

Fachkräftebündnis Elbe-Weser

Regionale Fachkräftestrategie

Stand: 31.05.2018

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| <i>Abkürzungsverzeichnis</i> | 2 |
| <i>Tabellenverzeichnis</i> | 3 |
| <i>Abbildungsverzeichnis</i> | 3 |
| 1. Einleitung | 4 |
| 2. Regionalanalyse | 6 |
| 2.1 <i>Der Elbe-Weser-Raum im Überblick</i> | 6 |
| 2.2 <i>Bevölkerung</i> | 7 |
| 2.3 <i>Beschäftigung</i> | 12 |
| 2.4 <i>Ausbildung</i> | 18 |
| 2.5 <i>Zusammenfassung</i> | 26 |
| 3. Regionale Aspekte | 27 |
| 3.1 <i>Landkreis Cuxhaven</i> | 27 |
| 3.2 <i>Landkreis Osterholz</i> | 28 |
| 3.3 <i>Landkreis Rotenburg (Wümme)</i> | 30 |
| 3.4 <i>Landkreis Stade</i> | 31 |
| 3.5 <i>Landkreis Verden</i> | 33 |
| 4. Bündnisaktivitäten | 36 |
| 4.1 <i>Rahmen und Ziele der Zusammenarbeit</i> | 36 |
| 4.2 <i>Regionale Koordination</i> | 37 |
| 4.3 <i>Ziele und Inhalte</i> | 37 |
| 4.4 <i>Bisherige Zusammenarbeit</i> | 39 |
| 5. Handlungsschwerpunkte | 41 |
| 5.1 <i>Fachkräfte finden</i> | 41 |
| 5.2 <i>Fachkräfte binden</i> | 51 |
| 5.3 <i>Fachkräfte qualifizieren</i> | 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 Kreuz |
| 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 2016..... | 7 |
| Tabelle 2: Ausländerinnen und Ausländer sowie Ausländeranteil im Elbe-Weser-Raum..... | 10 |
| Tabelle 3: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum, Jahr 2016..... | 13 |
| Tabelle 4: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2017 | 13 |
| Tabelle 5: Schulabgänger/-absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2015/16 | 18 |
| Tabelle 6: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerber 2016/2017 | 20 |
| Tabelle 7: Ausbildungsmarkt im Elbe-Weser-Raum 2016/17 | 21 |
| Tabelle 8: Auszubildende am 31.12.2017, IHK Stade | 22 |
| Tabelle 9: Die beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk im EWR am 31.12.2017, HWK BLS..... | 23 |
| Tabelle 10: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Männern im Handwerk im EWR..... | 24 |
| Tabelle 11: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Frauen im Handwerk im EWR..... | 24 |
| Tabelle 12: Pendlerströme bei den Auszubildenden 2017 | 25 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Bevölkerungsvorausberechnung der Landkreise im Elbe-Weser-Raum..... | 7 |
| Abbildung 2: Altersgruppen der Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum..... | 8 |
| Abbildung 3: Zu- und Abwanderung nach Altersgruppen im Elbe-Weser-Raum..... | 9 |
| Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im EWR..... | 12 |
| Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort nach Art des Ausbildungsabschlusses je Landkreis im Elbe-Weser-Raum | 15 |
| Abbildung 6: Durchschnittliche Vakanzzeiten für Stellenangebote im Jahr 2017 | 16 |
| Abbildung 7: Schülerabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum (Zeitreihe)..... | 18 |
| Abbildung 8: Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2015/16 | 19 |
| Abbildung 9: Ausbildungsstellen und Bewerber/innen im Elbe-Weser-Raum (Zeitreihe)..... | 20 |
| Abbildung 10: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2004 - 2017 | 22 |

1. Einleitung

Globaler Wettbewerb, technologischer Wandel und demografische Entwicklung stellen Unternehmen und Kommunen bereits jetzt und auch zukünftig vor große Herausforderungen. 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. Die Steuerungsmöglichkeiten und damit auch die Verantwortung von Staat und Wirtschaft hängen vom jeweiligen Handlungsfeld ab. Unter Ausschöpfung der jeweiligen Möglichkeiten sind alle Akteure aufgerufen, einen Rahmen zu schaffen, in dem auch zukünftig offene Stellen besetzt werden können.

Die Region Elbe-Weser zeichnet sich trotz räumlicher und wirtschaftlicher Heterogenität durch eine traditionelle Kooperations- und Dialogkultur aus. Die kommunalen Einrichtungen und Institutionen arbeiten in einer Reihe von Vernetzungsstrukturen und Verbänden zusammen, stellvertretend sei hier das Regionale Netzwerk für Technologie, Innovation und Entwicklung (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.

Auch für die Niedersächsische Landesregierung stellt Fachkräftesicherung ein wichtiges Zukunftsthema dar. Im Juli 2014 wurde gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, den Kammern, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden und weiteren gesellschaftlichen Gruppen eine Vereinbarung zur Fachkräftesicherung beschlossen. Diese Fachkräfteinitiative Niedersachsen wird durch einen Handlungsrahmen mit klaren Zielsetzungen zu 13 Schwerpunktthemen ergänzt. Ein wichtiger Aspekt ist dabei der Aufruf zu verstärkter regionaler Zusammenarbeit.

In den einzelnen Landkreisen und Teilregionen des Elbe-Weser-Dreiecks haben sich viele Institutionen, kommunale Einrichtungen und Unternehmen dem Thema Fachkräftesicherung angenommen. Zahlreiche Projektansätze werden bereits erprobt und Konzepte für die zukünftige Ausgestaltung dieser Problematik erarbeitet. Der Arbeitsmarkt macht jedoch nicht an den kommunalen Grenzen halt. Diese teilregionalen Erfahrungen bilden die Grundlage sich zukünftig auch über Landkreisgrenzen hinaus auszutauschen, voneinander zu lernen und gemeinsame regionale Konzepte und erfolgreiche Projekte zu starten. Mit dem Ziel regionale Aktivitäten für die ganze Region nutzbar zu machen, den Informations- und Erfahrungstransfer bei Fragen der Fachkräftesicherung zu optimieren und Impulse für wichtige regionale Entwicklungen zu geben wurde 2015 das Fachkräftebündnis Elbe-Weser gegründet. Durch die strukturierten und regelmäßigen Lenkungskreissitzungen des Bündnisses werden der überregionale Austausch gefördert und intelligente Lösungen für die Region entwickelt. Die Bündnisaktivitäten stehen dabei nicht in Konkurrenz zu Projekten einzelner Partner. Vielmehr

bewirkt die verstärkte Zusammenarbeit eine höhere Transparenz über bestehende und geplante Projekte in der Region.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser 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 haben die Bündnispartner in einem gemeinsamen Abstimmungsprozess Handlungsfelder identifiziert und sich auf die in dieser Strategie dargelegten gemeinsamen Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung für den Gesamttraum Elbe-Weser verständigt. 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 Handlungsschwerpunkte sinnvoll zu ergänzen.

Innerhalb der ersten drei Jahre, in denen das Fachkräftebündnis vom Niedersächsischen Wirtschaftsministerium anerkannt wurde (September 2015 bis August 2018), wurden die Netzwerkstrukturen – sei es landkreisübergreifend oder auch innerhalb der Landkreise durch den Austausch und die Zusammenarbeit verschiedener, kreisinterner Institutionen – ausgebaut und gefestigt. Wertvolle Erfahrungen wurden gesammelt, die ersten Projekte erfolgreich umgesetzt und aus den gewonnenen Erkenntnissen neue Handlungsfelder abgeleitet.

Mit der Verlängerung der Anerkennung der Regionalen Fachkräftebündnisse zum 01. September 2018 um weitere drei Jahre wird das Fachkräftebündnis Elbe-Weser seine erfolgreiche Arbeit fortführen. Die entstandenen Lerneffekte werden genutzt, um bereits Bewährtes zu verstetigen und Verbesserungspotenziale zu optimieren.

Die zweite 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 Handlungsstrategien immer die aktuellen Herausforderungen und Handlungsfelder der einzelnen Regionen widerspiegeln.

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

2. Regionalanalyse

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 6.832 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 812.000 Einwohner (Stand: 31.12.2016). Die demografische Entwicklung ist in den jeweiligen Landkreisen unterschiedlich ausgeprägt. Während im Landkreis Stade zwischen 2005 und 2016 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 233.000 Menschen bietet die Region eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. 28 Prozent sind 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 tätig und fast 8.400 Handwerksbetriebe.

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 Unternehmensstruktur: Von der Nahrungsmittelproduktion über klassische Industrie wie Chemie und Maschinenbau bis hin zur Energieeffizienz und dem Einsatz neuester Werkstoffe bei Flugzeug- oder Windanlagenbau decken die Unternehmen der Region eine Vielzahl an Branchen ab. Diese Vielseitigkeit macht die Stärke der Region und ihre wirtschaftliche Verlässlichkeit aus.

Die Arbeitsproduktivität, das heißt die generierte Wertschöpfung je Erwerbstätigen, fällt im Elbe-Weser-Raum im Vergleich zu den Niedersachsen- und Deutschlandwerten unterdurchschnittlich aus. Einzig im Landkreis Stade wird das niedersächsische Niveau erreicht. Eine Erklärung hierfür sind die hohen Auspendlerzahlen im Elbe-Weser-Raum. Zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung des Unternehmensfortbestands 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.

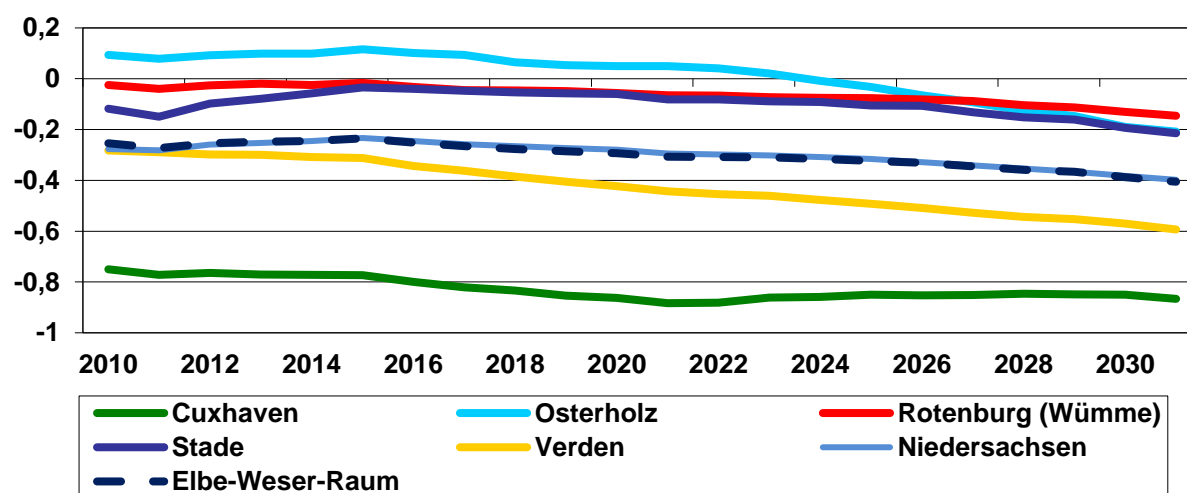
Tabelle 1: Bevölkerungszahlen je Landkreis im Elbe-Weser-Raum 2016

| Region | Einwohner | Fläche km ² | Bevölkerungsdichte |
|------------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Cuxhaven | 198.670 | 2.059 | 97 |
| Osterholz | 112.695 | 653 | 173 |
| Rotenburg | 163.372 | 2.075 | 79 |
| Stade | 201.638 | 1.267 | 159 |
| Verden | 135.842 | 789 | 172 |
| Elbe-Weser-Raum | 812.217 | 6.843 | 119 |
| Niedersachsen | 7.945.685 | 47.710 | 167 |
| Deutschland | 82.521.653 | 357.386 | 231 |

Quellen: LSN, Destatis, Stichtag: 31.12.2016

Die Bevölkerungszahlen im Elbe-Weser-Raum sind in der jüngsten Vergangenheit kontinuierlich gestiegen. Langfristig wird nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes Niedersachsen die Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum von 2009 bis 2031 um 6,4 Prozent sinken. Damit verliert die Region in diesem Zeitraum 52.089 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 2009, Veränderungsrate zum Vorjahr in Prozent

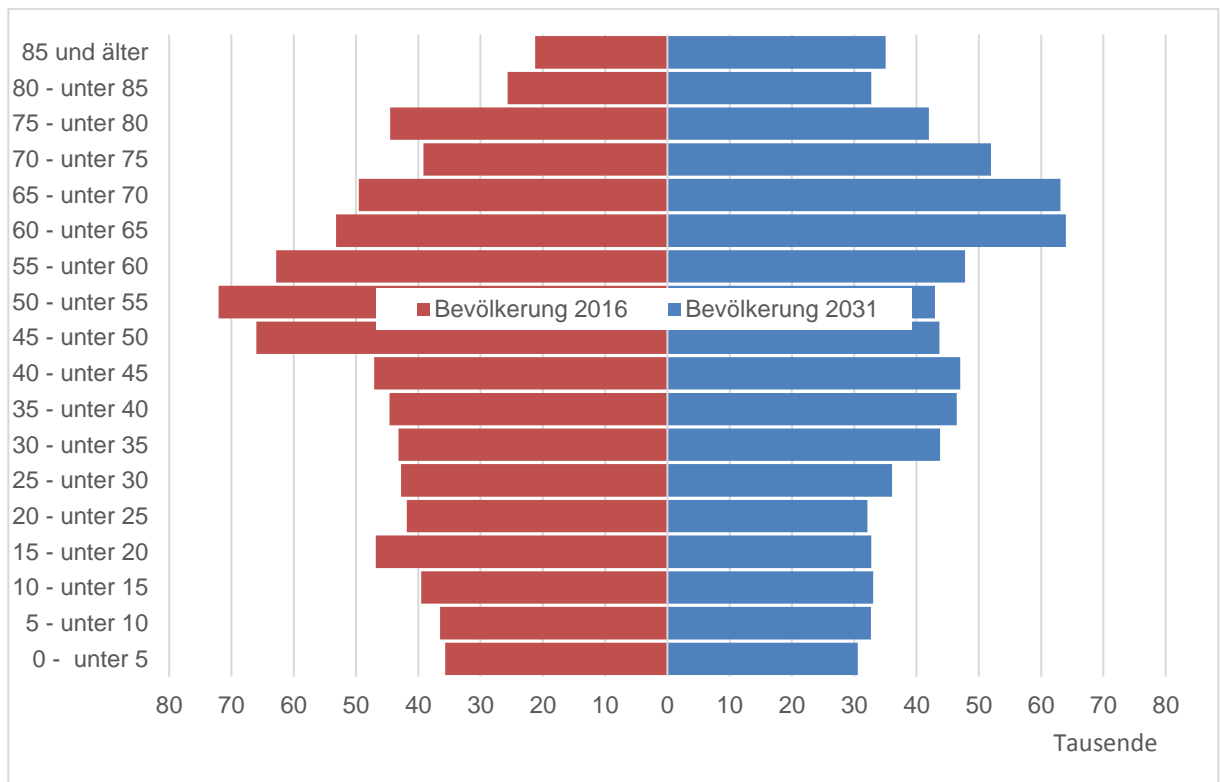


Quelle: LSN, 2018

Alternde Bevölkerung – alternde Belegschaften

Nicht nur die Bevölkerungszahlen insgesamt ändern sich, sondern auch die Altersstruktur. Von 2016 bis 2031 wird die Anzahl der Kinder unter 5 Jahren um 5,1 Prozent in der Region sinken. Die Anzahl der über 90-Jährigen wird hingegen im selben Zeitraum um 31,7 Prozent steigen.

