



Regionalanalyse

Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum

Impressum

Herausgeber: IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum
Am Schäferstieg 2, 21680 Stade
Abteilung Standortpolitik
Telefon: 04141 524-0
Internet: www.ihk.de/stade
E-Mail: info@stade.ihk.de



Textbeiträge/Grafiken: Henrik Gerken
Gestaltung: IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum
Fotos: @gettyimages/Hispanolistic
Herstellung: IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum
Auflage: Online-Publikation, 4. Auflage
Stand: Mai 2024

Eine Vervielfältigung oder Übernahme, auch auszugsweise, bedarf unserer Zustimmung. Diese Broschüre wurde mit der gebotenen Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben kann jedoch nicht übernommen werden.

Inhaltsverzeichnis

- Geschäftsrisiko Fachkräftemangel Seite 4
 - Demografische Entwicklung Seite 6
 - Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels Seite 8
 - Die Suche nach Fachkräften Seite 10
 - Dem Fachkräftemangel entgegenzutreten Seite 13
- UNSERE ANGBOTE FÜR UNTERNEHMEN Seite 18**

Geschäftsrisiko Fachkräftemangel

Bekomme ich künftig noch die Fachkräfte, die ich benötige? Eine berechtigte Frage, die sich auch die Unternehmen im Elbe-Weser-Raum stellen. Dekarbonisierung, Digitalisierung sowie die demografische Entwicklung stellen die Betriebe sowohl bereits heute als auch künftig vor große Herausforderungen. Die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmen hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit eines ausreichenden und qualifizierten Fachkräfteangebots ab.

Schon seit längerer Zeit sind die Unternehmen besorgt, keine geeigneten Fachkräfte zu finden. Aus der IHK-Konjunkturumfrage, bei der die Betriebe zu den aus ihrer Sicht größten Geschäftsrisiken für die künftige Geschäftsentwicklung befragt werden, zeigt sich ein eindeutiges Bild (s. Abbildung 1). Das Risiko des Fachkräftemangels gehört zu den größten Herausforderungen. Waren es im ersten Quartal 2013 rund 36 Prozent der Unternehmen, die ihre wirtschaftliche Entwicklung durch den Fachkräftemangel beeinträchtigt sahen, hat sich dieser Wert in den vergangenen Jahren auf teilweise über 60 Prozent erhöht.

Trotz diverser Krisensituationen in den vergangenen Jahren (Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg, Energiekrise) zeigt sich der Arbeitsmarkt äußerst robust. Es entsteht der Eindruck, dass sich Konjunktur und Arbeitsmarkt immer weiter voneinander entkoppelt haben. Die regionale Arbeitslosenquote liegt deutlich unterhalb des Bundes- bzw. Landesschnitts. Der bei den Arbeitsagenturen registrierte Bestand an offenen Stellen hat nach einem Tiefststand von 4.800 im Juni 2020 mit rund 9.100 im Januar 2022 den höchsten Wert in zehn Jahren erreicht. Anschließend hat der Bestand abgenommen, liegt zum Jahresende 2023 mit rund 6.500 offenen Stellen aber weiterhin auf einem höheren Niveau. Damit wird deutlich, dass selbst in Zeiten einer konjunkturellen Abkühlung qualifizierte Fachkräfte begehrt bleiben.

