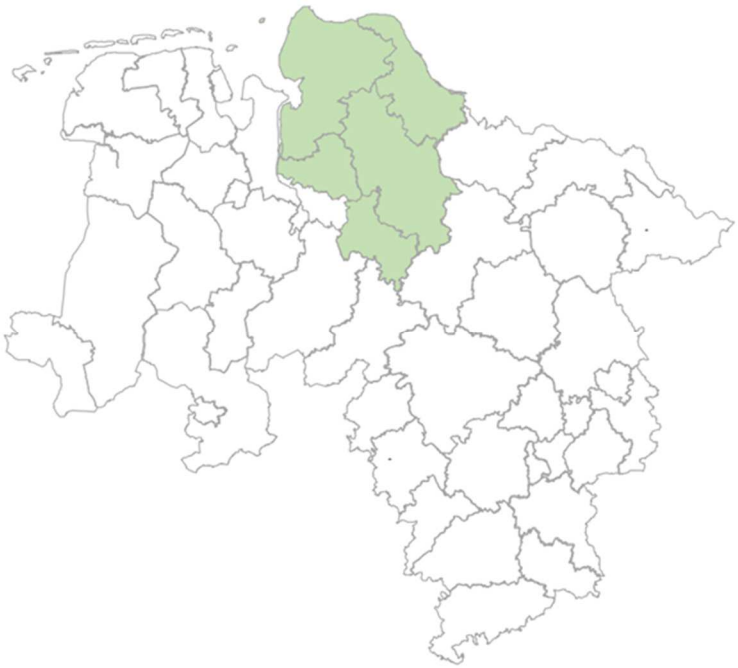
Fachkräftebündnis Elbe-Weser

Regionale Fachkräftestrategie



Stand: 14.12.2021

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 2
Tabellenverzeichnis 3
Abbildungsverzeichnis 3
1. Einleitung 4
2. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs 6
2.1 Der Elbe-Weser-Raum im Überblick 6
2.2 Bevölkerung 7
2.3 Beschäftigung 11
2.4 Ausbildung 16
2.5 Berufsorientierung 21
3. Regionale Aspekte der Fachkräftegewinnung und -sicherung 23
3.1 Landkreis Cuxhaven 23
3.2 Landkreis Osterholz 25
3.3 Landkreis Rotenburg (Wümme) 26
3.4 Landkreis Stade 27
3.5 Landkreis Verden 29
4. Fachkräftegewinnung und -sicherung im Elbe-Weser-Raum 32
4.1 Fachkräfte finden 33
4.2 Fachkräfte binden 44
4.3 Fachkräfte qualifizieren 47
Anhang 1 51
Anhang 2 52
Anhang 3 53

Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
ALV	Arbeit im Landkreis Verden AöR
ARTIE	Regionale Netzwerk für Technologie, Innovation und Entwicklung
ASA	Assistierte Ausbildung
BBS	Berufsbildende Schulen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BNW	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft
CFK	Carbonfaserverstärkter Kunststoff
DRK	Deutsches Rotes Kreutz
EU	Europäische Union
EWR	Elbe-Weser-Raum
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
HWK BLS	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
IHK Stade	Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum
KHW	Kreishandwerkerschaft
KMU	kleine und mittelständische Unternehmen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NSWW	Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft
ÖPNV	öffentlicher Personennahverkehr
SGB	Sozialgesetzbuch

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungszahlen je Landkreis im Elbe-Weser-Raum 2020 7
Tabelle 2: Ausländer*innen sowie Ausländeranteil im Elbe-Weser-Raum..... 9
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Elbe-Weser-Raum 2020 11
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum 2020 12
Tabelle 5: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2020 13
Tabelle 6: Schulabgänger*innen/-absolvent*innen aus allgemeinbildenden Schulen.....16
Tabelle 7: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber*innen 2020/21 18
Tabelle 8: Anzahl Ausbildungsplätze im Handwerk des Elbe-Weser-Raums 2020 19
Tabelle 9: Die beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk des Elbe-Weser-Raums.....20
Tabelle 10: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Männern im Handwerk des Elbe-Weser-Raums 20
Tabelle 11: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Frauen im Handwerk des Elbe-Weser-Raums 21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsvorausberechnung der Landkreise im Elbe-Weser-Raum..... 7
Abbildung 2: Altersgruppen der Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum 2020 versus 2031 8
Abbildung 3: Wanderungssaldo nach Altersgruppen im Elbe-Weser-Raum..... 9
Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im EWR 11
Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort nach Art des Ausbildungsabschlusses je Landkreis im Elbe-Weser-Raum.....14
Abbildung 6: Schülerabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum 16
Abbildung 7: Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2004/05 bis 2019/20 17
Abbildung 8: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2007 bis 2020 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 Decarbonisierung 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 im Elbe-Weser-Dreieck, 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 2021 bis 2024 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 Verbünden zusammen, stellvertretend sei hier das Regionale Netzwerk für Technologie, Innovation und Entwicklung (ARTIE) 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, 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 dem Thema 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 01.09.2021 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 dritte 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“ 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. Lage, Struktur und Entwicklung sind geprägt von den angrenzenden Großstädten Hamburg und Bremen. Das südliche Umland von Hamburg mit den Landkreisen Stade und Rotenburg (Wümme) befindet sich in der Metropolregion Hamburg. Die Landkreise Osterholz und Verden liegen in der Metropolregion Bremen-Oldenburg. Der Landkreis Cuxhaven gehört beiden Metropolregionen an.

Der Elbe-Weser-Raum zählt mehr als 823.000 Einwohner (Stand: 31.12.2020). Die demografische Entwicklung ist in den jeweiligen Landkreisen unterschiedlich ausgeprägt. Während im Landkreis Stade zwischen 2005 und 2020 die Einwohnerzahl insbesondere durch Zuzüge stieg, stagnierte im Bremer Umland in den Landkreisen Osterholz und Verden sowie im Landkreis Rotenburg (Wümme) die Einwohnerzahl. Im Landkreis Cuxhaven war sie sogar rückläufig. Mehr als 247.000 Menschen bietet die Region eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – davon sind 28 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 über 48.000 Industrie- und Handelsunternehmen und fast 8.700 Handwerksbetriebe tätig (Stand: 31.12.2020).

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. 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 neuster 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.

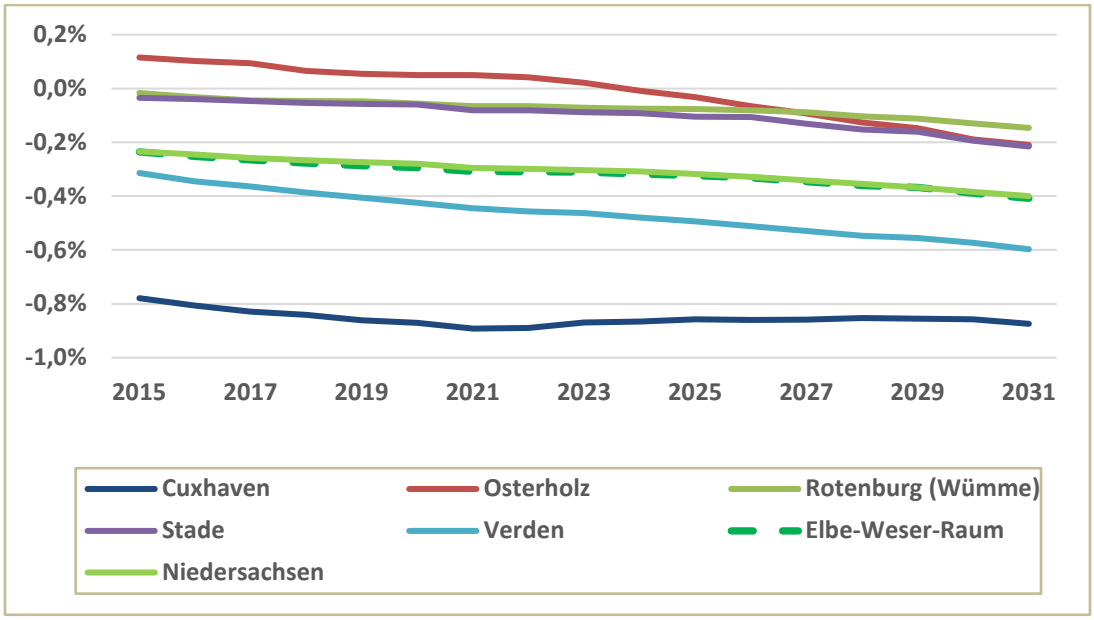
Tabelle 1: Bevölkerungszahlen je Landkreis im Elbe-Weser-Raum 2020

Region	Einwohner	Fläche (in km²)	Bevölkerungsdichte (Einwohner je km²)
Cuxhaven	199.408	2.059	97
Osterholz	114.905	653	176
Rotenburg	164.930	2.075	79
Stade	205.878	1.267	162
Verden	137.948	789	175
Elbe-Weser-Raum	**823.069**	**6.843**	**120**
Niedersachsen	**8.015.257**	**47.710**	**168**
Deutschland	**83.121.363**	**357.386**	**233**

Quellen: LSN, Destatis, Stichtag: 01.01.2020

Während die Bevölkerungszahlen im Elbe-Weser-Raum in der Vergangenheit kontinuierlich gestiegen sind, wird die Bevölkerung in der Region langfristig nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes Niedersachsen von 2014 bis 2031 um 5,5 Prozent sinken. Damit verliert die Region in diesem Zeitraum rund 42.000 Einwohner. Besonders gravierend wird die Entwicklung in Cuxhaven und Verden sein (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Bevölkerungsvorausberechnung der Landkreise im Elbe-Weser-Raum ab Basisjahr 2014, Veränderungsrate zum Vorjahr in Prozent

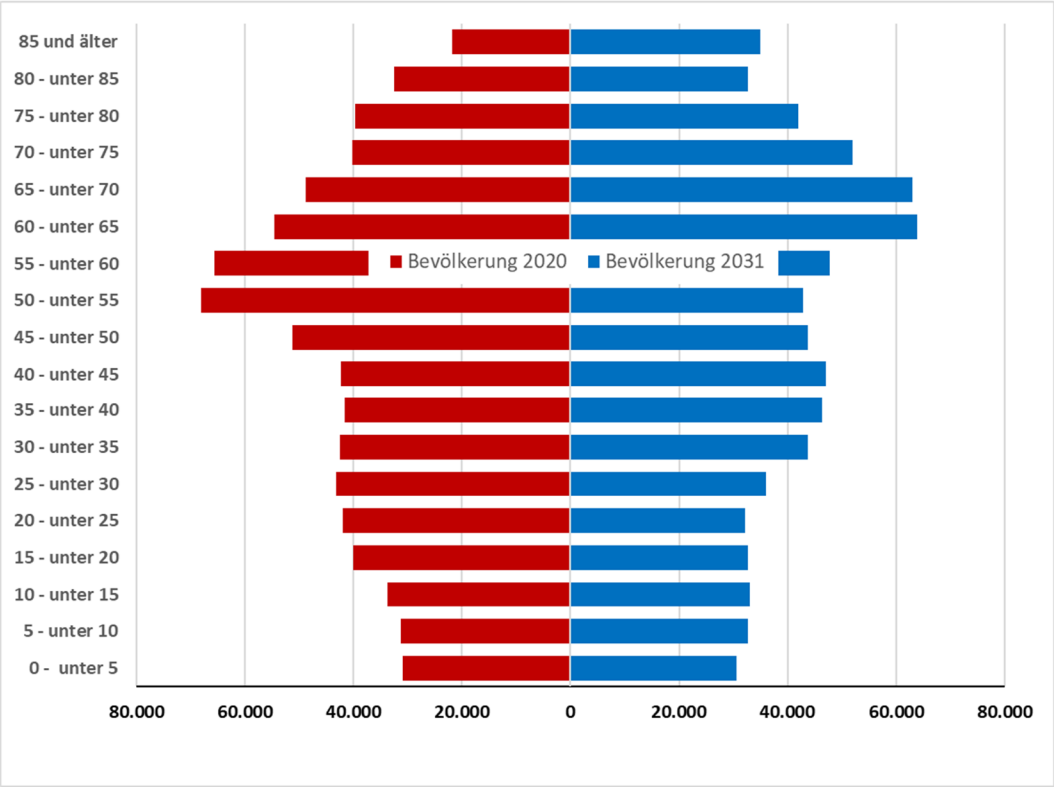


Quelle: LSN, 2021

Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Nicht nur die Bevölkerungszahlen insgesamt ändern sich, sondern auch die Altersstruktur. So kommt es in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren zu einer Verschiebung in den Alterskohorten. Grund: Die Generation der sog. „Baby-Boomer“ (Geburtenjahrgänge 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 67+ die größten Zuwächse zu erwarten. Mit anderen Worten: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter nimmt ab.