Abbildung 2: Altersgruppen der Bevölkerung im Elbe-Weser-Raum



Quelle: LSN, 2018 (Bevölkerungszahlen mit Stichtag 31.12.2016)

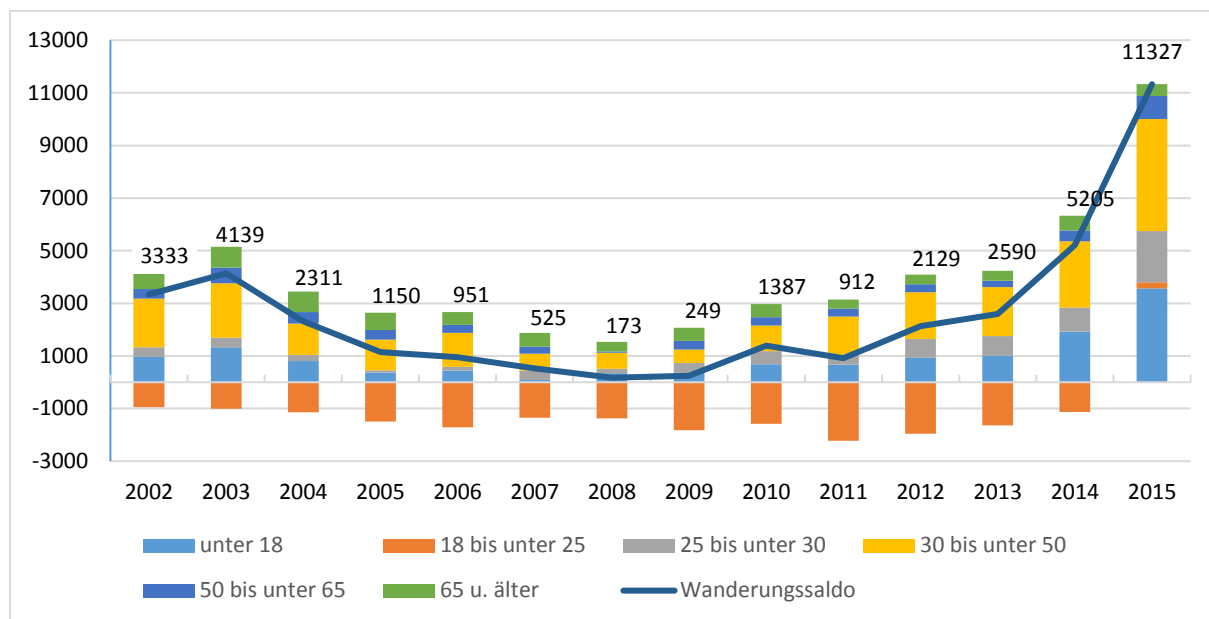
Die Alterung der Belegschaften stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen, etwa in Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung oder die Weitergabe und Sicherung von wertvollem Erfahrungs-/Mitarbeiterwissen. Mit dem Bevölkerungsschwund nimmt auch das Arbeitskräftepotenzial in der Region ab. Immer schwerer wird es für die Unternehmen, insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), qualifiziertes Personal 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 Flüchtlingswelle mehr junge Menschen unter 25 in den Elbe-Weser-Raum gekommen (vgl. Abbildung 3).

Gelingt es, Schülerinnen und Schüler 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 Abiturienten die vielfältigen Möglichkeiten und Karrierechancen der betrieblichen Ausbildung näherzubringen – ist deshalb unabdingbar. Lehrpersonal und Eltern kommt die wichtige Funktion von Multiplikatoren zu. Essenziell ist darüber hinaus ein enges Miteinander von Schule und Wirtschaft. Unternehmen sollten als Praktikumsgeber und in fachpraktischen Aspekten in Berufsorientierungskonzepten einbezogen sein.

Abbildung 3: Zu- und Abwanderung nach Altersgruppen im Elbe-Weser-Raum*



Quelle: LSN, 2018

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

Migration und Teilhabe

Am 31.12.2015 lebten 51.534 Ausländerinnen und Ausländer im Elbe-Weser-Raum. Der Anteil der Bevölkerung aus dem Ausland an der Gesamtbevölkerung betrug 6,4 Prozent und lag deutlich unter dem Niedersachsenschnitt von 8,4 Prozent. Absolut stieg die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer im Zeitraum von 2005 bis 31.12.2015 um 17.499 und damit um 51,4 Prozent.

Tabelle 2: Ausländerinnen und Ausländer sowie Ausländeranteil im Elbe-Weser-Raum

| Land Statistische Region | Ausländerinnen und Ausländer am 31.12. * | | | | | Anteil an der Bevölkerung ¹ |
|-----------------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| | 2005 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2015 |
| | Anzahl | | | | | Prozent |
| Niedersachsen | 461.486 | 458.153 | 525.689 | 570.883 | 663.817 | 8,4 |
| Cuxhaven | 8.730 | 8.131 | 8.660 | 9.787 | 11.863 | 6,0 |
| Osterholz | 3.984 | 3.766 | 4.489 | 5.090 | 6.083 | 5,4 |
| Rotenburg (Wümme) | 6.581 | 6.172 | 7.204 | 7.962 | 9.727 | 6,0 |
| Stade | 8.004 | 8.248 | 10.570 | 11.524 | 14.684 | 7,3 |
| Verden | 6.736 | 6.525 | 70.60 | 7.644 | 9.177 | 6,8 |
| EWR | 34.035 | 32.842 | 37.983 | 42.007 | 51.534 | 6,4 |

Quellen: LSN (2015) Ausländerzentralregister, Bevölkerungszahl vom 31.12.2015.

*Aufgrund der unterschiedlichen Fortschreibungsbasis für 2005 und 2013/14 ist die Vergleichbarkeit eingeschränkt.

Während Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten aus der EU 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 Integrationsgesetzes im Jahr 2017 und der 3+2 Regelung eine Duldungsregel geschaffen, die Auszubildenden und Arbeitgebern Planungssicherheit gibt, weil sie unter bestimmten Voraussetzungen den Aufenthalt für die Dauer der Ausbildung sichert. Darüber hinaus können diese Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine 2-jährige Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie eine Arbeitsstelle aufnehmen können, die ihrer Ausbildung entspricht.

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 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. Hier zeigen die ersten Erfahrungen, dass es wesentlich mehr Geduld bedarf als ursprünglich gedacht/erhofft. Trotz erfolgreichem Bestehen der Sprachlernkurse reicht das Sprachniveau für die Aufnahme einer

¹ Zu den in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer 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.

Ausbildung oftmals nicht aus bzw. haben diejenigen, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, zumeist große Schwierigkeiten beim schulischen Ausbildungsteil.

Zwei Jahre nach dem großen Andrang in Deutschland sind die Zuwanderungszahlen relativ konstant.

Handlungsfeld: Demografie

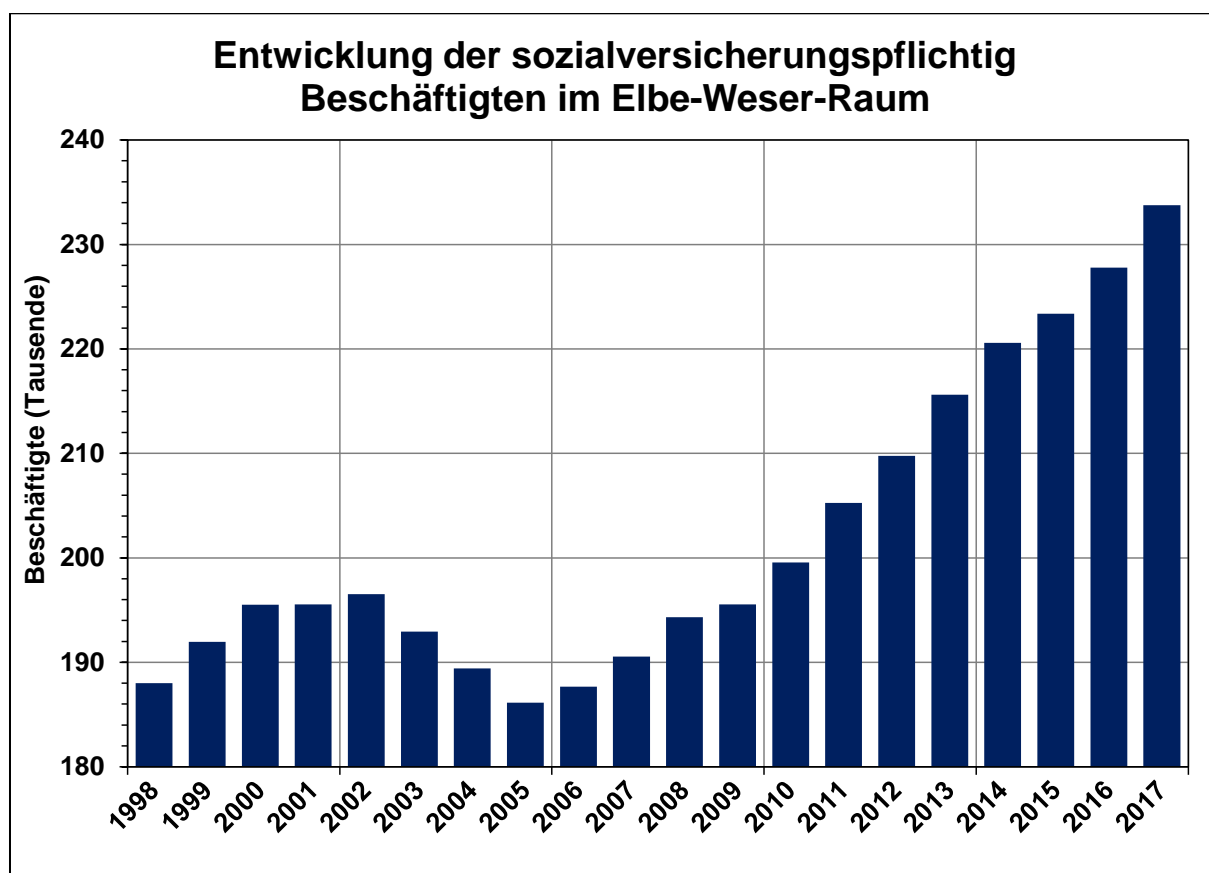
Der Elbe-Weser-Raum hat in der Gesamtheit mit dem demografischen Wandel zu kämpfen. Charakteristisch ist der hohe Anteil an Älteren in der Bevölkerung, der sich nach den Prognosen weiter erhöhen wird. Erschwerend kommt hinzu, dass alle Landkreise mit einer Bevölkerungsabwanderung in der Altersgruppe zwischen 18 und 25 Jahren zu kämpfen haben. Im Elbe-Weser-Raum hat sich der Anteil der Zuwanderer aus anderen Staaten erhöht. Hier gilt es Strukturen zu schaffen und zu nutzen, um soziale Teilhabe und Integration nachhaltig zu ermöglichen und dieses Arbeitskräftepotenziale zu erschließen.

Die Anbindung und Versorgung der ländlichen Räume zu erhalten, wird bei rückläufigen Bevölkerungszahlen immer stärker in den Handlungsfokus rücken.

2.3 Beschäftigung

Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Elbe-Weser- Raum 1998-2017



Jeweils 30.06., SvB am Arbeitsort. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt im Elbe-Weser-Raum insgesamt seit mehr als zehn Jahren kontinuierlich zu. So waren im Juni 2017 mehr als 233.000 Menschen sozialversicherungspflichtig (SvB) beschäftigt, im Vergleich zum Vorjahr ist in allen fünf Landkreisen eine Steigerung zu verzeichnen:

| | |
|-----------------------------|-----------------|
| Landkreis Cuxhaven | 45.849 (+3,1 %) |
| Landkreis Osterholz | 25.509 (+3,3 %) |
| Landkreis Rotenburg (Wümme) | 55.408 (+2,4 %) |
| Landkreis Stade | 60.820 (+1,8 %) |
| Landkreis Verden | 46.154 (+3,1 %) |

Für das Jahr 2018 wird von einer stabilen Beschäftigungssituation mit positivem Trend ausgegangen. Die Brancheneinschätzungen der Agenturen prognostizieren für den überwiegenden Teil der größten Wirtschaftsbereiche einen weiteren Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und damit eine anhaltende Fachkräftenachfrage.

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 3: Beschäftigungsquoten im Elbe-Weser-Raum, Jahr 2016 (Stand: 15.12.2017)

| | Cuxhaven | Osterholz | Rotenburg (Wümme) | Stade | Verden | Niedersachsen | Deutschland |
|--|----------|-----------|-------------------|--------|--------|---------------|-------------|
| Beschäftigungsquote | 55,1% | 57,7% | 58,7% | 58,5% | 59,3% | 56,6% | 57,3% |
| Beschäftigungsquote 55–64 Jahre | 44,9% | 50,1% | 49,8% | 49,0% | 50,8% | 48,2% | 49,1% |
| Beschäftigungsquote Frauen | 51,6% | 53,6% | 55,4% | 52,3% | 54,9% | 52,5% | 54,2% |
| Beschäftigungsentwicklung seit 2005 | +18,2% | +23,8% | +24,9% | +21,1% | +16,8% | +21,7% | +19,3% |
| Beschäftigungsquote Ausländer* | 41,9% | 37,8% | 42,0% | 42,8% | 39,2% | 42,1% | 45,0% |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalstrukturen Elbe-Weser-Raum 2018

* Berichtsmonat Juni 2017 (Stand 25.01.18)

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 dadurch dieselben Handlungsbedarfe wie auf Bundesebene, wo der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Menschen sowie Migrantinnen und Migranten zur Deckung von Fachkräfteengpässen erhebliches Potenzial beigemessen wird.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Elbe-Weser-Raum ist erfreulich. Die Anzahl der Arbeitslosen sank im Januar 2018 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 1.017 auf 21.645 Personen. Die Arbeitslosenquote betrug 5,0 Prozent (Januar 2017: 5,3 Prozent).² Seit Jahren liegt die Quote im Elbe-Weser-Raum deutlich unter der von Deutschland (5,8 Prozent) und Niedersachsen (5,9 Prozent).

Tabelle 4: Arbeitslosenquoten und Bestandszahlen 2017

| | Cuxhaven | Osterholz | Rotenburg (Wümme) | Stade | Verden | Niedersachsen | Deutschland |
|---|----------|-----------|-------------------|-------|--------|---------------|-------------|
| Arbeitslosenquote | 5,5% | 3,8% | 4,3% | 5,6% | 4,8% | 5,8% | 5,7% |
| Arbeitslosenbestand | 5.554 | 2.239 | 3.868 | 6.136 | 3.501 | 244.260 | 2.532.837 |
| Dar. Ausländer | 997 | 492 | 785 | 1.368 | 1.069 | 58.458 | 655.249 |
| Anteil Ausländer an allen Arbeitslosen in % | 17,9% | 22,0% | 20,3% | 22,3% | 30,5% | 23,9% | 25,9% |
| dar. nichteuropäische Asylherkunftsländer ¹⁾ | 357 | 172 | 382 | 553 | 487 | 21.481 | 191.752 |
| dar. "mit hoher Bleibeperspektive" ²⁾ | 322 | 156 | 340 | 485 | 419 | 19.004 | 160.234 |

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalmonitor Januar 2018.