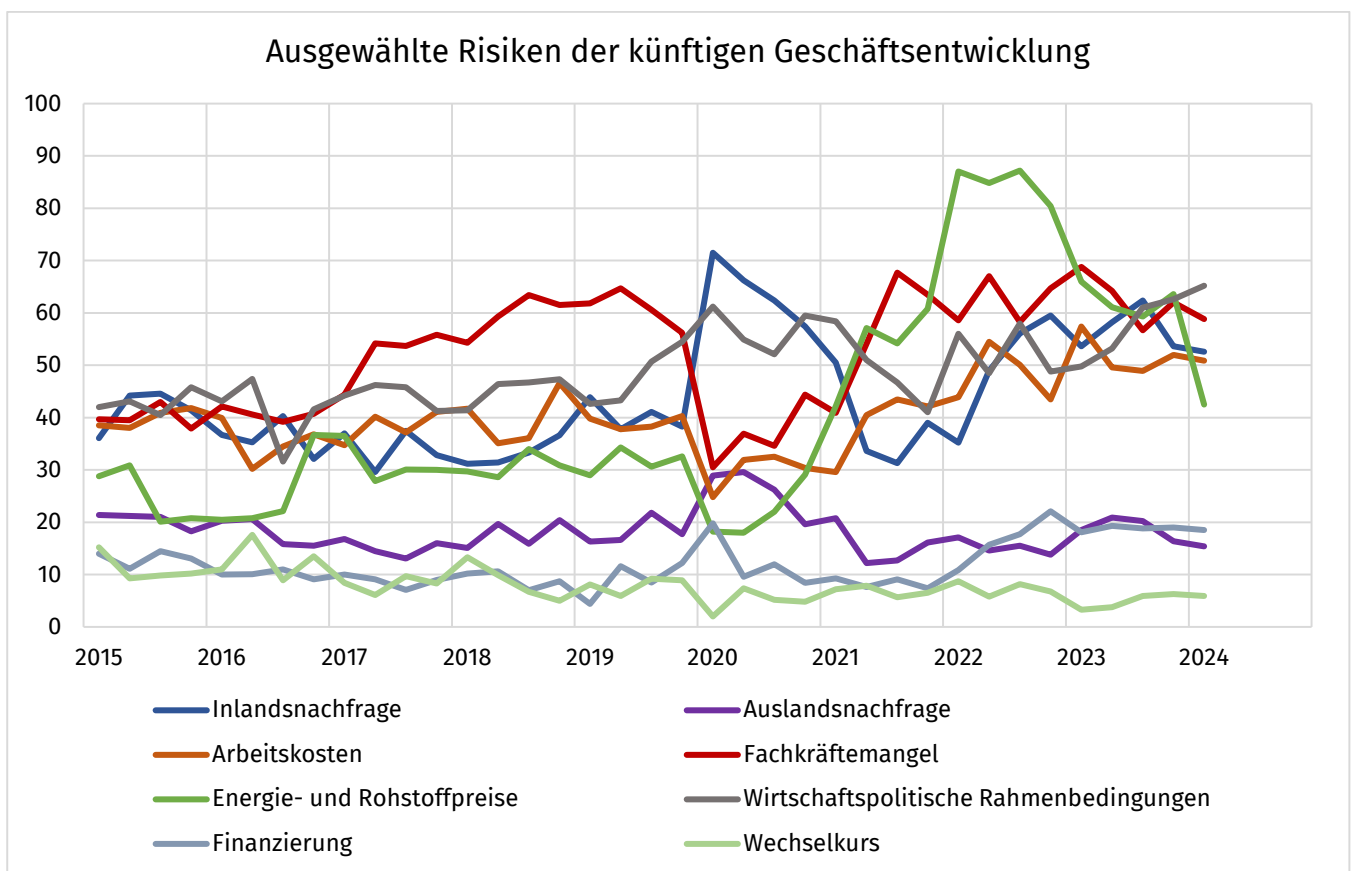


Abbildung 1: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage (2013-2024), eigene Darstellung.

Branchenbetroffenheit

Von einem generellen Fachkräftemangel kann in Deutschland jedoch (noch) nicht gesprochen werden. Gleichwohl kann es in einigen Regionen und/oder Berufsfeldern zu Engpässen kommen. Einen universellen Indikator, an dem einfach abgelesen werden kann, ob ein Fachkräftemangel vorliegt oder nicht, gibt es nicht. Dafür ist eine differenzierte Betrachtung mehrerer Indikatoren notwendig.¹

Einzelne Branchen und Berufsgruppen sind ganz unterschiedlich stark betroffen. Anhand der Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfragen wurde in den vergangenen Jahren im Elbe-Weser-Raum insbesondere in der Bauwirtschaft, im Gastgewerbe sowie im Transport- und Logistikbereich das Risiko eines Fachkräftemangels besonders wahrgenommen. Nach der Analyse der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2022² (deutschlandweit, Fachkräfte-Niveau) sind unter anderem in den Berufen der Pflege, medizinisch-technischen Berufen sowie Handwerks- und Bauberufen Fachkräfteengpässe³ zu beobachten. Darüber hinaus zeigen sich Engpässe im Gastronomie- und Hotelservice sowie im Güterverkehr.

In der regionalen Engpassanalyse für Niedersachsen deuten die Indikatoren auf Fachkräfteniveau auf Engpässe unter anderem in den nachfolgenden Berufsfeldern hin: Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik, Hotellerie, Lebensmittelherstellung, Tiefbau, Bodenverlegung, Rechts- und Steuerberatung, Kaufleute für Verkehr und Logistik sowie Pflege.