Abbildung 2: Altersgruppen der Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum 2020 versus 2031



Quelle: LSN, 2021 (Bevölkerungszahlen mit Stichtag 31.12.2020)

Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung oder die Weitergabe und Sicherung von wertvollem Erfahrungs-/Mitarbeiterwissen. Mit Abnahme der Bevölkerung nimmt auch das Arbeitskräftepotenzial in der Region ab. Immer schwerer wird es für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (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.

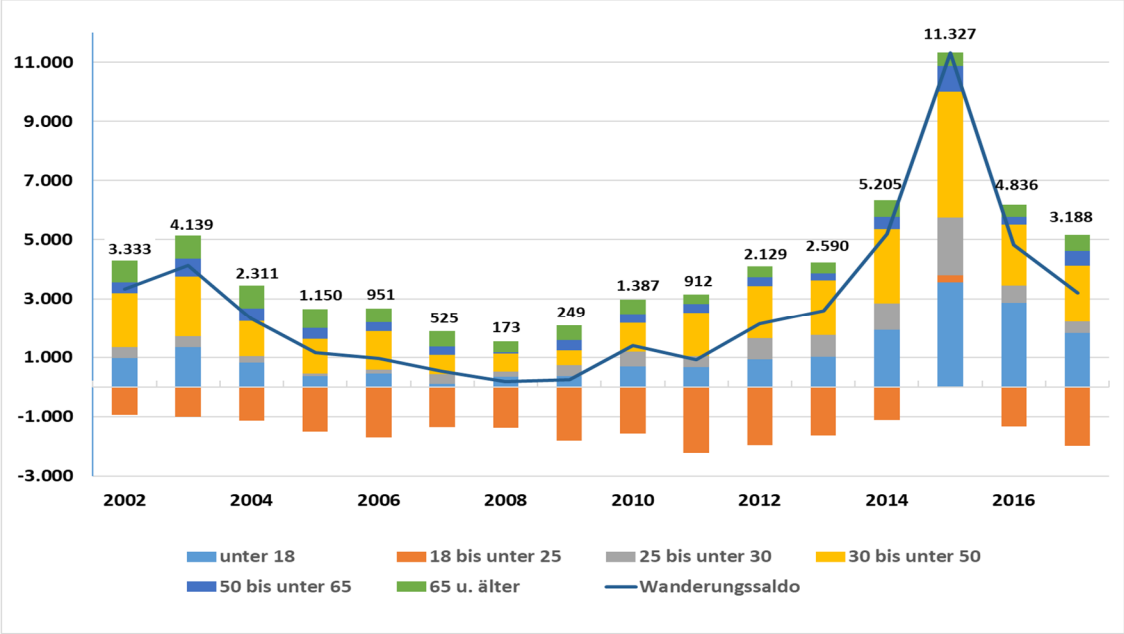
Abwanderungstrend der jungen Erwachsenen

Der Trend zur Abwanderung der 18-25-Jährigen nach der Schule, zum Beispiel um in einer Metropole eine Lehre zu beginnen oder zu studieren, hält an. Diese Entwicklung reduziert die allgemeinen positiven Wanderungsgewinne für die Region. Einzig im Jahr 2015 sind aufgrund der hohen Zuwanderung von Geflüchteten mehr junge Menschen unter 25 in den Elbe-Weser-Raum gekommen (vgl. Abbildung 3).

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 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-Raum[1]



Quelle: LSN, 2021

Migration und Teilhabe

Am 31.12.2020 lebten 63.890 Ausländer*innen im Elbe-Weser-Raum. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung betrug 7,8 Prozent und lag damit deutlich unter dem Wert in Niedersachsen (10,5 Prozent). Absolut stieg die Zahl der Ausländer*innen im Zeitraum von 2005 bis 2020 um 29.855 (87,7 Prozent). Betrachtet man die aktuelleren Zuwanderungszahlen, so weist der Elbe-Weser-Raum von 2017 bis 2020 einen jährlich konstanten Anstieg von ca. 3 Prozent auf (s. Tabelle 2).

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

Räumlicher Bezug	Ausländer*innen am 31.12.							Anteil an der Bevölkerung[2]
	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2020
	Anzahl							Prozent
Niedersachsen	**461.486**	**458.153**	**663.817**	**776.860**	**813.080**	**841.165**	**857.895**	**10,5%**
Cuxhaven	8.730	8.131	11.863	13.215	13.335	13.345	12.410	6,7%
Osterholz	3.984	3.766	6.083	6.360	6.560	6.715	6.980	6,1%
Rotenburg (Wümme)	6.581	6.172	9.727	10.845	11.145	11.585	12.055	7,3%
Stade	8.004	8.248	14.684	17.280	18.555	19.385	19.980	9,7%
Verden	6.736	6.525	9.177	10.510	10.975	11.175	11.465	8,3%
Elbe-Weser-Raum	**34.035**	**32.842**	**51.534**	**58.210**	**60.570**	**62.205**	**63.890**	**7,8%**

Quellen: LSN (2021) Ausländerzentralregister, Bevölkerungszahl von 2020

[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 Arbeitsmigrant*innen aus den EU-Staaten nur selten eigenständig den Weg in ländliche Regionen, wie den Elbe-Weser-Raum, finden, werden Asylsuchende und Flüchtlinge gemäß dem Quotensystem EASY (Erstverteilung von Asylbegehrenden), welches sich nach dem so genannten Königsteiner Schlüssels 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.

Die Flüchtlingskrise im Jahr 2015, in der Hunderttausende geflüchtete Menschen nach Deutschland kamen, 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 Integrationsgesetztes 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 auf 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.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/fluechtlingspolitik.html (Stand 15.11.2021)

2.3 Beschäftigung

Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Elbe-Weser-Raum 2000-2020

Stichtag: jeweils 30.6. des Jahres
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg
Darstellung: IHK Stade

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt im Elbe-Weser-Raum insgesamt seit mehr als fünfzehn Jahren kontinuierlich zu. So waren im Juni 2020 mehr als 247.000 Menschen sozialversicherungspflichtig (SvB) beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist in vier Landkreisen eine Steigerung, im Landkreis Cuxhaven jedoch ein leichter Rückgang, zu verzeichnen (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Elbe-Weser-Raum 2020

Landkreise	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	Prozentuale Veränderung zum Vorjahr
Cuxhaven	49.137	- 0,1 %
Osterholz	27.205	+ 0,6 %
Rotenburg (Wümme)	58.278	+ 2,3 %
Stade	63.523	+ 0,4 %
Verden	48.971	+ 1,5 %
Elbe-Weser-Raum	**247.114**	**+ 1,0 %**

Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit, 2021

Parallel sah sich die Wirtschaft im Elbe-Weser-Raum im Frühjahr 2020 mit einer neuen Herausforderung konfrontiert: Der Viruserkrankung Covid-19. Steigende Infektionszahlen haben dazu geführt, dass die politischen Akteure Mitte März 2020 Kontaktbeschränkungen und in vielen Wirtschaftszweigen Tätigkeitsverbote angeordnet haben. Nach einer „Ruhephase“ im Sommer wurden ab November 2020 erneut Beschränkungen angeordnet.

Diese Entwicklung hat die Unternehmen im Elbe-Weser-Raum stark getroffen. Wirtschaftliche Aktivitäten in Produktion, Handel und Dienstleistungen wurden eingeschränkt, Umsätze sind weggebrochen. Zwischenzeitlich hatte der Fachkräftemangel aufgrund dieser Entwicklung an Bedeutung verloren. Die Mehrheit der Unternehmen hat nichtsdestotrotz angegeben mit einem konstanten Personalbedarf zu planen, umso bei anziehender Konjunktur rechtzeitig Fachkräfte gewinnen zu können.[4]

Auch wenn die Corona-Pandemie noch nicht endgültig überwunden ist, befindet sich der Arbeitsmarkt wieder auf Erholungskurs. Für das Jahr 2022 verzeichnen die Regionalprognosen im Jahresdurchschnitt in allen Bundesländern einen Anstieg der Beschäftigung gegenüber 2021. Diese Prognose hebt die anhaltende Fachkräftenachfrage hervor.[5]

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

Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum 2020

	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	NDS	D
Beschäftigungsquote	59,7%	62,4%	63,6%	63,1%	63,1%	**60,7%**	**60,9%**
Beschäftigungsquote 55–64 Jahre	52,6%	56,9%	57,9%	56,7%	57,8%	**55,2%**	**55,5%**
Beschäftigungsquote Frauen	56,4%	58,7%	60,6%	56,9%	58,3%	**56,2%**	**57,6%**
Beschäftigungsentwicklung seit 2005	31,5%	37,5%	35,5%	29,8%	28,3%	**29,4%**	**26,7%**
Beschäftigungsquote Ausländer*innen	50,4%	43,6%	53,4%	51,2%	48,7%	**48,1%**	**49,8%**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Elbe-Weser-Raum 2020 (Stand 30.06.21)

Die Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und 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

Auf dem Arbeitsmarkt sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie ebenfalls zu erkennen. Zwischen April und August 2020 hat die Arbeitslosigkeit zugenommen. Anschließend setzte bis November eine leichte Erholungsphase ein. Die Arbeitslosigkeit verblieb aber stets über dem Vorkrisenniveau. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren im Elbe-Weser-Raum 21.796 Personen arbeitslos gemeldet, rund 2.500 Menschen mehr als im Vorjahreszeitraum.[6]

Gleichzeitig ist die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zurückgegangen. Der Bestand an offenen Stellen lag im Verlauf des Jahres 2020 stets unterhalb der Vorjahreswerte.[7]

[4] IHK Stade Broschüre Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum 2021

[5] IAB-Kurzbericht 2020/2021

[6] IHK Stade Broschüre Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum 2021

[7] IHK-Berechnung basierend auf Bundesagentur für Arbeit, Statistik, „Arbeitslose – Zeitreihe“, Berichtsmonat Dezember 2020.

