



**Regionale Fachkräftestrategie
SüdOstNiedersachsen
Fortanschreibung 2018-2021**

Inhalt

1.	Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	3
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs.....	4
1.2.1	Demografie.....	4
1.2.2	Arbeitsmarkt und Beschäftigung	5
1.2.3	Bildung.....	8
2.	Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region.....	9
3.	Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung	10
3.1	Entwicklung der Themenschwerpunkte 2018-2021	10
3.2	Maßnahmenplanung / Handlungskonzept	13
3.2.1	Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen	16
3.2.2	Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen	16
3.2.3	Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte	17

1. Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

1.1 Ausgangslage

Die insgesamt positive Entwicklung der wirtschaftsstarken Region SüdOstNiedersachsen differenziert sich in einzelnen Aspekten wie zum Beispiel Bevölkerung, Infrastruktur sowie Siedlungsentwicklung deutlich aus. Die urbanen Zentren Braunschweig und Wolfsburg mit den zentrumsnahen Teilen der umliegenden Landkreise prosperieren. Gleichzeitig stehen insbesondere die drei kreisfreien Städte - wie alle Großstädte in Deutschland - vor der Herausforderung, Bürger/-innen in sozialen Problemlagen zu integrieren. Die peripheren Räume der Region schrumpfen, ohne dass damit eine negative Entwicklung verbunden sein muss, wenn die Potenziale neuer Geschäftsfelder wie Ressourceneffizienz, energetische Sanierung, Recycling, Gesundheit und altersgerechtes Wohnen, Elektromobilität, Tourismus, Kultur und Freizeit genutzt werden können. Die vier Hochschulen der Region entwickeln sich in Bezug auf Studierendenzahl, Forschung und Lehre sehr positiv und werden damit zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen.

Analog zur Gesamtsituation stellt sich auch die Fachkräfteproblematik in den einzelnen Teilen der Region jeweils anders dar. Die erste Phase des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen hat die Fachkräftesituation in der Region nicht grundlegend verändert, aber wichtige Impulse für die Weiterentwicklung gesetzt. Die dafür erarbeitete Fachkräftestrategie für die Jahre 2015 bis 2018 basiert u.a. auf vorangegangenen Konzepten zu den Themen Demografie, Arbeitsmarkt und Regionalentwicklung: Zu nennen sind insbesondere die „Regionale Handlungsstrategie Braunschweig“ (November 2014), der „Masterplan demografischer Wandel“ (Dezember 2014) sowie die „Überlegungen zu einem Arbeitsmarktprogramm der Zukunft - Fachkräfte für die Region“ (Juni 2015).

Die erfolgreiche Arbeit des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen in der ersten Förderphase hat die Situation bezüglich der Kooperation der Arbeitsmarktakteure deutlich verbessert: Hatten vorher nur wenige Akteure die gesamte Region im Blick, so ist die Wahrnehmung der Region als Handlungsraum mittlerweile deutlich ausgeprägter. Zudem ist durch das quartalsweise Zusammentreffen aller Akteure der Austausch untereinander - gerade über die einzelnen Akteursgruppen hinaus - deutlich intensiver geworden.

1.2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Mit Hilfe der amtlichen Statistik wird in diesem Kapitel ein aktueller Überblick über den Arbeitsmarkt der Region SüdOstNiedersachsen gegeben. Um ein konsistentes Bild zeichnen zu können, wird auf Daten aus dem Jahr 2015 zurückgegriffen. Es handelt sich um das aktuellste Jahr, für das alle verwendeten Statistiken durchgängig verfügbar sind. Werden im Einzelfall neuere Zahlen genutzt, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Im Einzelfall werden im Folgenden auch Werte auf teilregionaler Ebene dargestellt. Dies dient vor allem der Veranschaulichung der Tatsache, dass die Entwicklung innerhalb der Region nicht einheitlich verläuft und somit auch auf kommunaler Ebene immer wieder besondere Handlungsbedarfe entstehen. Gleichwohl kann die Nennung teilregionaler Werte immer nur exemplarisch erfolgen - Hauptperspektive der statistischen Ausführungen bleibt die Region SüdOstNiedersachsen insgesamt.

1.2.1 Demografie

In der Region SüdOstNiedersachsen leben rd. 1,1 Mio. Einwohner. Während die Zahl der Einwohner von 2003 bis 2012 um insgesamt 3,6 % zurückging, ist von 2012 bis 2015 ein Anstieg um 1,6 % zu verzeichnen. Das Bevölkerungswachstum in diesem Zeitraum ist etwas schwächer ausgeprägt als im niedersächsischen Durchschnitt von 1,9 %. Mit Ausnahme des Landkreises Goslar (-0,3 %) ist in allen kreisfreien Städten und Landkreisen der Region ein Bevölkerungsanstieg zu beobachten. Ein Blick auf die kommunale Ebene zeigt jedoch, dass viele Einheits- und Samtgemeinden weiterhin unter einem Bevölkerungsrückgang leiden. Dies betrifft in besonderem Maße die Kommunen des Landkreises Goslar sowie einige peripher gelegene Kommunen der Landkreise Helmstedt und Wolfenbüttel. Einige der direkten Umlandgemeinden der Städte Braunschweig und Wolfsburg weisen hingegen ein Bevölkerungswachstum auf, das zum Teil überdurchschnittlich ausfällt.

Wird die natürliche Bevölkerungsbewegung betrachtet, lässt sich jedoch festhalten, dass diese in allen kreisfreien Städten und Landkreisen der Region negativ ausfällt. Lediglich in einigen Kommunen im Landkreis Gifhorn können seit 2012 leichte Geburtenüberschüsse verzeichnet werden. Demzufolge ist das Bevölkerungswachstum durch Migrationsbewegungen zu erklären. Dabei ist zu beachten, dass die starke Zunahme der Fluchtmigration, insbesondere im Jahr 2015, diese Statistik ganz wesentlich prägt. So ist in der Region SüdOstNiedersachsen der Anteil an Ausländern zwischen 2012 und 2015 um 2,2 Prozentpunkte auf 8,2 % gestiegen. Dies entspricht einem Wachstum dieser Personengruppe um 38,7 % oder 26.078 Personen auf insgesamt 93.424 Auslän-

der. Die Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit ist im Gegenzug um 8.224 Personen geschrumpft.

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) liegt regionsweit bei 65,1 % und entspricht damit annähernd dem niedersächsischen Durchschnitt, der 0,1 Prozentpunkte höher liegt. In SüdOstNiedersachsen besteht diese Teilmenge zu 51,3 % aus Männern und zu 48,7 % aus Frauen. In Niedersachsen ist das Verhältnis um 0,5 Prozentpunkte zugunsten des Frauenanteils verschoben. Der entsprechende Anteil von Ausländern beläuft sich in der Region auf 10,1 %, davon 54,9 % Männer und 45,1 % Frauen. Niedersachsenweit beträgt der Anteil 9,6 %, bei einem Männeranteil von 55,2 %.

Die kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsens Gemeinden für die Jahre 2020 bzw. 2025, die auf dem Basisjahr 2015 beruht und der Annahme unterliegt, dass sich die Entwicklung der letzten 5 Jahre einschließlich des Basisjahres unverändert fortsetzen wird, errechnet ein Bevölkerungswachstum in Höhe von 1,5 % bzw. 2,9 %. Obwohl der starke Flüchtlingsstrom des Jahres 2015 berücksichtigt und ein Bevölkerungswachstum prognostiziert wird, ermittelt bereits diese Berechnungsweise eine deutliche Alterung der Gesellschaft. So wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung bis 2025 voraussichtlich um 2,5 Prozentpunkte sinken, während der Anteil der über 65-Jährigen um 2,4 Prozentpunkte steigen wird. Die regionale Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen für die Jahre 2009 - 2031, die den unerwarteten Zustrom von Flüchtlingen in dieser Form nicht berücksichtigt, zeichnet ein wesentlich dramatischeres Bild. Danach wird die Gesamtbevölkerung bis 2031 voraussichtlich um 14,1 % im Vergleich zum Basisjahr 2008 schrumpfen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter soll sogar um 23,1 % (NDS: 15,2 %) bzw. einen Anteil von 6,8 Prozentpunkten (NDS: 6,1 Prozentpunkte) an der Gesamtbevölkerung schrumpfen. Dies entspräche einer absoluten Anzahl von 170.095 potenziellen Fachkräften. Im niedersächsischen Vergleich wird die Region SüdOstNiedersachsen demnach in besonderem Maße von einem Rückgang des Beschäftigtenpotenzials betroffen sein. Einzig der Stadt Braunschweig wird in diesem Szenario eine positive Bevölkerungsentwicklung prognostiziert. Besonders negative Entwicklungen werden in der Stadt Salzgitter sowie den Landkreisen Goslar und Helmstedt erwartet, in denen die Gesamtbevölkerung bis 2031 jeweils um mehr als 25 % schrumpfen soll.

1.2.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Bei einer Erwerbsbeteiligungsquote von 60,8 % arbeiten in der Region SüdOstNiedersachsen rd. 450.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Davon sind 57,1 % Männer und 42,9 % Frauen. Dies führt bei den Männern zu einer Erwerbsbeteiligungsquote von 67,6 % und bei den Frauen

zu einer Quote von 53,5 %. Der Anteil von Ausländern an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 5,9 % und wird zu rd. zwei Dritteln von Männern gebildet. Damit liegt die Erwerbsbeteiligungsquote von Ausländern insgesamt bei 35,2 %. Die Erwerbsbeteiligungsquote der ausländischen Männer liegt bei 42,7 %, die der Frauen bei 26,2 %.

Die Beschäftigungsentwicklung seit 2005 weist ein Wachstum an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 17,4 % auf, womit die Region 2,5 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Wachstum liegt. Die Erwerbsbeteiligungsquote in der Region liegt im Vergleich mit Niedersachsen insgesamt 6,9 Prozentpunkte über dem niedersächsischen Durchschnitt. Bei den Männern sind es 9,9 Prozentpunkte und bei den Frauen 3,5 Prozentpunkte. Bei den Ausländern liegt die Erwerbsbeteiligungsquote insgesamt 1 Prozentpunkt unter dem niedersächsischen Durchschnitt. Während die Quote bei den Männern noch 0,2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegt, fällt sie bei den Frauen um 2,2 Prozentpunkte hinter den Durchschnitt zurück.

Ein Blick in die Gebietskörperschaften zeigt, dass die kreisfreie Stadt Wolfsburg mit 147,9 % die mit Abstand höchste Erwerbsbeteiligungsquote der Region aufweist. Dieser Wert bedeutet, dass in der Stadt mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind, als Einwohner im erwerbsfähigen Alter leben. Dieser Umstand geht mit einem enormen Pendlerüberschuss von 68.564 bei insgesamt 118.674 Beschäftigten einher. Die Stadt Wolfsburg weist mit einem Wachstum von 28,5 % seit 2005 auch die stärkste Beschäftigungsentwicklung der Region auf. Hohe Erwerbsbeteiligungsquoten von über 70 % und hohe Pendlerüberschüsse werden weiterhin auch in den beiden kreisfreien Städten Braunschweig und Salzgitter erzielt. Während sich die Beschäftigungsentwicklung in Braunschweig mit einem Wachstum von 19,3 % zwischen regionalem und niedersächsischem Durchschnitt bewegt, spiegelt eine Zunahme von lediglich 4,4 % in Salzgitter eine stark unterdurchschnittliche Entwicklung wider. Insgesamt bilden die drei kreisfreien Städte die ökonomischen Zentren der Region. Im Umkehrschluss weisen die fünf Landkreise durchgängig hohe negative Pendlersalden auf, wobei der Landkreis Gifhorn mit 25,6 % eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung vorweisen kann. In den übrigen Landkreisen fällt das Beschäftigungswachstum unterdurchschnittlich aus.

Wird die Qualität der Arbeit lediglich anhand des erreichten Berufsabschlusses bewertet, ergibt sich ein ähnliches Bild. Während in Wolfsburg 22,2 % und in Braunschweig 18,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen akademischen Abschluss besitzen, liegt dieser Anteil in vier Landkreisen unter 10 %. Lediglich im Landkreis Gifhorn wird diese Marke mit einem Anteil von 13,2 % überschritten. Die kreisfreie Stadt Salzgitter hingegen weist einen Anteil von lediglich 9,9 % auf. Die Region SüdOstNiedersachsen als Ganzes erreicht einen Anteil von 15,6 % und liegt damit 4,3 Prozentpunkte über dem niedersächsischen Durchschnitt. Der geringere Anteil von

Hochqualifizierten wird in den genannten Gebietskörperschaften durch einen entsprechend erhöhten Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss ersetzt. Der Anteil Beschäftigter ohne Berufsabschluss liegt in der Gesamtregion 1,8 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Durchschnitt. Lediglich in den Landkreisen Gifhorn und Peine werden überdurchschnittliche Werte festgestellt.

Die Arbeitslosenquote in SüdOstNiedersachsen liegt bei 6,2 % und damit 5,8 Prozentpunkte niedriger als noch im Jahr 2005. Damit liegt sie zwar leicht über dem niedersächsischen Durchschnitt von 6,1 %, weist aber eine etwas positivere Dynamik auf. Während die Stadt Salzgitter (9,3%) sowie die Landkreise Goslar (7,9 %) und Helmstedt (7,0 %) durch vergleichsweise höhere Arbeitslosenquoten gekennzeichnet sind, können gerade im Landkreis Gifhorn (4,6 %) und der Stadt Wolfsburg (4,7 %) deutlich unterdurchschnittliche Quoten festgestellt werden. Seit 2005 ist in allen Gebietskörperschaften eine positive Entwicklung festzustellen.

Ein Blick in den aktuellen Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, der auf Durchschnittszahlen der Monate November 2016 - Oktober 2017 basiert, zeigt, dass es in einzelnen Branchen bereits heute zu Fachkräfteengpässen kommt. Davon betroffen sind insbesondere die Gesundheits- und Sozialberufe. Bei den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen ist für die Region eine Arbeitslosen-Stellen-Relation von 0,9 (NDS: 1,1) ermittelt worden. Dies bedeutet, dass auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle in diesem Bereich lediglich 0,9 Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation kommen. Im Bereich der nichtmedizinischen Gesundheitsberufe, der insbesondere die Altenpflege umfasst, liegt dieser Wert sogar bei nur 0,6 (NDS: 0,9). Mit 0,5 wird im Bereich Kindererziehung und -betreuung ein besonders kritischer Wert erreicht (NDS: 0,9). Weitere Engpässe in SüdOstNiedersachsen sind in den folgenden Bereichen identifiziert worden: Bauplanungs-, Architektur- & Vermessungsberufe (1,2), Berufe in Recht & Verwaltung (1,4), Gartenbauberufe & Floristik (1,5), Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe (1,5), Lebensmittelherstellung & -verarbeitung (1,5), Hoch- & Tiefbauberufe (1,6) sowie Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe (1,8). Unabhängig vom Anforderungsniveau einer Stelle (Fachkräfte, Spezialisten, Experten) gelten Werte unter 2 grundsätzlich als kritisch und deuten auf einen Engpass hin. Unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung ist zukünftig von weiteren Engpässen und einer Verschärfung bereits bestehender Engpässe auszugehen.