Neben dem Fachkräfteniveau betrachtet die Arbeitsagentur in der Engpassanalyse auch Berufsgruppen auf Spezialisten- und Expertenniveau⁴. So kommt es in Niedersachsen bei den Spezialisten unter anderem in den Bereichen Energie- und Elektrotechnik, Hochbau, nicht ärztliche Therapie und Heilkunde, Arzt- und Praxishilfe sowie Pflegeberufen zu Engpässen. Auf Expertenniveau sind in Niedersachsen Engpässe vor allem in den Berufsfeldern Bauplanung und -überwachung, Architektur, IT-Systemanalyse und Informatik, Erziehung, Pflege, Human- und Zahnmedizin sowie in der Pharmazie zu beobachten.⁵

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2023.

² Ebd.

³ Die Bundesagentur für Arbeit bietet neben der Engpassanalyse weitere Statistikprodukte und interaktive Darstellungen, um sich ein Bild über die Fachkräftesituation (in ausgewählten Berufsgruppen und Regionen) machen zu können. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html> [letzter Abruf: 27.11.2023].

⁴ Die Arbeitsagentur nimmt nachfolgende Einteilung vor: Spezialist: Meister, Techniker, Kaufmännische Fortbildungen (Fachwirt), Bachelor-Absolventen; Experte: Masterabschluss.

⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022, Nürnberg, Mai 2023.

Demografische Entwicklung

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind eng verknüpft mit dem demografischen Wandel. Einerseits beeinflusst die Zusammensetzung der Bevölkerung, welche Güter und Dienstleistungen nachgefragt werden und mithin die Nachfrage nach Arbeitskräften. Auf der anderen Seite wird durch die Bevölkerungsveränderung maßgeblich bestimmt, wie viele Menschen überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen können.⁶

Die jüngste Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes⁷ hat mehrere Varianten berechnet. Abhängig von den einzelnen Annahmen wird sich die Bevölkerung in Deutschland unterschiedlich entwickeln. Ob die Bevölkerung wächst oder abnimmt, wird in erster Linie über die Wanderungsannahmen entschieden. Abhängig von der gewählten Prognosevariante dürfte die Bevölkerungszahl nach heutigem Stand im Jahr 2070 zwischen 70 und knapp 95 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern liegen.

Die große Spannweite verdeutlicht, mit welchen Unsicherheiten eine solche Vorausberechnung behaftet ist. Eine andere Entwicklung lässt sich allerdings recht sicher vorhersagen: In den nächsten Jahrzehnten kommt es zu einer Verschiebung in den Alterskohorten. Grund: Die Generation der sog. „Baby-Boomer“ (Geburtenjahrgänge ab Ende der 50er bis Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts) tritt nach und nach in den Ruhestand. So sind vor allem in der Altersgruppe 67plus die größten Zuwächse zu erwarten. An ihre Stelle rücken zahlenmäßig kleinere Geburtsjahrgänge auf. Mit anderen Worten: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter nimmt ab.

Das Statistische Landesamt Niedersachsen hat basierend auf der 15. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung drei Varianten für das Land und die Landkreise berechnet, die sich in ihren Wanderungsannahmen unterscheiden [moderate Wanderungsannahme (W2), relativ starke Zuwanderung (W3) und starke Zuwanderung (W4)]. Auch hier entscheiden die Wanderungsannahmen maßgeblich über die künftige Bevölkerungsentwicklung. Ähnlich wie in Deutschland wird sich auch in Niedersachsen die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter verringern – je nach Variante zwischen -3 und -13 Prozent. Das es genauso kommen wird, ist natürlich nicht gesagt. Die Vorausberechnung ist eine Modellrechnung für die erwartete Entwicklung der Einwohnerzahl. Sie veranschaulicht, wie sich die Bevölkerung unter zuvor definierten und als plausibel erachteten Annahmen verändern könnte.