Tabelle 5: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2020

	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	**NDS**	**D**
Arbeitslosenquote	5,9%	3,8%	4,0%	5,9%	4,1%	**5,8%**	**5,9%**
Arbeitslosenbestand	6.119	2.312	3.658	6.687	3.021	**251.096**	**2.695.444**
Anteil ausländischer Bevölkerung	1.197	540	681	1.762	727	**68.132**	**804.603**
Anteil Ausländer an allen Arbeitslosen in %	19,6%	23,4%	18,6%	26,3%	24,1%	**27,1%**	**29,9%**
Anteil nichteuropäische Asylherkunftsländer[8]	387	187	243	728	277	**26.195**	**245.720**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik-Service Nordost), 2021

Mit Blick in die Zukunft prognostiziert das IAB für die regionale Entwicklung der Arbeitslosigkeit einen jahresdurchschnittlichen Rückgang um 11,1 Prozent im Jahr 2022 gegenüber 2021. Die geringsten Rückgänge werden für Niedersachsen (-8,9 Prozent) prognostiziert.[9]

Neben der Herausforderung die Arbeitslosenquote im Elbe-Weser-Raum im Allgemeinen zu senken, gilt es außerdem dem Anteil der Ausländer*innen (Tabelle 4: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2020) im besonderen Maße zu berücksichtigen. Mehr als jeder fünfte Arbeitslose (22,4 Prozent) in der Region wird dieser Personengruppe zugeordnet.

Pendlerstruktur

Nicht alle Menschen, die im Elbe-Weser-Raum wohnen, arbeiten auch dort. Es handelt sich um eine Region der Auspendler. Im Jahr 2020 pendelten 45.598 Personen ein und 123.932 aus. Der Pendlersaldo lag damit bei -78.334. Ein deutlicher Abfluss von Arbeitskräften ist insbesondere aus den Landkreisen Cuxhaven, Osterholz und Stade in die jeweils angrenzenden Städte Bremen, Bremerhaven und Hamburg zu verzeichnen. Erwerbspotenzial in der Region zu halten, muss langfristig unter Berücksichtigung des demografischen Wandels das Ziel der Region sein.[10]

Struktur der Beschäftigten nach Bildungsabschluss

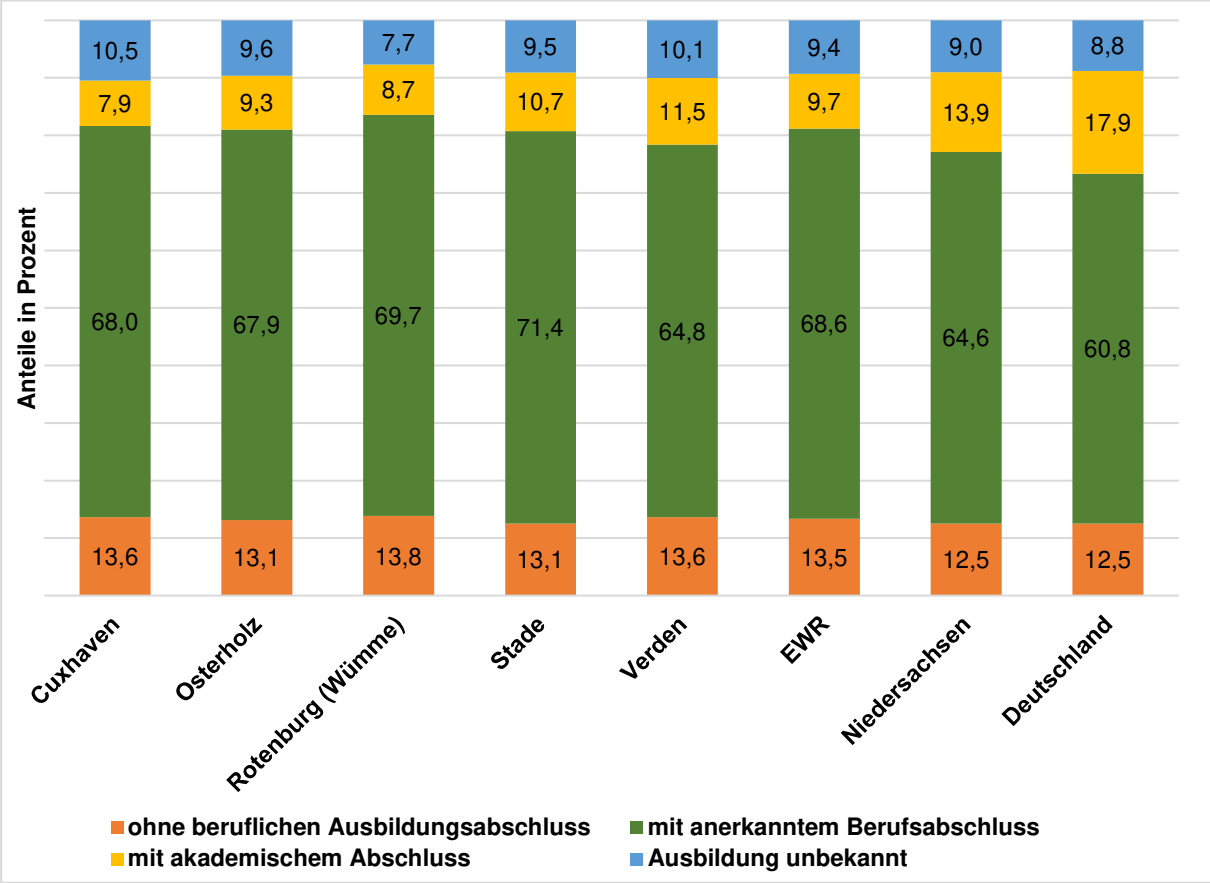
Die Akademikerquote fällt im Elbe-Weser-Raum unterdurchschnittlich aus, der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung ist hingegen vergleichsweise hoch (vgl. Abbildung 5). Ob Universitätsabschluss oder erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister*in): 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.

[8] 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

[9] IAB-Kurzbericht 2020/2021

[10] Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord), 2021

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort (31.03.2021) nach Art des Ausbildungsabschlusses je Landkreis im Elbe-Weser-Raum in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2021

Fachkräftenachfrage und Stellenvakanzen

Die Nachfrage nach Fachkräften im Elbe-Weser-Raum steigt. Im Jahr 2020 kamen im Elbe-Weser-Raum auf ein gemeldetes Stellenangebot ab Fachkräfteniveau im Landkreis Stade 2,7 Arbeitslose; im Landkreis Rotenburg (Wümme) 1,4, im Landkreis Cuxhaven 3,5, im Landkreis Osterholz 2,5 sowie im Landkreis Verden 1,7 Arbeitslose. Durchschnittlich war ein Stellenangebot knapp 4,5 Monate vakant, bis eine Besetzung erfolgen konnte (Stade: 133 Tage; Rotenburg (Wümme): 143 Tage; Cuxhaven: 121 Tage; Osterholz: 164 Tage; Verden: 114 Tage). Wie die Tabelle 5 (s. u.) zeigt, sind die Stellenvakanzen in 2020 im Vergleich zu 2017 in allen Landkreisen, außer Cuxhaven, angestiegen. Auch die Vakanzzeiten haben sich ausnahmslos in allen Landkreisen erhöht. Diese Entwicklung zeigt den immer größer werdenden Fachkräftemangel in der Elbe-Weser-Region.

Tabelle 5: Stellenvakanz und Vakanzzeiten im Vergleich (2017 und 2020)

Landkreise	Stellenvakanz 2020	Stellenvakanz 2017	Vakanzzeiten 2020 (in Tagen)	Vakanzzeiten 2017 (in Tagen)
Stade	2,7	2,1	133	113
Rotenburg (Wümme)	1,4	1,3	143	105
Cuxhaven	3,5	3,6	121	115
Osterholz	2,5	2,2	164	123
Verden	1,7	1,2	114	111

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord), 2021

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 „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“, „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“, „Hoch- und Tiefbau“, Innenausbau“, „Gartenbau, Floristik“, „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ sowie „Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung“ und „Nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe“, zu denen beispielsweise die Berufe der Altenpflege gehören, kam nur knapp ein Arbeitsloser auf ein entsprechendes Stellenangebot und die Vakanzzeiten lagen deutlich über dem Durchschnitt.[11]

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 sieben Jahren ist der Wert branchenübergreifend von 27 auf rund 58 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. In Branchen, wo der Fachkräfteengpass bereits deutlich spürbar ist, müssen sich weitaus mehr Betriebe dieser Herausforderung stellen.

Im verarbeitenden Gewerbe (51,2 Prozent) sieht sich ca. jedes zweite Unternehmen mit dieser Situation konfrontiert, im Verkehrsgewerbe (72,4 Prozent) und in der Bauwirtschaft (78 Prozent) klagen sogar ca. drei Viertel über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Die Corona-Pandemie hat zwar die Nachfrage nach Fachkräften (vorübergehend) gemildert, es aber keinesfalls leichter für die Unternehmen gemacht, Fachkräfte zu finden und somit auch einstellen zu können. So gaben im dritten Quartal 2020 immer noch 36 Prozent an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben.[12]

Besonders in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (insbesondere Pflegebranche), Logistik sowie Tourismus fehlt es der Elbe-Weser-Region an Fachkräften. Ein Grund hierfür sind die unattraktiven Rahmenbedingungen (z. B. Vergütung, Arbeitszeitmodelle) in einigen der genannten Branchen. Generell werden überwiegend Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, gefolgt von Meister und Fachwirten 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 III. Quartal 2021 gaben 43 Prozent der befragten Handwerksbetriebe im Elbe-Weser-Raum offene Stellen an. Für 63 Prozent dieser Stellen wurden Fachkräfte gesucht. 16 Prozent der Stellen betrafen Hilfskräfte. Bei den übrigen 21 Prozent handelte es sich um zu besetzende Ausbildungsplätze.

[11] Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik Service-Nord), 2021

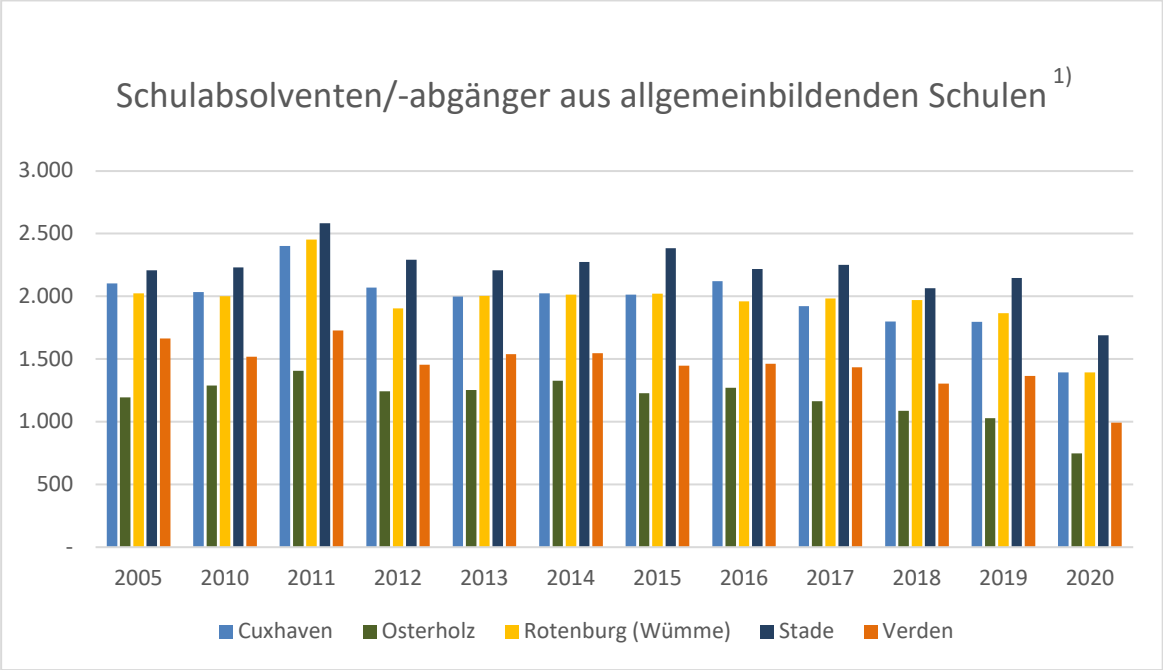
[12] IHK Stade Broschüre Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum 2021