Die genannten Gegebenheiten lassen sich im Wesentlichen mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur der Region und ihrer Gebietskörperschaften erklären, die maßgeblich von den hier ansässigen Großunternehmen geprägt wird. Dies belegt auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Großbetrieben. Dieser liegt niedersachsenweit bei 30,1 %, in SüdOstNiedersachsen

jedoch bei 44,4 %. Gerade in Wolfsburg (73,9 %) und Salzgitter (54,0 %) sind die Anteile besonders hoch. Damit geht ebenfalls ein hohes Maß an Spezialisierung einher. Eine ausgeprägte Diversifizierung lässt sich in der Stadt Braunschweig feststellen.

1.2.3 Bildung

Im Vergleich mit dem übrigen Niedersachsen (30,5 %) schließen mit 32,8 % überdurchschnittlich viele Schüler in SüdOstNiedersachsen ihre Schulzeit mit dem Abitur ab. Mit 46,0 % ist dieser Anteil in der Stadt Braunschweig besonders hoch. Ein hoher Wert wird ebenfalls in Wolfsburg erzielt (40,6 %). Unterdurchschnittlich fallen die Anteile in der Stadt Salzgitter (21,1 %) sowie in den Landkreisen Gifhorn (25,6 %), Goslar (23,6 %) und Wolfenbüttel (28,4 %) aus. Dafür sind in diesen Gebietskörperschaften die Anteile der Schulabgänger mit Realschulabschluss überdurchschnittlich hoch. Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss liegt in der Region bei 4,8 % und somit 0,7 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Durchschnitt.

Im Sommersemester 2017 waren 35.391 Studierende an den Universitäts- und Hochschulstandorten der Region SüdOstNiedersachsen eingeschrieben. Davon entfielen 19.078 Studierende auf die Technische Universität Braunschweig, 4.565 Studierende auf die Technische Universität Clausthal, 946 Studierende auf die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig und 10.802 Studierende auf die regionalen Standorte der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften in Salzgitter, Wolfenbüttel und Wolfsburg. Über alle Standorte der Region hinweg lag der Anteil an Studentinnen mit 39,2 % deutlich unter dem niedersächsischen Durchschnitt von 48,0 %. Dies kann weiterhin als Indiz für die technisch-naturwissenschaftliche Ausrichtung der regionalen Hochschulen, die vorhandene Wirtschaftsstruktur sowie die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich angesehen werden.

Die Hochschul- und Forschungslandschaft der Region ist zum einen Grundlage für kreative Ideen von Gründern, zum anderen sind die dort ausgebildeten Arbeitskräfte für die technologisch anspruchsvollen Fertigungsprozesse der angesiedelten Unternehmen von großer Bedeutung. Darüber hinaus sind die Einrichtungen ein immer wichtiger werdender Kooperationspartner für die Unternehmen in der Region. Daher sollte ein besonderer Fokus weiterhin auf der Stärkung der Hochschulen liegen und weitere Maßnahmen sollten für eine bessere Inwertsetzung ihrer Wissens- und Innovationspotenziale für die Unternehmen der Region unterstützt werden.

Durch die große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes gibt es neben vielen Hochqualifizierten einen hohen Bestand an gut ausgebildeten Industriearbeitern im mittleren Qualifikationssegment. Für diese Personen sollten weiterhin gezielte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, um

sie für innovative technologische Prozesse zu qualifizieren. Im Bereich der (beruflichen) Ausbildung weist die Region SüdOstNiedersachsen mit 4,5 % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nichtsdestotrotz einen unterdurchschnittlichen Anteil an Auszubildenden auf. Der Anteil in Niedersachsen liegt 0,6 Prozentpunkte höher. Lediglich in den Landkreisen Gifhorn (5,7 %) und Helmstedt (5,1 %) wird der niedersächsische Durchschnitt übertroffen bzw. erreicht.

Gut ausgebildete Fachkräfte und qualifizierte Meister gibt es auch in den zahlreichen Handwerksbetrieben der Region. Im Bereich der dualen Ausbildung nimmt das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Braunschweig eine zentrale Rolle bei der Aus- und Weiterbildung ein.

Viele Branchen in der Region leiden aufgrund der dynamischen Entwicklung der letzten Jahre unter einem Mangel an Fachkräften. Unter Beachtung der Prognosen der Bevölkerungsvorausrechnung und den sich aktuell und zukünftig wandelnden Anforderungen an die Fach- und Führungskräfte droht sich dieser Zustand massiv zu verschärfen. Aus diesem Grund werden die Themen berufliche Weiterbildung und Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung gewinnen.

2. Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Die Angebotssituation zum Thema Fachkräftesicherung hat sich während der ersten Phase des Fachkräftebündnisses gegenüber der Ausgangslage nicht grundlegend verändert. Weiterhin werden von zahlreichen Akteuren Maßnahmen in den folgenden Themenfeldern entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen (vgl. dazu auch die umfassende „Auflistung bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen“ im Anhang der Fachkräftestrategie 2015-2018):

- Berufs- und Studienorientierung sowie Übergangmanagement Schule - Beruf
- Durchlässigkeit des Bildungssystems, Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung
- Integration von Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Rekrutierung von Fachkräften aus dem In- und Ausland sowie Etablierung einer Willkommenskultur
- Förderung der Gründungsdynamik
- Kooperationen in Teilregionen

Es gibt dabei jedoch eine kontinuierliche Weiterentwicklung. Besonders der Austausch der Akteure innerhalb des Fachkräftebündnisses hat zu einer thematischen Weiterentwicklung beigetragen. Als Beispiel sei die „Stille Reserve“ genannt. Hier gelang es, für den schon lange bekannten Bedarf zur Ansprache dieser besonderen Zielgruppe ein breit akzeptiertes Konzept zu entwickeln und es im Rahmen eines Fachkräftebündnis-Projekts in die Umsetzung zu bringen. Es ist somit festzuhalten, dass die im Rahmen des Fachkräftebündnisses bisher gestarteten Projekte - über das genannte Beispiel hinaus - die regionale Angebotslandschaft erweitern und ergänzen.

Auch politische Entwicklungen beeinflussen die regionalen Angebote nachhaltig: Eine wesentliche Weiterentwicklung gab es beispielsweise in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen. Zwar standen diese auch bereits in der ersten Förderphase im Fokus der Fachkräftestrategie, durch den starken Zuzug von geflüchteten Menschen seit 2015 ist diese Zielgruppe sowohl numerisch stark gewachsen, als auch in der politischen Wahrnehmung stärker präsent. Spezielle Angebote für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen (und alle vorgeschalteten Qualifikationsmaßnahmen, angefangen beim Spracherwerb) haben deutlich zugenommen.

3. Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

3.1 Entwicklung der Themenschwerpunkte 2018-2021

Die Akteure des regionalen Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen haben bereits im Frühsommer 2017 erste Schritte zur Fortschreibung der regionalen Fachkräftestrategie unternommen. Am 03. Mai 2017 erarbeiteten die Steuerkreismitglieder in einem vom „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“ aus Berlin moderierten ganztägigen Strategieworkshop Grundzüge der zukünftigen strategischen Weiterentwicklung des Fachkräftebündnisses. Dem Strategieworkshop vorgeschaltet war eine schriftliche Befragung aller Fachkräftebündnismitglieder.

Die von den Steuerkreismitgliedern eingebrachten Themen wurden im Strategieworkshop geclustert und drei großen Themenfeldern zugeordnet

- Beratungsinfrastruktur
- Digitalisierung / Innovation
- Rekrutierung und Matching

In den Steuerkreissitzungen am 13. September 2017 und am 13. Dezember 2017 wurden die Themen erneut diskutiert und ergänzt. In der Steuerkreissitzung am 07. März 2018 wurde die folgende Themenstruktur final verabschiedet:

Fortschreibung Regionale Fachkräftestrategie SON 2018 ff.



Besonders in diesen drei thematischen Schwerpunkten Beratungsinfrastruktur | Digitalisierung / Innovation | Rekrutierung und Matching sollen für die zweite Förderphase des Fachkräftebündnisses Projekte konzipiert und umgesetzt werden.

Während der Erarbeitung der Themen durch die Mitglieder des Fachkräftebündnisses wurde betont, dass diese Aufzählung keinesfalls als abschließend anzusehen ist - es wird im Rahmen des Fachkräftebündnisses auch weiter eine thematische Offenheit geben. Diese Feststellung wurde aus der Erfahrung heraus getroffen, dass Projekte zur innovativen Bearbeitung der Fachkräfteproblematik oft erst im Prozess entstehen. So wird es das Anliegen im Fachkräftebündnis SüdostNiedersachsen bleiben, mit den Partnern auch Experimentierräume zu schaffen, um - idealtypisch - relevante Themen zu identifizieren, (neue) Mitstreiter und Unterstützer anzusprechen, mit ihnen gemeinsam passgenaue Lösungen zu definieren, diese zu erproben und daraus übertragbare Ergebnisse abzuleiten (im Sinne von Good Practice).

Die bisherige Fachkräftestrategie SüdOstNiedersachsen ist durch die Fortschreibung nicht überholt. Zwar werden viele der in ihr genannten Themen bereits durch Projekte bearbeitet, es besteht aber auch weiterhin die Möglichkeit, zu Themen der ursprünglichen Fachkräftestrategie Projektideen zu erarbeiten und in den Diskussionsprozess im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen einzubringen.

Beratungsinfrastruktur

Beim Blick in die den Oberthemen zugeordneten Einzelthemen wird deutlich, dass es an einigen Stellen Kontinuitäten zur Fachkräftestrategie 2015 bis 2018 gibt, die Themen jedoch zum Teil neu eingruppiert sind. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang Aktivitäten, die auf die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern aller Art fokussieren. Waren sie in der Fachkräftestrategie 2015-2018 noch in einem eigenen Themenfeld zusammengefasst, werden sie jetzt unter dem Oberbegriff Beratungsinfrastruktur subsummiert. Dies ist der Erkenntnis geschuldet, dass im Fachkräftebündnis und weit darüber hinaus eine Vielzahl von Projekten für diese Zielgruppen entstanden ist. Stärker als noch vor drei Jahren stehen zukünftig die Vernetzung der Angebote und die Schaffung einer abgestimmten Beratungsstruktur im Vordergrund, um Schnittstellen zu definieren und Synergien zu nutzen. Dies dient der besseren Zusammenarbeit und der möglichst zielführenden Nutzung begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen.

Auch zu den weiteren Themenfeldern Berufsorientierung, Willkommenskultur, Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es - z.T. auch durch das Fachkräftebündnis geförderte - bereits in der Umsetzung befindliche Projekte. Hier sollen ebenfalls Wege zur besseren Vernetzung und Zusammenarbeit erarbeitet und die notwendige Transparenz für die jeweiligen Zielgruppen der Angebote hergestellt werden.

Digitalisierung / Innovation

Die Bearbeitung der Themenfelder Digitalisierung und Innovation ist für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der regionalen KMU von herausragender Bedeutung. Um diese Aufgaben bewältigen zu können, benötigen die Unternehmen eine Belegschaft, die in neuen Technologien und veränderten Arbeitsorganisation aus- bzw. weitergebildet ist. Digitalkompetenz wird zu einer Schlüsselkompetenz der Zukunft. Die erfolgreiche Bearbeitung dieser Themen durch die regionalen KMU soll durch begleitende und unterstützende Projekte aus dem Fachkräftebündnis vorangetrieben werden.

Diese betreffen nicht nur eine stärkere Fokussierung der Aus- und Weiterbildung auf diejenigen Kompetenzen, die zukünftig noch stärker erforderlich sind, sondern auch eine Offenheit für neuartige Arbeitsformen und Arbeitsmodelle.

Rekrutierung und Matching

Der Mangel an Fachkräften in der Region SüdOstNiedersachsen betrifft einige Branchen besonders. Deshalb sollen u.a. im pädagogischen, pflegerischen und medizinischem Bereich gemeinsam Projekte entwickelt und umgesetzt werden. Hier kann auf bereits bestehende Netzwerke und Projekte aus der ersten Förderphase und auf deren Erfahrungen ebenso aufgebaut werden wie auf die breite Mitgliederstruktur des Bündnisses.

Auch der Bereich der Rückkehrförderung, der Aufbau einer Zweitbewerberplattform und die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren soll in der zweiten Förderphase in den Fokus der Entwicklung von Projektideen gerückt werden. Allen Bestrebungen liegt auch die Erfahrung zugrunde, dass KMU sowohl für ihre Beschäftigten als auch für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive Arbeitsbedingungen entwickeln, anbieten und für ihre Zielgruppen kommunizieren müssen.

Eine bleibende Herausforderung bei Projekten aller Schwerpunkte ist es, immer wieder neu die Unternehmen der Region zu erreichen und sie einzubinden. Es gibt mehr regionale KMU, die auch für die Bearbeitung ihrer Probleme bei der Fachkräftebindung, -gewinnung und -qualifizierung für Projektarbeit offen sind, ihre Anzahl ist aber noch deutlich zu gering. Die hohe Arbeitsauslastung im Rahmen der insgesamt guten konjunkturellen Lage führt aktuell immer wieder dazu, dass strategisch interessante Themen bei den KMU auf Grund der Erfordernisse des Tagesgeschäftes zurückgestellt werden. Darunter leidet auch die Bereitschaft der Unternehmen, an Projekten mitzuwirken. Die Konjunkturumfrage des DIHK zum Jahresbeginn 2018 hinterlegt dieses Dilemma empirisch: Einerseits bewerten die Unternehmen ihre Geschäftslage insgesamt so gut wie noch nie, die Erwartungen sind positiv und die Investitionsbereitschaft hoch. Andererseits sehen 60% der Unternehmen den Fachkräftemangel als Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung - dieser Wert hat sich innerhalb von acht Jahren vervierfacht.