- 1) 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.
- 2) mit hoher Bleibeperspektive: Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen, haben eine gute Bleibeperspektive. 2017 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu.

Von den Arbeitslosen im Elbe-Weser-Raum sind im Januar 2018 22,01 Prozent ausländischer Herkunft (Vorjahresmonat: 20,7%)³, also Personen mit einem ausländischen Pass. Dieser Prozentsatz übersteigt den Anteil dieser Personengruppe an der Gesamtbevölkerung in der Region.

Pendlerstruktur

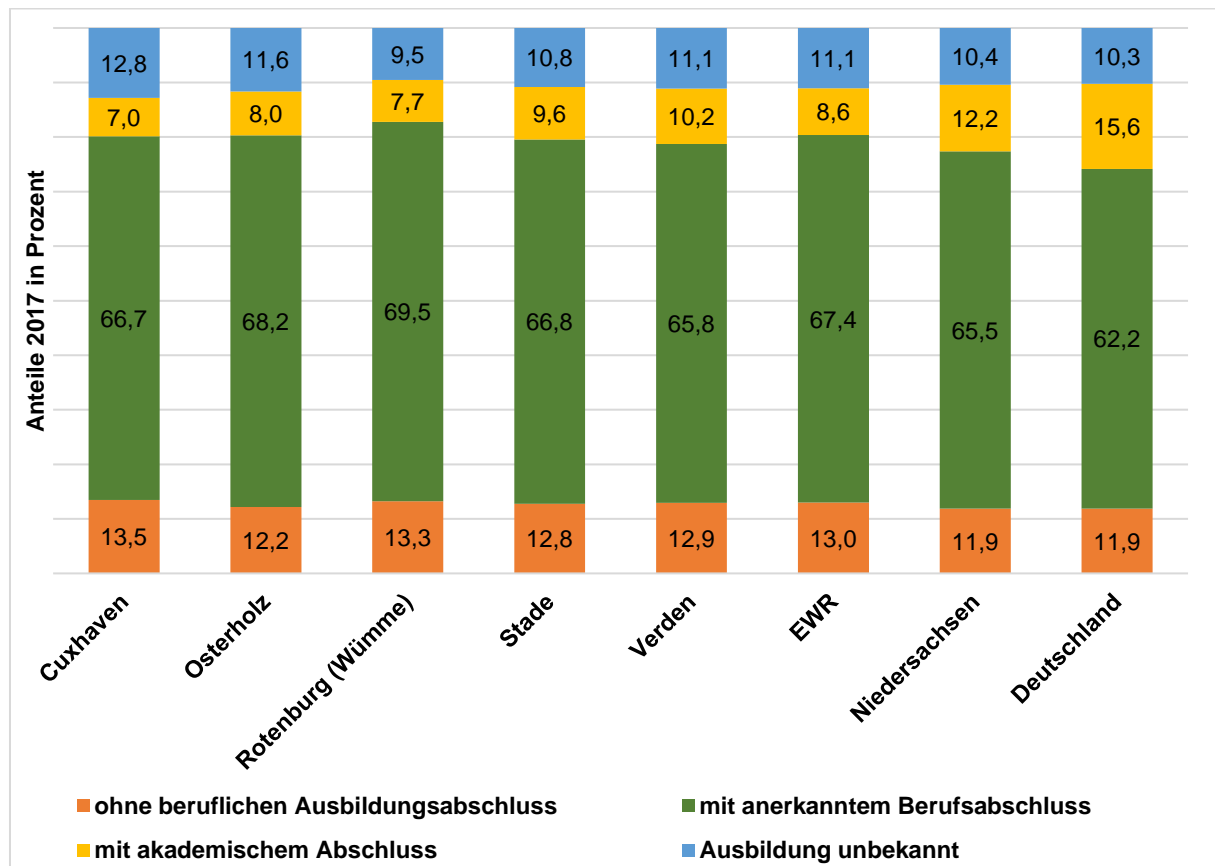
Nicht alle Menschen, die im Elbe-Weser-Raum wohnen, arbeiten auch dort. Sie ist eine Region der Auspendler. Im Jahr 2017 pendelten 45.201 Personen ein und 123.872 aus. Der Pendlersaldo lag damit bei -78.671. Ein deutlicher Abfluss von Arbeitskräften ist insbesondere aus den Landkreisen Cuxhaven, Osterholz 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.

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: 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.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalmonitor Januar 2018.

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsort (30.06.2017) nach Art des Ausbildungsabschlusses je Landkreis im Elbe-Weser-Raum in Prozent



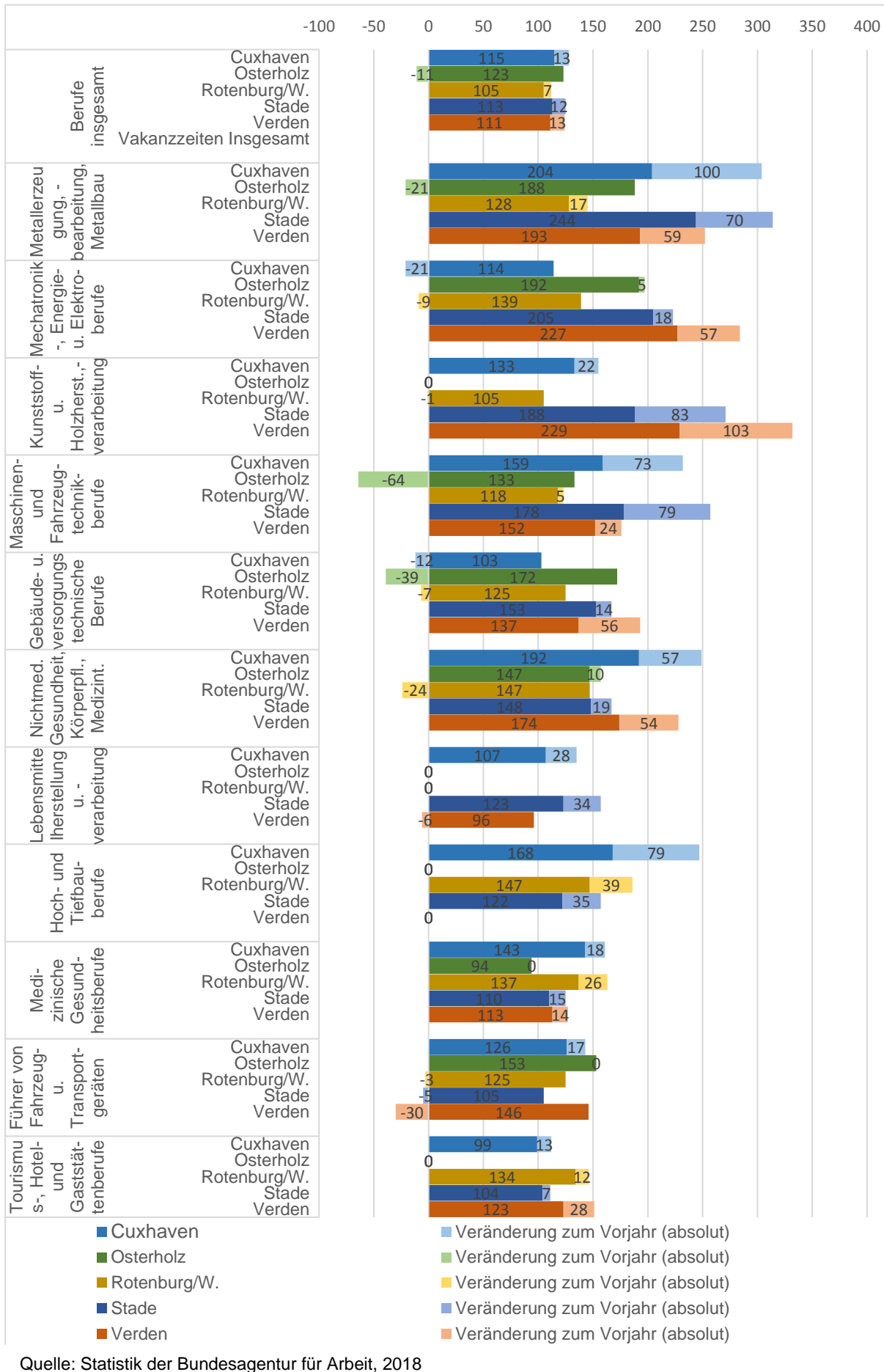
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Januar 2018

Fachkräftenachfrage und Stellenvakanzen

Die Nachfrage nach Fachkräften im Elbe-Weser-Raum steigt. Im Jahr 2017 kamen im Elbe-Weser-Raum auf ein gemeldetes Stellenangebot ab Fachkräfteniveau im Landkreis Stade 2,1 Arbeitslose; im Landkreis Rotenburg (Wümme) 1,3, im Landkreis Cuxhaven 3,6, im Landkreis Osterholz 2,2 sowie im Landkreis Verden 1,2 Arbeitslose. Durchschnittlich war ein Stellenangebot knapp vier Monate vakant, bis eine Besetzung erfolgen konnte (Stade: 113 Tage; Rotenburg (Wümme): 105 Tage; Cuxhaven: 115 Tage; Osterholz: 123 Tage; Verden: 111 Tage).

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“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, „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.

Abbildung 6: Durchschnittliche Vakanzzeiten für Stellenangebote (in Tagen) im Jahr 2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Den Mangel an Fachkräften evaluiert die Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum (IHK Stade) in regelmäßigen Umfragen. Die Suche nach Fachkräften gestaltet sich branchenübergreifend jedoch schwierig. Mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre ist ein eindeutiger Trend feststellbar: Beklagten 30 Prozent der regionalen Unternehmen im III. Quartal 2012, dass sie offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen können, sind es 2017 schon 40 Prozent. Gesucht werden überwiegend Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, gefolgt von Meister und Fachwirten sowie Hochschulabsolventen.

Bleiben offene Stellen längerfristig unbesetzt, führt das in erster Linie zu einer Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft. Gleichzeitig begrenzt es die Produktionsmöglichkeiten der Unternehmen. Aufträge sind mit langen Wartezeiten verbunden oder müssen abgelehnt werden. Der Fachkräftemangel wird damit zur Wachstumsbremse für die Unternehmen.

Auch die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade (HWK BLS) befragt ihre Mitgliedsbetriebe regelmäßig zum Thema Fachkräfte- und Nachwuchssicherung. Im III. Quartal 2017 gaben 49 Prozent der befragten Handwerksbetriebe im Elbe-Weser-Raum offene Stellen an. Für 67 Prozent dieser Stellen wurden Fachkräfte gesucht. 14 Prozent der Stellen betrafen Hilfskräfte. Bei den übrigen 19 Prozent handelte es sich um zu besetzende Ausbildungsplätze.

Handlungsfeld: Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote ist im gesamten Elbe-Weser-Raum unterdurchschnittlich. Die wenigen Arbeitslosen der Region weisen häufig multiple Vermittlungshemmnisse auf und es bedarf zusätzlichen Anstrengungen, dieses Arbeitskräftepotenzial zu entwickeln. In den vergangenen Jahren hat die Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich zugenommen, allerdings bleibt die Beschäftigtenquote von Frauen und Älteren unter der allgemeinen Beschäftigtenquote. Erschwerend kommt hinzu, dass viel Arbeitskraftpotenzial aus dem regionalen Arbeitsmarkt abwandert. Das Bildungsniveau der Beschäftigten im Elbe-Weser-Raum liegt hauptsächlich im Bereich des anerkannten Berufsabschlusses.

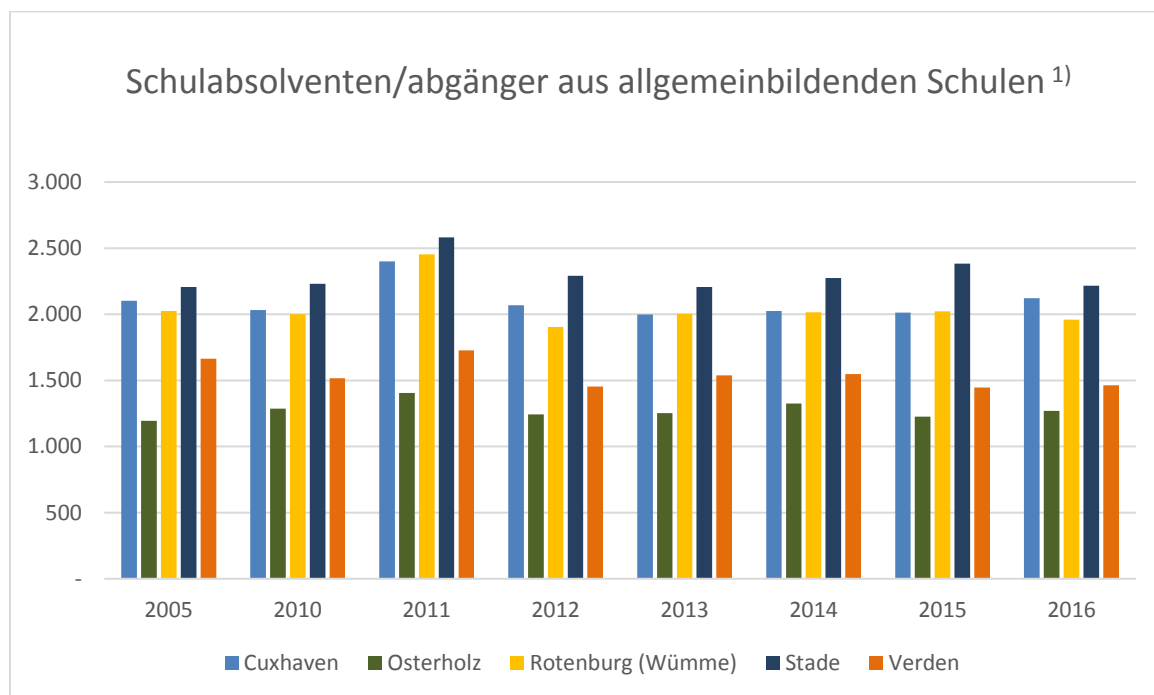
Folgende Schwerpunktgruppe werden im Elbe-Weser-Raum gesucht: Fachkräfte in den Berufsgruppen „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, sowie „Kunststoff- u. Holzherstellung, -verarbeitung“ und „Nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe“, zu denen beispielsweise die Berufe der Altenpflege gehören.

2.4 Ausbildung

Schülerabgangszahlen und Prognosen

Im Elbe-Weser-Raum haben im Jahr 2016 insgesamt 9.028 Schulabsolventen/-abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Landkreise: Cuxhaven 2.121, Osterholz 1.269, Rotenburg (Wümme) 1.960, Stade 2.216, Verden 1.462. Der demografische Wandel bedingt, dass die Schülerzahlen künftig zurückgehen werden, jährlich um 3,5 Prozent. In Gesamtniedersachsen wird ein Rückgang von dem Schülerabgangswert 2015 in Höhe von derzeit 85.600 Schülerinnen und Schülern bis zum Jahre 2025 auf 66.800 Schülerinnen und Schülern prognostiziert.