2.4 Ausbildung

Schülerabgangszahlen und Prognosen

Im Elbe-Weser-Raum haben im Jahr 2020 insgesamt 6.214 Schulabsolventen/-abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Diese verteilen sich, wie folgt, auf die einzelnen Landkreise: Cuxhaven 1.394, Osterholz 747, Rotenburg (Wümme) 1.393, Stade 1.688, Verden 992. Der demografische Wandel bedingt, dass die Schülerzahlen künftig zurückgehen werden, jährlich um 3,5 Prozent. In Gesamtniedersachsen wird ein Rückgang von dem Schülerabgangswert 2019 in Höhe von derzeit 80.200 Schüler*innen bis zum Jahre 2030 auf 74.600 Schülerinnen und Schülern prognostiziert.[13]

Abbildung 6: Schülerabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum in einer Zeitreihe



Quelle: LSN 2020 (Stand: 25.10.2021)

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

Tabelle 6: Schulabgänger*innen/-absolvent*innen aus allgemeinbildenden Schulen 2019/20

Schuljahr 2019/20	CUX	OHZ	ROW	STD	VER	EWR	NDS
Sek I und Sek II gesamt	1.394	747	1.393	1.688	992	6.214	57.328
Hochschulreife	0	97	15	151	62	325	5014
Quote	0%	13%	1,1%	8,9%	6,3%	5,2%	8,7%
ohne Schulabschluss	57	22	77	95	22	273	2.455
Quote	4,1%	2,9%	5,5%	5,6%	2,2%	4,4%	4,3%

Quelle: LSN 2021 (Stand: 25.10.2021)

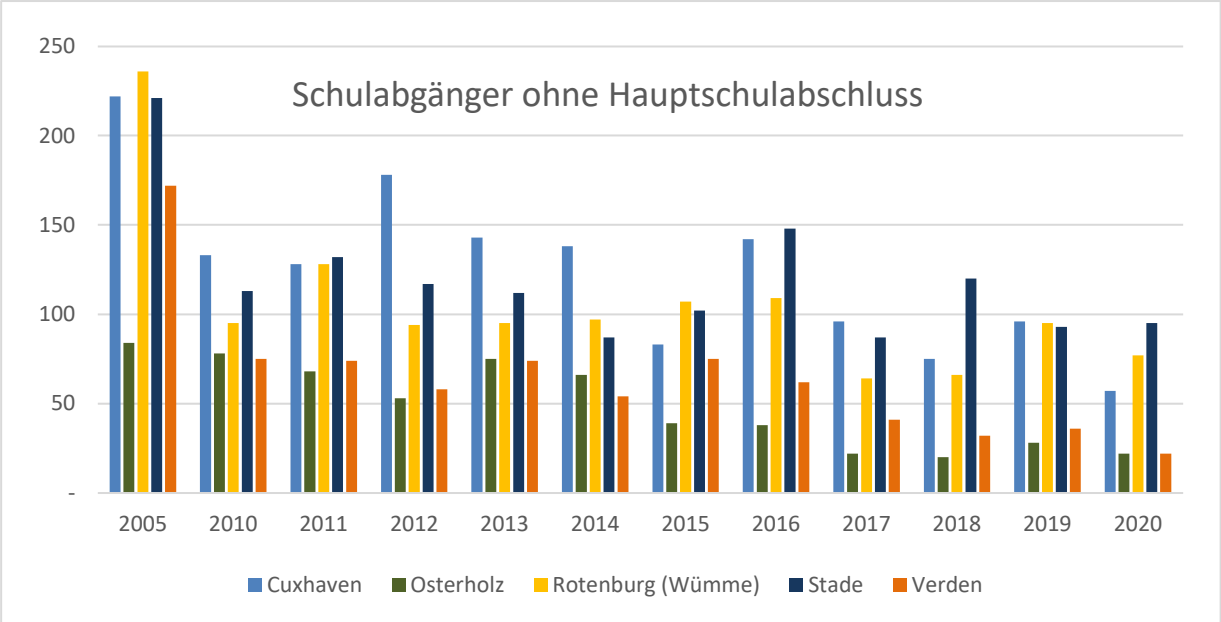
Im Schuljahr 2019/20 haben 5,2 Prozent der Schüler*innen im Elbe-Weser-Raum an einer allgemeinbildenden Schule die Hochschulreife erlangt. Auf der Gegenseite gibt es auch Schüler*innen, die ohne Abschluss das Bildungssystem verlassen haben. 273 Schüler*innen

[13] www.kmk.org Kultusminister Konferenz 25.10.2021

im Elbe-Weser-Raum haben das Bildungssystem ohne einen Hauptschulabschluss verlassen (Cuxhaven 57, Osterholz 22, Rotenburg (Wümme) 77, Stade 95, Verden 22).

Im Landkreis Stade mit 5,6 Prozent sowie dem Landkreis Rotenburg (Wümme) mit 5,5 Prozent lagen die Quoten sogar über dem niedersächsischen Durchschnitt von 4,3 Prozent. Die Landkreise Osterholz sowie Verden weisen erfreulicherweise eine geringe Anzahl von Schülern ohne Hauptschulabschluss auf. Die Quote dieser beider Landkreise liegt bei 2,9 Prozent und 2,2 Prozent im Schuljahr 2019/20.

Abbildung 7: Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2004/05 bis 2019/20



Quelle: LSN 2021 (Stand: 25.10.2021)

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 verzeichnete einen negativen Trend. Im Berufsberatungsjahr 2019/20 [14] wurden 5.014 Ausbildungsstellen gemeldet und damit 5,1 Prozent weniger als im vorherigen Berufsberatungsjahr (2018/19: 5.285 Stellen).[15] 2020/21 ist die Anzahl an Ausbildungsstellen mit 5.012 im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben (siehe Tabelle 7).

Während vier Landkreise ein höheres Angebot an Ausbildungsstellen in 2021 vorweisen, ist die Zahl an Ausbildungsstellen im Landkreis Stade rückläufig (Stade -17,3 Prozent). Dem erhöhten Angebot an Ausbildungsstellen in der Elbe-Weser-Region steht eine erheblich gesunkene Anzahl an Bewerber*innen in allen fünf Landkreisen gegenüber (durchschnittlich im Vergleich zu 2020 um -10 Prozent). Besonders prägnant war diese Entwicklung in den Landkreisen Cuxhaven (-14,2 Prozent) und Osterholz (-16,6 Prozent).

[14] Das Berufsberatungsjahr beginnt jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September des darauffolgenden Jahres.
[15] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021

Tabelle 7: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber*innen 2020/21

	STD	ROW	CUX	OHZ	VER	NDS
Ausbildungsstellen	1.117 (-17,3%)	1.267 (+2,2%)	1.003 (+11,4%)	571 (+12%)	1.054 (+0,4%)	53.709 (+4%)
Bewerber*innen	879 (-7,5%)	848 (-4,7%)	1.012 (-14,2%)	634 (-16,6%)	865 (-8%)	45.926 (-4%)
Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in	1,27	1,49	0,99	0,9	1,22	1,17
unbesetzte Berufs-ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber*innen	1,35	2,74	2,54	1,29	1,23	2,03

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021 (Stand: September 2021)

Die aktuell fehlende Ausbildungsnachfrage befeuert die Situation des Fachkräftemangels zusätzlich. Die zeigt das Berichtsjahr 2020/21 deutlich (ausführliche Übersicht in Anhang 1). Beginnend mit dem 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres, blieben im Elbe-Weser-Raum 705 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies entspricht einer Quote von 9,9 Prozent. Zum Vergleich im Jahr 2016/17 waren es noch 305 unbesetzte Stellen und eine Quote von 6,1 Prozent. Für die einzelnen Landkreise bedeutet dies für 2021: 127 freie Stellen in Cuxhaven, 76 in Osterholz, 118 in Rotenburg (Wümme), 291 in Stade und 140 in Verden. Besonders in den Landkreisen Rotenburg (Wümme), Verden und Stade gab es ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Bewerbermarkt. In den drei Landkreisen blieben vor allem Stellen in den Bereichen:

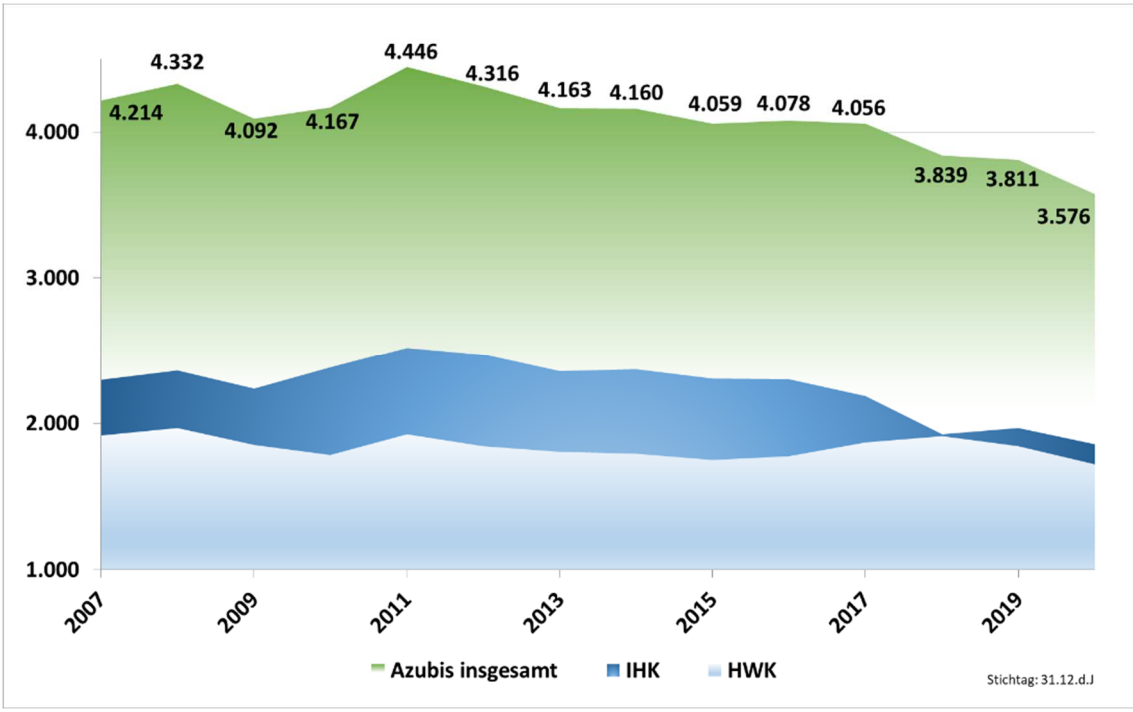
- Bau, Architektur und Gebäudetechnik,
- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit,
- Kaufmännischer Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus und
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung unbesetzt.