3.2 Maßnahmenplanung / Handlungskonzept

Mehr noch als in der ersten Förderphase ist das Handlungskonzept stärker an der Vorgehensweise als an vorab definierten Inhalten orientiert. Aus diesem Grund wird die Arbeitsweise des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen ausführlicher erläutert:

Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Diese wurde in der ersten Steuerkreissitzung vom 13.10.2015 verabschiedet. Die weitere Gültigkeit der

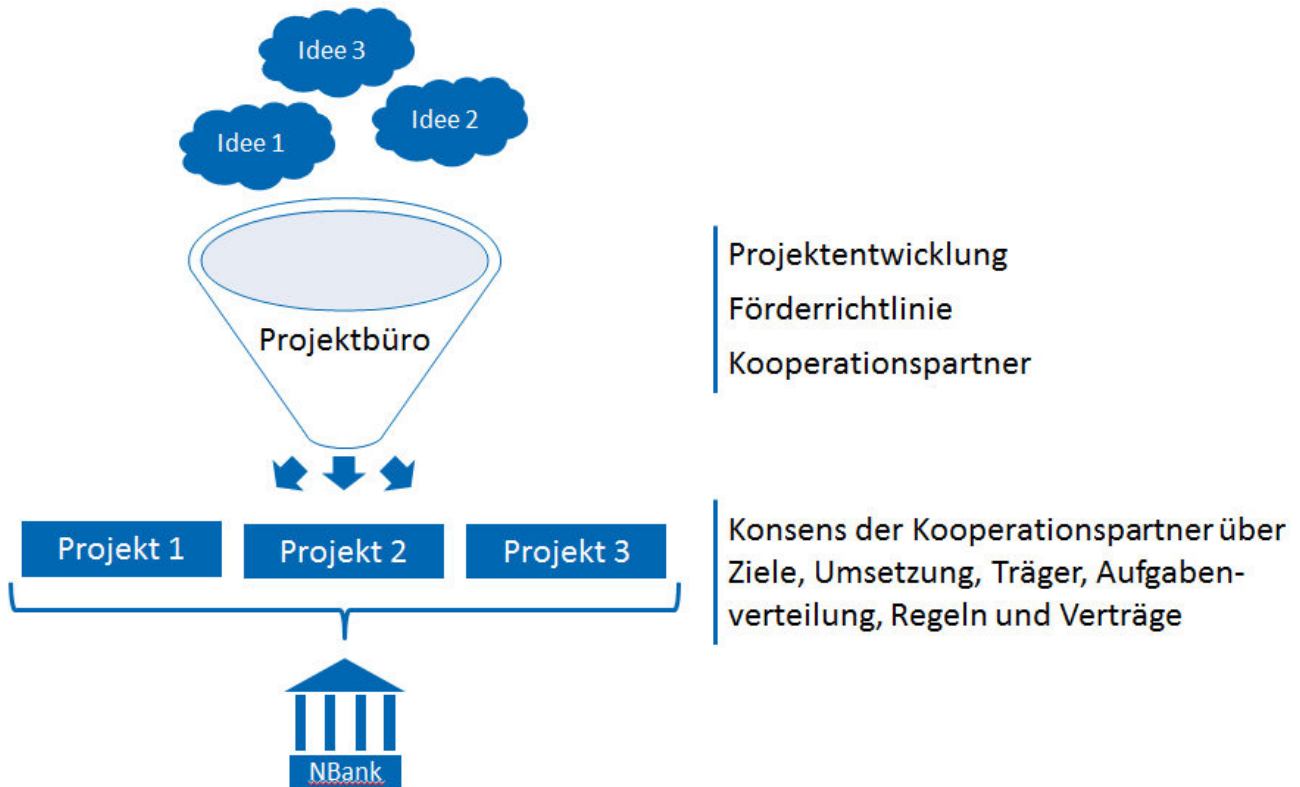
Geschäftsordnung wurde in der Steuerkreissitzung vom 13.09.2017 für die zweite Förderphase beschlossen.

Zentrales Entscheidungsgremium des Fachkräftebündnisses ist der Steuerkreis. In ihm sind alle 28 Mitglieder des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen stimmberechtigt vertreten, das Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig nimmt an den Sitzungen mit beratender Funktion teil. Der Steuerkreis tagt quartalsweise mit einem geplanten Zeitumfang von drei Stunden. Dies ermöglicht einen regelmäßigen Austausch der Mitglieder und eine thematische Diskussion auch über die formelle Tagesordnung hinaus. Die Entscheidungen des Steuerkreises werden einvernehmlich gefällt.

Die Steuerkreissitzungen werden durch den Sprecherkreis vorbereitet. Dieser besteht aus dem Sprecher des Fachkräftebündnisses sowie vier stellvertretenden Sprechern, von denen jeweils einer aus der Gruppe der Arbeitsagenturen, Kommunen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entsandt wird.

Jedes beantragte Förderprojekt wird in einem zweistufigen Verfahren im Fachkräftebündnis beraten. Nach mindestens einer obligatorischen Beratung durch das Projektentwicklungsbüro reicht der Interessent im ersten Schritt eine Kurzskeizze ein, die zunächst im Sprecherkreis besprochen und anschließend im Steuerkreis vorgestellt und diskutiert wird. Nach dessen positivem Votum erarbeitet der Projektträger die vollständige Projektbeschreibung, die wiederum zunächst im Sprecherkreis und anschließend im Steuerkreis beraten wird. Dieses Verfahren dauert durchschnittlich etwa ein halbes Jahr, es garantiert aber eine konstruktive Einbindung aller Arbeitsmarktakteure und sichert allen positiv befürworteten Projektideen einen breiten regionalen Konsens.

Für besonders eilbedürftige Antragsverfahren sieht § 13 der Geschäftsordnung des Fachkräftebündnisses die Möglichkeit eines Eil- bzw. Umlaufbeschlusses vor.



Die operative Arbeit des Fachkräftebündnisses wird über die Geschäftsstelle des Fachkräftebündnisses sichergestellt. Diese ist bei der Allianz für die Region GmbH angesiedelt. Die notwendige Verwaltungskapazität steht gesichert zur Verfügung. Die Räumlichkeiten der Geschäftsstelle bieten die erforderlichen Büro- sowie Konferenzräume und verfügen über die übliche technische Ausstattung (Telefon, Telefax, Server, E-Mail-Zugang). Die Geschäftsstelle erfüllt alle Voraussetzungen, um die geforderten fachlichen Stellungnahmen über den regionalen Bedarf und den Beitrag der eingereichten Projekte zur Umsetzung der regionalen Fachkräftestrategie - in Abstimmung mit dem Steuerkreis - abzugeben. Der Mitarbeiterstab verfügt über langjährige Erfahrungen in der Leitung und Umsetzung von Fachkräfteprojekten und Netzwerken sowie in der administrativen Abwicklung von Förderprojekten.

Die Geschäftsstelle bildet die zentrale Plattform in organisatorischer und administrativer Hinsicht und fungiert dabei als Informations-, Kommunikations-, Koordinations- und Entscheidungs-drehscheibe. Eine wesentliche Aufgabe liegt in einem effizienten Bündnis- und Schnittstellenmanagement, das sich auf alle Handlungs-, Akteurs- und Organisationsebenen bezieht. So fungiert das Bündnis als zentraler Ansprechpartner für alle externen und internen Anfragen, koordiniert die Projektideen der Partner untereinander und führt die verschiedenen Aufgabenstellungen synergetisch zusammen.

Die für die Öffentlichkeit notwendige Transparenz und Information wird in geeigneter Form über die eigene Internetpräsenz www.fachkraeftebuendnis-son.de gewährleistet.

Ergänzende Arbeitsstrukturen des Fachkräftebündnisses sind Arbeitskreise, Runde Tische und Strategieworkshops, die nach Bedarf einberufen werden und temporär arbeiten. Gerade die Bedeutung Runder Tische ist zu unterstreichen, was am oben bereits angesprochenen Thema „Stille Reserve“ verdeutlicht werden kann: Verschiedenste Arbeitsmarktakteure beschäftigen sich seit langem mit diesem Thema, ohne dabei die Zielgruppe ausreichend zu erreichen und anzusprechen. Als das Thema ins Fachkräftebündnis getragen wurde, bildete sich ein Runder Tisch u.a. mit Vertretern der Arbeitsagenturen, Jobcenter und Kommunen, der sich zwischen Juni 2016 und Januar 2017 fünfmal traf. Die Arbeit des Runden Tisches mündete in einen Antrag für ein Strukturprojekt des Fachkräftebündnisses, welches nach positiver Stellungnahme des Steuerkreises und Bewilligung durch die NBank zum 01.07.2017 seine Arbeit in vier Gebietskörperschaften der Region aufnehmen konnte.

Es wird deutlich, dass diese Vorgehensweise gerade bei komplexeren Problemlagen von besonderer Relevanz ist, da Arbeitsmarktakteure dabei oft nicht einzeln agieren können oder wollen. Ein vorgeschalteter Diskussionsprozess im Rahmen eines Runden Tisches ermöglicht eine gemeinsame Erarbeitung der Vorgehensweise und eine Aushandlung der Anteile, die einzelne Akteure übernehmen.

3.2.1 Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen

Wie bereits in der ersten Förderphase werden sich die Projektanträge voraussichtlich besonders auf den Fördergegenstand 1 „Verbesserung der regionalen Strukturen“ fokussieren.

Prädestiniert sind dafür Projekte aus dem Themengebiet „Beratungsinfrastruktur“. Wie oben dargestellt liegt die Herausforderung besonders in der Vernetzung von Projekten und Angeboten sowie der Errichtung einer abgestimmten Infrastruktur zur Beratung der jeweiligen Zielgruppen. Auch Strukturprojekte im Themengebiet „Rekrutierung und Matching“ sollen angestoßen werden. Diese können sowohl mit einem konkreten Branchenfokus arbeiten, als auch branchenübergreifend konzipiert sein.

3.2.2 Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen

In der ersten Förderphase wurden im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen keine Projekte aus dem Fördergegenstand 2 „Qualifizierung von Arbeitslosen“ beantragt. Eine wesentliche Ursache

hierfür ist darin zu sehen, dass der Bedarf an Projekten im Bereich der Qualifizierung von Arbeitslosen bereits durch die beteiligten Arbeitsagenturen und Jobcenter abgebildet wird - potenzielle Projektträger haben dort geeignete Fördermöglichkeiten gefunden, so dass eine Förderung über das Fachkräftebündnis nicht in Erwägung gezogen wurde.

Die Arbeitsagenturen der Region werden zusammen mit den Jobcentern und anderen interessierten Fachkräftebündnis-Mitgliedern Bedarfe der Region diskutieren, um Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten für Arbeitslosenprojekte mit einem eindeutigen Mehrwert für die Region Südost-Niedersachsen zu identifizieren.

3.2.3 Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte

Der Themenbereich „Digitalisierung und Innovation“ ist prädestiniert für Projekte aus dem Fördergegenstand 3 „Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte“ - thematisch einschlägige Projekte wurden bereits in der ersten Förderphase gestartet und das Interesse an diesem Themenbereich ist ungebrochen. Gleichzeitig ist die oben bereits genannte Problematik zu beachten, dass bei Unternehmen nur eine begrenzte Bereitschaft vorhanden ist, in Zeiten hoher Auslastung ihre Mitarbeiter zu diesen Weiterbildungen zu schicken. In der ersten Förderphase konnten aus diesem Grund zwei geplante Weiterbildungsprojekte nicht in die Umsetzung gehen. Ideen für Weiterbildungsprojekte werden aber auch weiterhin wohlwollend geprüft - die Umsetzung von Weiterbildungsprojekten wird weiterhin angestrebt.

Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen
Regionale Fachkräftestrategie
2015 ff.

Inhalt

1	Regionale Fachkräftestrategie	1
1.1	Eine Fachkräftestrategie für SüdOstNiedersachsen	1
1.2	Ausgangslage	2
1.3	Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und des Fachkräftebedarfs	2
1.3.1	Demografie.....	2
1.3.2	Arbeitsmarkt und Beschäftigung	3
1.3.3	Bildung.....	4
1.4	Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region	5
1.5	Ziele und Schwerpunkte des Fachkräftebündnisses	6
1.6	Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region.....	8
1.6.1	Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen	8
1.6.2	Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen	11
1.6.3	Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte	11
2	Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen.....	13
2.1	Mitglieder	13
2.2	Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen des Bündnisses	14
2.3	Verankerung des sozialpartnerschaftlichen Ansatzes	15
3	Auflistung bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen	18
3.1	Themenfeld 1: Berufs- und Studienorientierung, Übergangsmangement Schule - Beruf, Schulsozialarbeit	18
3.2	Themenfeld 2: Durchlässigkeit des Bildungssystems, Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung	20
3.3	Themenfeld 3: Integration von Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt	21
3.4	Themenfeld 4: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	22
3.5	Themenfeld 5: Rekrutierung von Fachkräften aus dem In- und Ausland und Etablierung einer Willkommenskultur	22
3.6	Themenfeld 6: Förderung der Gründungsdynamik.....	23
3.7	Weitere Kooperationen in Teilregionen	23
4	Maßnahmenplanungen zur regionalen Fachkräftestrategie für SüdOstNiedersachsen.....	26
4.1	Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen	26
4.2	Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen.....	31
4.3	Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte	32

1 Regionale Fachkräftestrategie

1.1 Eine Fachkräftestrategie für SüdOstNiedersachsen

Für die Region SüdOstNiedersachsen wurden zu den Themen Demografie, Arbeitsmarkt und Regionalentwicklung in jüngster Zeit mehrere Konzepte erarbeitet. Dazu zählen vor allem die „Überlegungen zu einem Arbeitsmarktprogramm der Zukunft - Fachkräfte für die Region“, in dem die Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar, die Agentur für Arbeit Helmstedt und die Allianz für die Region GmbH in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern Braunschweig und Lüneburg-Wolfsburg Maßnahmen für unterschiedliche Adressaten und Zielgruppen vorschlagen, mit denen dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Der Zweckverband Großraum Braunschweig hat in einem beteiligungsorientierten Prozess einen „Masterplan demografischer Wandel“ erarbeitet. Nicht zuletzt hat das Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig unter Beteiligung wesentlicher Akteure der Region die „Regionale Handlungsstrategie Braunschweig“ vorgelegt. Auch in diesen Konzepten wird auf die Herausforderung des Ausbaus des Fachkräftepotenzials Bezug genommen. Eine Regionale Fachkräftestrategie für ein Fachkräftebündnis ist auf diesen konzeptionellen Rahmen, der über das Thema Fachkräftesicherung hinausgeht, angewiesen, um wirksam zu werden, und nimmt Bezug auf diese regionalen Gesamtkonzepte. Die Datenbasis für jede Strategie liefert immer noch die Basisanalyse zur Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe für die Region Südostniedersachsen, die das NIW im Auftrag der Niedersächsischen Staatskanzlei im März 2014 vorgelegt hat.