Abbildung 7: Schülerabgangszahlen nach Landkreisen im Elbe-Weser-Raum in einer Zeitreihe



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2017 (Stand: 13.07.2018)

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

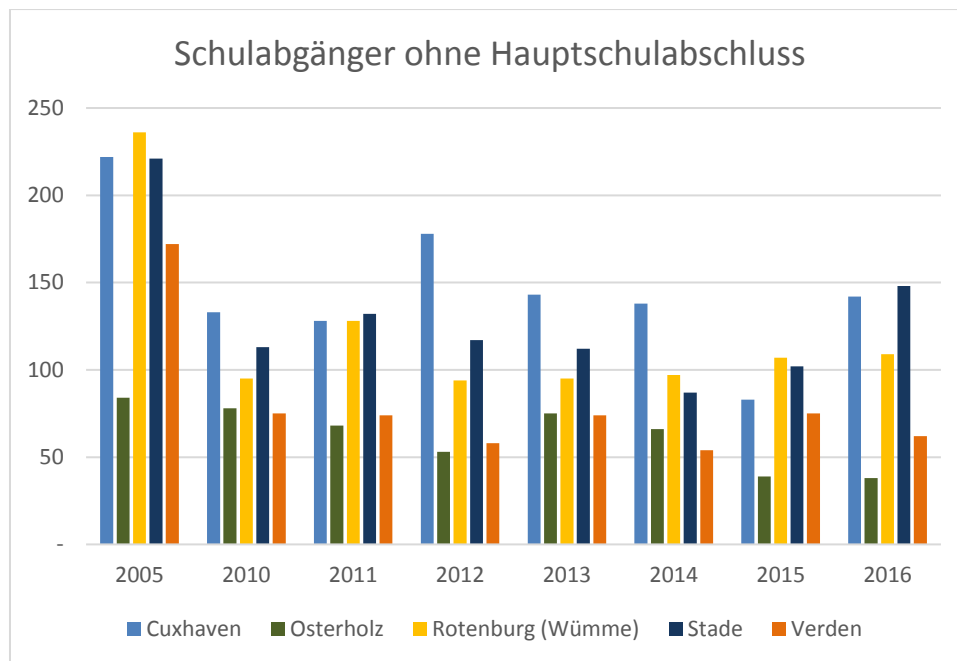
Tabelle 5: Schulabgänger/-absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2015/16

| Schuljahr 2015/2016 | CUX | OHZ | ROW | STD | VER | EWR | NDS |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Sek I und Sek II gesamt | 2.121 | 1.269 | 1.960 | 2.216 | 1.462 | 9.028 | 84.155 |
| Hochschulreife | 488 | 449 | 609 | 592 | 496 | 2634 | 27295 |
| Quote | 23,0% | 35,4% | 31,1% | 26,7% | 33,9% | 29,2% | 32,4% |
| ohne Hauptschulabschluss | 142 | 38 | 109 | 148 | 62 | 499 | 4.291 |
| Quote | 6,7% | 3,0% | 5,6% | 6,7% | 4,2% | 5,5% | 5,1% |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Mai 2018 (Stand: 13.07.2018)

Im Schuljahr 2015/16 haben 29,2 Prozent der Schülerinnen und Schüler im Elbe-Weser-Raum an einer allgemeinbildenden Schule die Hochschulreife erlangt. Auf der Gegenseite gibt es auch Schülerinnen und Schüler, die ohne Abschluss das Bildungssystem verlassen haben. 499 Schülerinnen und Schüler im Elbe-Weser-Raum haben das Bildungssystem ohne einen Hauptschulabschluss verlassen (Cuxhaven 142, Osterholz 38, Rotenburg (Wümme) 109, Stade 148, Verden 62). In den Landkreisen Cuxhaven und Stade mit jeweils 6,7 Prozent sowie dem Landkreis Rotenburg mit 5,6 Prozent lagen die Quoten sogar über dem niedersächsischen Durchschnitt von 5,1 Prozent. Erfreulich ist, dass der Landkreis Osterholz die Quote von 6.0 Prozent im Schuljahr 2012/13 auf 3,0 Prozent (2015/16) verbessern konnte.

Abbildung 8: Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss 2015/16



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2017 (Stand: 13.07.2018)

Wichtig ist, allen Jugendlichen die gleichen Bildungschancen einzuräumen und Schülerinnen und Schüler 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 2016/2017⁴ wurden 5.034 Ausbildungsstellen gemeldet und damit 5,07 Prozent weniger als im vorherigen Berufsberatungsjahr (2014/15: 5.303 Stellen).

In den Landkreisen Cuxhaven und Osterholz ist dieser Trend besonders spürbar (Cuxhaven -12,1% und Osterholz -10,2%). Hier wurden 2016/17 deutlich weniger Berufsausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Der rechnerische Wert für Berufsausbildungsstellen je Bewerber betrug in Cuxhaven 0,7 und in Osterholz 0,44.

⁴ Das Berufsberatungsjahr beginnt jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September des darauffolgenden Jahres.

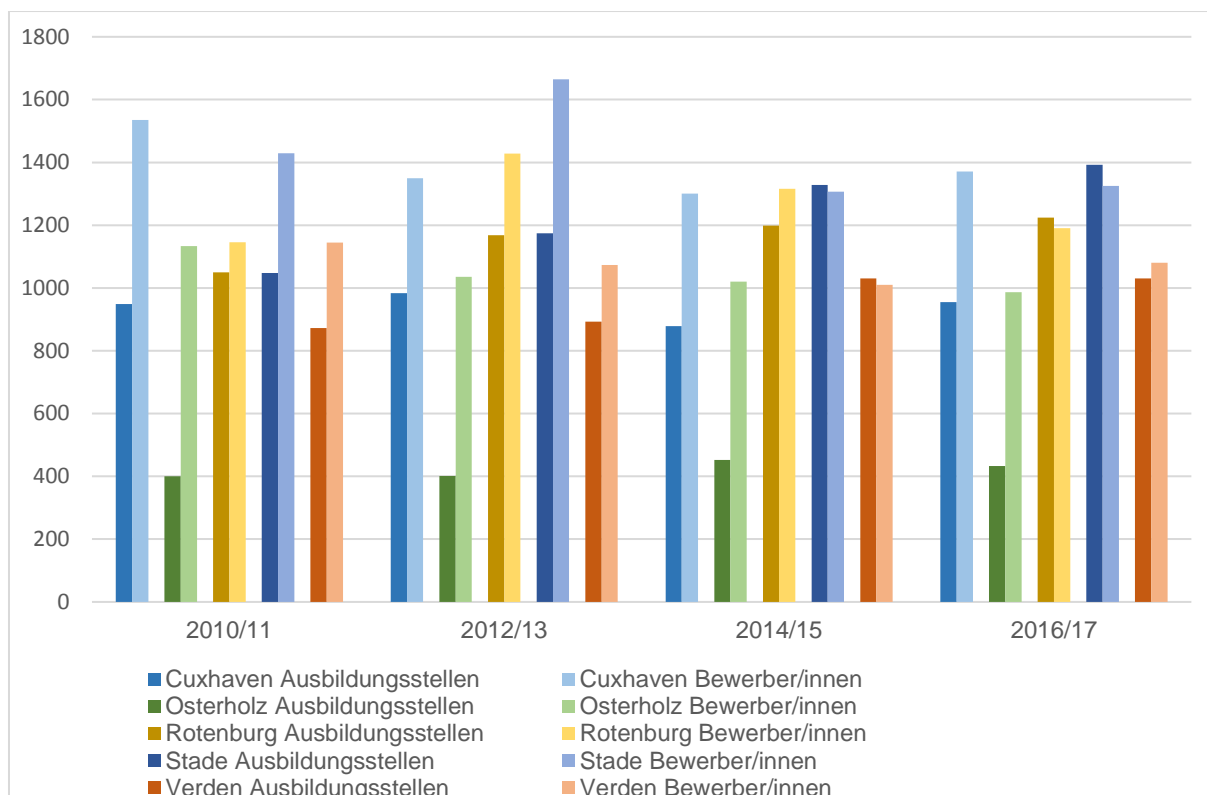
Tabelle 6: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerber 2016/2017

| | Stade | Rotenburg (Wümme) | Cuxhaven | Osterholz | Verden | Niedersachsen |
|---|---------------|-------------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| Ausbildungsstellen | 1.392 (+4,0%) | 1.224 (-5,1%) | 955 (-12,1%) | 433 (-10,2%) | 1.030 (-6,8%) | 56.660 (-1,5%) |
| Bewerberinnen und Bewerber | 1.325 (+6,5%) | 1.191 (-7,3%) | 1.371 (-2,6%) | 987 (-14,5%) | 1.080 (+8,3%) | 60.999 (-0,5%) |
| Berufsausbildungsstellen je Bewerber | 1,05 | 1,03 | 0,7 | 0,44 | 0,95 | 0,93 |
| unbesetzte Berufsausbildungsstellen je unversorgter Bewerber | 1,03 | 1,69 | 2,47 | 0,24 | 1,15 | 1,31 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2017 (Stand: 24.10.2017)

In den Landkreisen Rotenburg und Stade sieht es hingegen umgekehrt aus. Statt eines Lehrstellenmangels ist ab 2014/15 ein Defizit an Bewerberinnen und Bewerbern für die gemeldeten Berufsausbildungsstellen zu verzeichnen (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Ausbildungsstellen und Bewerber/innen im Elbe-Weser-Raum (Zeitreihe)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2017 (Stand: 24.10.2017)

Unzureichende Ausbildungsplatznachfrage verstärkt das Risiko zukünftigen Fachkräftemangels

Im Berichtsjahr 2016/2017, beginnend 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres, blieben im Elbe-Weser-Raum 305 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies entspricht einer Quote von 6,1 Prozent. Für die einzelnen Landkreise bedeutet dies für das Jahr 2017: 85 freie Stellen in Cuxhaven, 24 freie Stellen in Osterholz, 61 freie Stellen in Rotenburg (Wümme), 60 freie Stellen in Stade und 76 freie Stellen in Verden. Besonders in den Landkreisen Cuxhaven und Rotenburg gab es ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Bewerbermarkt. In beiden Landkreisen blieben vor allem Stellen im Bereich Bau, Architektur und Gebäudetechnik, im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit unbesetzt. In Cuxhaven ist zudem ein deutliches Missverhältnis im Bereich Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung festzustellen.

Tabelle 7: Ausbildungsmarkt im Elbe-Weser-Raum 2016/17

| | Bewerbende | | Berufsausbildungsstellen | | gemeldet Berufsausbildungsstellen je Bewerbenden | Bewerbende je gemeldete Berufsausbildungsstelle | unbesetzte Berufsausbildungsstellen je Bewerber |
|---|---|-----------------------|---|-----------------------|---|--|--|
| | gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres | darunter unbesetzt | gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres | darunter unbesetzt | | | |
| Berufsbereich / Berufsgruppe | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl | 2016/17 | 2016/17 | 2016/17 |
| 1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau | 213 | 10 | 179 | 3 | 0,84 | 1,19 | 0,30 |
| 2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung | 1.509 | 62 | 1.255 | 71 | 0,83 | 1,20 | 1,15 |
| 3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetech. | 369 | 16 | 486 | 51 | 1,32 | 0,76 | 3,19 |
| 4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik | 303 | 7 | 126 | 0 | 0,42 | 2,40 | 0,00 |
| 5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit | 401 | 20 | 392 | 37 | 0,98 | 1,02 | 1,85 |
| 6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus | 1.358 | 73 | 1.426 | 92 | 1,05 | 0,95 | 1,26 |
| 7 Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verwa | 1.070 | 48 | 732 | 12 | 0,68 | 1,46 | 0,25 |
| 8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung | 597 | 26 | 413 | 31 | 0,69 | 1,45 | 1,19 |
| 9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung | 134 | 6 | 24 | 0 | 0,18 | 5,58 | 0,00 |
| Insgesamt | 5.954 | 280 | 5.034 | 305 | 0,85 | 1,18 | 0,92 |

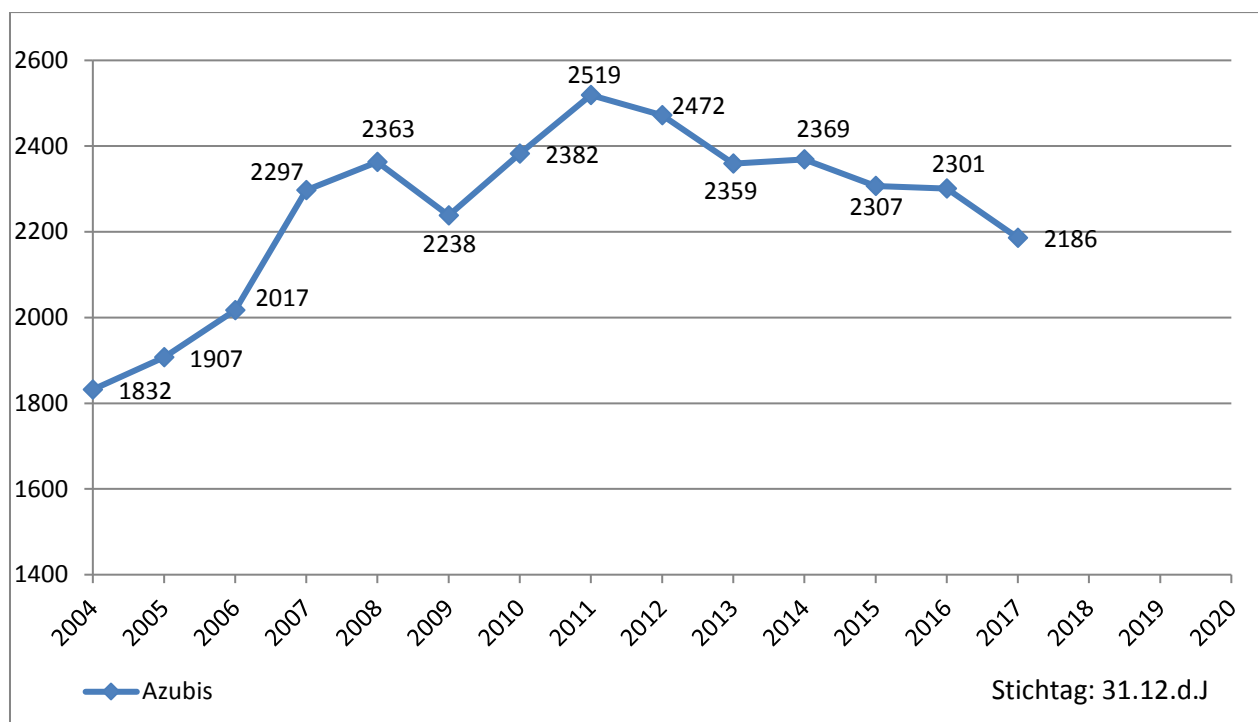
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2017 (Stand: 24.10.2017)

Im Jahr 2014 befanden sich durchschnittlich 27,8 Prozent aller 18- bis unter 21-Jährigen in einer dualen Ausbildung, was im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 0,5 Prozentpunkte bedeutete. Bei der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit lag die Quote mit 29,5 Prozent deutlich höher als bei der ausländischen Bevölkerung. Hier befand sich mit 8,2 Prozent nur etwa jeder bzw. jede Zwölfte in einer dualen Ausbildung. Während die Quote der Deutschen gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Prozentpunkte sank, war bei den Ausländerinnen und Ausländern ein Plus von 0,1 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.⁵

⁵ LSN (2016), Migration und Teilhabe in Niedersachsen, S. 76.