Im Jahr 2019 befanden sich durchschnittlich 26,3 Prozent aller 18- bis unter 21-Jährigen in einer dualen Ausbildung, was im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 0,1 Prozentpunkte bedeutete. Bei der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit lag die Quote mit 28,1 Prozent deutlich höher als bei der ausländischen Bevölkerung. Hier befand sich mit 12,6 Prozent nur etwa jeder bzw. jede Achte in einer dualen Ausbildung. Während die Quote der Deutschen gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte sank, war bei den Ausländer*innen ein Plus von 1,1 Prozentpunkten festzustellen. Von einer Annäherung der Ausbildungsquoten deutscher und ausländischer Staatsangehöriger unter den 18- bis unter 21-Jährigen in Niedersachsen kann daher noch nicht gesprochen werden.[16]

In Abbildung 8 ist zu erkennen, dass die IHK Stade seit 2011 einen kontinuierlichen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse verzeichnet. In 2020 wurde dieser Trend neben der Corona-Pandemie zusätzlich durch die Rückkehr zu G9 (Abitur nach 13 Jahren) in Niedersachsen verstärkt. In dem Jahr gab es durch diese Veränderung bei den gymnasialen Abschlussjahrgänge grundsätzlich weniger Bewerber*innen für Ausbildungsstellen.

[16] LSN: Migration und Teilhabe in Niedersachsen – Integrationsmonitoring (2021) https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/integration/migration_und_teilhabe/monitoring/integrationsmonitoring-91266.html (Stand: 19.11.2021)

Abbildung 8: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2007 bis 2020



Quelle: IHK Stade 2021 und HWK BLS 2021

Der Anteil weiblicher Auszubildende liegt im Kammerbezirk der IHK Stade bei 39,4 Prozent. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen liegt der Anteil der Frauen bei 48,3 Prozent. Die gewerblichen Ausbildungsberufe sind mit 85,1 Prozent hingegen klar männlich dominiert. In Anhang 2 sind die Berufsgruppen zusätzlich detaillierter dargestellt.

Noch immer zeigt sich bei den Ausbildungsberufen eine klassische Präferenzverteilung zwischen Jungen und Mädchen. Die Ausbildung zur Kraftfahrzeugmechatronikerin rangiert zwar inzwischen bei Frauen auf Platz vier der beliebtesten handwerklichen Ausbildungsberufe, der Anteil der weiblichen Lehrlinge an allen Lehrlingen bleibt jedoch hier wie in den Branchen Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik, Metall, Elektronik und in vielen Bauberufen weiterhin gering. Umgekehrt dominieren Frauen die Ausbildung zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, zur Kauffrau für Büromanagement, zur Friseurin und insbesondere zu den Gesundheitsberufen im Handwerk.

Im Handwerk wurden zum 31.12.2020 insgesamt 5.092 Ausbildungsverhältnisse im Elbe-Weser-Raum gezählt. Mit 930 Auszubildenden lag die Frauenquote bei 18 Prozent. Im niedersächsischen sowie deutschlandweiten Vergleich war die Frauenquote 2020 im Elbe-Weser-Raum nahezu identisch (s. Tabelle 8).

Tabelle 8: Anzahl Ausbildungsplätze im Handwerk des Elbe-Weser-Raums 2020

Region	Anzahl Ausbildungs-verhältnisse 2020	Anteil weiblicher Auszubildenden (in Prozent)
Elbe-Weser-Region	5.092	18 %
Niedersachsen	42.552	17 %
Deutschland	361.290	17 %

Quelle: HWK BLS (2021), Statistisches Bundesamt Destatis Berufliche Bildung (2021)

Tabelle 9: Die beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2020, HWK BLS

Rang	Ausbildungsberuf	gesamt	männl.	weibl.
1	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	949	898	51
2	Elektroniker/in	571	551	20
3	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	559	544	13
4	Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	300	291	9
5	Zimmerer/Zimmerin	217	205	12
6	Metallbauer/in	212	203	9
7	Tischler/in	211	184	27
8	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	197	25	172
9	Friseur/in	197	49	148
10	Maler/in und Lackierer/in	163	134	29

Quelle: HWK BLS, 2021

Tabelle 10: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Männern im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2020, HWK BLS

Rang	Ausbildungsberuf	männl.	gesamt	Anteil
1	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	898	949	95%
2	Elektroniker/in	551	571	96%
3	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	544	559	97%
4	Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	291	300	97%
5	Zimmerer/in	205	217	94%
6	Metallbauer/in	203	212	96%
7	Tischler/in	184	211	87%
8	Maler/in und Lackierer/in	134	163	82%
9	Maurer/in	127	129	98%
10	Dachdecker/in	106	113	94%

Quelle: HWK BLS, 2021

Tabelle 11: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Frauen im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2020, HWK BLS

Rang	Ausbildungsberuf	weibl.	gesamt	Anteil
1	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	172	197	87%
2	Friseur/in	148	197	75%
3	Kaufmann/frau für Büromanagement	100	133	75%
4	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	51	949	5%
5	Augenoptiker/in	51	71	72%
6	Hörakustiker/in	44	70	63%
7	Zahntechniker/in	40	57	70%
8	Automobilkaufmann/frau	33	77	43%
9	Maler/in und Lackierer/in	29	163	18%
10	Tischler/in	27	211	13%

Quelle: HWK BLS, 2021

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 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. 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 Generationen (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:

- **IDAA** Integration in Deutschland in Arbeitsmarkt und Ausbildung
- **Fachkräfte für Niedersachsen – Gemeinsam Wirtschaften** Landkreis Cuxhaven
- **Gemeinsam Wirtschaften Landkreis Stade** Lernen.Leben.Arbeiten

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

- **FAME** Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser
- **FAME gewinnt!** Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser
- **UNIKAT** Unternehmen initiieren Konzepte für mehr Attraktivität
- **UNIKAT+** Unternehmen initiieren Konzepte für mehr Attraktivität
- **YOJO** Fachkräfteportal und -marketing für die südliche Metropolregion Hamburg
- **besserhier: Hamburgs Süden** Leben und Arbeiten in der südlichen MR Hamburg
- **LeDiH** Lernen Digital im Handwerk
- **Fachkräfteinitiative Cuxland**
- **IT macht Schule** Innovationstransfer Landkreis Stade
- **Auszubildende als Digitalisierungsscouts** Landkreise Verden und Stade
- **Netzwerkkoordination** Regionales Fachkräftebündnis Elbe-Weser
- **H2Skills** Fachkräftesicherung und -entwicklung in der Wasserstoffwirtschaft

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, Biotechnologie/Pharma und neu Wasserstoffwirtschaft zeigen die große wirtschaftliche Bandbreite des Landkreises. Ein anderes Merkmal ist seine Dichotomie von touristisch geprägten Küstengemeinden und finanziell besser gestellten Inlandgemeinden im Verflechtungsraum des Oberzentrums Bremerhaven.

Ein hoher Bedarf für Fachkräfte ist weiterhin insbesondere in folgenden Branchen festzustellen: Handwerk/Baugewerbe; Einzelhandel; Gastgewerbe; Windwirtschaft-On-/Offshore und Logistik; Gesundheitswesen/Heime/Sozialwesen; Landwirtschaft. Insgesamt hat sich der aktuell erkennbare Fachkräftebedarf verschärft und erstreckt sich weiterhin eigentlich auf alle Unternehmen, Betriebe und Branchen im Landkreis.

Die Stadt Cuxhaven hat sich in den vergangenen Jahren zu der zentralen deutschen Offshore-Basis im Bereich der Windenergie entwickelt. Zusammen mit den erfolgreichen Ansiedlungen u.a. der Firma Siemens-Gamesa und vor- und nachgelagerter Industriebetriebsansiedlungen, seinen Gewerbeflächen am seeschifftiefen Fahrwasser sowie der vorhandenen herausragenden hafenseitigen und logistischen Infra- und Suprastrukturen besitzt Cuxhaven als **D**eutsches **O**ffshore-**I**ndustrie-**Z**entrum (DOIZ) vielfältige Alleinstellungsmerkmale, die so nirgendwo anders an der deutschen Nordseeküste zu finden sind. 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.

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

Mittlerweilen nutzen die Berufsbildenden Schulen gewachsene und etablierte Netzwerkstrukturen, um insbesondere mit Hilfe des Programms ERASMUS+ junge Auszubildende aus dem Ausland in den Landkreis zu holen und ebenso einheimischen Auszubildenden ein Auslandspraktikum anzubieten. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Wirtschaftsförderung Cuxhaven, der Kreishandwerkerschaft (KHW) Elbe-Weser und der IHK-Geschäftsstelle Cuxhaven werden Praktika in einheimischen Betrieben für die jungen ausländischen Gäste gesucht und parallel hierzu Deutschkurse für eine schnellere Integration durchgeführt. Mittlerweile sind so in verschiedenen Branchen (Hotelfach, Gastronomie, Bäckerfach, Industriemechanik u.v.m.) Beziehungen aufgebaut, die bereits dazu führten, dass erste ausländische Fachkräfte im Nachgang ihrer Aufenthalte Anstellungen in Cuxhaven angeboten bekamen. Eine weitere Intensivierung dieser Austauschprogramme ist fest eingeplant, wenn es die Ressourcen erlauben.

Das Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für die Region Unterweser e.V. (NSWW) ist seit Jahren fester Baustein der regionalen Fachkräftesicherung im Landkreis Cuxhaven und der Stadt Bremerhaven. Der Sitz des Netzwerks liegt im Oberzentrum Bremerhaven. Seit geraumer Zeit wird im Landkreis Cuxhaven durch die Agentur für Wirtschaftsförderung eine Außengeschäftsstelle des Netzwerkes betrieben, durch die eine noch größere Nähe zu Unternehmen und Schulen hergestellt wird. Neben der täglichen Arbeit unterstützt der Landkreis Cuxhaven als einer von drei großen Geldgebern auch finanziell das Netzwerk in erheblichem Maße. Durch verschiedene Maßnahmen wie z.B. dem Aufzeigen von Berufsangeboten vor Ort durch Unternehmensbesuche in Schulen trägt das Netzwerk dazu bei, die Abwanderung von jungen potenziellen Fachkräften nach der Schule zu verhindern. Weitere Maßnahmen umfassen beispielsweise Berufsbörsen in Schulen, Matching-Veranstaltungen oder Planspiele mit Schülerinnern und Schülern in Unternehmen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Bremerhaven sowie weiteren Institutionen und Verbänden wie Schulen, der IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum, der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde und den Wirtschaftsförderungen usw. ist gewährleistet. Mit verschiedenen Tätigkeiten wie dem sogenannten „Talentpool“ werden auch jungen Menschen Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geboten. Abhängig von künftigen Fördermöglichkeiten soll das Netzwerk auch weiterhin wachsen.

Die Agenturen für Arbeit, das regionale Jobcenter und der Träger der Jugendhilfe haben ihre gute Zusammenarbeit bereits seit 2017 in einer Jugendberufsagentur gebündelt.

Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Cuxhaven schließlich ist seit März 2008 in der Agentur für Wirtschaftsförderung Cuxhaven ansässig. Hier werden 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.

3.2 Landkreis Osterholz

Der Landkreis Osterholz verfügt über eine gute verkehrliche Infrastruktur. Außerdem profitieren die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen von einer hervorragenden Versorgung schneller Internetverbindungen. Qualifikations- und Lohnniveau der im Landkreis Osterholz befindlichen Arbeitsplätze sind hingegen eher gering zu bewerten.

Im 2021 beschlossenen Kreisentwicklungskonzept sind „Integriertes Lernen“ und die Ausbildungskampagne als Schlüsselaktivitäten festgehalten.

Sowohl in wirtschaftlich stabilen als auch in herausfordernden Zeiten ist der Übergang von Schule in den Beruf für junge Erwachsene wie für Unternehmen ein zentrales Thema. Der Landkreis sieht sich 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 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.

Die Jugendberufsagentur Landkreis Osterholz unterstützt Jugendliche und junge Menschen bis 25 Jahre auf dem Weg ins Berufsleben. Sämtliche weiterführende Schulen im Landkreis sind Kooperationspartner.