Die regionale Fachkräftestrategie führt diese Konzepte im Hinblick auf die Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative zusammen. Die Vernetzung in der Region wird durch das Fachkräftebündnis intensiviert und gleichzeitig konzentriert. Auf der Grundlage eines gemeinsamen fortlaufenden Fachkräftemonitorings werden die vielfältigen Ansätze in der Region verstetigt und bedarfsgerecht neue Maßnahmen entwickelt. Berücksichtigt werden dabei Maßnahmen, die im Rahmen der Zuständigkeiten in der Region und der vorhandenen regionalen Ressourcen und im Rahmen der Förderprogramme des Landes realisiert werden können. Dabei wird auf die Beratung mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Wert gelegt, um den Bezug zur Fachkräfteinitiative für Niedersachsen und die Fördersystematik der Niedersächsischen Landesregierung sicherzustellen. Es wird ein übergreifender strategischer Ansatz verfolgt, der Maßnahmeplanungen in allen Förderprogrammen der Niedersächsischen Landesregierung in der neuen EU-Förderperiode berücksichtigt.

1.2 Ausgangslage

Die Entwicklung der Bevölkerung, der Wirtschaft und der Infrastruktur sowie die Siedlungsentwicklung stellen sich in der Region sehr unterschiedlich dar. Die urbanen Zentren Braunschweig und Wolfsburg mit den zentrumsnahen Teilen der umliegenden Landkreise prosperieren. Gleichzeitig steht insbesondere die Stadt Braunschweig wie alle Großstädte in Deutschland vor der Herausforderung, Bürger/-innen in sozialen Problemlagen zu integrieren. Die peripheren Räume der Region schrumpfen, ohne dass damit eine negative Entwicklung verbunden sein muss, wenn die Potenziale neuer Geschäftsfelder wie Ressourceneffizienz, energetische Sanierung, Recycling, Gesundheit und altersgerechtes Wohnen, Elektromobilität, Tourismus, Kultur und Freizeit genutzt werden können. In allen Teilregionen stellt sich die Fachkräfteproblematik anders dar und es sollen im Rahmen des Fachkräftebündnisses insbesondere mit Blick auf branchenspezifische Bedarfe Maßnahmen entwickelt werden, die gleichwohl relevant für die Gesamtregion sind. Unterschiedliche Teilregionen (z. B. Westharz, nördliches Harzvorland, Wolfsburg, Helmstedt und Gifhorn) haben Konzepte entwickelt, um die Lebensqualität, die Gesundheitsversorgung, das Bildungsangebot und die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften zu sichern und zu verbessern. Die vier Hochschulen der Region entwickeln sich in Bezug auf Studierendenzahl, Forschung und Lehre sehr positiv und werden damit zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen. Eine regionale Fachkräftestrategie wird darauf aufbauen und vorgeschlagene Maßnahmen werden angesichts knapper Ressourcen nur im Rahmen eines konsensualen Abstimmungsprozesses zu realisieren sein.

1.3 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und des Fachkräftebedarfs

1.3.1 Demografie

In der Region Südostniedersachsen leben rd. 1,1 Mio. Einwohner. Die gesamte Region weist eine abnehmende Einwohnerzahl auf. Von 2003 bis 2012 ging die Zahl der Einwohner um insgesamt 3,6 % zurück. Der Bevölkerungsrückgang ist damit stärker ausgeprägt als im gesamten Niedersachsen. Mit Ausnahme der kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg haben alle Stadt- und Landkreise im erwähnten Zeitraum einen Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen. Im direkten Umland der beiden wachsenden Städte Braunschweig und Wolfsburg gibt es eine günstigere Bevölkerungsentwicklung. Die Einwohnerzahl ist dort stagnierend bis leicht wachsend. So weist die Bevölkerungsentwicklung in Salzgitter einen positiven Trend auf. Die Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Wolfenbüttel und Peine haben innerhalb ihrer Grenzen eine divergierende Entwicklung. Dort nimmt die Bevölkerungsdynamik mit zunehmender Entfernung zu den Großstädten ab. Das heißt, dass in direkter Nähe zu beiden Städten in den vergangenen Jahren noch Bevölkerungsgewinne erzielt werden konnten. Im weiteren Hinterland schrumpft die Bevölkerung dagegen bereits. In den südlichen Teilen der Landkreise Helmstedt und Wolfenbüttel ist der Bevölkerungs-

rückgang mit über 8 % von 2003 bis 2012 sehr deutlich ausgeprägt.

Die überwiegend negative natürliche Bevölkerungsentwicklung wird durch Abwanderungsprozesse verstärkt. Ausnahmen hierfür bilden die beiden kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg sowie ihr unmittelbares Umland. Dies gilt auch für die Wanderungsbewegungen junger Einwohner (18 bis unter 30 Jahre), denen eine hohe Bedeutung für die weitere demografische Dynamik zukommt. Die Anzahl an jungen Menschen beeinflusst nachhaltig die Bevölkerungsentwicklung, insbesondere die Zahl der Neugeborenen und damit die natürliche Bevölkerungsentwicklung.

Im Durchschnitt schrumpft und altert die Bevölkerung in der Region Südostniedersachsen. Die Einwohnerzahl geht von 2012 bis 2030 geschätzt um weitere 5,3 % zurück. Der Rückgang ist verbunden mit einem Rückgang der Einwohner im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und unter 65 Jahren) in Höhe von 14,8 % und der Kinder und Jugendlichen im Alter von unter 15 Jahren von 12,6 %. Die Zahl der älteren Einwohner im Alter von über 65 Jahren erhöht sich weiter. In der gesamten Region wird sich die Einwohnerzahl in dieser Altersgruppe um 27,2 % erhöhen. Die kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg bilden bei der gesamten Entwicklung erneut Ausnahmen. Hier wird sich die Einwohnerzahl leicht erhöhen. Für die restlichen Stadt- und Landkreise ist von einer abnehmenden Bevölkerungszahl auszugehen. Besonders hoch wird der Rückgang in den Landkreisen mit einer derzeit ungünstigen Altersstruktur sein. Die Landkreise Helmstedt und Goslar werden nach diesen Prognosen mehr als 10 % ihrer Einwohner bis 2030 verlieren. Die Landkreise Gifhorn und Peine haben durch ihre günstigere Altersstruktur bzw. positiven Wanderungssaldi einen geringeren Bevölkerungsrückgang zu erwarten.

1.3.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Im niedersächsischen Vergleich ist die Region Südostniedersachsen vor allem von einem Rückgang des Beschäftigtenpotenzials betroffen und weist überdies in einigen Landkreisen einen Mangel an Arbeitsplätzen auf. Handlungsbedarf besteht ebenfalls in Bezug auf die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen, die vorwiegend den Norden der Region betrifft.

Im Bereich der Erwerbsbeteiligung weisen der Landkreis Peine und die kreisfreie Stadt Wolfsburg die höchsten Anteile, der Landkreis Goslar dagegen die geringsten Anteile von Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf. Die SV-Beschäftigtenquote fällt für Frauen vor allem in den Städten Wolfsburg und Salzgitter sowie im Landkreis Gifhorn geringer aus als die SV-Beschäftigtenquote insgesamt. Auch bei Ausländern ist die SV-Beschäftigtenquote niedriger als die SV-Beschäftigungsquote insgesamt, besonders in den Landkreisen Peine, Wolfenbüttel und Helmstedt. Zudem gehören die Landkreise Gifhorn, Peine und Helmstedt sowie die kreisfreie Stadt Wolfsburg zu den Regionen, in denen die Abweichungen der Erwerbsbeteiligungsquote Älterer von der Erwerbsbeteiligungsquote insgesamt am stärksten sind, während die Differenzen im

Landkreis Goslar und der kreisfreien Stadt Braunschweig am niedrigsten ausfallen.

Als typische Aufgaben von Großstädten stellen sich die Bewältigung von Arbeitslosigkeit und anderen sozialen Problemlagen vor allem in den kreisfreien Städten Braunschweig und Salzgitter dar, die auch ein entsprechendes Hilfeangebot vorhalten. Dort ist ein besonderes Augenmerk auf die Integration von Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Menschen mit Behinderungen zu richten.

1.3.3 Bildung

Die Beschäftigung von (hoch) qualifizierten Arbeitskräften gerade im industriellen Bereich in einer Region weist darauf hin, dass die ansässigen Unternehmen wissensorientiert produzieren und eine entsprechend hohe Wettbewerbsfähigkeit aufweisen. In Bezug auf die Region als auch auf ganz Niedersachsen haben die kreisfreien Städte Wolfsburg und Braunschweig die höchste Akademikerquote. Eine ebenfalls überdurchschnittliche Quote konnte der Landkreis Gifhorn vorweisen. Niedersachsenweit überwiegt die Gruppe der 25- bis unter 50-Jährigen innerhalb der SV-Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss. Allerdings gab es bei der Altersstruktur auch einige auffallende Unterschiede. Die geringste Akademikerquote innerhalb der Region Südostniedersachsens war in den Landkreisen Helmstedt und Peine zu finden. Die höchste Anzahl SV-Beschäftigter ohne abgeschlossene Berufsausbildung je SV-Beschäftigten hatten dagegen die kreisfreie Stadt Salzgitter sowie die Landkreise Peine und Gifhorn.

Im Vergleich mit dem übrigen Niedersachsen sind die Handlungsbedarfe in der Region Südostniedersachsen im Bereich der schulischen Bildung vergleichsweise gering. Lediglich in der kreisfreien Stadt Salzgitter ist die Zahl der Schulabgänger mit Abitur vergleichsweise niedrig und der Anteil gering qualifizierter Beschäftigter höher. Ebenfalls ein hoher Anteil Geringqualifizierter ist in den Landkreisen Gifhorn und Peine zu finden.

Im Bereich der (beruflichen) Ausbildung gehören die Städte Wolfsburg, Braunschweig und Salzgitter zu den Regionen mit der niedrigsten Anzahl Auszubildender je 1.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Allein der Landkreis Gifhorn lag mit seiner relativen Anzahl Auszubildender deutlich über dem niedersächsischen Durchschnitt.

Im Bereich der Bildungspotenziale sind die höchsten Anteile von Schulabgängern mit Abitur in den Städten Wolfsburg und Braunschweig zu finden. Die niedrigsten Anteile von Schulabgängern mit Abitur waren dagegen in den Landkreisen Peine und Gifhorn sowie in der kreisfreien Stadt Salzgitter zu beobachten.

Die Hochschul- und Forschungslandschaft der Region ist zum einen Grundlage für kreative Ideen von Gründern, zum anderen sind die dort ausgebildeten Arbeitskräfte für die technologisch anspruchsvollen Fertigungsprozesse der angesiedelten Unternehmen von großer Bedeutung. Dar-

über hinaus sind die Einrichtungen ein immer wichtiger werdender Kooperationspartner für die Unternehmen in der Region. Daher sollte ein besonderer Fokus auf einer Stärkung der Hochschulen liegen und weitere Maßnahmen sollten für eine bessere Inwertsetzung ihrer Wissens- und Innovationspotenziale für die Unternehmen der Region unterstützt werden.

Durch die große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes gibt es neben vielen Hochqualifizierten einen hohen Bestand an gut ausgebildeten Industriearbeitern im mittleren Qualifikationssegment. Für diese Personen sollten gezielte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, um sie für innovative technologische Prozesse zu qualifizieren.

Gut ausgebildete Fachkräfte und qualifizierte Meister gibt es auch in den zahlreichen Handwerksbetrieben. Im Bereich der dualen Ausbildung nimmt das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer in Braunschweig eine zentrale Rolle bei der Aus- und Weiterbildung für das Handwerk in der Region ein.

Insgesamt wird unter dem Leitsatz „Gute Bildung für alle von Anfang an“ der Aufbau thematischer Schwerpunkte orientiert am Bedarf der Region verfolgt (Schwerpunkt MINT). Die Belange einzelner Zielgruppen (Jugendliche, Migranten, Menschen mit Behinderungen) werden aufgegriffen. Die Diskussion um das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung (Aufstiegsqualifizierung für Beschäftigte bis zu einem Studienabschluss und umgekehrte Anrechnung von Studienleistungen auf eine Ausbildung für Studienabbrecher) wird aufgenommen. Für Branchen mit einem besonderen Fachkräftemangel (z. B. Pflege sowie Informations- und Kommunikationstechnologien) werden Branchennetzwerke auf- bzw. ausgebaut.

Viele Branchen in der Region leiden aufgrund der dynamischen Entwicklung der letzten Jahre unter einem Mangel an Fachkräften. Darüber hinaus ist eine Nachqualifizierung für Personen ohne Berufsausbildung nötig, um diesen eine Beschäftigungsmöglichkeit in den sich dynamisch entwickelnden Branchen der Region zu ermöglichen. Die derzeit ungenutzten Arbeitsmarktpotenziale können insbesondere im Rahmen einer Strategie der Diversifizierung in unternehmensorientierte Dienstleistungen für die Industrieunternehmen der Region genutzt werden. Auch im Handwerk ergeben sich bei entsprechender Qualifizierung Beschäftigungsmöglichkeiten.

1.4. Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region

Für die Region in ihrer Gesamtheit wurden von zahlreichen Akteuren Maßnahmen in den folgenden Themenfeldern entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen:

- Berufs- und Studienorientierung sowie Übergangmanagement Schule - Beruf, Schulsozialarbeit
- Durchlässigkeit des Bildungssystems, Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung
- Integration von Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt

- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Rekrutierung von Fachkräften aus dem In- und Ausland sowie Etablierung einer Willkommenskultur
- Förderung der Gründungsdynamik
- Kooperationen in Teilregionen

Diese Initiativen sollen im Rahmen der Regionalen Fachkräftestrategie weiterentwickelt werden. Darüber hinaus bieten alle Partner ein Informations- und Beratungsangebot für Unternehmen. Diese Angebote können für die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Fachkräfte genutzt werden. Die Allianz für die Region GmbH hat im Rahmen des Regionalbudgets die Geschäftsstelle für das Netzwerk Fachkräfteentwicklung aufgebaut, die zu einer Geschäftsstelle für das Fachkräftebündnis weiterentwickelt werden kann.

1.5 Ziele und Schwerpunkte des Fachkräftebündnisses

Ein erster Ansatzpunkt für eine Fachkräftestrategie ergibt sich aus der Sicherung und dem Ausbau der Potenziale der Region im Bereich der vorhandenen industriellen Kerne einschließlich der gewerblich-technischen Zuliefererbetriebe aus dem Handwerk. Alle Landkreise und kreisfreien Städte verfügen über eine Vielzahl von leistungsfähigen Unternehmen, die nicht selten als familiengeführte kleine und mittelgroße Unternehmen in der Region verankert sind und in ihren jeweiligen Marktnischen eine führende Position einnehmen. Diese Unternehmen können sich durch die Förderung von Innovationen in Unternehmen u. a. durch eine intensivere Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region weiterentwickeln. Diesen Trend gilt es, für eine Strategie der Fachkräftesicherung zu nutzen. Außerdem haben gerade kleine und mittelgroße Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von hoch qualifizierten Arbeitskräften. Deshalb sollen die Maßnahmen insbesondere darauf abzielen, das Arbeitskräftepotenzial für KMU zu vergrößern und KMU zu unterstützen, Beschäftigte zu qualifizieren und zu integrieren. Dies gilt insbesondere in den sich entwickelnden neuen Geschäftsfeldern Ressourceneffizienz, energetische Sanierung, Recycling und Elektromobilität.