Weniger, älter und vielfältiger – mehr Adjektive brauchte es lange Zeit nicht, um die demografische Entwicklung im Elbe-Weser-Raum zu beschreiben. Die Zahl der zwischen Elbe und Weser lebenden Menschen – zum 31.12.2022 waren es rund 837.000 – hängt von drei wichtigen demografischen Prozessen ab: den Geburten, den Sterbefällen und dem Ergebnis der Zu- und Abwanderungen. Seit bereits rund zwanzig Jahren verzeichnen die Landkreise mehr Sterbefälle als Geburten. Ohne Wanderungsgewinne aus anderen Regionen Deutschlands sowie dem Ausland wäre die natürliche Bevölkerungsentwicklung bereits negativ. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung hat sich in diesem Zeitraum nahezu verdoppelt und liegt gegenwärtig bei acht Prozent.⁸

Darüber hinaus wird die Bevölkerung immer älter. Die Lebenserwartung steigt stetig an, ebenso das Durchschnittsalter der hier lebenden Menschen. Die Spanne reicht im Elbe-Weser-Raum von 46,8

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichtserstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt-Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, Nürnberg, März 2020.

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.), Bevölkerungsvorausberechnung, 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Annahmen und Ergebnisse; <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/beitr.html> [letzter Abruf: 22.05.2024].

⁸ Eigene Berechnung basierend auf Landesamt für Statistik Niedersachsen (2022), Ausländische Bevölkerung in Niedersachsen, Ausländerzentralregister, Tabelle Z1050001.

Jahren im Landkreis Cuxhaven bis zu 44,2 Jahren im Landkreis Stade. Zum Vergleich: das Durchschnittsalter in Niedersachsen lag Ende 2022 bei 44,7 Jahren.⁹

Ein schnelles Gegensteuern ist schwierig, denn der künftige demografische Verlauf hängt zu einem großen Teil von der bereits stattgefundenen Entwicklung ab. Während die Bevölkerung in den Varianten W3 und W4 voraussichtlich zunehmen wird, verzeichnet die Variante W2 für den Elbe-Weser-Raum bis zum Jahr 2042 einen leichten Bevölkerungsrückgang (-0,3 Prozent).