Um „Beste Bildung“ im Landkreis zu garantieren, werden neue Formen von „Integriertem Lernen“, auch „Blended Learning“ genannt, erprobt und verstetigt. Dies umfasst die Kombination aus digitalen und analogen Lernformen. Die Herausforderungen, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind, finden sich auch im Bildungsbereich wieder. Um den Bildungsbetrieb aufrecht zu erhalten, mussten in einer Art „Reallabor“ im Jahr 2020 neue Formen von „Integrierten Lernen“, erprobt werden. Diese Erfahrungen können, wenn sie zielgerichtet evaluiert werden, der Weiterentwicklung unseres Bildungssystems einen enormen Schub geben. Wichtig ist ein Blick auf alle Bildungsformen: Schul- sowie Erwachsenenbildungsinstitutionen, wie die Bildungsstätte Bredbeck oder Volkshochschulen, können von diesen Erkenntnissen profitieren.

Angebote für Weiterbildungen sowie die Bildung von Erwachsenen existieren vielfältig im Landkreis. Neben zwei Volkshochschulen bestehen zahlreiche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten durch private Anbieter.

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 hervorragende Struktur für ein lebenslanges Lernen vorhanden ist.

Die landkreiseigene und als Niedersächsische Heimvolkshochschule anerkannte Bildungsstätte „Tagungshaus Bredbeck“ verfügt über ein eigenes Bildungs- und Tagungsprogramm mit den Schwerpunkten Internationale Bildung, Fortbildung von pädagogischen Fachkräften sowie politische und kulturelle Bildung.

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 eigenen Projekten zusammen mit Ausbildungsakteuren und Unternehmen ist eine wichtige Säule der ProArbeit.

Letztlich werden unter dem Label OHZ Power alle Aktivitäten des Landkreises im Bereich von betrieblicher Weiterbildung, Personalentwicklung und Beratung zusammengeführt und vermarktet, um durch die Qualifizierung von unter anderem Existenzgründern, Selbstständigen und Geschäftsführern die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen zu steigern. Dazu zählt z.B. das Ausbildungsnetzwerk.

3.3 Landkreis Rotenburg (Wümme)

Die Wirtschaft im Kreisgebiet ist vor allem gekennzeichnet durch klein- und mittelgroße Unternehmen, Branchenschwerpunkte liegen in der Nahrungsmittelverarbeitung und dem Gesundheitswesen. Der Landkreis Rotenburg (Wümme) weist seit einigen 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 (Bildungsberatungsbüro, Koordinierungsstelle Frau und Beruf, Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Region des Lernens, Netzwerk regionaler Ausbildung NEO, Ausbildungsmessen, JUMP!). Einer Kooperation zwischen der Berufsbildenden Schule Rotenburg (Wümme) und Logistikunternehmen ist es gelungen, auf dem Gebiet der Berufskraftfahrer und Logistik die Ausbildungsquote in diesen Berufen zu erhöhen.

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 wurden von der Wirtschaftsförderung des Landkreises Rotenburg (Wümme) seit 2012 verschiedene Stichprobenbefragungen von Wirtschaftsunternehmen durchgeführt. 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, Bäckereihandwerk, Dachdeckerhandwerk, Zimmererhandwerk, Maurer- und Betonbauerhandwerk, Metallbau, Hotelfach sowie Fahrpersonal für Güter- und Personenverkehr. Ein in den Vorjahren bestehender Mangel an Fachkräften in Metallberufen und Monteuren konnte dagegen inzwischen abgebaut werden.

In Kooperation mit der Arbeitsverwaltung von Stettin (Polen) führten die Wirtschaftsförderung und das Jobcenter des Landkreises Rotenburg (Wümme) eine Initiative 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 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.

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

Die wirtschaftliche Entwicklung des Landkreises Stade wurde in den letzten Jahrzehnten stark vom Flugzeugbau, der chemischen Industrie sowie dem Cluster „Forschung, Entwicklung und Einsatz von carbonfaserverstärkten Kunststoff (CFK)“ geprägt. Dominiert werden diese Bereiche von Großunternehmen. Daneben sind es die kleinen und mittleren Unternehmen aus Handwerk, Handel und Dienstleistung, die eine hohe Bedeutung für die stetige Entwicklung der Region haben; das haben gerade wirtschaftlich eher schwierige Zeiten gezeigt.

Insbesondere diese Unternehmensgruppe hat aber im Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte immer öfter das Nachsehen, denn bei verschiedenen Faktoren, wie der Entlohnung, den Arbeitszeiten und den Sozialleistungen, können große Unternehmen den jungen Fachkräften oftmals bessere Rahmenbedingungen anbieten. Darüber hinaus erzeugt die Nähe zur Metropole Hamburg und deren Sogwirkung einen zusätzlichen Wettbewerbsdruck auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Fachkräfte werden im Landkreis Stade in den kommenden Jahren vor allem in den technischen Berufen und in den Ingenieurberufen fehlen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen werden Fachkräfte zunehmend knapp. Weitere Branchen sind ebenfalls von

Fachkräfteengpässen betroffen. Angesichts der attraktiven Lage innerhalb der Metropolregion Hamburg will der Landkreis Stade für die Region Fachkräfte entwickeln, halten, gewinnen und fördern.

Mit zwei Hochschulen, dem PFH Hansecampus Stade und der hochschule 21 in Buxtehude, konnte sich der Landkreis Stade als geeigneter Hochschulstandort aufstellen. Mit dem Forschungszentrum CFK NORD (**C**arbon**f**aserverstärkter **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.

Ergiebige Arbeitskreise wie der Initiativkreis Fachkräftesicherung oder der Fachbeirat Schule Beruf sowie vielfältige Projekte im Bereich Übergang Schule-Beruf belegen, dass das Thema Nachwuchssicherung und -förderung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen einen hohen Stellenwert aufweist. Jugendliche sollen bestmöglich über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert werden. Ein Schwerpunkt liegt vor allem auf der Berufsorientierung und der dualen Berufsausbildung mit dem Ziel, ausgebildete Fachkräfte langfristig für die Region zu sichern. Aber auch Themen wie Standortmarketing und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind für die Fachkräftesicherung entscheidend und werden gemeinschaftlich bearbeitet.

Mit dem Ziel, den Landkreis Stade bis zum Jahr 2025 als herausragenden Bildungsstandort in der Metropolregion Hamburg zu etablieren, wurde über das Förderprojekt „Lernen vor Ort“ eine Bildungsstrategie erarbeitet. Das Bildungsbüro und der Bildungslotse, das regionale Bildungsportal, sind wichtige Anlaufstellen innerhalb der Bildungsregion Landkreis Stade.

Im Landkreis Stade wird die MINT-Bildung mit verschiedenen Angeboten in und außerhalb von Schule gezielt und kontinuierlich gefördert. Bei der Umsetzung unterstützt insbesondere das Netzwerk MINT mit verschiedenster Kompetenz aus Wissenschaft und Wirtschaft. Das gemeinsame Ziel für die Fachkräfteentwicklung, auch vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung und Stabilisierung des Wirtschaftsstandorts, ist stetig weitere Potenziale und Bedarfe zu erkennen und anzugehen. Die Aktivitäten beginnen bereits in der frühen Lebensphase und begleiten die Kinder und Jugendlichen bis hinein in das Studium. Die aktive Zusammenarbeit mit der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“, das Projekt „MINTeresse wecken - MINTalente entdecken“ oder die Förderung der Mathematikkompetenzen im Übergang Schule – Hochschule sind nur einzelne Beispiele.

Das Technologiezentrum der Handwerkskammer in Stade bietet seit 2012 praxisnahe Berufsorientierung an. Berufsorientierung wird für Geflüchtete und Schulen in unterschiedlichen Formaten angeboten.

Im Bereich der Förderung von pflegenden und erzieherischen Fachkräften verfügt der Landkreis Stade noch über Potenziale. Der Landkreis unterstützt finanziell z. B. Schüler*innen, die direkt im Anschluss an die Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistenz die Ausbildung zum/r Erzieher/in fortsetzen.

Auch ungenutzte Fachkräftepotenziale sollen zukünftig mit konkreten Maßnahmen angesprochen werden. In den vergangenen Jahren gab es mehrere erfolgreiche Projekte zur Qualifizierung und Integration von Migranten und Arbeitslosen in den regionalen Arbeitsmarkt.

Ein gezieltes Angebot für Frauen, die nach der Familienpause in ihren Beruf zurückkehren wollen, bietet die Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft, die bereits im Jahr 1993 bei der Handwerkskammer errichtet wurde. Neben Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für

Frauen erhalten kleine und mittlere Betriebe Unterstützung dabei, wie sie ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und somit ihre Fachkräfte im Unternehmen halten können.

3.5 Landkreis Verden

Der Landkreis Verden zeichnet sich durch überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen 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 schwieriger. Sinkende Schülerzahlen, alternde Belegschaften in Betrieben und Verwaltungen führen bereits 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 mit den Fragestellungen des örtlichen Arbeitsmarktes, seinen Entwicklungen und den damit – insbesondere sozialpolitischen und entsprechenden fiskalischen Auswirkungen – intensiv auseinandergesetzt und ist so zu einem wesentlichen und aktiven Mitgestalter der örtlichen Arbeitsmarktpolitik geworden.

Dazu gehören im Einzelnen folgende Bausteine:

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.

Der Landkreis Verden hat sich seit den 80ziger Jahren stark im Bereich „Arbeit statt Sozialhilfe“ engagiert und damit den Grundstein gelegt, um die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II als zugelassener kommunaler Träger in eigener Regie durchzuführen. Seit 01.01.2005 ist der Landkreis Verden *Kommunales Jobcenter*.

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. Konkret ist in schulübergreifender Zusammenarbeit ein „Berufsbildungsplaner“, ein digitaler „Berufsorientierungskalender“ sowie der „Berufsbildungsscout“ – als Übersicht für Multiplikatoren entstanden, welcher die Möglichkeiten zu Bildungsübergängen visualisiert. Zudem wurde ein „Online Praktikums- und Ausbildungsplatzportal“ für den Landkreis Verden aufgebaut. Über 700 Unternehmen nutzen inzwischen die Chance ihre Praktikums- und Ausbildungsplätze hier sichtbar zu machen.

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.

Seit 2010 entwickelt der Landkreis Verden im Rahmen der *Fachkräfteoffensive* gemeinsam mit den Spitzenvertretern der regionalen Arbeitsmarktakteure Strategien, um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen 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 wurde. Kernstücke dieser Kampagne sind:

- „Bau-auf-Mint“ – Berufeschnuppern 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
- „Azubiknigge“ – ein eintägiger Workshop für angehende Azubis, damit der Start in die Ausbildung bzw. ins Berufsleben glückt.

Die IHK-Stade für den Elbe-Weser-Raum, die Kreishandwerkerschaft Elbe-Weser, die Arbeitsagentur Nienburg-Verden, die ALV und die Fachkräfteoffensive Landkreis Verden organisieren seit 2014 zudem gemeinsam das „Azubi-Speeddating“. Daneben findet an den Berufsbildenden Schulen Verden einmal jährlich die „Ausbildungsplatzbörse“ statt. Jährlich präsentierten sich dort mehr als 90 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen. Bedingt durch die Corona-Pandemie fand 2020 erstmals eine „digitale Berufsmesse“ in Kooperation mit den Berufsbildenden Schulen Rotenburg und Verden statt.