Der zweite Ansatzpunkt ergibt sich aus der Anpassung an den oben beschriebenen demografischen Wandel. Dabei gilt es, intelligente Infrastruktur- und Versorgungskonzepte zu entwickeln, die auch zukünftig ein ausreichendes Angebot der Daseinsvorsorge ermöglichen. Durch die zunehmende Alterung der Bevölkerung können sich aber auch neue Perspektiven bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen für eine alternde Bevölkerung (z. B. Gesundheits- und Sozialwesen, barrierefreies Wohnen, Kultur und Erholung) ergeben. Auch für diesen Entwicklungspfad ergeben sich besondere Herausforderungen für die Gewinnung von Fachkräften. Aufgrund der Alterung der Bevölkerung einerseits und der Notwendigkeit, die Tourismusdestinatio-

nen in der Region weiterzuentwickeln, hat die Allianz für die Region GmbH die Handlungsfelder Gesundheit und altersgerechtes Wohnen sowie Tourismus, Kultur und Freizeit als zentrale Entwicklungsschwerpunkte definiert. Ein wachsender Bedarf an Dienstleistungsangeboten für Ältere und eine Steigerung der Attraktivität der Region für auswärtige Gäste erhöhen den schon vorhandenen Fachkräftemangel in diesem Feld und machen einen dringenden Handlungsbedarf deutlich.

Bereits in der Vergangenheit wurden in der Region Initiativen entwickelt (siehe 1.2), die sich um die potenzialreichsten Gruppen (gemäß der Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)) bemühen (d. h. teilzeitbeschäftigte und nicht erwerbstätige Frauen, ältere Arbeitnehmer und ausländische Fachkräfte), aber auch bezüglich der Aktivierung von (Langzeit-) Arbeitslosen. Dabei gilt es auch, die Chancen sozialer Inklusion zu nutzen und hoch qualifizierten Menschen mit Behinderungen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Im Fachkräftebündnis sollen diese Initiativen gebündelt, koordiniert und die Maßnahmen in eine regionale Demografiestrategie eingebettet werden. Der Region fehlt gegenwärtig noch ein umfassendes Fachkräftemonitoring, um zu definieren, in welchen Branchen ein Fachkräftemangel herrscht, für welche Tätigkeitsbereiche genau Fachkräfte gesucht werden und wo diese Fachkräfte gefunden werden können. Aus den bisherigen Erfahrungen kann allerdings geschlossen werden, dass Branchennetzwerke ein geeignetes Instrument sind, Entwicklungen zu prognostizieren, Handlungsstrategien abzustimmen und die Unternehmen als zukunftsfähige und attraktive Arbeitgeber innerhalb und außerhalb der Region zu platzieren. In der Regel wird der Fachkräftebedarf sowohl durch die Ausschöpfung des endogenen Potenzials der Region, vor allem durch die Konzipierung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen als auch durch die Anwerbung und die Integration von Arbeitskräften von außerhalb zu decken sein. Dabei ist vor allem die Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen und Unternehmensstandorte zu verstärken, die neben einem großen Attraktor wie VW wenig bekannt und bislang vornehmlich auf das regionale Fachkräftepotenzial angewiesen sind. Auch wenn die Region industriell geprägt ist, müssen die unternehmensnahen wie die sozialen Dienstleistungsunternehmen und -einrichtungen stärker in den Fokus genommen werden. Die Studierenden der Hochschulen der Region sind in diesem Rahmen von besonderer Bedeutung und die Hochschulen müssen in ihren Bemühungen, Studierende zu gewinnen und erfolgreich zum Abschluss zu führen, unterstützt werden.

Die Strategie ist insgesamt darauf ausgerichtet, eine vollständige Aktivierung des regionalen Arbeitskräftepotenzials zu erreichen und die Anwerbung von Fachkräften von außerhalb der Region und aus dem Ausland zu verstärken. Die im Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative für Niedersachsen benannten Handlungsfelder bilden diese Zielsetzung differenziert ab und dienen als Grundlage für die Ausgestaltung der regionalen Schwerpunktsetzung. Wichtige strategische Ziele

des Fachkräftebündnisses sind:

1 Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf

Auf der Grundlage der Zusammenführung der Daten zur Fachkräftesituation im Fachkräftebündnis wird der Ansatz der dialogorientierten Branchenaktionsprogramme weiterentwickelt. Die Attraktivität von Branchen mit hohem Fachkräftebedarf wird verbessert.

2 Stärkung der Willkommenskultur und Vernetzung von Beratungsangeboten

Die Standortattraktivität und die nachhaltige Integration in und die Bindung an die Region von (potenziellen) Fach- und Führungskräften wird verbessert.

3 Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklung durch Bildung

Attraktive Bildungs- und Qualifizierungsangebote auf jedem Kompetenzniveau und für unterschiedliche Zielgruppen - Männer und Frauen, Jugendliche und ältere Arbeitskräfte, Einheimische und Zuwanderer - sind Voraussetzung für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften, für die Integration in die Region und den regionalen Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung beruflicher Perspektiven auf einem höheren Kompetenzniveau.

Folgende Handlungsschwerpunkte sind auf der Grundlage der regionalen Analyse und der bisherigen Maßnahmen geplant.

1.6 Handlungskonzept für Fachkräfteprojekte für die Region

1.6.1 Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen

1. Branchen- und themenbezogene Netzwerkbildung

Auf der Grundlage der Zusammenführung der Daten zur Fachkräftesituation im Fachkräftebündnis wird der Ansatz der dialogorientierten Branchenaktionsprogramme weiterentwickelt. In den bisherigen sozialpartnerschaftlichen Branchendialogen wurde ein besonderer Fachkräftebedarf in den Bereichen Transportwesen, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Pflege festgestellt. Im Rahmen der Netzwerke können bedarfsgerechte Aktionsprogramme verabredet werden, die sich in Maßnahmen zu einzelnen Arbeitsbereichen niederschlagen:

- Sensibilisierung der Unternehmen für die Fachkräfteproblematik
- Erstellung einer Übersicht zu Aus- und Weiterbildungsangeboten und Entwicklung neuer Angebote zur Aufstiegsqualifizierung der Beschäftigten und Integration Arbeitssuchender

- Entwicklung von Benchmarks zur Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit) und Personalentwicklung (Qualifizierung, betriebliches Gesundheitsmanagement). Damit werden die Attraktivität der Arbeitgeber gesteigert und Grundsätze guter Arbeit in der Unternehmenskultur verankert.
- Konzeption und Durchführung von Imagekampagnen
- Abstimmung Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Im Pflegebereich können verbunden mit den Planungen der Landesregierung zur besseren finanziellen Ausstattung des Pflegebereichs der mit den Maßnahmen beabsichtigte Erhalt und der Ausbau der Pflegeberatungs- und Pflegeleistungen auch die Beschäftigten in der Region von Pflegeleistungen entlasten, so dass auch dadurch mehr Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Ergänzt wird die branchenbezogene Vernetzung durch themenbezogene Netzwerke, die sich auf technologische und soziale Innovationen beziehen und den generationsübergreifenden Dialog und eine beteiligungsorientierte Führungskultur fördern. Arbeitgeberattraktivität, gute Arbeit und Work-Life-Balance sind hier das Ziel.

Die von der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH und der Allianz für die Region GmbH vorbereitete regionale Geschäftsstelle der Demografieagentur wird durch ihre Angebote (Information, Analyse der Altersstruktur, Strategieberatung) die Angebote in der Region zur strategischen Personalentwicklung und zur Qualifizierungsberatung ergänzen.

2. Entwicklung einer Willkommenskultur und Vernetzung von Beratungsangeboten

Die steigende Zahl ausländischer Studierender, die internationale Verflechtung der großen Unternehmen der Region, die Situation des Arbeitsmarktes z. B. in Ländern Südeuropas und die damit verbundene Möglichkeit der Anwerbung von Arbeitskräften sowie die politischen Verhältnisse in vielen Teilen der Welt sorgen für einen wachsenden Zuzug von Menschen aus dem Ausland und erhöhen das Angebot von Arbeitskräften. Um diese Menschen nachhaltig in die Region zu integrieren und dieses Potenzial insbesondere für die KMU gewinnen zu können,

- soll in der Region ein Welcome-Service-Center eingerichtet werden,
- sollen Maßnahmen entwickelt werden, insbesondere ausländische Studierende in der Region zu halten,
- sollen die Beratungsangebote zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, zur Schul- und Bildungslaufbahnberatung, zur beruflichen Orientierung und Neuorientierung und zur Aus- und Weiterbildung stärker vernetzt werden. Damit verbunden ist eine effektivere Erhebung von Weiterbildungsbedarfen.

- sollen Studierende, insbesondere in den MINT-Studiengängen, beraten und unterstützt werden, ihre Studienziele durch einen stärkeren Praxisbezug in Kooperation mit Unternehmen zu erreichen oder im Falle eines Studienabbruchs in eine (verkürzte) duale Ausbildung mit Anrechnung von Studienleistungen zu wechseln.
- sollen z. B. für Berufsrückkehrer/-innen oder Migranten und Migrantinnen Angebote zur persönlichen Netzwerkbildung und zur Entwicklung und Stärkung individueller Kompetenzen gemacht werden. Die damit verbundene verbesserte gesellschaftliche Integration und persönliche Aktivierung führt zu einer erhöhten Teilnahme an Qualifizierung und einer besseren Arbeitsmarktintegration.

3. Beschäftigungsfähigkeit durch Bildung

Im Bildungsbereich ist die Region gut aufgestellt. Eine differenzierte Schullandschaft mit im Durchschnitt guten Abschlussergebnissen, eine vielfältige Trägerlandschaft in der Weiterbildung mit guten Kooperationsbeziehungen und steigende Studierendenzahlen sind eine gute Basis, um durch neue Angebote und eine weitere Verbesserung der Qualität die Attraktivität der Region zu steigern und für Bewerber/-innen und Fachkräfte die Beschäftigungsfähigkeit in jeder Lebensphase zu sichern und berufliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Unbesetzte Lehrstellen und Ausbildungs- und Studienabbrüche in für die Region wichtigen Branchen (MINT-Bereich, Hotel- und Gaststättengewerbe, Pflege) oder im Handwerk weisen einerseits auf einen Orientierungsbedarf hin. Andererseits berichten Firmen, dass Bewerber/-innen nicht ausreichend auf anspruchsvolle Ausbildungsinhalte und komplexe Tätigkeitsprofile vorbereitet sind. Auch durch den Wiedereinstieg von Frauen und einen Umstieg von älteren Beschäftigten auf neue Tätigkeiten entstehen neue Bildungsbedarfe, die die Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

4. Stärkung der dualen Berufsausbildung

Die umfangreichen Beratungsangebote der Hochschulen für die wachsende Zahl von Studienberechtigten forcieren den Zugang zum Studium auch für Kinder von Nichtakademikern und Nichtakademikerinnen. Dies wird durch die Servicestelle Offene Hochschule unterstützt, die auch in regionale Projekte eingebunden ist. Demgegenüber besteht die Gefahr, dass die Bemühungen von Kammern und Unternehmen, Schülern und Schülerinnen den Weg in eine duale Ausbildung zu bahnen, gegenwärtig ins Hintertreffen geraten. Die Region verfügt über ein modellhaft entwickeltes System der Berufsorientierung. Dies soll noch stärker genutzt werden, um vor dem Hintergrund der wachsenden Durchlässigkeit zwischen den Bereichen der beruflichen und der akademischen Bildung und der damit verbundenen Ausdifferenzierung von Bildungskarrieren das Mat-

ching zwischen den Interessen und Fähigkeiten der Schüler/-innen und den Ausbildungsangeboten der regionalen Unternehmen sowie den Studienangeboten der Hochschulen zu verbessern, um Ausbildungs- und Studienabbrüche noch weiter zu vermeiden. Dazu sollen die Berufsorientierungsangebote in der Region stärker abgestimmt werden. Die Berufsorientierungsprojekte in Salzgitter (BONA SZ) und Braunschweig (BOBS) sind als Modellprojekte im Rahmen des Bündnisses für Ausbildung ausgewählt. Dies soll im Rahmen des Fachkräftebündnisses um weitere Maßnahmen ergänzt werden, die auf eine Qualitätsverbesserung in der dualen Ausbildung abzielen:

- die Einführung neuer dualer Studiengänge als auch überregional ausstrahlende attraktive Bildungsangebote
- die Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern
- neue Formen der Vorbereitung auf eine Ausbildung in Kooperation von Unternehmen und Berufsschulen für Jugendliche im Übergangssystem

1.6.2 Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen

Um das Arbeitskräftepotenzial in der Region vollständig auszuschöpfen und die Chancen von Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, sollen innovative Qualifizierungskonzepte für Arbeitsplätze im gewerblich-technischen Bereich, für den Einzelhandel und für die Gesundheitswirtschaft entwickelt werden. Ein modularisiertes Angebot von Qualifizierungsbausteinen ist ein erfolgversprechender Weg. Anspruchsvoller werdende Tätigkeitsprofile machen es z. B. notwendig, geeignete Personen dieser Zielgruppe durch einen verstärkten Praxisbezug und den in kurzer Frist möglichen Erwerb beschäftigungsfördernder Zertifikate zur Aneignung theoretischen Wissens zu motivieren.

1.6.3 Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte

Modularisierung ist auch für Unternehmen und Beschäftigte ein Weg, Qualifizierung und Beschäftigung miteinander zu verbinden. Modularisierte berufsbegleitende Masterabschlüsse sind dafür nur ein Beispiel. Darüber hinaus erfordert die notwendige Verzahnung von Tätigkeitsinhalten und Lernanforderungen die Flexibilisierung und Individualisierung von Qualifizierungsangeboten. Neue Lernformen und informelles Lernen am Arbeitsplatz treten mehr und mehr ins Bewusstsein. Durch verdichtete Arbeitsprozesse und für jedes Lebensalter veränderte Leistungsprofile sind die Anforderungen an die Personalentwicklung und die Arbeitsorganisation in den Unternehmen gestiegen. Deshalb soll für die Unternehmen die Beratung und Unterstützung durch neue Qualifizierungskonzepte verstärkt werden:

- Durch eine strategische Entwicklung von Kompetenzprofilen und das Angebot der Kompetenzbilanzierung für die Beschäftigten wird die individuelle Weiterbildungsplanung in Abstimmung mit den betrieblichen Interessenvertretungen gestärkt.
- betriebliche und überbetriebliche Aufstiegsqualifizierung/Umstiegsqualifizierung.
- Die Agenturen für Arbeit vermitteln geringer Qualifizierte in Unternehmen, wenn Beschäftigte einen höheren Weiterbildungsbedarf haben. Damit vergrößert sich das Potenzial für Fach- und Führungskräfte durch die Integration von Arbeitssuchenden und die Aufstiegsqualifizierung von Beschäftigten. Durch ein entsprechendes überbetriebliches Angebot werden Branchennetzwerke unterstützt.
- Durch eine arbeitsintegrierte Grundbildung wird bei funktionalem Analphabetismus eine berufliche Entwicklung für diese Beschäftigtengruppe möglich. Arbeitssuchenden wird die berufliche Integration ermöglicht.