In Abbildung 10 ist zu erkennen, dass die IHK Stade seit 2011 einen kontinuierlichen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse verzeichnet.

Abbildung 10: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse 2004 - 2017



Der Anteil weiblicher Auszubildende liegt im Kammerbezirk der IHK Stade bei 40,8 Prozent. Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen liegt der Anteil der Frauen bei 50,1 Prozent. Die gewerblichen Ausbildungsberufe sind mit 84,5 Prozent hingegen klar männlich dominiert.

Tabelle 8: Auszubildende am 31.12.2017, IHK Stade

| Ausbildungsberuf | zus. | männl. | weibl. | Prozent. Anteil, weibl. |
|---|-------------|-------------|------------|-------------------------|
| Metalltechnik zusammen | 652 | 605 | 47 | 7,2 % |
| Elektrotechnik zusammen | 339 | 320 | 19 | 5,6 % |
| Bau, Steine, Erden zusammen | 126 | 83 | 43 | 34,1 % |
| Chemie, Physik, Biologie zusammen | 309 | 213 | 96 | 31,1 % |
| Holz zusammen | 20 | 19 | 1 | 5,0 % |
| Papier, Druck zusammen | 35 | 20 | 15 | 42,9 % |
| Nahrung und Genuss zusammen | 63 | 45 | 18 | 28,6 % |
| Glas, Keramik, Schmuck- und Edelsteine zusammen | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| Gewerbliche Ausbildungsberufe | 1545 | 1305 | 240 | 15,5 % |

| | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Industrie zusammen | 344 | 175 | 169 | 49,1 % |
| Handel zusammen | 1729 | 815 | 914 | 52,9 % |
| Bankkaufmann, -kauffrau zusammen | 292 | 121 | 171 | 58,6 % |
| Versicherungskaufmann, -kauffrau zusammen | 101 | 45 | 56 | 55,4 % |
| Hotel- und Gaststättengewerbe zusammen | 454 | 230 | 224 | 49,3 % |
| Verkehrs- und Transportgewerbe zusammen | 282 | 185 | 97 | 34,4 % |
| Sonstige Berufe zusammen | 981 | 513 | 468 | 47,7 % |
| Kaufmännische Sonderberufe nach BBiG zusammen | 15 | 12 | 3 | 20,0 % |
| Kaufmännische Ausbildungsberufe | 4198 | 2096 | 2102 | 50,1 % |
| Insgesamt | 5743 | 3401 | 2342 | 40,8 % |

Quelle: IHK Stade, 2018

Noch immer zeigt sich bei den Ausbildungsberufen eine klassische Präferenzverteilung zwischen Jungen und Mädchen. Besonders in den Branchen Metall und Elektronik kann nur eine verschwindend geringe Anzahl an weiblichen Auszubildenden gezählt werden.

Im Handwerk wurden zum 31.12.2017 insgesamt 5.147 Ausbildungsverhältnisse im Elbe-Weser-Raum gezählt. Mit 1.028 weiblichen Lehrlingen lag die Frauenquote bei 20 Prozent.

Tabelle 9: Die beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2017, HWK BLS

| Rang | Ausbildungsberuf | gesamt | männlich | weiblich |
|------|---|--------|----------|----------|
| 1 | Kraftfahrzeugmechatroniker/in | 967 | 912 | 55 |
| 2 | Elektroniker/in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik | 568 | 549 | 19 |
| 3 | Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik | 523 | 515 | 8 |
| 4 | Land- und Baumaschinenmechatroniker/in (ab 1.08.2014) | 286 | 280 | 6 |
| 5 | Metallbauer/in Fachrichtung Konstruktionstechnik | 243 | 236 | 7 |
| 6 | Fachverkäufer/in Bäckerei | 226 | 14 | 212 |
| 7 | Tischler/in | 224 | 195 | 29 |
| 8 | Friseur/in | 209 | 32 | 177 |
| 9 | Zimmerer/Zimmerin | 198 | 194 | 4 |
| 10 | Kaufmann/frau für Büromanagement (ab 01.08.2014) | 173 | 32 | 141 |

Quelle: HWK BLS, 2018

Tabelle 10: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Männern im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2017, HWK BLS

| Rang | Ausbildungsberuf | männlich | gesamt |
|------|--|----------|--------|
| 1 | Kraftfahrzeugmechatroniker | 912 | 967 |
| 2 | Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik | 549 | 568 |
| 3 | Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik | 515 | 523 |
| 4 | Land- und Baumaschinenmechatroniker (ab 1.08.2014) | 280 | 286 |
| 5 | Metallbauer Fachrichtung Konstruktionstechnik | 236 | 243 |
| 6 | Tischler | 195 | 224 |
| 7 | Zimmerer | 194 | 198 |
| 8 | Maurer | 131 | 132 |
| 9 | Maler und Lackierer Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung | 120 | 159 |
| 10 | Dachdecker (ab 01.08.2016) | 107 | 108 |

Quelle: HWK BLS, 2018

Tabelle 11: Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe bei Frauen im Handwerk des Elbe-Weser-Raums zum 31.12.2017 HWK BLS

| Rang | Ausbildungsberuf | weiblich | gesamt |
|------|--|----------|--------|
| 1 | Fachverkäuferin Bäckerei | 212 | 226 |
| 2 | Friseurin | 177 | 209 |
| 3 | Kauffrau für Büromanagement (ab 01.08.2014) | 141 | 173 |
| 4 | Kraftfahrzeugmechatronikerin | 55 | 967 |
| 5 | Augenoptikerin | 52 | 67 |
| 6 | Zahntechnikerin | 48 | 69 |
| 7 | Malerin und Lackierer Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung | 39 | 159 |
| 8 | Bäckerin | 37 | 114 |
| 9 | Fachverkäuferin Fleischerei | 33 | 38 |
| 10 | Konditorin | 30 | 32 |

Quelle: HWK BLS, 2018

Mit Berücksichtigung des demografischen Wandels und der immer weitersteigenden Vakanzzeiten in den aufgezeigten Branchen ist eine besondere Förderung von Mädchen und jungen Frauen im Bereich der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und im Handwerk notwendig.

Tabelle 12: Pendlerströme bei den Auszubildenden 2017

| Pendlersaldo der Auszubildenden | Insgesamt: | davon: | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------|---------------------|------------------|-----------|-----------------|------------------|---------------------|--------|-------------|-----------------------|
| | | gegenüber dem Kreis | | | | | gegenüber der Stadt | | | gegenüber den übrigen |
| | | Cuxhaven | Osterholz | Rotenburg | Stade | Verden | Hamburg | Bremen | Bremerhaven | |
| Cuxhaven | -1.078 | x | -26 | -42 | -106 | -9 ¹⁾ | -82 | -189 | -501 | -110 |
| Osterholz | -681 | 26 | x | 38 | 3 ²⁾ | -17 | -19 ¹⁾ | -636 | -14 | -62 |
| Rotenburg | -356 | 42 | -38 | x | -15 | -39 | -109 | -197 | -4 | 4 |
| Stade | -759 | 106 | -3 ¹⁾ | 15 | x | -5 ¹⁾ | -806 | -20 | -6 | -66 |
| Verden | -309 | 9 ²⁾ | 17 | 39 | 5 ²⁾ | x | -17 ¹⁾ | -410 | -4 | 67 |
| IHK Stade | | 183 | -50 | 50 | -113 | -70 | -1.033 | -1.452 | -529 | -167 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018, Stichtag: 30.06.2017

x Nachweis ist nicht sinnvoll oder Fragestellung nichtzutreffend.

- nichts vorhanden.

¹⁾ aus Gründen der statistischen Geheimhaltung Zahl zu Einpendlern nicht veröffentlicht.

²⁾ aus Gründen der statistischen Geheimhaltung Zahl zu Auspendlern nicht veröffentlicht.

Daten der Beschäftigungsstatistik sind für drei Jahre nach dem Stichtag vorläufig und können revidiert werden.

Zusätzlich suchen sich die Auszubildenden vermehrt in anderen Städten der Metropolregionen einen Ausbildungsbetrieb. Im Jahr 2017 standen 2.782 Einpendler 5.965 Auspendlern gegenüber. Der Pendlersaldo lag damit im negativen Bereich mit -3.183 (vorbehaltlich der Fußnoten aus Tabelle 11). Wie schon bei den allgemeinen Pendlerströmen sind hierbei besonders die Landkreise Cuxhaven, Osterholz und Stade betroffen. Diese Pendlerbewegung verstärkt den Wettbewerb bei der Suche nach potenziellen Fachkräften im Zuge des demografischen Wandels.

Handlungsfeld: Ausbildung und Berufsperspektive

Die rückläufigen Schulabgängerzahlen bei zahlenmäßig kleinen Berufen führen zu geringen Klassengrößen, die die Finanzierung von Berufsschulen in Frage stellen. Um weiterhin zukünftige Fachkräfte auszubilden, muss das Lehrangebot der Berufsbildenden Schulen in regionaler Nähe zu den Ausbildungsbetrieben gesichert werden.

Mit Berücksichtigung des demografischen Wandels und der immer weitersteigenden Vakanzzeiten in den aufgezeigten Branchen ist eine besondere Förderung von Mädchen und jungen Frauen in den MINT-Fächern und im Handwerk notwendig.

Auffällig ist, dass im gesamten Elbe-Weser-Raum statistisch gesehen, auf eine offene Stelle knapp ein Bewerber kommt, dennoch bleiben bereits heute Stellen unbesetzt. Diesem Ungleichgewicht muss durch gezielte Berufsorientierung und Vermittlung zwischen Ausbildungsbetrieben und Bewerberinnen und Bewerbern entgegengewirkt werden. Langfristig wird die Anzahl der Bewerber weiter abnehmen und sich die Situation verschärfen. Der Fokus wird sich damit vermehrt auf sekundäre Zielgruppen richten (Ältere, Jugendliche mit Startschwierigkeiten oder junge Migranten).

2.5 Zusammenfassung

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 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 Handlungsschwerpunkte identifiziert:

- Fachkräfte finden
 - Talente finden und fördern
 - Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen;
 - Ausbildungs- und Berufsperspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Startschwierigkeiten;
 - Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und Unterstützung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften.
- Fachkräfte binden
 - 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.

3. Regionale Aspekte

3.1 Landkreis Cuxhaven

Die Kernbranchen Hafen- und Logistikwirtschaft, Erneuerbare Energien, Tourismus, Ernährungs- und Fischwirtschaft, Biotechnologie/Pharma 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 insbesondere in folgenden Branchen festzustellen: Handwerk/Baugewerbe; Einzelhandel; Gastgewerbe; Windwirtschaft-On-/Offshore und Logistik; Gesundheitswesen/Heime/Sozialwesen; Landwirtschaft. Insgesamt erstreckt sich der aktuell erkennbare Fachkräftebedarf jedoch 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 und vor- und nachgelagerter Industriebetriebsansiedlungen, seinen Gewerbeflächen am seeschifftiefen Fahrwasser sowie der vorhandenen herausragenden hafenseitigen und logistischen Infra- und Suprastrukturen besitzt Cuxhaven als **Deutsches Offshore-Industrie-Zentrum (DOIZ)** vielfältige Alleinstellungsmerkmale, die so nirgendwo anders an der deutschen Nordseeküste zu finden sind. 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. Es ist Ziel und Herausforderung zugleich für alle Arbeitsmarktakteure vor Ort, dies ist auch für die Zukunft zu garantieren.

Insgesamt besitzen im Landkreis Cuxhaven 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 einiger Zeit werden verschiedene Schritte unternommen, Fachkräfte zu gewinnen. Ein Schwerpunktbereich ist die Pflege. In enger Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung, verschiedenen Pflegeheimleitungen, dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), dem Jobcenter, Berufsschulen und anderen Netzwerkpartnern wird daran gearbeitet, Fachkräfte für diesen Bereich zu gewinnen.

Geprägt durch ihre maritime Prägung und die Entwicklung der Fischwirtschaft in der Nachkriegszeit hat die Stadt Cuxhaven einen überdurchschnittlich hohen Anteil an spanischen (und portugiesischen) Mitbürgerinnen und Mitbürgern. Dieses erleichterte den BBS z.B. in Cuxhaven in der Anfangszeit, verschiedene Austauschprogramme mit spanischen Schülerinnen und Schülern und Auszubildenden über gängige EU-Förderprogramme wie „Leonardo da Vinci“ durchzuführen. Inzwischen nutzen die Berufsbildenden Schulen so z.B. in Cuxhaven gewachsene Netzwerkstrukturen, um insbesondere mit Hilfe des Programms ERASMUS+ junge Auszubildende aus Spanien, aber auch England und Frankreich, in den Landkreis zu holen und bieten ebenso einheimischen Auszubildenden einen Auslandspraktikum (Spanien, GB, Frankreich, Italien, Dänemark, Polen) an. 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 ausländi-

schen Gäste gesucht und parallel hierzu Deutschkurse für eine schnellere Integration durchgeführt. Mittlerweile werden so in verschiedenen Branchen (Hotelfach, Gastronomie, Bäckerfach, Industriemechanik uvm.) Beziehungen aufgebaut, die bereits dazu führten, dass erste ausländische Fachkräfte im Nachgang ihrer Aufenthalte Anstellungen in Cuxhaven angeboten bekamen. Eine Intensivierung dieser Austauschprogramme ist fest eingeplant, wenn es die Ressourcen erlauben. Hierzu würde auch die dauerhafte Anmietung von Wohnraum durch die Kommune und die Implementierung fester Berufsklassen in den Schulbetrieb gehören.

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. 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. Einige der Initiatoren sind bis heute in Vorstand und Verein NSWW aktiv. Der Sitz des Netzwerks liegt im Oberzentrum Bremerhaven, wird jedoch sowohl in der täglichen Arbeit als auch finanziell durch den Landkreis Cuxhaven unterstützt. Die Maßnahmen des Netzwerks sind vielfältig und umfassen beispielsweise Berufsbörsen in Schulen, Matching-Veranstaltungen oder Planspiele mit Schülerinnen und Schülern in Unternehmen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Bremerhaven und Institutionen und Verbänden wie Schulen, der IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum, der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde und den Wirtschaftsförderungen usw. ist gewährleistet, so dass eine gute Schnittstelle zwischen den verschiedenen Akteuren besteht, die gleichzeitig in den Schulen für die Region wirbt und mit verschiedenen Tätigkeiten wie dem so genannten „Talentpool“ auch jungen Menschen Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung bieten kann. Abhängig von künftigen Fördermöglichkeiten soll das Netzwerk auch weiterhin wachsen. Perspektivisch ist mit einer Geschäftsstelle in Cuxhaven auch eine Ausdehnung auf das gesamte Kreisgebiet des Landkreises Cuxhaven möglich.

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., 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 sehr 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.

Deswegen setzt der Landkreis Osterholz 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.

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 beispielsweise 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.