Gleichzeitig erfolgte im Rahmen des genannten ESF-geförderten Modellprojektes Betriebliche Ausbildung der Aufbau eines *strategischen Handlungskonzepts*. Begonnen wurde mit der Entwicklung eines *Fachkräftemonitors*. Eine übersichtliche und gut funktionierende Bildungsinfrastruktur ist eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit und wirtschaftliche Entwicklung der Region. Deshalb werden seit 2011 demographische und Arbeitsmarktdaten sowie die Entwicklung der Schülerzahlen und Pendlerquoten systematisch beobachtet und regelmäßig fortgeschrieben. Flankiert wird die Betrachtung der amtlichen Statistik durch i.d.R. zweijährige Unternehmens- und Schülerbefragungen.

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 wurde 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.

Im Januar 2020 hat das Pflegeberufegesetz Einzug in die Ausbildung gehalten. Die bisher eigenständigen Berufsbilder Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden zu einem Beruf zusammengeführt: Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann. 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* informiert und berät Auszubildende und Betriebe, kümmert sich um die Gewinnung weiterer Ausbildungsplätze, betreibt Öffentlichkeitsarbeit für den Ausbildungsverbund und den Pflegeberuf.

Im Rahmen von UNIKAT werden Unternehmen individuell beraten und dabei unterstützt ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken und ihr Unternehmen zukunftssicher auszustellen. Dabei können die Unternehmen aus den folgenden sechs Handlungsfeldern wählen: Organisation, Unternehmenskultur, Personalentwicklung, Gesundheit, Außenauftritt oder Mitarbeiterführung.

Seit 9/2021 wird das ebenfalls mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond geförderte Projekt „Auszubildende als Digitalisierungsscouts“ im Landkreis Verden durchgeführt. Das Projekt Digitalisierungsscouts soll das Interesse der Jugendlichen an Digitalisierung nutzen, um die duale Ausbildung im Betrieb attraktiver zu gestalten und zugleich einen Nutzen für das Unternehmen zu generieren. Jeweils mindestens zwei Azubis in einem Unternehmen finden im Rahmen eines Azubiprojekts heraus, wo im Betrieb Potenzial für Digitalisierung steckt.

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 der niedersächsischen Unternehmen und Betriebe. Denn von der Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft vor Ort hängt die gesamte regionale Entwicklung ab.

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- und 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.

- **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 und Co.) berücksichtigt werden.

Der Einsatz von zeitgemäßen Instrumenten der Personalrekrutierung kann einen entscheidenden Beitrag dazu leisten Fachkräfte für sich zu gewinnen. Viele kleine und mittlere Unternehmen 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 des ländlichen Raums 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 besondere Lage zwischen den Metropolen Bremen und Hamburg.

Gleichzeitig konkurrieren die Betriebe bei der Akquise qualifizierter Jugendlicher 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 (regionalen) 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 beispielsweise 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.

Weiter finden die Schüler*innen zahlreiche Möglichkeiten der Informationsbeschaffung zum Thema Berufsorientierung im Internet. Jedoch werden Lehrpersonal als auch Schüler*innen teilweise von dem großen Informations- und Beratungsangebot überfordert. Kontraproduktiv ist in diesem Kontext der Lehrermangel, welcher die Schulen bei der Berufsorientierung vor weitere Herausforderungen stellt.

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 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:

- Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Akquise geeigneter Bewerberinnern und Bewerber unterstützen (wirkt unmittelbar).
- 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,
- 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. Pflege) identifizieren und für eine betriebliche Ausbildung gewinnen.

Dabei werden bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften die Generationsunterschiede oftmals nicht genügend berücksichtigt. Die Generation Z, deren Mitglieder etwa von 1995 bis 2010 geboren wurden, zeichnet sich durch den selbstverständlichen Gebrauch von digitalen Technologien aus. Sie kennen das World Wide Web, Smartphones, Tablets und Co. 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 Facebook, Twitter, 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 des Handlungsschwerpunkte des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser. Hierzu wollen die Partner unter anderem bei den folgenden Punkten ansetzen:

- stetige Berufsorientierung an Gymnasien deutlich ausbauen (Studienorientierung zielgerichteter gestalten und Ausbildungsmöglichkeiten nicht vernachlässigen),
- praxisorientierte Berufsorientierung mithilfe der regionalen Wirtschaft (z. B. Job-Bus),
- Talente unter besonderen Zielgruppen, wie z. B. Mädchen oder Migrant*innen, identifizieren und bei der zielgruppengerechten Ansprache unterstützen;
- MINT-Angebote für alle Schülerinnen und Schülern über die gesamte Schulzeit hinweg organisieren,
- Haus der kleinen Forscher in Kitas und Grundschulen ausbauen,
- Forscher-AGs an weiterführenden Schulen ausbauen,
- Flächendeckende Angebote für Praktika in Betrieben schaffen,
- Inwertsetzung und Zusammenführung von Praktikumsbörsen (Unternehmens- und Schulakquise),
- Informations- und Kontaktmöglichkeiten zu Berufen und Betrieben für Jugendliche ausbauen, wie z. B. (praxisorientierte) Ausbildungsmessen, Praktikumsbörsen, 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 ein großer Flächenbezirk und braucht mobile Arbeitnehmer*innen. Dafür braucht er auch eine gute digitale sowie Verkehrs-Infrastruktur, um z. B. die Verbindung zwischen Wohn- und Arbeitsort sicherstellen zu können.

Ungenutzte Potenziale

Da die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die zu besetzenden Stellen oft nicht mehr durch die Fachkräfte vor Ort decken können, geraten auch solche Gruppen verstärkt in den Blickpunkt, 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 vergangenen 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 sowohl die Arbeitsagenturen als auch die kommunalen Jobcenter im Bezirk 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 auch in 2022 ein geschäftspolitisches Schwerpunktthema.
- Im Rahmen der ESF-Bundesprogramme ist ein Ziel, 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) intern eine ausgesprochen erfolgreiche Beratung/Vermittlung den arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung.

Handlungsbedarf

Ziel des Fachkräftebündnisses ist es, 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 Elbe-Weser 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 dem Ziel / der Möglichkeit 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 Coachs),
- Betriebe für Integration arbeitsmarktferner Zielgruppen gewinnen und diese ggf. 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 Wunschunternehmens.

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 stellen die Agenturen für Arbeit unter anderem für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche Dienstleistungen, wie z.B. Assistierte Ausbildung flexibel (ASAflex), zur Verfügung.

Übergangsmanagement

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 geringgehalten werden.

Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung eines funktionierenden Übergangssystems zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium deutlich. Dieser Übergang stellt für viele Jugendliche nach wie vor ein Problem dar. Vor allem lernschwache Jugendliche, 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, auch den Leistungsschwächeren, soll wohnortnah eine Ausbildung ermöglicht werden, um ihnen eine dauerhafte und nachhaltige Integration in Beschäftigung zu eröffnen und sie vom Leistungsbezug unabhängig zu machen.

Um den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern, muss bereits in der Schule und in anderen Betreuungseinrichtungen frühzeitig Unterstützungsbedarf erkannt werden, damit durch geeignete individuelle Unterstützung einem Abdriften entgegengewirkt werden kann. Eine effektive Berufsorientierung muss eine den eigenen Kompetenzen entsprechende Berufswahl ermöglichen. Auch junge Erwachsene, die im ersten Schritt den Übergang nicht erfolgreich absolviert haben, brauchen eine bessere Berufsorientierung mit Ausblick auf Entwicklungsmöglichkeiten. Generell muss das Berufswahlspektrum erweitert und verstärkt Mangelberufe in den Blick genommen werden.

Die Unternehmen müssen vermehrt auf den Umgang mit vermeintlich schwächeren Jugendlichen vorbereitet und im Umgang unterstützt werden. Auch sollten Unternehmen sich neuen Zielgruppen, wie jungen Erwachsenen, Alleinerziehenden, Migrantinnen und Migranten sowie Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern gegenüber 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 bei den Unternehmen einwerben (bspw. Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, Flüchtlinge und Asylsuchende, Alleinerziehende, junge Erwachsene),
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei dem Prozess Auswahl und Beginn des Ausbildungsverhältnisses stärker begleiten und über Ausbildungsunterstützungen informieren,
- Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und relevanten Institutionen für Teilabschlüsse und Teilzeitausbildung,
- Angebot von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für junge Erwachsene,
- Austausch und Vernetzung von lokalen Best-Practice-Beispielen in der Berufsorientierung,
- ein System aus Nachhilfe, Ausbildungsbegleitende Hilfen und/oder vorgeschaltete Qualifizierungen schaffen, welches auf die Bedarfe der regionalen Unternehmen 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 Berufskenntnis und Eignungsfeststellung bei z. B. Migrantinnen und Migranten sowie
    - Sprachkurse, insbesondere Deutschkurse für Migrantinnen und Migranten.

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

Angesichts begrenzter endogener Fachkräftepotenziale, um einem regionalen Arbeitskräftemangel zu begegnen, wird es immer wichtiger Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben oder bereits in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten 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, dass am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, hat der Bund den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten vereinfacht. Zuwanderer mit Hochschulabschluss oder mit abgeschlossener Ausbildung können durch dieses Gesetz leichter/schneller als Fachkräfte integriert werden.

Während in der Elbe-Weser Region viele Unternehmen über einen zunehmenden Fachkräfte- bzw. allgemeinen Arbeitskräftemangel klagen, finden qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer 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-Ankunftszentren konnten mehr Menschen direkt nach ihrer Einreise einen Asylantrag stellen, über den dann in vielen Fällen innerhalb weniger Tage im Ankunftszentrum 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 melden. Auch das eingeführte, neue Integrationsgesetz und verbesserte gemeinsame IT-Lösung zwischen BAMF, BA und Kommunen spielen in diesem Kontext eine Rolle.

Bei den in den letzten Jahren stark gestiegenen Zahlen von Geflüchteten, 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.

Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung und Menschen mit Duldung (ohne Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung) kann die Ausländerbehörde grundsätzlich bereits nach drei Monaten die Aufnahme einer Beschäftigung erlauben. Eine duale Berufsausbildung können Asylsuchende und Geduldete unter erleichterten Bedingungen – ohne Zustimmung der BA – aufnehmen, Asylsuchende grundsätzlich ebenfalls nach 3 Monaten und geduldete Personen sogar gleich von Anfang an. Nach vier Jahren können Asylsuchende und Geduldete jede Beschäftigung aufnehmen, ohne dass es einer Zustimmung der BA bedarf (vgl. § 32 BeschV).

Personen aus sicheren Herkunftsstaaten nach § 29a AsylG (derzeit: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien) unterliegen einem Beschäftigungsverbot, wenn sie ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben und eine Aufenthaltsgestattung oder nach abgelehntem Asylantrag eine Duldung besitzen.

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 und Unterstützung auf ihrem Bildungsweg. Auch dafür ist die Sprachkompetenz der Eltern ein wichtiger Baustein.

Fehlende formale Qualifikationen: Nur ein kleiner Teil der Geflüchteten verfügt derzeit über einen formalen Abschluss. Von den ca. 16 Prozent der Geflüchteten besitzen lediglich 5 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie 11 Prozent eine akademische Ausbildung. Die Qualifizierung von Geflüchteten bildet somit eine wichtige Aufgabe bei der Arbeitsmarktintegration.

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 Probleme,

verschiedene Anforderungen an einen bestimmten Beruf in verschiedenen Ländern) auch die Übermittlung der vorhandenen Kompetenzen an die Arbeitgeber.

Arbeitsmarktintegration braucht Zeit: Im ersten Jahr, so zeigen die bisherigen Untersuchungen des IAB zu Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt, konnten ca. 8 Prozent eine Beschäftigung aufnehmen. Nach fünf Jahren haben rund 50 Prozent eine Beschäftigung gefunden und nach 15 Jahren trifft dies auf rund 70 Prozent der ehemaligen Neuankömmlinge zu.