2 Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen

2.1 Mitglieder

- Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar
- Agentur für Arbeit Helmstedt
- Agentur für Arbeit Hildesheim
- Allgemeiner Arbeitgeberverband Harz e. V.
- Allianz für die Region GmbH
- Arbeitgeberverband Region Braunschweig e. V.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Region SüdOstNiedersachsen
- Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- IG Metall SüdOstNiedersachsen
- Industrie- und Handelskammer Braunschweig
- Industrie und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
- Landkreis Gifhorn
- Landkreis Goslar
- Landkreis Helmstedt
- Landkreis Peine | Wirtschafts- und Tourismusfördergesellschaft Landkreis Peine mbH
- Landkreis Wolfenbüttel
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen
- Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
- Stadt Braunschweig
- Stadt Salzgitter
- Stadt Wolfsburg
- Technische Universität Braunschweig
- Technische Universität Clausthal
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bezirk SüdOstNiedersachsen

Das Bündnis konnte alle im Aufruf zur Bewerbung als Regionales Fachkräftebündnis genannten regionalen Arbeitsmarktakteure gewinnen. Neben den Agenturen für Arbeit, den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften, der Handwerkskammer, den Industrie- und Handelskammern, der Landwirtschaftskammer Niedersachsen und allen acht Kommunen sind die Allianz für die Re-

gion GmbH und die Hochschulen Bündnispartner.

Zusätzlich konnten als Unterstützer des Bündnisses die Arbeitsgemeinschaft Braunschweiger Wohlfahrtsverbände, der Paritätische Braunschweig, die Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Braunschweig und der Kreisverband Braunschweig-Salzgitter des Deutschen Roten Kreuzes gewonnen werden.

Das Amt für regionale Landesentwicklung ist mit einer beratenden Funktion in das Fachkräftebündnis eingebunden.

2.2 Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen des Bündnisses

Für das Fachkräftebündnis wird es eine Geschäftsstelle geben, die bei der Allianz für die Region GmbH angesiedelt ist. Dabei ist die Geschäftsstelle regelmäßig mit qualifizierten und geeigneten Vollzeitstellen besetzt. Die notwendige Verwaltungskapazität steht gesichert zur Verfügung. Die Räumlichkeiten der Geschäftsstelle bieten die erforderlichen Büro- sowie Konferenzräume und verfügen über die übliche technische Ausstattung (Telefon, Telefax, Server, E-Mail-Zugang). Die Geschäftsstelle erfüllt alle Voraussetzungen, um die geforderten fachlichen Stellungnahmen über den regionalen Bedarf und den Beitrag der eingereichten Projekte zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie - in Abstimmung mit dem Steuerungskreis - abzugeben. Der Mitarbeiterstab verfügt über langjährige Erfahrungen in der Leitung und Umsetzung von Fachkräfteprojekten und Netzwerken sowie in der administrativen Abwicklung von Förderprojekten.

Die Geschäftsstelle bildet die zentrale Plattform in organisatorischer und administrativer Hinsicht und fungiert dabei als Informations-, Kommunikations-, Koordinations- und Entscheidungs-drehscheibe. Eine wesentliche Aufgabe liegt in einem effizienten Bündnis- und Schnittstellenmanagement, das sich auf alle Handlungs-, Akteurs- und Organisationsebenen bezieht. So fungiert das Bündnis als zentraler Ansprechpartner für alle externen und internen Anfragen, koordiniert die Projektideen der Partner untereinander und führt die verschiedenen Aufgabenstellungen synergetisch zusammen.

Die für die Öffentlichkeit notwendige Transparenz und Information wird in geeigneter Form über eine Sonderseite der Internetpräsenz der Allianz für die Region GmbH erfolgen.

Die Organisation basiert auf einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung als „Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen“, die von allen Mitgliedern unterzeichnet wird. Das geforderte Konsensprinzip wird durch die Entscheidungsstruktur des Bündnisses sichergestellt.

Einmal im Quartal tritt das Steuerungsgremium zusammen, um die jeweils bis zum veröffentlichten Stichtag eingegangenen Projektanträge zu prüfen, zu bewerten und die Stellungnahmen der als förderungswürdig zu empfehlenden Projekte zu erarbeiten. Für zeitkritische Projektanträge wird ein Umlaufbeschlussverfahren vorgesehen.

Die Zusammensetzung des Steuerkreises wird einvernehmlich festgelegt und stellt sicher, dass aus jeder der acht Kommunen und den beteiligten Kammern und von den Sozialpartnern Mitglieder im Steuerkreis vertreten sind.

Die Zeitschiene mit den entsprechenden Meilensteinen zeigt die Vorgehensweise für die geplanten ersten drei Jahre.

2015			2016			2017			2018		
Quartale			Quartale			Quartale			Quartale		
3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis	Steuer- kreis
Kick- Off											
▲1 ▲2	▲2	▲2 ▲3	▲1 ▲2	▲2 ▲3	▲2	▲1▲ 2▲3	▲2	▲2 ▲3	▲1 ▲4	▲3 ▲5	▲5

Meilensteine:

- ▲1 Kick-off bzw. Planung gemeinsamer Veranstaltungen
- ▲2 Förderempfehlungen von Projektanträgen an die NBank
- ▲3 Überprüfung Mittelverwendung (Finanzstatus virtuelles Budget)
- ▲4 Antrag Verlängerung Fachkräftebündnis
- ▲5 Evaluationen der genehmigten Projekte

2.3 Verankerung des sozialpartnerschaftlichen Ansatzes

Das Fachkräftebündnis versteht sich als Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und stimmt daher mit den grundsätzlichen Zielen der landesweiten Initiative überein. Auch in unserer Region sind stabile Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung und spielen daher eine zentrale Rolle für die langfristige Bindung vorhandener Fachkräfte sowie für die Nachwuchsgewinnung. Der in den Branchendialogen gewählte Ansatz, die Sozialpartner an der Entwicklung von Maßnahmen zur Arbeitsorganisation (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betriebliches Gesundheitsmanagement), zur Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und zum Berufemarketing (Rekrutierung von Fachkräften, Attraktivitätssteigerung von Berufen) zu beteiligen, wird auch für die gesamte Maßnahmenplanung gelten. Bei der Zertifizierung

attraktiver Arbeitgeber (Familienfreundlichkeit, Mitarbeiterbeteiligung, Demografiefestigkeit, hier in Kooperation mit der Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft) ist der sozialpartnerschaftliche Ansatz verankert. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sind als gleichberechtigte Partner Bestandteil des Fachkräftebündnisses.

**Auflistung bestehender Angebote
und Leistungen zur Fachkräftesicherung
in der Region SüdOstNiedersachsen**

2 Auflistung bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen

3.1 Themenfeld 1: Berufs- und Studienorientierung, Übergangmanagement Schule - Beruf, Schulsozialarbeit

Ein ganz wesentliches Handlungsfeld für die Region ist es, mehr junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen. Durch ein frühzeitiges und praxisnahes Kennenlernen von Unternehmen, Bildungswegen und Berufsbildern können Ausbildungsabbrüche reduziert werden.

- Im Rahmen des Programms „Berufsorientierung in Südostniedersachsen - BOSON“ wird als Ausweitung des in Salzgitter seit 2008 entwickelten Gemeinschaftsprojekts BONA SZ in jeder Gebietskörperschaft der Region ein Basiscurriculum mit örtlichen Partnern und Unternehmen der Region perspektivisch für alle allgemeinbildenden Schulen unter Federführung der Agenturen für Arbeit Braunschweig-Goslar und Helmstedt und mit der Allianz für die Region GmbH als hauptverantwortlicher Stelle entwickelt und durchgeführt. Die einzelnen Projekte unterstützen die Schulen im Rahmen der vertieften Berufsorientierung, den Schülern und Schülerinnen eine reflektierte Berufs- bzw. Studienwahl zu ermöglichen, verbessern das Matching zwischen individuellen Berufswünschen und dem Arbeitsplatzangebot der Region und helfen, Ausbildungs- sowie Studienabbrüche zu vermeiden. Zudem werden durch die Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar und die Agentur für Arbeit Helmstedt regionale Ausbildungsplatzbörsen durchgeführt, um einen lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarktausgleich zu erzielen. Vorgesehen ist die Weiterentwicklung der Berufs- und Studienorientierung auf der Basis der Empfehlungen des „**Bündnisses Duale Ausbildung**“. Dabei wird es auch darum gehen, die Aktivitäten der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade zur Förderung der Attraktivität von Handwerksberufen einzubeziehen. Bereits heute liegt ein Schwerpunkt der Berufs- und Studienorientierung in der Motivation für den MINT-Bereich.
- Die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade fördert mit Berufsorientierungs- und Bildungsangeboten sowie im Rahmen einer Imagekampagne die Attraktivität von Handwerksberufen.
- Die IHK Lüneburg-Wolfsburg setzt seit zwei Jahren Ausbildungsbotschafter ein, um die Berufsorientierung zu verbessern und junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen. Auszubildende im zweiten und dritten Lehrjahr aus regionalen Betrieben werden nach einer dafür qualifizierenden Maßnahme in allgemeinbildende Schulen geschickt, um dort ihre Ausbildungsberufe und ihre betriebliche Tätigkeit vorzustellen.

- Der Paritätische Braunschweig und Pflegeeinrichtungen im Landkreis Wolfenbüttel werben für die Ausbildung in Pflegeberufen. Die Agentur für Arbeit Helmstedt ist ordentliches Mitglied der Pflegekonferenz des Landkreises Gifhorn und pilotiert das Projekt Triple Win der Bundesagentur für Arbeit, um im ländlichen Raum dem Pflegekraftmangel durch Anwerbung ausländischer Pflegekräfte zu begegnen.
- Unternehmensverbände (Stiftung Niedersachsenmetall, Arbeitgeberverband Region Braunschweig e. V.), die Allianz für die Region GmbH sowie Bürgerstiftungen fördern weitere Berufsorientierungsprojekte, insbesondere im MINT-Bereich. Zahlreiche Unternehmen sind in diesen und eigenen Projekten aktiv. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Helmstedt wird bereits das SchülerlaborNetzwerk sowie in Kooperation mit Niedersachsenmetall ein weiteres MINT-Projekt für Mädchen erfolgreich durchgeführt, welche sich im Projekt MIA (MädchenIngenieurAkademie) praktisch mit den MINT-Berufen auseinandersetzen.
- Die Kontaktstellen Schule & Beruf der Technischen Universität Clausthal sowie der ForschungRegion Braunschweig e. V. unterstützen mit vielfältigen Programmen die Schüler/-innen in der Wahl eines Studienganges und versuchen insbesondere, Interesse für die MINT-Fächer zu wecken.
- Im Rahmen des Projekts „Wege ins Studium öffnen“ arbeitet die Ostfalia Hochschule mit der Stadt Salzgitter an einer Vernetzung der Aktivitäten der Berufs- und Studienorientierung, um eine bessere Abstimmung im Übergang von der Schule zum Studium zu erreichen. Die Nutzung dieses Bildungsnetzwerks soll der Zielgruppe der begabten Kinder und Jugendlichen aus Nichtakademikerfamilien und/oder mit Migrationshintergrund den Zugang zu Informations- und Beratungsangeboten erleichtern und sie zur Aufnahme eines Studiums ermutigen. Das Projekt wird finanziert durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur.
- Flankiert wird die Berufsorientierung in allen Gebietskörperschaften gemeinsam mit dem Land Niedersachsen durch eine flächendeckende Schulsozialarbeit und andere Instrumente des Übergangssystems wie z. B. die Berufseinstiegsbegleitung, um die Integration von Schülerinnen und Schülern in den Ausbildungsmarkt zu forcieren.

3.2 Themenfeld 2: Durchlässigkeit des Bildungssystems, Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung

- Die Allianz für die Region GmbH versteht die Region nicht nur als Wirtschafts-, sondern auch als Bildungsregion. Mit ihrem Bildungspreis fördert sie innovative Projekte aus der Region als Best-Practice-Beispiele.
- Das Bildungszentrum Landkreis Wolfenbüttel bietet in Kooperation mit regionalen Bildungsträgern, der TU Braunschweig und der Allianz für die Region GmbH eine offene Bildungs- und Berufswegberatung an. Das Projekt wird vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert.
- Bildungsregionen, die Bildungsbereiche auf der Grundlage eines Bildungsmonitorings im Rahmen eines kommunalen Bildungsmanagements vernetzen, sind in Peine und Wolfsburg eingerichtet. Die Stadt Salzgitter baut eine kommunale Bildungslandschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsberatung auf.
- Die Allianz für die Region GmbH ist als Centrum für Kompetenzbilanzierung Niedersachsen zertifiziert und unterstützt mit regionalen Partnern die Personalentwicklung in Unternehmen.
- Das Gemeinschaftsmodell des Projekts „Neustart IT“ an der TU Braunschweig, der IHK Hannover und der IHK Braunschweig führt Unternehmen und junge Menschen mit abgebrochenem Studium aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie in einer verkürzten IHK-anerkannten IT-Ausbildung zusammen.
- Ziel des Weiterbildungspools Ingenieurwissenschaften „excellent mobil“ der TU Braunschweig ist die Entwicklung eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots für Berufstätige, das eine Kombination von Zertifikats- und Masterabschlüssen beinhaltet. Kooperationspartner sind das Bildungshaus Zeppelin/Heimvolkshochschule Goslar e. V. und die AutoUni, Volkswagen AG und die Stadt Wolfsburg. Das Projekt excellent mobil ist ein assoziiertes Projekt des Schaufensters Elektromobilität.
- An der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften sind mehrere bundes-, landes- und kommunal geförderte Projekte angesiedelt, die das Ziel einer weiteren Öffnung der Hochschule und einer Erhöhung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme anstreben. Im Rahmen des Schaufensters Elektromobilität mit dem Projekt „Qualitätsmanagement Weiterbildung E-Mobilität“ (QWeMob) werden im Verbund mit der TU Braunschweig und Unternehmen (Continental, IAV, VW) Qualitätsstandards für akademische Weiterbildungen in Unternehmen auf Masterniveau entwickelt und in einem Handbuch zugänglich gemacht. Ziel ist die Erleichterung der Anerkennung von in beruflichen Weiterbildungen erworbenen

nen Kompetenzen auf Studiengänge von Hochschulen. Auf kommunaler Ebene arbeitet die Ostfalia Hochschule im Projekt „Offene Hochschule Wolfsburg“ mit der Stadt Wolfsburg und der Volkshochschule Wolfsburg daran, den drohenden Fachkräftemangel durch gezielte Informationen über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs und eine intensive Vorbereitung auf und Begleitung im Studium von beruflich qualifizierten Personen entgegenzuwirken. In dem Projekt „Regionale Weiterbildungspotenziale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal“ wird die Ostfalia Hochschule mit eigenen Erhebungen und statistischen Daten die Weiterbildungspotenziale im Bereich der Pflegeberufe erheben. Mit dem Projekt „Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften“ leistet die Ostfalia Hochschule einen Beitrag zur Weiterqualifizierung von beruflich qualifizierten Personen im Pflegebereich.