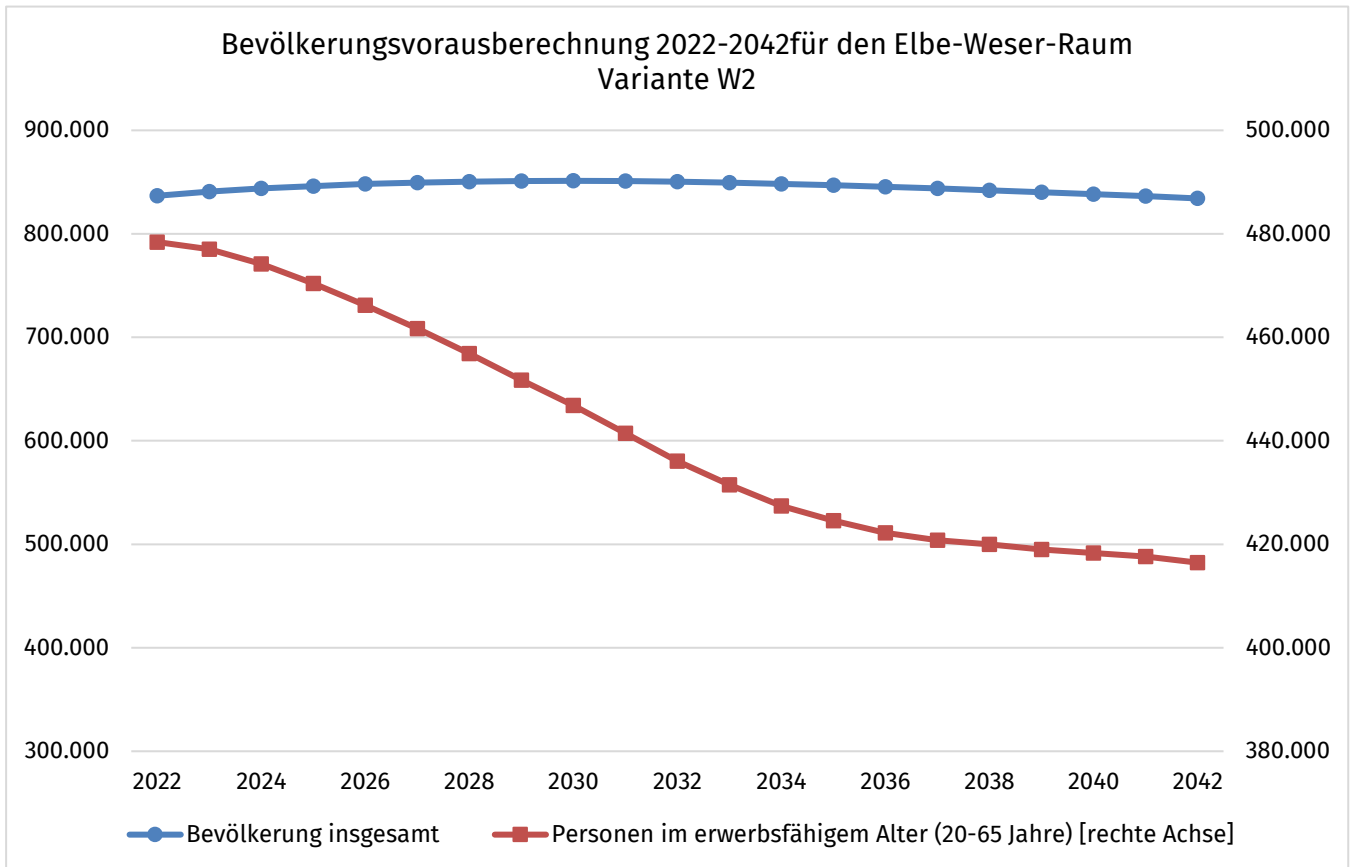


Abbildung 2: Landesamt für Statistik Niedersachsen (2023), eigene Berechnungen und Darstellung.

Trotz einer stagnierenden bzw. sogar wachsenden Bevölkerung werden die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu spüren sein. Bereits in unserer Konjunkturumfrage III. Quartal 2017 wurde deutlich, dass knapp zwei Drittel der Betriebe (64 Prozent) Fachkräfte suchen, um das altersbedingte Ausscheiden einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kompensieren. Dieser Handlungsdruck wird sich – unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung – allein durch die demografische Entwicklung noch weiter erhöhen. Für den Elbe-Weser-Raum geht die Bevölkerungsvorausberechnung davon aus, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 20 und 65 Jahren) im Zeitraum von 2022 bis 2042 um 4,7 bzw. 12,9 Prozent abnehmen wird. Je nach gewählter Berechnungsvariante sind das zwischen 23.000 und 62.000 potenzielle Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt fehlen werden.¹⁰

⁹ Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Durchschnittsalter der Bevölkerung zum 31.12.2022, Tabelle A100003G.

¹⁰ Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Bevölkerungsberechnung 2023 bis 2042 in Niedersachsen. Tabellen K101W243 (rel. moderate Zuwanderung), K101W343 (rel. starke Zuwanderung), K101W443 (starke Zuwanderung), Basis: 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Hannover, 2023. Eigene Berechnungen.

Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels

Qualifizierte Fachkräfte sind ein Grundstein für unternehmerischen Erfolg. Wenn aber nicht alle Stellen besetzt werden können, sind die Betriebe in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt, Wertschöpfung geht verloren (s. Abbildung 3). Dessen sind sich auch die Unternehmen im Elbe-Weser-Raum bewusst.

In erster Linie sehen die Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen. Bis zu einem gewissen Grad kann das Personaldefizit durch eine Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft kompensiert werden. Allerdings kann diese Reaktion keine Dauerlösung sein, sondern eher nur die Bestrebung, akute Engpässe kurzfristig überbrücken zu können. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Mehrbelastung bei den Beschäftigten für Unmut sorgt, sie Tätigkeit und Betrieb nicht mehr als attraktiv wahrnehmen und in letzter Konsequenz möglicherweise das Unternehmen verlassen. Das kann auch dazu führen, dass potenzielle, künftige Fachkräfte von einer Bewerbung abgeschreckt werden und mithin die Personalgewinnung der Betriebe zusätzlich erschwert wird.

Scheiden langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, gehen Fach- und Erfahrungswissen verloren. Das schränkt die Innovationsfähigkeit ein. In der Folge könnten Unternehmen ihre Investitionstätigkeit einschränken. Darüber hinaus sehen sich die Betriebe dazu gezwungen, ihr Angebot einzuschränken bzw. Aufträge abzulehnen (33 Prozent), wenn der Engpass bestehen bleibt. In der Bauwirtschaft (47 Prozent), im Gastgewerbe (49 Prozent) sowie im Verkehrsgewerbe (57 Prozent) ist diese Befürchtung deutlich ausgeprägter. Damit geht nicht nur für das einzelne Unternehmen Wertschöpfung verloren, möglicherweise wird auch die Realisierung von Bauvorhaben erschwert oder der Gütertransport beeinträchtigt. Außerdem verringert sich das örtliche Kaufkraftvolumen, wenn Fachkräfte fehlen. Daraus kann sich eine Negativspirale entwickeln, worunter die Standortattraktivität leidet. Fachkräfteengpässe werden somit zu einer volkswirtschaftlichen Herausforderung, weil sie nicht nur unmittelbar im betroffenen Unternehmen wirken, sondern branchenübergreifend auch andere Betriebe bzw. die jeweiligen Kunden beeinträchtigen.¹¹