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, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, 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 (mindestens Niveau A1). Anschließend steht auch diese Gruppe grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, sofern dem nicht Themen wie das 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 Handlungsbedarf mit Blick auf die gesellschaftliche Integration sowie die Transparenz des Arbeitsmarktes.

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 Fachkräfteanwerbung 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

- Sprach-, Grundlagenwissen (z. B. in Mathematik) und Weiterbildungsangebote mit Blick auf spezielle Sprachgruppen,
- Schaffung einer Willkommenskultur sowohl auf regionaler als auch betrieblicher Ebene,
- Pflege einer fortlaufenden 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 Menschen mit Migrationshintergrund einstellen,
- Anerkennungslotsinnen und -lotsen von ausländischen Qualifizierungen, Einrichten und Bekanntmachung von Beratungsstellen,
- frühzeitige und koordinierte Erhebung der Qualifikationsniveaus und des aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status der Zuwanderer,
- gezielte Anwerbung von bereits in Deutschland lebenden EU-Zuwanderern aus deutschen 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 Fachkräftepotentiale zu heben,
- Regionalmarketing zur Darstellung der Vorteile und Möglichkeiten von Leben und Arbeiten im Elbe-Weser-Raum,
- Berufsorientierung zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Zuwanderern,
- stärkere Sensibilisierung von Migrantinnen und Migranten und Ausländerinnen und Ausländern zum dualen Berufsausbildungssystem sowie
- Verstärkung des Kurs- und Lernangebotes für die Zielgruppe Migranten 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 Mitarbeiter*innen langfristig an sich zu binden. Dies gilt vor allem dann, wenn Personalknappheit vorgebeugt werden soll oder einzelne Beschäftigte über Wissensmonopole verfügen.

Dass man gute Mitarbeiter*innen 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 an Personalführung im Unternehmen.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser will die Unternehmen der Region durch gezielte Angebote bei diesen Herausforderungen unterstützen, da insbesondere in der Praxis häufig 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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*innen 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 Bewerberinnern und Bewerber bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes berücksichtigen. Für Arbeitnehmer*innen 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 Arbeitnehmer*innen zukommen wird. Neu dazugekommen ist außerdem der Trend (insbesondere in der jungen Generation), dass Arbeitnehmer*innen verstärkt Wert darauflegen, dass Arbeitgeber nachhaltig 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 Mitarbeiter*innen keine klare Trennung von Beruf und Freizeit mehr gelingt. Hier sind Unternehmen in der Verpflichtung, die Mitarbeiter*innen vor übermäßiger Belastung zu schützen, um krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Gleichzeitig unterstützen neue technische Lösungen die Arbeitsablauf. 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 Bewerberinnern und Bewerbern 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 kann 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 (u.a. tarifliche/angemessene Bezahlung),
- Mitarbeiterangebote (z. B. Jobticket, Leasingrad, Fitnessstudio),
- Sicherstellung digitaler Infrastruktur (z. B. ortsunabhängiger Arbeitsplatz, Coworking-Spaces),
- Arbeitszeitmodelle (z. B. Job-Sharing, Teilzeit, Sabbatical, Home-Office, Wahlarbeitszeit, Weiterarbeiten nach Renteneintritt)[17],
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance),
- Betriebskindergarten, betriebliche Notfallbetreuung,
- positive Unternehmens- und Führungskultur (zur Förderung der Mitarbeiter-Identifizierung mit dem Arbeitgeber),
- Qualität der Ausbildung,
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote,
- Angebote betrieblicher Altersvorsorge,
- Gesundheitsmanagement,
- Wiedereinstiegsmanagement für Arbeitnehmer*innen in Elternzeit, nach Krankheit oder der Pflege von Angehörigen,
- Außendarstellung und Wahrnehmung bei der Mitarbeitersuche,
- 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 Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen (möglichst regional),
- empirische Erhebung des regionsspezifischen Beratungsbedarfes,
- Sammeln und Bereitstellen von Informationen,
- Organisation von Fachveranstaltungen und Workshops,
- Vernetzung von Unternehmen,
- Siegel für familienfreundliche Arbeitgeber zur überregionalen Darstellung der Unternehmen,

[17] www.pinetco.com (Stand: 17.11.2021)

- Einrichtung von Fachkräfte-Servicebüros (Aufgaben sind bspw. Personalmanagement/Fachkräftesicherung/Job+1 und Familie) sowie
- regionales/gemeinsames Marketing für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf.

4.3 Fachkräfte qualifizieren

Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Bausteine zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Denn gut qualifizierte Mitarbeiter*innen sorgen für kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an die 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, Decarbonisierung 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 41,6 Millionen Menschen auf einem hohen Niveau.[18] Hinzukommt, dass viele Beschäftigungsfelder erst in Zukunft entstehen werden und heute noch unbekannt sind.

Die Problemlösung- 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 Technologien und Anwendungen. Die digitale Transformation bringt eine Vielzahl von Technologien, wie

- Cloud-Anwendungen,
- IOT – Internet der Dinge,
- Künstliche Intelligenz (Maschinelles Lernen),
- Blockchain,
- Robotik & Sensorik,
- Virtual & Augmented Reality,
- BIM – Building Information Modeling sowie
- 3D Druck

mit sich. 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.

Neben den Themen Digitalisierung und Technologien sind auch Weiterbildungen zu den folgenden Themen (weiterhin) relevant:

- Arbeiten 4.0,
- Informationstechnologie (IT),
- Gesundheitsmanagement,
- Software-Kompetenzen (z. B. SAP),
- Kaufmännische Lehrgänge,
- (Fach-) Sprache und
- Soft Skills (u. a. intra-/interkulturelle Kommunikation).

[18] Statistisches Bundesamt 2021 (Stand 2020)

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 Arbeitnehmer*innen 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 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 (55+) 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.

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 Mitarbeiter*innen, insbesondere derer, die kurzfristig in Rente gehen, kann so im Unternehmen verankert werden. Hierfür sollte ein Wissenspool angelegt und entsprechend Zeit für die Mitarbeiter*innen eingeplant werden, um das Wissen systematisch zusammenzutragen.

Lösungsansätze

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

- 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,
- Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte und Weiterbildungsnetzwerke 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 neuer digitaler und hybrider Qualifizierungskonzepte und -methoden
- Unterstützung und Beratung zu strategischer Personalarbeit, wie z.B.
    - Kompetenzfeststellung der Mitarbeiter*innen erfassen,
    - 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 2020/21

	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	2020/21	2020/21	2020/21
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	284	16	203	26	0,71	1,40	1,63
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1.529	68	1.998	165	1,31	0,77	2,43
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	485	13	850	79	1,75	0,57	6,08
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	302	16	207	4	0,69	1,46	0,25
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	517	42	581	61	1,12	0,89	1,45
6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	1.262	60	2.007	296	1,59	0,63	4,93
7 Unternehmensorganisation, Buchhalt., Recht, Verwaltung	942	45	850	26	0,90	1,11	0,58
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	653	44	523	58	0,80	1,25	1,32
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	124	0	34	0	0,27	3,65	0
Insgesamt	6.098	304	7.253	715	1,19	0,84	2,35

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2021 (Stand: 10.11.2021)

Anhang 2

Auszubildende im IHK-Bereich im Elbe-Weser-Raum am 31.12.2020

Ausbildungsberuf	zus.	männl.	weibl.	weibl. Anteil (in Prozent)
Metalltechnik zusammen	184	163	21	11,4 %
Elektrotechnik zusammen	118	110	8	6,8 %
Bau, Steine, Erden zusammen	64	52	12	18,8 %
Chemie, Physik, Biologie zusammen	83	61	22	26,5 %
Holz zusammen	7	6	1	14,3 %
Papier, Druck zusammen	7	5	2	28,6 %
Nahrung und Genuss zusammen	31	23	8	25,8 %
Glas, Keramik, Schmuck- u. Edelsteine zusammen	2	2	0	0 %
Gewerbliche Ausbildungsberufe	**496**	**422**	**74**	**14,9 %**
Industrie zusammen	104	44	60	57,7 %
Handel zusammen	631	328	303	48 %
Bankkaufmann, -kauffrau zusammen	77	32	45	58,4 %
Versicherungskaufmann, -kauffrau zusammen	25	11	14	56 %
Hotel- und Gaststättengewerbe zusammen	109	57	52	47,7 %
Verkehrs- und Transportgewerbe zusammen	87	55	32	36,8 %
Sonstige Berufe zusammen	325	174	151	46,5 %
Kaufm. Sonderberufe nach BBiG zusammen	2	2	0	0 %
Kaufmännische Ausbildungsberufe	**1.360**	**703**	**657**	**48,3 %**
Insgesamt	**1.856**	**1.125**	**731**	**39,4 %**

Quelle: IHK Stade, 2021

Anhang 3

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 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 Ansprechpartner*innen. 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.

- **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, Lehrer und Eltern Informationen rund um das Thema Ausbildung.

- **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 Kandidaten 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 kennen zu lernen. Auch der Besuch der Berufsschule ist vorgesehen. EQs werden von der Agentur für Arbeit monatlich mit 247 EUR als Vergütung für den Praktikanten sowie 124 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.

- **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.

- **IHK-MINT-Projekt**
  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.

- **Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFA)**
  Das Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFA) richtet sich an Geflüchtete, die den Willen haben, eine Ausbildung im Handwerk zu absolvieren. Ziel des Projektes ist es, die Teilnehmenden in eine handwerkliche Ausbildung zu vermitteln und sie während ihrer Ausbildung erfolgreich zu unterstützen.

- **KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**
  Das KOFA wurde 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln initiiert und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) 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.

- **Lernen Digital im Handwerk**
  Im Rahmen des Projekts "Lernen Digital im Handwerk" unterstützt die HWK BLS Handwerksunternehmen und Interessierte beim Einsatz digitaler Lernkonzepte und erweitert das vorhandene Kursangebot durch die Entwicklung neuer Angebote im E-Learning-Bereich.

- **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 Energie. 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 Ihnen, Ihre betriebsindividuelle Personalbeschaffungsstrategie zu entwickeln, gewinnt für Sie neue Fachkräfte und bindet diese an Ihr Unternehmen. Die HWK BLS bietet Ihnen Wissen aus einer Hand, eine betriebsindividuelle Stärkenanalyse und hilft Ihnen bei der Suche nach Ihrem Alleinstellungsmerkmal.

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

- **Qualitätssiegel „TOP AUSBILDUNG“**
  Machen Sie Ihre gute Ausbildung zur Marke – lassen Sie sich zertifizieren zum „IHK Top-Ausbildungsbetrieb“! Mit einem solchen Qualitätssiegel senden Sie ein starkes Signal an Ihren künftigen Fachkräftenachwuchs.

- **Regionale „Berufe-Entdecker-Programme“**
  „Talentpool Cuxhaven“ oder „Bau-auf MINT“ und „Total Sozial“ im Landkreis Verden; bei diesen Angeboten für Schülerinnen 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.

- **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.

- **Weiterbildungsberatung**
  IHK-Qualifizierungsberater informieren zu allen wichtigen Aspekten der Weiterbildung. Sie unterstützen bei der Erfassung des Weiterbildungsbedarfs und bei der Erarbeitung innerbetrieblicher Weiterbildungskonzepte.

- **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 führen wir diese auch als betriebsinterne Schulung durch.

- **Willkommenslotsen**
  Betrieben, die einen Geflüchteten aufnehmen wollen, stehen die Willkommenslotsen der HWK BLS zur Seite – ganz gleich, ob es dabei um ein Praktikum, eine Einstiegsqualifizierung (EQ), eine Ausbildung oder den direkten Einstieg in eine Beschäftigung geht.