- Die Agentur für Arbeit Helmstedt unterstützt die Öffnung der Hochschulen für Berufstätige. Die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH ist in das Projekt eingebunden.
- Die Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar hat das im Aufbau befindliche Projekt „Zukunft Beruf - Perspektive trotz Studienabbruch“ mit dem Ziel initiiert, Studienabbrecher für eine Ausbildung zu gewinnen.
- Die Technikakademie der Stadt Braunschweig arbeitet in Kooperation mit den regionalen Hochschulen an der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.
- Um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zu einer qualifizierten Unterstützung und Beratung zu erleichtern, richten die Agentur für Arbeit Helmstedt-Wolfsburg, die Stadt Wolfsburg und das Jobcenter Wolfsburg eine Jugendberufsagentur Wolfsburg ein.
- Der Wolfsburger Regionalverbund für Ausbildung e. V. vermittelt im Raum Gifhorn, Helmstedt und Wolfsburg Ausbildungsplätze im dualen System an sozial- und marktbenachteiligte Jugendliche. Dabei kooperiert er mit über 1.200 Partnerbetrieben aus der Region.

3.3 Themenfeld 3: Integration von Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen in den Arbeitsmarkt

- Unterschiedliche Partner in der Region arbeiten gemeinsam mit der Allianz für die Region GmbH und den regionalen Agenturen für Arbeit bereits heute daran, Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf bzw. das Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft in Braunschweig (VHS), Goslar (Landkreis) und Wolfsburg (Wolfsburg AG) vernetzen Unternehmen und beraten Frauen, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

- Die Ländliche Erwachsenenbildung und der Landkreis Gifhorn unterstützen durch Gruppenarbeit und Coaching den Wiedereinstieg von Akademikerinnen in die Arbeitswelt (Projekt Perfekt), welche die Agentur für Arbeit Helmstedt durch die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt in Gruppen fachlich berät. Weitere Formate zum Thema Wiedereinstieg wie die „Informationsbörse Wiedereinstieg“ und „Frauen starten durch“ werden von der Agentur geplant und durchgeführt. Inhalte sind: Organisation der Kinderbetreuung, Pflege ihrer Angehörigen, Bewerbungsaktivitäten, Arbeits- und Ausbildungssuche, Aus- und Weiterbildung, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Fragen zum Minijob.

3.4 Themenfeld 4: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

- Die Allianz für die Region GmbH unterstützt und vernetzt Unternehmen, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen.
- In Salzgitter haben sich Unternehmen mit insgesamt 8.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum „Unternehmensnetzwerk Gesundheitsmanagement Salzgitter“ zusammengeschlossen. Koordiniert wird dieses Netzwerk von der Wirtschafts- und Innovationsförderung Salzgitter GmbH.

3.5 Themenfeld 5: Rekrutierung von Fachkräften aus dem In- und Ausland und Etablierung einer Willkommenskultur

- Das Projekt „Into the Job“ der Wolfsburg AG rekrutiert und integriert Fachkräfte aus Portugal und Spanien in kleine und mittlere Unternehmen der Region.
- Die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade vermittelt im Rahmen eines MobiPro-Projekts junge Erwachsene aus Spanien in eine Ausbildung in Handwerksbetriebe in der Stadt Braunschweig und begleitet dabei Betriebe und Lehrlinge über den gesamten Ausbildungszeitraum.
- Mit dem Partner Support Program (PSP), einem Kooperationsprojekt zwischen der IHK Lüneburg-Wolfsburg und Volkswagen, erhalten die Impat-Partner/-innen eine zentrale Anlaufstelle, um sich über ihre Möglichkeiten an ihrem vorübergehenden Wohnort zu orientieren. Geschulte Berater informieren über Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über ehrenamtliches Engagement. Erkenntnisse dieses Projekts fließen in das geplante Welcome-Service-Center ein, das von der IHK Braunschweig und der IHK Lüneburg-Wolfsburg initiiert wurde.

3.6 Themenfeld 6: Förderung der Gründungsdynamik

- Das Entrepreneurship Center unterstützt Studierende, Alumni und wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen der Ostfalia Hochschule, der TU Braunschweig und der HBK Braunschweig, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen. Für die TU Clausthal übernimmt der Gründerservice die Unterstützung Gründungswilliger aus der Hochschule.
- Die IHK und die Agentur für Arbeit Helmstedt führen gemeinsam seit 2008 jährlich den Gründungstag abwechselnd an den Standorten Wolfsburg und Gifhorn durch und informieren Gründungswillige zum Thema Selbstständigkeit.
- Unter dem Motto „Erlebe die Welt der Wirtschaft aus Sicht eines jungen Mers“ vermittelt der Schülerwettbewerb „promotion school“ der Allianz für die Region GmbH seit 2004 auf praxisnahe Art und Weise die Chancen und Herausforderungen einer Unternehmensgründung. Ziel des Wettbewerbs ist es, Unternehmensgründungen in der Region frühzeitig zu initiieren und zu fördern sowie junge Menschen für Innovationen und Technikthemen zu begeistern.
- Der Wettbewerb „Idee“ der Allianz für die Region GmbH vermittelt den Geist des Entrepreneurships. Im Mittelpunkt steht die innovative Entwicklung des Geschäftsmodells anhand von vier Komponenten innerhalb der Idee-Canvas: Geschäftsstruktur - Kundennutzen - Ertragsmodell - Unternehmergeist.
- Im Rahmen der vom Land geförderten Nachfolgemoderation unterstützt die Handwerkskammer Betriebsinhaberinnen und -inhaber rechtzeitig bei der anstehenden Betriebsübergabe und berät auch Gründungswillige, die ein bestehendes Unternehmen übernehmen möchten. Die Allianz für die Region GmbH bietet durch den Regionalpool Unternehmensnachfolge Betriebsinhaberinnen und -inhabern den Zugang zu Betriebsnachfolgerinnen und -nachfolgern. In der Übergabephase erhalten die Beteiligten kontinuierliche und prozessnahe Unterstützung.

3.7 Weitere Kooperationen in Teilregionen

- Die IHK Lüneburg-Wolfsburg hat im Rahmen der IHK-Zukunftsinitiative „hierjetztmorgen“ Projekte zur Fachkräftesicherung entwickelt, die auch in der Stadt Wolfsburg und im Landkreis Gifhorn zur Geltung kommen werden. Beispielhaft aufgeführt seien an dieser Stelle neben der oben erwähnten IHK-Beratungsstelle zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte, die Unternehmensnetzwerke in den Bereichen betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung/Unternehmenskultur. Im nördlichen Teil des IHK-Bezirks hat die IHK die Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen initiiert, um Fachkräftesicherungs-

projekte auf den Weg zu bringen. Im Fachkräftebündnis Südostniedersachsen kann sie folglich als Bindeglied funktionieren und Impulse in die jeweiligen Richtungen weitertragen.

- Unter der gemeinsamen Marke „Cleverharz“ bieten die WiReGo und die Harz AG eine Cleverheads-Plattform. Unternehmen und Bildungspartner empfehlen sich gegenseitig qualifizierte Bewerber/-innen, die im Zuge eines Bewerbungsverfahrens „nur“ die Silber- oder Bronzemedaille gewonnen haben und somit leer ausgingen. Kooperationen mit den Hochschulen der Region stellen zudem sicher, dass auch Hochschulabsolventen die Chance erhalten, sich Unternehmen aus der Region Harz zu präsentieren.

Maßnahmenplanungen zur regionalen Fachkräftestrategie für SüdOstNiedersachsen

4 Maßnahmenplanungen zur regionalen Fachkräftestrategie für SüdOstNiedersachsen

4.1 Fördergegenstand 1: Verbesserung der regionalen Strukturen

In den folgenden Projektvorschlägen werden Themenschwerpunkte und Zielgruppen aufgenommen, die sich aus den bisher vorliegenden Regionalstudien und Entwicklungskonzepten ergeben. Das Fachkräftebündnis stellt selbst schon eine Verbesserung der regionalen Strukturen dar, da hier das regionale Fachkräftemonitoring ausgebaut und mit anderen Bedarfserhebungen zusammengeführt werden kann. Erst auf dieser erweiterten Grundlage können von den Kooperationspartnern Projekte des Fachkräftebündnisses einvernehmlich abgestimmt werden. Voraussetzung für eine positive Stellungnahme des Fachkräftebündnisses ist ein im Rahmen der Fachkräftestrategie nachvollziehbares Projektkonzept mit Zielindikatoren, die eine Evaluation ermöglichen, und ein schlüssiges Finanzierungskonzept. Die Geschäftsstelle des Bündnisses nutzt die vorgeschlagenen Strukturmaßnahmen, die regionalen Netzwerke sowie eigene weitere Veranstaltungen und Veröffentlichungen, um für die Themen demografische Entwicklung und Fachkräftesicherung zu sensibilisieren. Sie macht transparent, dass die Fachkräfteinitiative für Niedersachsen und die regionalen Entwicklungskonzepte den Handlungsrahmen bilden, in dem Projekte entwickelt werden können, die einem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Branchenorientiertes Monitoring und Maßnahmeplanung

Durch die unterschiedlichsten Bündnispartner wurden in vielen Bereichen Branchendialoge durchgeführt, die deutlich machen, in welchen Bereichen Handlungsnotwendigkeiten in der Region bestehen. Zu den Themen Elektromobilität, IuK-Technologien und Pflege hat die Allianz für die Region GmbH im Rahmen der Landesförderung durch das Regionalbudget dialogorientierte Branchenaktionsprogramme initiiert. Von den Einrichtungen und Unternehmen wurde ein hoher Bedarf an weitergehender Vernetzung geäußert. Im Rahmen eines Netzwerks Fachkräfte Pflege wird ein branchenbezogenes Fachkräftemonitoring etabliert, die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungsangebote diskutiert, der Austausch über Fragen der Organisationsentwicklung gefördert und ein gemeinsames Berufemarketing angestrebt. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte kann durch die Ausweitung des Projekts „Into the Job“ unterstützt werden. Die Branchendialoge sind sozialpartnerschaftlich konzipiert. Im Themenfeld Qualifizierung liegt ein wichtiger Fokus auf der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung. Kooperationspartner in diesem Feld ist die Kooperationsstelle Hochschulen-Gewerkschaften Südostniedersachsen. Ziel ist die Steigerung der Attraktivität der Berufe der Branche, die bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und damit auch eine bessere Versorgungssituation der

Menschen in der Region. Das Format kann auf weitere Branchen übertragen werden.

Mehr als 60 % aller Beschäftigten der Transportbranche in der Region sind 45 Jahre und älter. Für 2016 bis 2018 plant die Agentur für Arbeit Helmstedt daher die Initiative zur Förderung von Fachkräften in der Zielgruppe Berufskraftfahrer/-in. Unter dem Titel „Vorfahrt für die Region“ ist jährlich eine Veranstaltung zum Berufsbild mit hohem Praxisanteil vorgesehen.

Themenorientiertes Monitoring und Maßnahmeplanung

Technologische wie demografische Entwicklungen verändern die Unternehmenskultur. Mit dem Festival der Utopie und der Werkstatt Next Work hat die Allianz für die Region GmbH Veranstaltungsformate entwickelt und umgesetzt, die den Dialog der Generationen fördern und helfen, eine beteiligungsorientierte Führungskultur zu etablieren. Die damit angestrebte stärkere Bindung junger Fach- und Führungskräfte soll durch ein Firmennetzwerk „Attraktive Arbeitgeber“ stabilisiert und ergänzt werden.

Welcome-Service-Center

Wenn es durch Maßnahmen des Regionalmarketings, wie sie von der Allianz für die Region GmbH geplant sind, gelingt, Fachkräfte auf unsere Region aufmerksam zu machen, benötigen insbesondere KMUs für die Erschließung des exogenen Potenzials Unterstützung. Hierzu sind o. a. Initiativen gestartet worden. Erste Erfahrungen zeigen, dass Erfolge insbesondere dann erreicht werden können, wenn den Betrieben und den auswärtigen Fachkräften eine abgestimmte Unterstützung gegeben wird. Damit die angeworbenen Fachkräfte ihre Arbeit aufnehmen können und dauerhaft sesshaft werden, ist eine Vielzahl von Aktivitäten erforderlich, bei der vor allem im Sinne der Nachhaltigkeit eine Unterstützung der zuziehenden Fachkraft und ihrer Familie/Partner sinnvoll und notwendig ist.

Unternehmen in der Region wünschen sich dafür eine erste Anlaufstelle und die Bündelung der vorhandenen Angebote von Dienstleistungen (Kooperationspartner) in einem Welcome Center, da sie selbst diese Leistung nicht erbringen wollen und können, sie jedoch für notwendig halten. Darüber hinaus kommen Menschen aus dem Ausland in die Region oder leben bereits hier, die ähnliche Bedarfe hinsichtlich Beratung/Unterstützung haben und deren Arbeitskraft der Region erschlossen/erhalten werden soll.

In Planung ist daher zur Verbesserung der Willkommenskultur in der gesamten Region ein Welcome Center mit zunächst zwei Standorten in Wolfsburg und in Braunschweig. Basis dafür ist die Beteiligung einschlägiger Kooperationspartner. Diese sind bisher die IHK Braunschweig, die IHK Wolfsburg-Lüneburg, das Amt für regionale Landesentwicklung, der Internationale Freundeskreis Wolfsburg e. V. (IFK), der International Women´s Association Region Braunschweig e. V., die

Wolfsburg AG und die Allianz für die Region GmbH, die Stadt Braunschweig und die Stadt Wolfsburg sowie die Agenturen für Arbeit Braunschweig-Goslar und Helmstedt.

Die Stadt Salzgitter fördert die Willkommens- und Anerkennungskultur, indem sie zugewanderten Fachkräften ohne Zugang zum Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung in Form einer Hospitation bzw. eines Praktikums in einem einheimischen Betrieb ermöglichen möchte. Vorgeschaltet werden Orientierungskurse mit niederschwelligem Spracherwerb („Start-Kurs“).