Darüber hinaus rechnen 65 Prozent der Unternehmen mit steigenden Arbeitskosten, um Fachkräfte gewinnen bzw. halten zu können. Einerseits führt die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt zu einer stärkeren Verhandlungsposition der Beschäftigten und mithin zu tendenziell höheren Löhnen. Andererseits müssen sich die Betriebe in einem Wettbewerb um knappe Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber aufstellen. Entsprechende Angebote – auch jenseits der Vergütung (z. B. flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, betriebliches Gesundheitsmanagement oder Angebote zur Altersvorsorge) – werden sich aus Sicht der Betriebe in steigenden Arbeitskosten niederschlagen.

¹¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Fachkräftesuche bleibt Herausforderung, DIHK-Fachkräftereport 2020, Berlin 2020.

Folgen des Fachkräftemangels

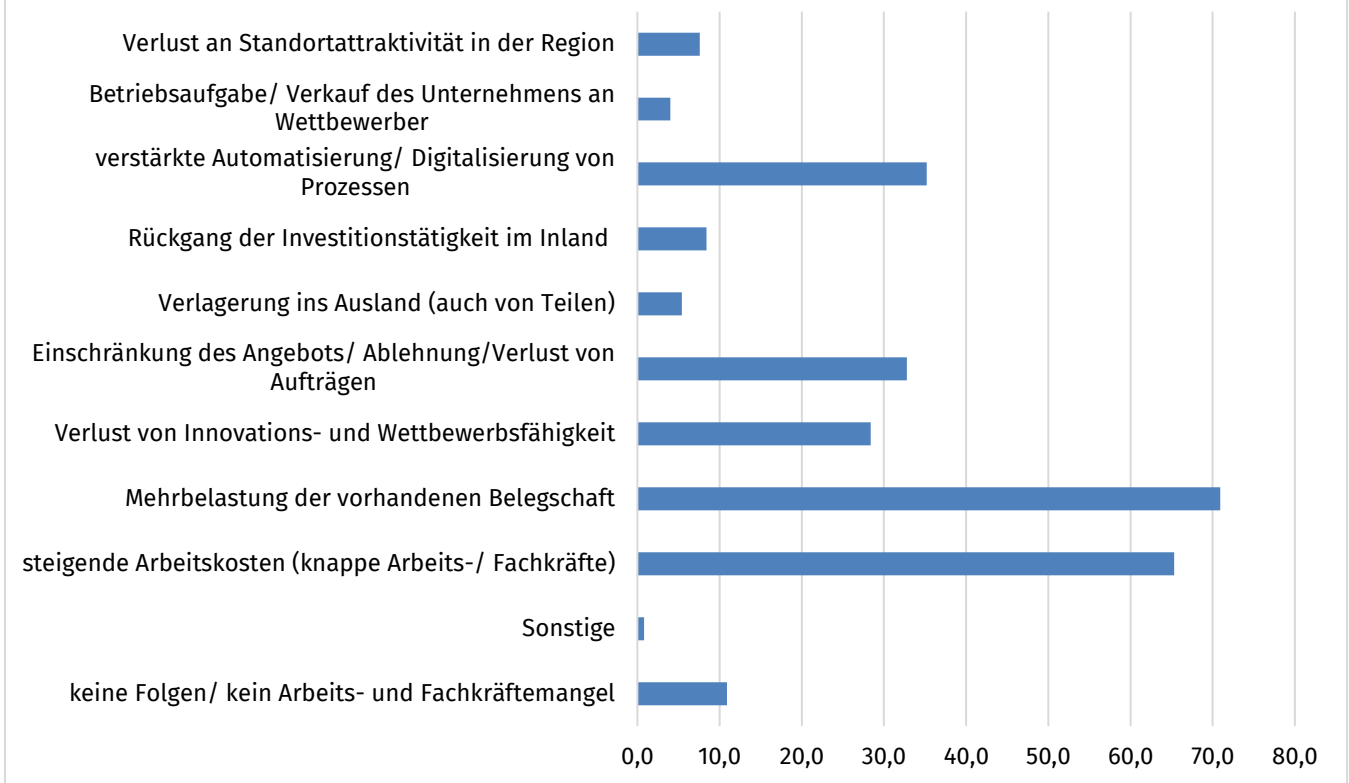


Abbildung 3: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2023, eigene Darstellung.