Mit dem Masterplan ZUKUNFT! verfügt der Landkreis über einen strategischen Rahmen für die aktuelle EU-Förderperiode bis 2020, der zum einen die Zielsetzung verfolgt, Lern- und Zukunftschancen von Kindern zu sichern sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu fördern. Dafür sollen beispielsweise die Angebote der Berufsbildenden Schulen bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Zum anderen verfolgt der Landkreis mit dem Masterplan ZUKUNFT! das Ziel, durch die Förderung von Unternehmenskooperationen die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften zu unterstützen. Letztlich zielt der Masterplan ZUKUNFT! zudem darauf ab, durch eine Inwertsetzung von Natur und Kultur sowie durch gezielte Realisierung einzelner Projekte des landkreiseigenen Sonderprogramms Demografie eine stärkere Identifikation mit der Region zu erzielen, um somit Fachkräfte in der Region zu halten und weitere zu akquirieren.

Des Weiteren befindet sich innerhalb der Kreisgrenzen das NETZ – Technologie- und Dienstleistungszentrum. Dabei vernetzt diese Einrichtung beispielsweise Finanzdienstleister, regionale Wirtschaftsförderung, 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 beispielsweise Arbeitsvermittlung und Qualifizierung von SGB II Leistungsberechtigten wahrzunehmen, wurde die ProArbeit kAÖR gegründet. Die ProArbeit kAÖR tritt dabei auch als Träger eigener Projekte auf. So unterstützt die ProArbeit im Rahmen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg im Landkreis Osterholz“ Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg und bei der Bewältigung von Beruf und Pflege. Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, sich als familienfreundliche Arbeitgeber zu qualifizieren. Des Weiteren führt die ProArbeit seit 01.01.2014 das Projekt MOOR(iTZ) „Betriebliche Ausbildung in Teilzeit: Chancen nutzen – Potentiale sehen“ zusammen mit Ausbildungsakteuren und Unternehmensverbänden durch. Durch dieses Projekt werden Unternehmen für die betriebliche Ausbildung in Teilzeit sensibilisiert, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

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.

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. Aktuell (Dezember 2017) liegt die Quote bei 4,0%. 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 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! u.v.m.). 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 demographischen 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 Abiturienten) 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 gesucht: Erziehung, Heilpädagogik, Altenpflege, Bäckereihandwerk, Dachdeckerhandwerk, Zimmererhandwerk, Maurer- und Betonbauerhandwerk, Metallbau, Hotelfach sowie Fahrpersonal für Güter- und Personenverkehr. Ein in den Vorjahren bestehender Mangel an Metallberufen und Monteuren konnte dagegen inzwischen abgebaut werden.

Im Jahr 2013 führten die Wirtschaftsförderung und das Jobcenter des Landkreises Rotenburg (Wümme) in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung von Stettin (Polen) 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.

2014 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 pädagogische und pflegende Fachkräfte werden zunehmend knapp. 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**arbonfaserverstärkter **K**unststoff), dem Technologiezentrum der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, dem Kompetenzzentrum für Innovative Gebäudetechnik der Handwerkskammer und dem Kompetenzzentrum ESTEBURG - Obstbauzentrum Jork wird die Forschungs- und Wissensinfrastruktur ergänzt. Die engen Kontakte zwischen Schulen, Hochschulen, Forschungszentren und den Unternehmen sorgen auch für vielfältige Möglichkeiten in Aus- und Weiterbildung.

Ergiebige Arbeitskreise wie der Initiativkreis Fachkräftesicherung oder der Fachbeirat Schule Beruf sowie vielfältige Projekte im Bereich Übergang Schule-Beruf belegen, dass das Thema Nachwuchssicherung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen bei der regionalen Wirtschaft und den Institutionen im Fokus steht. Jugendliche sollen bestmöglich über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert werden. Ein Schwerpunkt liegt vor allem auf 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“ (01.02.2010-31.08.2014) eine Bildungsstrategie erarbeitet. Die Einrichtung des Bildungsbüros beim Landkreis Stade und die Errichtung des Bildungslotsen als regionales Bildungsportal sind die ersten Schritte zur weiteren Etablierung als Bildungsregion gewesen.

Im zweiten Bildungsbericht für den Landkreis Stade 2014 wurde die MINT-Bildung ausführlich behandelt. Zusammengefasst konnte gezeigt werden, dass der Landkreis Stade mit seinem Netzwerk MINT im Bereich der MINT-Förderung bereits gute Ergebnisse erzielt. So ist z. B. die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die mit dem Eintritt in die Qualifikationsphase der Sekundarstufe II einen naturwissenschaftlichen Schwerpunkt wählen, gestiegen. Gleichwohl ist es ausdrückliches Ziel, auch vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung des Industriestandorts, weitere Potenziale zu heben. Im Netzwerk MINT befassen sich die 19 Mitglieder (u. a. IHK, HWK, (Hoch-)Schulen, Landkreisverwaltung und Betriebe) vor allem mit der Förderung des MINT-Nachwuchses. 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 einige Beispiele.

Um vor allem kleine Betriebe bei der Ausbildung von Nachwuchskräften zu unterstützen, gibt es im Bereich Mechatronik den ersten Ausbildungsverbund im Landkreis Stade. Der Verein AVB TEC 21 schließt durch sein Angebot der sogenannten „Auftragsausbildung“ eine Lücke, denn vielfach fehlen den Betrieben - insbesondere KMU - die Ausbildungsvoraussetzungen.

Das Technologiezentrum der Handwerkskammer in Stade beteiligt sich seit 2012 an dem Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). In Kooperation mit örtlichen Schulen erhalten Schülerinnen und Schüler der achten Klasse jeweils zwei Wochen lang durch praktische Übungen in den Werkstätten Einblicke in verschiedenste handwerkliche Berufe.

Im Bereich der Förderung von pflegenden und erzieherischen Fachkräften verfügt der Landkreis Stade noch über Potenziale. Der Landkreis wird deshalb u. a. jährlich 22 Sozialassistenten/innen bei dem Abschluss zum staatlich anerkannten Erzieher (m/w) finanziell unterstützen.

Auch ungenutzte Fachkräftepotenziale sollen zukünftig noch stärker angesprochen werden. Die Volkshochschule Stade e.V. hat beispielsweise mehrere Projekte zur Qualifizierung und Integration von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt umgesetzt. So wurden mit dem Projekt „MIA - Qualifizierung für Migrantinnen mit einem kaufmännischen Berufsabschluss zur Integration in den Arbeitsmarkt“ Frauen aller Herkunftsländer mit kaufmännischem Berufsabschluss, die arbeitslos oder geringfügig beschäftigt waren, für kaufmännische Tätigkeiten qualifiziert. 70 Prozent der Teilnehmerinnen erreichten dabei eine Anschlussbeschäftigung.

Ein gezieltes Angebot für Frauen, die nach der Familienpause in ihren Beruf zurückkehren wollen, bietet die Koordinierungsstelle zur Frauenförderung, 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. Ein weiteres Projekt zur Stärkung von Frauen ist „PFIFF - Potenziale von Frauen in Führung fördern“. Dieses Bildungsprojekt ist ebenfalls von der Volkshochschule Stade e. V. und verknüpft ein Mentorenprogramm mit einem Führungstraining für Frauen.

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, Maschinenbau und Oberflächentechnik.

Aufgrund des demografischen Wandels gestaltet sich die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften 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 den 80ziger Jahren stark im Bereich „Arbeit statt Sozialhilfe“ engagiert und damit den Grundstein gelegt, um seit dem 01.01.2005 die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II als zugelassener kommunaler Träger in eigener Regie durchzuführen. Die sog. aktiven Leistungen erbringt die kreiseigene Anstalt *Arbeit im Landkreis Verden AöR (ALV)*. Neben eigenen Qualifizierungsprojekten sind in der Vergangenheit u.a. auch in Kooperation mit ortsansässigen Unternehmen Qualifizierungsangebote im Bereich Berufskraftfahrer/-innen, Industrieelektrik, Sicherheitsgewerbe erfolgreich durchgeführt worden.

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.

Im Rahmen der Erstellung des Regionalen Entwicklungskonzeptes hat sich der Landkreis Verden seit 2007 das Leitziel gesetzt, den Standort als wissensbasierten Wirtschafts- und Arbeitsmarktstandort zu etablieren. Bildung, Ausbildung und Weiterbildung werden seither unter dem Blickwinkel eines stärkeren Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte enger miteinander verflochten. Seit Februar 2010 verfügt der Landkreis Verden über eine bei der KVHS angesiedelte *Beratungsstelle Bildungsprämie*. Mit der Bildungsprämie unterstützt das BMBF Erwerbstätige bei der Finanzierung ihrer Weiterbildung.

Ebenfalls 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. Ein Kernstück dieser Kampagne ist „Bau-auf-Mint“ – Berufeschnuppern in den Sommerferien. Dieses Format richtet sich an Schülerinnen und Schüler aller Schularten ab Klasse 9. Im Rahmen einer Schnupperwoche besuchen die Jugendlichen bis zu sechs verschiedene Betriebe und erfahren welche Berufe dort ausgebildet werden. In den Lehrwerkstätten dürfen

sie z.T. selbst Hand anlegen. Abgerundet wird die Woche durch einen Teamworkshop sowie ein Bewerbungstraining. Daneben entstand die Workshopreihe „Junge Talente finden und binden“ für Unternehmer, Ausbildungsverantwortliche oder Ausbilder. Verstetigt wurde daraus der „Ausbilderstammtisch“. Dreimal im Jahr treffen sich rd. 30 Ausbildungsverantwortliche verschiedener Branchen zum Erfahrungsaustausch.

Gleichzeitig erfolgte im Rahmen des ESF-geförderten Modellprojektes der Aufbau eines strategischen Handlungskonzepts. Begonnen wurde mit der Entwicklung eines Fachkräftemonitors. Seit 2011 werden 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.

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 gemeinsam das „Azubi-Speeddating“. Da sich immer mehr Jugendliche erst sehr spät für eine berufliche Richtung entscheiden, erhalten sie jeweils im Frühsommer die Chance, mit Personalverantwortlichen aus rd. 15 Unternehmen der Region 10-minütige Gespräche zu führen, um diese von sich zu überzeugen. Für die Ausbildungsbetriebe ist dies eine Möglichkeit, noch kurzfristig unbesetzte Ausbildungsstellen zu besetzen. Ein weiteres gemeinsames Format ist der „Azubi-Knigge“. In einem eintägigen Workshop erfahren die Neu-Azubis, dass es von Anfang an auf **gutes Auftreten und Benehmen** ankommt und wie der erfolgreiche Start ins Berufsleben glückt. Daneben findet an den Berufsbildenden Schulen Verden einmal jährlich die „Ausbildungsplatzbörse“ statt. 2017 präsentierten sich dort mehr als 90 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen.

Im Juli 2011 wurde zusätzlich 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 zu unterstützen. Mittelfristig sollen auch die Gymnasien mit ins Boot geholt werden. Die gemeinsame Verantwortung für gelungene Bildungsbiographien junger Menschen steht dabei im Vordergrund. Konkret ist in schulübergreifender Zusammenarbeit ein „Berufsbildungsplaner“ entwickelt worden – ein Ordner, in dem alle Unterlagen zur Berufsorientierung gebündelt werden und mit dem alle Verbundschulen verbindlich arbeiten. Ferner ist 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 Jobcenter Verden und der Jugendhilfeträger haben ihre bereits seit Jahren gute Zusammenarbeit verbindlich über das „Bündnis Jugend Beruf“ verstetigt und sich im Sinne einer Jugendberufsagentur zur kontinuierlichen Weiterentwicklung im Jahr 2015 schriftlich vereinbart. Neben der gemeinsamen und engen Abstimmung der Maßnahme- und Angebotsstrukturen für junge Menschen, gegenseitigen Hospitationen, verbindlichen Prozessabläufen u.v.m. ist seit 2017 mit dem Projekt „Finde Deinen Weg“ ein gemeinsames Beratungsprojekt modellhaft in einer Hauptschule begonnen worden. Feste Sprechzeiten und verbindliche Formate für Schülerinnen und Schüler ab Klasse 8 in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften sowie Informationsformate für Eltern werden erprobt. Durch die Präsenz eines festen Teams in der Schule sollen Schülerinnen und Schüler Vertrauen fassen und sich schon frühzeitig begleitet, aktiv um die Berufsorientierung kümmern und eine bewusste Entscheidung für den Weg nach der Schule treffen.

Eine übersichtliche und gut funktionierende Bildungsinfrastruktur ist eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit und wirtschaftliche Entwicklung der Region. Neben dem o.g. Fachkräftemonitoring und dem strategischen Handlungskonzept hat der Landkreis Verden Ende 2016 ferner mit der Umsetzung des Projektes *Bildung im Fokus (BiF)* begonnen, welches die Einführung eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements und –monitorings zum Ziel hat. Vorgesehen ist u.a. die systematische Beobachtung und Analyse bildungsrelevanter Daten, Prozesse und Erträge (z. B. Schulabschlüsse, Weiterbildungsangebote) zur Optimierung der Angebotsstruktur und einer verbesserten Bildungsberatung. Für die Gruppe der Neuzugewanderten gibt es seit Januar 2017 eine neue Koordinierungsstelle. Im Rahmen des Projektes *Bildung im Fokus plus (BiFplus)* werden Bildungs- und Beratungsangebote für Neuzugewanderte von Anfang an, mit Blick auf die kommunale Bildungsinfrastruktur mitgedacht (z.B. Sprachkurseangebote, erlangte Sprachniveaus). Das Ziel ist die Optimierung der Angebotsstruktur und Bildungsberatung vor Ort. Eine Verbesserung der Bildungszugänge für Neuzugewanderte braucht „Brücken“ zum existierenden Angebot. Diese gilt es, mit Hilfe der zusätzlichen Koordinierungsstelle, zu identifizieren und zu schaffen. Beide Projekte werden aus dem ESF-Bundesprogramm Bildung integriert gefördert.

Auf die hohen Herausforderung aus der Zuwanderungswelle 2014 bis 2017 setzt der Landkreis Verden auf frühzeitig auf das Prinzip Fordern und Fördern. Nach dem zunächst mit Sprachkursen Basiswissen in Deutsch und den hiesigen kulturellen und rechtlichen Grundlagen für das Leben in Deutschland vermittelt wurden, gilt es dies zu festigen und gut begleitet für nachhaltige Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu sorgen. Seit dem 01.02.2018 fördert das Land Niedersachsen über ESF das Modellprojekt LOGIN.

Das Projekt **LOGIN** steht für

L - Lernen

O - Orientieren

G - Gestalten

IN – Integrieren.

LOGIN ist ein multikulturelles Projekt zur Berufsorientierung, Eignungsfeststellung und Qualifizierung mit niederschwelligem Zugang, individuellen Inhalten und zeitlichen Umfängen. Es richtet sich bewusst an unterschiedliche Zielgruppen und soll so einen Beitrag zur Integration, interkulturellem Verständnis und Toleranz leisten.