Bindung der Studierenden an die Region

Die Wirtschaftsregion Braunschweig-Wolfsburg ist ein Forschungs- und Wissenschaftsstandort von besonderer Bedeutung. An der TU Braunschweig studierten im WS 2014/2015 insgesamt 18.474 Studenten und Studentinnen, davon waren 2.356 ausländische Studierende. An der TU Clausthal waren von insgesamt 4.877 Studenten im WS 2014/2015 1.325 Studenten aus dem Ausland eingeschrieben. An der Ostfalia Hochschule sind im Wintersemester 2014/15 insgesamt 12.673 Studierende eingeschrieben, 1.529 haben ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben.

Nach Abschluss des Studiums bleibt nur ein geringer Teil der ausländischen Studierenden dem regionalen Arbeitsmarkt erhalten. Hier bedarf es entsprechender Aktivitäten, um kleine und mittlere Unternehmen in ihrer Attraktivität zu stärken und mit den Studierenden zu vernetzen.

Gerade Studierende aus dem Ausland scheitern häufig an den Herausforderungen eines Studiums in Deutschland. Fehlende Vernetzungen erschweren diesen Studierenden ihr Leben in Deutschland. Mit einem Coaching- und Mentoring-Angebot, das gemeinsam mit weiteren Partnern, den regionalen Hochschulen und mit regionalen Unternehmen aufgesetzt wird, soll die Zielgruppe mit Unternehmen, insbesondere KMU, zusammengebracht werden. Ziel ist es, dass diese Studierenden das Studium in der Region erfolgreich abschließen und sich über das Studium hinaus dauerhaft in der Region niederlassen.

Studienabbrecher als Fachkräftepotenzial („Zukunft Beruf - Perspektive trotz Studienabbruch“)

Untersuchungen der HIS haben festgestellt, dass bundesweit - unterschiedlich nach den einzelnen Studiengängen - zwischen 28 und 41 % der Studienanfänger ihr Studium vorzeitig abbrechen. Aufgrund der beschriebenen demografischen Entwicklung und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt ist man in der Region schnell zu der Auffassung gelangt, dass auch der Kreis der potenziellen Studienabbrecher der hiesigen Hochschulen als Potenzial für Fachkräftebedarfe genutzt werden müssen (natürlich steht im Vordergrund die Unterstützung hinsichtlich eines erfolgreichen Studiums und der Bindung der Absolventen in der Region).

Erfahrungen mit dem o. a. Projekt „Neustart IT“ haben gezeigt, dass Erfahrungen im Studium für

eine andere Berufsausbildung genutzt werden und sogar zu Verkürzungen der nachfolgenden Ausbildungszeit führen können. Flächendeckend sollten daher Schnittstellen zwischen den einzelnen Bildungssystemen in Südostniedersachsen durchlässiger und transparenter gestaltet werden. Insbesondere der hohe Anteil der Studienabbrecher in den Technikstudiengängen wird daher als zusätzliches Potenzial zur Senkung des MINT-Fachkräftemangels in der Region gesehen (diese Studenten haben bereits eine Affinität zur Technik und zur Region).

Um diese Studienabbrecher in der Region zu halten, wird eine zentrale Anlaufstelle („Koordinierungsstelle Wegbereiter“) geschaffen, die die unterschiedlichen Beratungsangebote koordiniert und zielgerichtet Wege aufzeigt, wie bisherige Erfahrungen in der Region für den Einzelnen genutzt werden können. Insbesondere die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem von tatsächlichen Studienabbrechern durch die enge Anbindung an die Agenturen für Arbeit und die Zusammenarbeit mit den Kammern sowie dem Arbeitgeberverband steht dabei im Vordergrund. In dieser Hinsicht ergänzt die Orientierungsberatung „Wegbereiter“ auch die Beratungsinstitutionen an den Hochschulen in der Region.

Mit Partnern versucht die IHK, regional und überregional Studienabbrecher für die Region zu gewinnen. Diese Aktivitäten setzen auf gemeinsame zielgruppengerechte Werbematerialien und geeignete Online-Werbung.

Ausbau dualer Studiengänge (IHK mit Partnern)

Der Bedarf für neue duale Studiengänge in der Region soll durch Befragungen von Unternehmen ermittelt und quantifiziert werden. Ziel ist es, in der Folge attraktive Bildungsmöglichkeiten mit beruflichen Perspektiven zu schaffen, um Bildungsabwanderung zu verhindern und junge Menschen in der Region zu halten.

Wirtschaft und Schule als Partner: Servicestelle zur Initiierung und dauerhaften Begleitung von Schulpatenschaften (IHK)

Als Ergänzung der erfolgreichen Aktivitäten der Partner in der Region soll im Bereich Schule-Wirtschaft bei der IHK eine „Servicestelle Schule-Wirtschaft“ eingerichtet werden, die als Ansprechpartner für Schulen und Unternehmen dient und diese bei der Anbahnung und Durchführung von Schulpatenschaften aktiv unterstützt. Neben Vermittlung und Beratung steht die Hilfestellung bei der sinnvollen Durchführung von Partnerschaften im Vordergrund.

Ausbildung: Talente entdecken, Potenziale ausschöpfen. Neue Form der Vorbereitung auf die duale Berufsausbildung (IHK, Berufsschulen)

Junge Leute, die bisher über mehrere Jahre im Übergangssystem zwischen Schule und Berufsleben verweilt, sollen mit einer stark praxisorientierten neuen Form der Berufsvorbereitungs- oder Fachschulklasse möglichst rasch einer zukunftsorientierten dualen Berufsausbildung zugeführt werden. Pilotklassen sind für die BBS II Gifhorn geplant.

Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern (IHK)

Ziel dieses Projekts ist es, die Attraktivität betrieblicher Ausbildung zu steigern. Dafür werden durch die IHK drei Bausteine konzipiert:

- a) Einrichtung von regionalen Ausbildernetzwerken zum Erfahrungsaustausch und zur Know-how-Vermittlung
- b) Verstärkung der Prüferqualifizierung
- c) Bündelung von Qualifizierungsangeboten für Ausbilder und Schaffung von Transparenz durch Einstellung derselben in bestehende Datenbanken. Kurzfristig kann dadurch die Vernetzung und Qualifizierung von Ausbildern und Prüfern bedarfsgerecht ausgebaut werden. Langfristig soll die duale Berufsausbildung attraktiver gemacht und die Ausbildungsqualität insgesamt gesteigert werden.

Verbesserung der sozialen Integration - Schaffung von Sozialräumen

Benachteiligte und Mitbürger mit Migrationshintergrund an den Markt heranzuführen, ist nicht zuletzt wegen der Abkapselung von ethnischen Gruppen in sozialen Brennpunkten ein schwieriges Thema, dem man sich mit neuen Maßnahmen nähern muss. In sozialräumlichen Zusammenhängen müssen daher Möglichkeiten erarbeitet werden, um unterschiedliche ethnische und soziale Gruppen einander näher und durch gemeinsames Erleben ähnlicher Probleme und Möglichkeiten zusammenzubringen. Die Schaffung einer Begegnungsstätte in der Weststadt Braunschweigs, in der Bürger und Bürgerinnen des Viertels ihr handwerkliches, künstlerisches oder kulturelles Wissen und Können weitergeben können, z. B. im Rahmen der Nachbarschaftshilfe bei der Reparatur von Gebrauchsgegenständen (ohne gewerblichen Charakter), ist ein Weg, dieses Ziel zu erreichen. Gedacht ist auch an die Nutzung und Vermarktung künstlerischer und kreativer Potenziale der Bevölkerung. Gleichzeitig sollen mit diesen offenen Lernzugängen Brücken gebaut und Wege zu Weiterbildung, Berufsorientierung und Qualifizierung geebnet werden - auf der Basis der Eignungen und Fähigkeiten der Menschen, die dort leben und zusammenkommen. In Salzgitter werden vergleichbare Angebote (z. B. Stadtteilmütter) und Begegnungsstätten in den Stadtteilen konzipiert, um die Begegnung unterschiedlicher ethnischer und sozialer Gruppen zu ermöglichen.

Quartiere werden u. a. mit der Zielrichtung konzipiert, durch niedrigschwellige Angebote die Arbeitsmarktintegration der Bewohnerinnen und Bewohner zu verbessern. Ziel dieser Maßnahmen soll es sein, eine alternative Möglichkeit zu bieten, den Aufbau einer eigenständigen Sicherung der Lebensgrundlage zu fördern. Hierüber kann es dann auch gelingen, Frauen aus der „stillen Reserve“ an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

4.2 Fördergegenstand 2: Qualifizierung von Arbeitslosen

Basisqualifikation für Industriearbeitsplätze

Es soll im Rahmen eines modularen Aufbaus eine Einstiegsqualifizierung für Fertigungsmitarbeiter geschaffen werden, die physikalische und technische Grundlagen ebenso umfasst wie Elektro- und Automatisierungstechnik, Roboter- und Informationstechnik. Dabei wird es im Wesentlichen auch darum gehen, durch Mitarbeit in Werkstätten die praxisnahe Notwendigkeit der theoretischen Schulung plausibel zu machen. Begleitet wird die Qualifizierungsmaßnahme durch entsprechende sozialpädagogische Betreuung.

Um Fachkräftebedarfe im Lager- und Logistikbereich perspektivisch decken zu können, setzt die Agentur für Arbeit Helmstedt in Zusammenarbeit mit den zuständigen IHKn im Agenturbezirk auf Teilqualifizierungen, um in Modulform eine schrittweise Höherqualifizierung bei Kunden und Kundinnen der Agentur zu erreichen und damit die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Projekt Teilqualifikation von IHK und Agenturen für Arbeit

Arbeitslosen über 25 Jahre ohne beruflichen Abschluss mit multiplen vermittlungshemmenden Merkmalen werden Teilqualifikationsangebote in Logistik- und Einzelhandelsberufen auf Basis von BiBB-/IFLAS-Ausbildungsbausteinen vermittelt. Ziel ist es, diese an Beschäftigung und Ausbildung heranzuführen.

Aktivierung der stillen Reserve

Hoch qualifizierte Frauen der Region konnten aufgrund der Arbeitsmarktsituation in der Vergangenheit häufig nach der Familienphase im Erwerbsleben nicht mehr Fuß fassen. Diese Frauen stellen einen wichtigen Anteil zur Fachkräftesicherung dar und wurden bisher kaum erreicht. Um diesen Personenkreis zu aktivieren, bedarf es besonderer Ansprache, da die Betroffenen in der Regel nicht auf Agenturen für Arbeit oder Jobcenter zukommen. Bisher ist die Ansprache dieser Personengruppe als potenzielle Fachkräfte in unserer Region kaum erfolgt. Mit dem Projekt Perfekt wurde von der Ländlichen Erwachsenenbildung in Kooperation mit dem Landkreis Gifhorn, dem Jobcenter Gifhorn und der Agentur für Arbeit Helmstedt ein Ansatz erfolgreich eingeführt,

der regional ausgeweitet werden soll.

4.3 Fördergegenstand 3: Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte

Individuelle unternehmensnahe Qualifizierung

Unter Berücksichtigung der regionalen demografischen Entwicklung und der o. a. Veränderung der Struktur der Arbeitslosen und Hilfebedürftigen kommen die bereits in den Betrieben der Region Beschäftigten stärker in den Fokus. Neue Lernformen und informelles Lernen am Arbeitsplatz und in der Freizeit treten dabei neben den formalen Qualifizierungswegen immer mehr ins Bewusstsein. Auch hier gilt es, ein Beratungsnetzwerk aufzubauen, das die Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung der örtlichen Agenturen für Arbeit als Ausgangsbasis nutzt, um entsprechende Problemstellungen mithilfe der Kompetenzen der Netzwerkpartner (z. B. hiesige Weiterbildungsträger, Kammern, Unternehmensberatungen etc.) zu lösen. Durch strategische Personalentwicklung und die Angebote der Bildungs- und Lernberatung sowie der Kompetenzbilanzierung kann das Potenzial individualisierter Bildungswege von den Unternehmen und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dadurch zunehmend besser genutzt werden.

Jobmotion

Der spürbar wachsende Fachkräftebedarf erfordert neue Wege. In der Wirtschaftsregion Braunschweig fehlen vor allem Fachkräfte in den Metall- und Elektroberufen sowie IT-Spezialisten und Spezialistinnen, Fachkräfte im Hotel- und Gaststättenbereich, im Nahrungsmittelhandwerk sowie examinierte Pflegekräfte und sozialpädagogische Fachkräfte. Die Besetzung von Fachkraftstellen dauert überdurchschnittlich lange. Im Verhältnis zu den gemeldeten Stellen gibt es nur relativ wenige gemeldete Arbeitssuchende. Der Anteil der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen ist überdurchschnittlich hoch.

Durch innerbetriebliche bzw. betriebsübergreifende Qualifizierung/Aufstiegsqualifizierung, so, dass durch die Möglichkeit der Nachbesetzung mit Geringqualifizierten keine personellen Nachteile entstehen, erfolgt eine zielorientierte Steigerung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer/-innen. Der Zuzug von Fachkräften in die Region wird initiiert und durch geeignete Anreize sowie Integrationsmaßnahmen unterstützt. Ergebnis ist eine quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen. Brancheninitiativen können mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit ihre Fachkräftebasis verbreitern.

Grundbildung

Etwa 7,5 Millionen, d. h. 14 % der erwerbsfähigen Deutschen können zwar einzelne Sätze lesen und schreiben, nicht jedoch zusammenhängende, auch kürzere Texte wie zum Beispiel eine schriftliche Arbeitsanweisung verstehen. Eine höherwertige berufliche Entwicklung ist bei funktionalem Analphabetismus kaum möglich. Für den Bereich der Betroffenen sind zwei Zielgruppen zu unterscheiden: zum einen die sich aktuell in Arbeitslosigkeit befindlichen Betroffenen und zum anderen die erwerbstätigen Personen mit Grundbildungsdefiziten. Für den Bereich der Unternehmen erscheinen einige Branchen mit einem hohen Anteil von Mitarbeitern mit Grundbildung (Logistik, Pflege etc.) als besonders relevant. Unternehmen, die grundbildungsrelevante Mitarbeiter beschäftigen, sollen identifiziert und deren Geschäftsführungen /Personalleitungen für die Thematik sensibilisiert werden. Anschließend erfolgt die Abstimmung der möglichen Zusammenarbeit mit einem Grundbildungszentrum. Denkbar wären innerbetriebliche Informationsveranstaltungen (Schaffung von Awareness) oder die gemeinsame Erarbeitung eines betriebsspezifischen Weiterbildungsangebotes für betroffene Arbeitnehmer.