Ferner können technische Lösungen wie IT-Anwendungen oder Roboter einen Beitrag dazu leisten, dauerhaft fehlende Fachkräfte zu ersetzen. Dieser Aspekt hat im Jahr 2019 aus Sicht der hiesigen Betriebe eine (noch) untergeordnete Rolle gespielt. Rund 16 Prozent der Unternehmen haben damals diese Möglichkeit in Betracht gezogen. In der Umfrage im III. Quartal 2021 hat sich dieser Wert auf 24 Prozent erhöht (s. dazu Abbildung 6 auf Seite 14). Mittlerweile (2023) zieht etwas mehr als jedes dritte Unternehmen eine verstärkte Automatisierung / Digitalisierung in Betracht, um Fachkräfteengpässe kompensieren zu können.

Der Verkauf des Unternehmens, eine Verlagerung (auch von Unternehmensteilen) ins Ausland oder die Betriebsaufgabe sind ebenfalls mögliche Folgen eines anhaltenden Fachkräfteengpasses. Sie spielen aus Sicht der Betriebe allerdings eine untergeordnete Rolle.

Die Suche nach Fachkräften

Abgesehen von der Corona-Pandemie und der Energiekrise hat sich die Wirtschaft in den vergangenen zehn Jahren meistens positiv entwickelt. Viele Unternehmen haben neue Arbeitsplätze geschaffen. Die Zahl der Erwerbstätigen ist gestiegen. Zwischen Juni 2013 und Juni 2023 wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Elbe-Weser-Raum von ca. 215.000 auf über 259.000.¹² Das entspricht einem Wachstum von 23,5 Prozent. Die Nachfrage nach Fachkräften hat sich erhöht. Der Arbeitsmarkt zeigt sich trotz multipler Herausforderungen stabil, allerdings sind auch Folgen der vergangenen Krisen zu erkennen. Waren im Juni 2013 22.773 Menschen im Elbe-Weser-Raum arbeitslos gemeldet, lag die Zahl im Juni 2023 bei 21.100. Dieser Wert liegt zwar höher als im Mai 2022 (17.676; niedrigster Stand in den letzten fünf Jahren), aber immer noch deutlich unter dem pandemiebedingten Höchststand im August 2020 mit 23.692 arbeitslos gemeldeten Personen.

Die Nachfrage nach Personen lässt sich an den offenen Stellen im Bestand der Arbeitsagentur im Elbe-Weser-Raum¹³ ablesen (s. Abbildung 4). Nach einem Einbruch zu Beginn der Corona-Pandemie ist die Anzahl der offenen Stellen im Gleichklang mit der wirtschaftlichen Erholung deutlich gestiegen. Zu Beginn des Jahres 2022 wurde mit rund 9.100 offenen Stellen ein Höchstwert erreicht. Aufgrund der durch den Ukraine-Krieg verursachten Auswirkungen und Unsicherheiten haben die Unternehmen anschließend ihre Einstellungsabsichten verringert. Folglich hat auch der Bestand deutlich abgenommen, liegt zum Jahresende 2023 mit rund 6.500 offenen Stellen ungefähr auf dem Niveau der Vorkrisenjahre. Damit wird deutlich, dass selbst in Zeiten einer konjunkturellen Abkühlung qualifizierte Fachkräfte gesucht werden.