Als Modellprojekt zeichnet sich LOGIN insbesondere aus durch:

- vielfältige Angebote, gebündelt unter einem Dach für mehrere Zielgruppen und Arbeitsmarktbereiche
- praxis- und handlungsorientierte Ansätze, um insbesondere bildungsfernen Menschen einen realistischen Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen
- gelebte Diversity und Nutzung sämtlicher Stärken und positiver Synergien der Teilnehmenden
- Erhöhung des Zugangs und der Bereitschaft zur Projektteilnahme über ein zeitlich kurzes Einstiegsangebot von mindestens vier Wochen, insgesamt ergibt sich über alle Zielgruppen hinweg eine durchschnittliche Verweildauer von 5,45 Monaten individuelle Verweildauer im Projekt, orientiert an den konkreten Bedarfen und Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmenden

4. Bündnisaktivitäten

4.1 *Rahmen und Ziele der Zusammenarbeit*

Die Sicherung des Arbeitnehmerpotenzials für die regionale Wirtschaft ist elementar für die Zukunftsfähigkeit der Regionen. Dies spiegelt sich auch in bereits vorangegangenen Aktivitäten und Studien aus dem Elbe-Weser-Raum wieder, wie beispielsweise dem Bericht der Firma ExperConsult „Wo sind ihre Fachkräfte?“ – Analyse und Projektion der Fachkräfteentwicklung für acht Landkreise der ARTIE-Region im Vergleich zum Land Niedersachsen (ExperConsult, 2012).

Die Niedersächsische Landesregierung hat die stärkere Regionalisierung der Landesentwicklungs- und Strukturpolitik zu einem Schwerpunktthema erklärt. Zusammen mit den jeweiligen Ämtern für regionale Landesentwicklung wurden regionale Handlungsstrategien erarbeitet. Diese verknüpfen die landespolitischen Zielsetzungen einerseits mit den sich aus den Stärken und Schwächen der Region ergebenden, strategisch wichtigen Handlungsfeldern und Entwicklungszielen andererseits. In der 2014 veröffentlichten regionalen Handlungsstrategie für das Gebiet des Amtsbezirk Lüneburg, zu welchem alle fünf Landkreise des Elbe-Weser-Raumes gehören, wurden der demografische Wandel und dessen Auswirkungen auf das regionale Fachkräfteangebot und die regionale Infrastruktur deutlich hervorgehoben.

Im Sommer 2014 hat die niedersächsische Landesregierung mit den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, den Kammern, der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden und weiteren gesellschaftlichen Gruppen die Fachkräfteinitiative Niedersachsen ins Leben gerufen. Die Landkreise und kreisfreien Städte, die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, die Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter werden darin aufgerufen, sich zu regionalen Fachkräftebündnissen zusammenzuschließen.

Im Elbe-Weser-Raum bestehen bereits teilregional gute Ansätze zur Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung. Aufgrund der Größe der Region sind aber selbst erprobte Maßnahmen häufig nicht flächendeckend bekannt. Die Landkreise Cuxhaven, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Stade und Verden haben daher eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, um einen intensiven Austausch zwischen den engagierten Akteuren in der Region zu fördern und den Grundstein für ein regionales Fachkräftebündnis mit weiteren Arbeitsmarktpartnern zu schließen.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser wurde im Juni 2015 zwischen Vertreterinnen und Vertretern folgender Institutionen geschlossen: die Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven, die Arbeitsagentur Nienburg-Verden, die Arbeitsagentur Stade, der Arbeitgeberverband Stade Elbe-Weser-Dreieck e.V., der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Bremen-Elbe-Weser, die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, die Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser-Raum, das Jobcenter Cuxhaven, das Jobcenter Osterholz, das Jobcenter Stade, die Arbeit im Landkreis Verden AöR, die Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde sowie die Landkreise Cuxhaven, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Stade und Verden.

4.2 Regionale Koordination

Die Abstimmung grundsätzlicher und strategischer Fragen erfolgt innerhalb des Bündnisses in einem Lenkungskreis. Jeder Kooperationspartner des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser ist darin vertreten, dazu wirkt das Amt für regionale Landesentwicklung Lüneburg als beratendes Mitglied im Lenkungskreis mit.

Aus seiner Mitte heraus bestimmt der Lenkungskreis einvernehmlich und zeitlich befristet eine(n) „Kordinator/-in“, der/die die Lenkungskreissitzungen vorbereitet sowie stellvertretend und geschäftsführend für das Fachkräftebündnis die Außendarstellung wahrnimmt.

Die Aufgaben der Einbindung der örtlichen Aktivitäten in die Initiative und der Vernetzung sowie die kontinuierliche Analyse der regionalen Erfordernisse und Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung bedürfen jedoch einer gemeinsamen Anstrengung aller Akteure. Alle Partner bringen sich ihrer Expertise entsprechend in die Bündnisaktivitäten ein und arbeiten aktiv im Lenkungskreis mit.

Für die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und die Organisation von Veranstaltungen des Fachkräftebündnisses können ergänzende Arbeitskreise gebildet werden, in denen nicht zwingend alle Partner mitwirken. Je nach Themenbereich können darüber hinaus weitere Akteure, wie bspw. Unternehmensverbände, Bildungsträger, Hochschulen und Unternehmen mit einbezogen werden. Über die Zusammensetzung der Arbeitskreise entscheidet der Lenkungskreis. Die Leitung der Arbeitskreise obliegt jeweils einer durch den Lenkungskreis gesondert zu bestimmenden Institution des Fachkräftebündnisses. Diese leistet unter der Nutzung eigener Verwaltungsressourcen die damit verbundenen organisatorischen Aufgaben.

Entsprechend der dargestellten regionalen Schwerpunkte wird der Lenkungskreis im Rahmen einer gemeinschaftlichen Aktion verschiedener Akteure die Verantwortung zur Umsetzung festlegen. D.h. in einem kontinuierlichen Prozess wird die Verantwortlichkeit je nach Handlungsfeld und Projektidee einzelnen Bündnisinstitutionen übertragen. Nach diesem Prinzip erfolgt auch die Festlegung von Verantwortlichen zur Vorbereitung von Stellungnahmen, die das Fachkräftebündnis Elbe-Weser bei etwaigen Förderanträgen abzugeben hat. In regelmäßigen Abständen wird im Lenkungskreis über den Umsetzungsstand und den Zielerreichungsgrad der unterstützten Projekte berichtet.

Um dem Verwaltungsaufwand gerecht zu werden und eine ausreichende inhaltliche Begleitung und Gestaltung einzelner Schwerpunkte und Projekte gewährleisten zu können, kann sich das Fachkräftebündnis gegebenenfalls durch ein Projektmanagement unterstützen lassen.

4.3 Ziele und Inhalte

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser hat sich zum Ziel gesetzt, die regionalen Akteure der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zu vernetzen und als eine Kooperationsplattform zu fungieren. Der Austausch zu Themen der Fachkräftesicherung und der Regionalentwicklung sowie die Suche nach intelligenten Lösungen für regionale Aufgaben und Probleme stehen im Fokus der Arbeit. Dazu gehört auch die Beachtung der Vorgaben und Fördermöglichkeiten durch die Landesregierung, um sinnvolle Projektideen zur Verbesserung regionaler Strukturen der Fachkräftesicherung und Unterstützungsleistungen für die regionale Wirtschaft erfolgreich umsetzen zu können.

Das Fachkräftebündnis will keine Doppelstrukturen schaffen, sondern vorhandene Strukturen nutzen und einbinden. Die Bündnisaktivitäten stehen dabei nicht in Konkurrenz zu Projekten einzelner Partner. Die verstärkte Zusammenarbeit bewirkt eine höhere Transparenz über bestehende und geplante Projekte in der Region. Innerhalb der Bündnisaktivitäten sollen in Zukunft Projekte auch in Teilräumen oder Kooperationen einzelner Partner unterstützt und gefördert werden.

Inhaltlicher Rahmen für die gemeinsame Arbeit zur Sicherung der Fachkräftebasis ist die Fachkräfteinitiative Niedersachsen und der dazugehörige Handlungsrahmen. In diesem werden 13 Handlungsfelder in verschiedenen Praxisfeldern aufgezeigt und erste Lösungsansätze angegeben. Gute Bildung über die gesamte Bildungskette wird als zentrales Element der Fachkräftesicherung dargestellt. Zudem spielen stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Das Fachkräftepotenzial von Frauen, Beschäftigungslosen, älteren Menschen sowie Migrantinnen und Migranten soll zukünftig noch besser erschlossen werden. Weitere Handlungsschwerpunkte sind die Stärkung des Systems der dualen Berufsausbildung, die MINT-Förderung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vor dem Hintergrund der in der Fachkräfteinitiative Niedersachsen identifizierten Handlungsfelder und den regionalen Strukturdaten, wurden von den Bündnispartnern zentrale Schwerpunkte für den Elbe-Weser-Raum und sich daraus ableitende Teilthemen erarbeitet. Leitgedanke bei der Schwerpunktbildung war trotz der Heterogenität der regionalen Problemstellungen Themen zu besetzen, die für alle teilnehmenden Partner relevant sind und sich sinnvoll in der Gesamtregion oder größeren Teilregionen umsetzen lassen. Aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes oder veränderte strukturelle Rahmenbedingungen können einen veränderten Handlungsbedarf für etwaige Bündnisaktivitäten darstellen. Die benannten Schwerpunkte unterliegen daher der Revision des Lenkungskreises und können gegebenenfalls angepasst oder ergänzt werden.

Folgende Schwerpunkte wurden für den Elbe-Weser-Raum identifiziert:

- Fachkräfte finden
 - Talente finden und fördern
 - Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen;
 - Ausbildungs- und Berufsperspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Startschwierigkeiten;
 - Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und Unterstützung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften.
- Fachkräfte binden
 - Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.
- Fachkräfte qualifizieren
 - Steigerung von Weiterbildungsbeteiligung und Verbesserung von Qualifizierungsmöglichkeiten.

Neben diesen themenspezifischen Handlungsfeldern sind auch einige Querschnittsthemen von großer Bedeutung. Die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung sind für alle Schwerpunkte relevant. Dies gilt in besonderer Weise auch für die Bildungslandschaft. Entlang der gesamten Bildungskette muss für Chancengleichheit gesorgt werden. Auch der MINT-Bereich hat eine herausgehobene Bedeutung, weil die

Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften in diesem Bereich ein wesentlicher Faktor für den Erhalt ihrer Innovations-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Elbe-Weser-Raum darstellt. Zusätzlich sollten Fragen der regionalen Infrastruktur und Standortqualität beim Wettbewerb um Fachkräfte mitgedacht werden. Um eine nachhaltige Entwicklung der vom Fachkräftebündnis Elbe-Weser unterstützen Projekte zu erreichen, muss die Transparenz bereits existierender Initiativen und Maßnahmen erhöht werden.

Für alle Themenbereiche gilt zudem: zur Gewinnung von jüngeren Menschen und Aktivierung von Arbeitslosen für den Arbeitsmarkt ist eine deutliche Verbesserung der Mobilität zu erwirken. Damit ist insbesondere die Problematik des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) im ländlichen Raum gemeint, der außerhalb von Schülerverkehr immer weniger stattfindet und somit Menschen ohne Zugriff auf Individualverkehr nicht zur Arbeitsstätte und zurückbringen kann. Daneben ist der Fokus auf eine stärker sichtbare virtuelle Mobilität der Unternehmen zu richten. Von einer attraktiven Außendarstellung des Unternehmens im Internet bis hin zur Schaffung von flexiblen Telearbeitsplätzen gibt es mehrere Bausteine zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität in diesem Bereich.

Die Handlungsschwerpunkte sind bewusst so formuliert, dass die genaue Ausgestaltung von Projekten an die tatsächlichen und akuten Bedarfe und Rahmenbedingungen angepasst werden können. Dazu gehört auch die Möglichkeit neben ausgewählten Bündnispartnern weitere Kooperationspartner einzubeziehen. Eine weitere Konkretisierung oder Anpassung der Themenbereiche kann von einzelnen Bündnispartnern oder durch eine entsprechende Arbeitsgruppe vorgenommen werden. Dies gilt insbesondere für die Definition von Zielparametern und Erfolgsindikatoren einzelner Projekte. Für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der Fachkräftesicherung im Elbe-Weser-Raum ist die strategische Zielsetzung: Fachkräfte finden, binden und qualifizieren.

4.4 Bisherige Zusammenarbeit

In den ersten drei Jahren der Anerkennung des regionalen Fachkräftebündnisses Elbe-Weser wurden insgesamt vier Projekte umgesetzt bzw. befinden sich noch in der Umsetzung. Gemäß Richtlinie zur „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ gehören drei Fachkräfteprojekte zum Fördergegenstand I Strukturprojekte und ein Fachkräfteprojekt zum Fördergegenstand II Qualifizierung von Arbeitslosen. Mit Ausnahme des Projektes IDAA (siehe unten) beträgt die Laufzeit aller Projekte 24 Monate:

FAME - Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser

Alle fünf Landkreise, die IHK und die Handwerkskammer beteiligen sich an dem Projekt „Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser“, kurz FAME, welches das erste Gemeinschaftsprojekt des Bündnisses ist. Das Strukturprojekt fällt unter die Schwerpunkte „Fachkräfte finden“ und „Fachkräfte binden“ und soll zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität beitragen. Durch eine Beratungsstelle werden kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt, sich als gute Ausbildungsbetriebe und attraktive Arbeitgeber für Fachkräfte aufzustellen. Neben einzelbetrieblichen Kurz- und Intensivberatungen organisiert die Erstberatungsstelle von FAME kostenlose Veranstaltungen und Workshops zu den unten aufgeführten Themen, um die Unternehmen einerseits zu sensibilisieren und andererseits auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen. Konkret umfasst das Angebot der Beratungsstelle folgende Themenfelder: Verbesserung der Unternehmenskultur und des Betriebsklimas, Attraktivität und Qualität der Ausbildung, zielgruppengerechte Personalrekrutierung und Außendarstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

Personalentwicklung, betriebliche Altersvorsorge und betriebliches Gesundheitsmanagement. Projektträger von FAME ist die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade.

IDAA - Integration von Migranten/innen mit technischer Ausbildung oder Berufserfahrung [...]

Das Qualifizierungsprojekt IDAA – „Integration von Migranten/Migrantinnen mit technischer Ausbildung oder Berufserfahrung in Deutschland in Arbeitsmarkt und Ausbildung“ richtet sich an Migrantinnen und Migranten, einschließlich anerkannter Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis, die über eine Ausbildung, ein Studium (mit oder ohne Abschluss) oder Berufserfahrung in technischen und handwerklichen Berufsfeldern verfügen. Ziel des Projektes ist die Erschließung und Förderung neuer Fachkräfte insbesondere für die Mangelberufe Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik, Energie und Elektro, Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung und IT. Das Projektvorhaben ist darauf ausgerichtet, die Teilnehmenden so zu qualifizieren, dass sie in eine Ausbildung, eine Weiterbildung oder Umschulung oder einen Arbeitsplatz integriert werden können. Gemäß dem Handlungsschwerpunkt „Fachkräfte finden“ trägt das Projekt zur Zielgruppenerweiterung bei und ermöglicht die verstärkte Nutzung des Fachkräftepotenzials von Menschen mit Migrationshintergrund. Projektträger ist die Volkshochschule Stade e. V..

UNIKAT - Unternehmen initiieren Konzepte für mehr Attraktivität

Das Strukturprojekt UNIKAT ist eine sinnvolle Ergänzung zu dem oben genannten Projekt FAME. UNIKAT befasst sich ebenfalls mit der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, jedoch geht dieses über die rein informatorische, sensibilisierende Ebene im Rahmen einer Erstberatung hinaus. Auf dem Weg zu mehr Arbeitgeberattraktivität bietet UNIKAT rund 40 KMU aus den Landkreisen Verden und Osterholz eine individuelle Prozessbegleitung, damit Unternehmen ihre vorhandenen Mitarbeiter/-innen fester an sich binden bzw. schneller neue qualifizierte Fachkräfte finden können. Sofern das Projekt gut anläuft, kann es anschließend auch auf die anderen Regionen des Fachkräftebündnisses übertragen werden. Projektträger von UNIKAT ist die startklar GbR aus Verden.

YOJO - Fachkräfteportal und Fachkräftemarketing für die (südliche) Metropolregion Hamburg

Der Landkreis Stade beteiligt sich an dem Projekt YOJO - Fachkräfteportal und -marketing für die südliche Metropolregion Hamburg, dessen Projektträger die Süderelbe AG ist. Die Besonderheit bei dem Strukturprojekt besteht in der übergreifenden Zusammenarbeit zwischen dem Fachkräftebündnis Elbe-Weser und der Allianz für Nordostniedersachsen mit der IHK Lüneburg-Wolfsburg sowie den Landkreisen Harburg, Lüneburg und Lüchow-Dannenberg. Das Projekt zielt darauf ab, Fachkräfte für die (südliche) Metropolregion Hamburg zu begeistern und zu gewinnen. Mit Hilfe des durch die HIW Hamburg Invest Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH betriebenen Fachkräfteportals (www.yojo.de) soll den ansässigen Unternehmen und der Region eine nicht-kommerzielle Plattform zur Verfügung gestellt werden, mit der die Zielgruppe „junge Fachkräfte“ im niedersächsischen Teil der Metropolregion gezielt angesprochen wird. Begleitet wird dies durch ein umfassendes Fachkräfte- und Standortmarketing, das neben dem Portal auch auf Social-Media-Kanälen die Attraktivität des Arbeits- und Lebensstandortes überregional präsentiert.

5. Handlungsschwerpunkte

5.1 Fachkräfte finden

Der demografische Wandel und die damit einhergehenden Fachkräftengpässe 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.

Die duale Ausbildung gilt vielen Unternehmen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Doch abnehmende Schülerzahlen, zunehmende Akademisierung und der Wettbewerb um die schlauesten Köpfe machen das Finden 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. Auch die Gruppe der über 55-Jährigen bietet ein erhebliches Potenzial an Fachkräften. 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.

(Junge) Talente finden und fördern

Im Zuge der demografischen Entwicklung stehen die regionalen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Jugendlicher für eine betriebliche Berufsausbildung seit dem Jahr 2010 vor neuen, 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 Abiturientinnen und Abiturienten 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, bei den Pflegeberufen, in der Nahrungsmittelbranche und in der Gastronomie. 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 Migrantinnen und Migranten ist die Quote

noch ungünstiger. Darüber hinaus entscheiden sich selbst die Jugendlichen, die als MINT-Talente gelten, häufig nicht für eine technische betriebliche Berufsausbildung.

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 Bewerberinnen und Bewerber unterstützen (wirkt unmittelbar).
- Für die Anforderungen der jeweiligen Berufe und Branchen talentierte Jugendliche für eine den Talenten entsprechende betriebliche duale Ausbildung 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,
- Berufsorientierung an allen Schulformen intensivieren,
- 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 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 auszeichnet und bspw. durch Dinge wie das Streben nach Anerkennung sowie das Verlangen nach Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb oder in der Umwelt angetrieben werden.

Lösungsansätze

Die frühzeitige Identifikation und Förderung von Talenten ist eines der Handlungsschwerpunkte des Fachkräftebündnisses Elbe-Weser. Hierzu wollen die Partner unter anderem bei folgenden Punkten ansetzen:

- Berufsorientierung in Gymnasien deutlich ausbauen, Studienorientierung zielgerichteter gestalten;
- Talente unter besonderen Zielgruppen, wie z. B. Mädchen oder Migrantinnen und Migranten, 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;
- Flächendeckende Angebote für Praktika in Betrieben schaffen;
- Informationsmöglichkeiten für Jugendliche, wie Ausbildungsmessen, Speeddatings etc., ausbauen;
- Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen unterstützen;
- Zusammenschlüsse von Betrieben zur Information von Jugendlichen unterstützen.

Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen

Wie in Kapitel 2 beschrieben, ist die Anzahl der arbeitssuchenden 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 arbeitssuchenden Menschen zu nutzen, um den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen zu befriedigen.

Teilweise sind die Arbeitslosen nicht an den Standorten wo ihre Arbeitskraft benötigt wird. Der Elbe-Weser-Raum ist ein großer Flächenbezirk und braucht mobile Arbeitnehmer und/oder auch eine gute Infrastruktur um die Erreichbarkeit zwischen Wohn- und Arbeitsort zu ermöglichen.

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 Begleitung zur Beseitigung von Problemlagen in den persönlichen Rahmenbedingungen. Hierfür haben insbesondere die Arbeitsagenturen 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 2018 ein operativer Handlungsschwerpunkt.
- 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. 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;
- 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.
- Softskills und Digitalkompetenzen fördern

Ausbildungs- und Berufsperspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Startschwierigkeiten

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

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

Die Bundesagentur für Arbeit hat für diese Problemstellung das Projekt „AusBILDUNG wird was – Zukunftsstarter“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Gruppe der 25 bis 35 – jährigen (in Niedersachsen-Bremen bis 40), die noch keine Ausbildung haben, zur Aufnahme einer Ausbildung zu ermutigen. Darüber hinaus stellen die Agenturen für Arbeit Dienstleistungen für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, wie z.B. Assistierte Ausbildung (ASA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) zur Verfügung.

Übergangmanagement

Die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials macht deutlich, dass in Zukunft jeder Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt gebraucht wird. Diesen Personen stehen in Zeiten einer starken Fachkräftenachfrage noch 30 bis 40 Erwerbsjahre bevor. Der Anteil derjenigen, die bereits in jungen Jahren den Anschluss zum Berufsleben verpassen, muss daher möglichst 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 Jugendberufshelferinnen und -helfern/Coaches für die Berufsorientierung, Berufswahlentscheidung, Karriereplanung und Lebenswegplanung,
 - Handwerkliche und pflegerische Grundkurse zur Berufskennntnis und Eignungsfeststellung bei z. B. Migrantinnen und Migranten,
 - Sprachkurse, insbesondere Deutschkurs für Migrantinnen und Migranten.

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, gewinnen in Deutschland in den letzten Jahren Überlegungen an Bedeutung, 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. Darüber hinaus haben zeitgleich die stark ansteigenden Flüchtlings- und Asylbewerberzahlen auch in der Öffentlichkeit zu einer Diskussion geführt, inwieweit diese bislang ungesteuerte Zuwanderung für den deutschen Arbeitsmarkt aktiviert werden kann.

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

2017 kamen, im Vergleich zu den Vorjahren, deutlich weniger Menschen nach Deutschland. Durch die Einführung der BAMF-Ankunftscentren konnten mehr Menschen direkt nach ihrer Einreise einen Asylantrag stellen, über den dann in vielen Fällen innerhalb weniger Tage im Ankunftscentrum entschieden wurde. Diese Personen gehen im Anschluss als anerkannte Flüchtlinge direkt in die Betreuung der Jobcenter und müssen sich nicht mehr für eine Übergangszeit in der Arbeitsvermittlung der Agentur 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 **Flüchtlingen**, 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 kann grundsätzlich bereits nach drei Monaten die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden. 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).

Die sog. Vorrangprüfung ist mit in Kraft treten der Verordnung zum Integrationsgesetz am 06.08.2016 für 3 Jahre für die überwiegende Mehrzahl aller Agenturbezirke ausgesetzt worden. In den übrigen Fällen entfällt sie spätestens nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten.

Personen aus sicheren Herkunftsstaaten nach § 29a AsylG (derzeit: Albanien, Bosnien, 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 abgelehnten Asylantrag eine Duldung besitzen.

Herausforderungen

Fehlende Sprachkenntnisse: Bei Flüchtlingen 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 Zweitschriftlernerkerse 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 (ca. 10 Prozent) der Geflüchteten verfügt über einen formalen Abschluss. 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.

In Mangelberufen können diese Drittstaatsangehörige seit 2012 mit Hilfe der so genannten „Blue Card“ zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland einreisen. Voraussetzungen hierfür sind entweder ein deutscher oder vergleichbarer Hochschulabschluss oder das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit einer bestimmten Mindestvergütung. Limitierender Faktor sind oft fehlende deutsche Sprachkenntnisse, sodass angelsächsische Länder für Drittstaatlerinnen und Drittstaatler 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 Ehepartner nach Deutschland ziehen möchten, bilden ebenfalls eine zahlenmäßig große Gruppe. Voraussetzung für diese Form der Zuwanderung ist ein Deutschtum. Anschließend steht auch diese Gruppe grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, sofern dem nicht Themen wie das Alter, Kinderbetreuung oder ein konservatives Rollenverständnis entgegenstehen.

Für Arbeitskräfte innerhalb der EU gilt Arbeitnehmerfreizügigkeit und damit unbegrenzte Mobilität mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Bisher bilden vor allem Zuwandererinnen und Zuwanderer aus Polen sowie anderen osteuropäischen Ländern das Hauptkontingent dieser Gruppe in Deutschland. In jüngerer Zeit sind jedoch, bedingt durch die Wirtschaftskrise im Euro-Raum, zunehmend auch Menschen aus den Mittelmeerstaaten nach Deutschland gekommen. Personen dieser Gruppe sind in Bezug auf Sprachkenntnisse und Qualifikation nicht immer ausreichend auf eine direkte Arbeitsaufnahme vorbereitet. Im Gegensatz zu anderen Einwanderungsformen sind diese Gruppen jedoch explizit mit dem Motiv der Arbeitsaufnahme nach Deutschland gekommen, so dass diesbezüglich von einer hohen Motivation auszugehen ist. Auch ist der formale Aspekt in Bezug auf die Voraussetzungen zur Arbeitsaufnahme in keiner anderen Gruppe so problemlos.

Handlungsbedarf

Geflüchtete können mit Blick auf eine längerfristige Arbeitsaufnahme und Qualifikationsniveau durchaus dazu beitragen, Lücken in den regionalen Fachkräftebedarfen des Elbe-Weser Raumes zu decken. Hier sind es vor allem Herausforderungen 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 Fachkräftenwerbung aus dem Ausland für den Elbe-Weser Raum abzuschätzen, können Erfahrungswerte, wie z.B. vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) und der Wachstumsinitiative Ems-Achse, genutzt und geteilt werden. Voraussetzung für Aktivitäten auf diesem Gebiet ist außerdem die Kenntnis des Ausmaßes von Fachkräftemangel sowie die Bereitschaft der Unternehmen, ausländische Fachkräfte in ihren Betrieben zu integrieren.

Lösungsansätze

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

- Sprach-, Grundlagenwissen (z. B. in Mathematik) und Weiterbildungsangebote mit Blick auf spezielle Sprachgruppen;
- Schaffung einer Willkommenskultur sowohl auf regionaler als auch betrieblicher Ebene;
- Beratung, Förderung, Ausbildung und Bereitstellung von Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Vernetzung und Fortbildung für Betriebe welche Menschen mit Migrationshintergrund einstellen;
- Anerkennungs-lotsinnen 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;
- 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.
- 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.

5.2 Fachkräfte binden

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

Dass man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 aber die Anforderungen an Personalführung im Unternehmen.

Das Fachkräftebündnis Elbe-Weser will die Unternehmen der Region durch gezielte Angebote bei diesen Herausforderungen unterstützen. Als Schwerpunkt wurde dabei die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen zum Thema Arbeitgeberattraktivität identifiziert.

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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewappnet sein, die ihren Beschäftigten stabile Arbeitsverhältnisse und attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Eine angemessene Vergütung ist dabei zwar ein wichtiger, aber bei Weitem nicht der einzige Aspekt, den Bewerberinnen und Bewerber bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes berücksichtigen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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. 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 Mangel an Attraktivität 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. 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 keine klare Trennung von Beruf und Freizeit mehr gelingt. Hier sind Unternehmen in der Verpflichtung, die Mitarbeiter vor übermäßiger Belastung zu schützen, um krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Gleichzeitig unterstützen neue technische Lösungen die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsablauf. Insbesondere bei schwierigen und schweren Tätigkeiten kann so eine Entlastung der Mitarbeiter 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 Bewerberinnen 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.

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),
- Arbeitszeitmodelle,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- positiver Unternehmens- und Führungskultur,
- Qualität der Ausbildung,
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote,
- Angeboten betrieblicher Altersvorsorge,
- Gesundheitsmanagement,
- Wiedereinstiegsmanagement für Arbeitnehmer in Elternzeit, nach Krankheit oder der Pflege von Angehörigen,
- Außendarstellung und Wahrnehmung bei der Mitarbeitersuche,
- Wissensmanagement.

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 regionspezifischen Beratungsbedarfes;
- Sammeln und Bereitstellen von Informationen;
- Organisation von Fachveranstaltungen und Workshops;
- Vernetzung von Unternehmen;
- Familiensiegel für familienfreundliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur überregionalen Darstellung der Unternehmen;
- Einrichtung eines regionalen Beratungsbüros / einer Beratungsstruktur für Personalmanagement/Fachkräftesicherung;
- regionales/gemeinsames Marketing für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf.

5.3 Fachkräfte qualifizieren

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

Aufgrund des technischen Fortschritts werden einige Tätigkeiten und Berufe im Laufe der Zeit wegfallen und an anderer Stelle neue (z. B. Produktionstechnologie) entstehen. In der Regel sind die neuen Tätigkeiten im Zuge des technischen Fortschritts produktiver und werden damit auch besser entlohnt. Schon heute hat die Digitalisierung in fast allen Bereichen Einzug gehalten und gleichzeitig liegt die Erwerbstätigkeit in Deutschland auf Rekordniveau (über 44 Mio.; Stand 4. Quartal 2017, Quelle: Statistisches Bundesamt). Hinzukommt, dass viele Beschäftigungspotenziale erst in Zukunft entstehen werden und heute noch unbekannt sind. Die Problemlösung- und Digitalkompetenzen der Mitarbeiter gewinnen an Bedeutung, gleichzeitig steigen die qualitativen Anforderungen. Die Mitarbeiter müssen fit gemacht werden für die Entwicklung, den Umgang und die Wartung der Technologien und Anwendungen.

Nach dem DIHK-Unternehmensbarometer „Digitalisierung“ 2016 erachten 85 % der Unternehmen Weiterbildung als notwendig. 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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dann nur durch bedarfsgenaue Nachqualifikation 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erschließen. Im Gegensatz zu Großunternehmen verfügen sie oftmals nicht über eine gesonderte Personalabteilung, die strategisch die Qualifizierungsbedarfe und -wünsche der Beschäftigten abbilden kann.

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 es 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.

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. Hierzu wollen die Partner unter anderem bei folgenden Punkten ansetzen:

- Transparenz über Weiterbildungsangebote und -bedarfe der Region schaffen;
- Transparenz über Fördermöglichkeiten schaffen;
- Weiterbildungsberatung anbieten;
- Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Notwendigkeit und Chancen von Weiterbildung;
- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Berufsrückkehrer,
 - spezielle Weiterbildungsangebote für Führungspersonal zu Fragen der Personalarbeit,
 - usw.;
- 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 (An- und Ungelernte, Frauen, Ältere, Migrantinnen und Migranten),
 - usw.