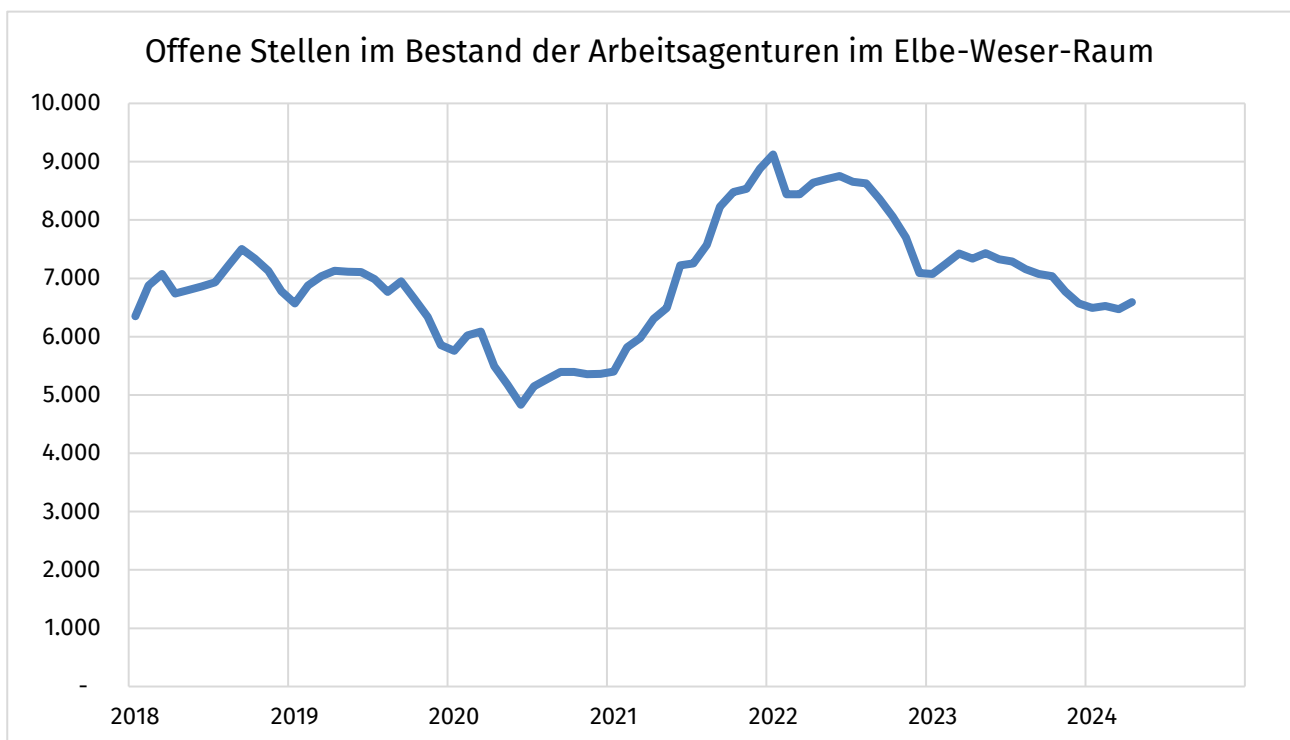


Abbildung 4: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnungen und Darstellung.

¹² Datengrundlage: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg. Eigene Berechnungen.

¹³ Datengrundlage: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarktreport, Nürnberg. Eigene Berechnungen.

Zwischen dem Elbe-Weser-Raum und den angrenzenden Metropolregionen bestehen enge Pendlerverflechtungen. Weitaus mehr Menschen gehen außerhalb der Region einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, als von dort zum Arbeiten einpendeln. Die externe Nachfrage zieht also Fachkräfte aus der Region ab und verringert damit das hiesige Arbeitskräftepotenzial.

Die Suche nach Fachkräften gestaltet sich zunehmend schwieriger. Immer mehr Unternehmen können ihre offenen Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen. Hier zeigt sich ebenfalls eine deutliche Entwicklung: In den vergangenen Jahren ist der Wert branchenübergreifend von 30 (2012) auf rund 39 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. Die Corona-Pandemie hat zwar die Nachfrage nach Fachkräften (vorübergehend) gemildert, es aber keinesfalls leichter gemacht für die Unternehmen, Fachkräfte einstellen zu können. So gaben im dritten Quartal 2020 immer noch 36 Prozent an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben. Nur ein Jahr später wurde ein neuer Höchstwert erreicht (58 Prozent). In der Umfrage im dritten Quartal 2022 haben branchenübergreifend rund 52 Prozent beklagt, dass sie Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, im Herbst 2023 sind es 53 Prozent. In Branchen, wo der Fachkräfteengpass bereits deutlich spürbar ist, müssen sich weitaus mehr Betriebe dieser Herausforderung stellen. So ist die Situation im Einzelhandel sowie Bau-, Gast und Verkehrsgewerbe noch schwieriger.

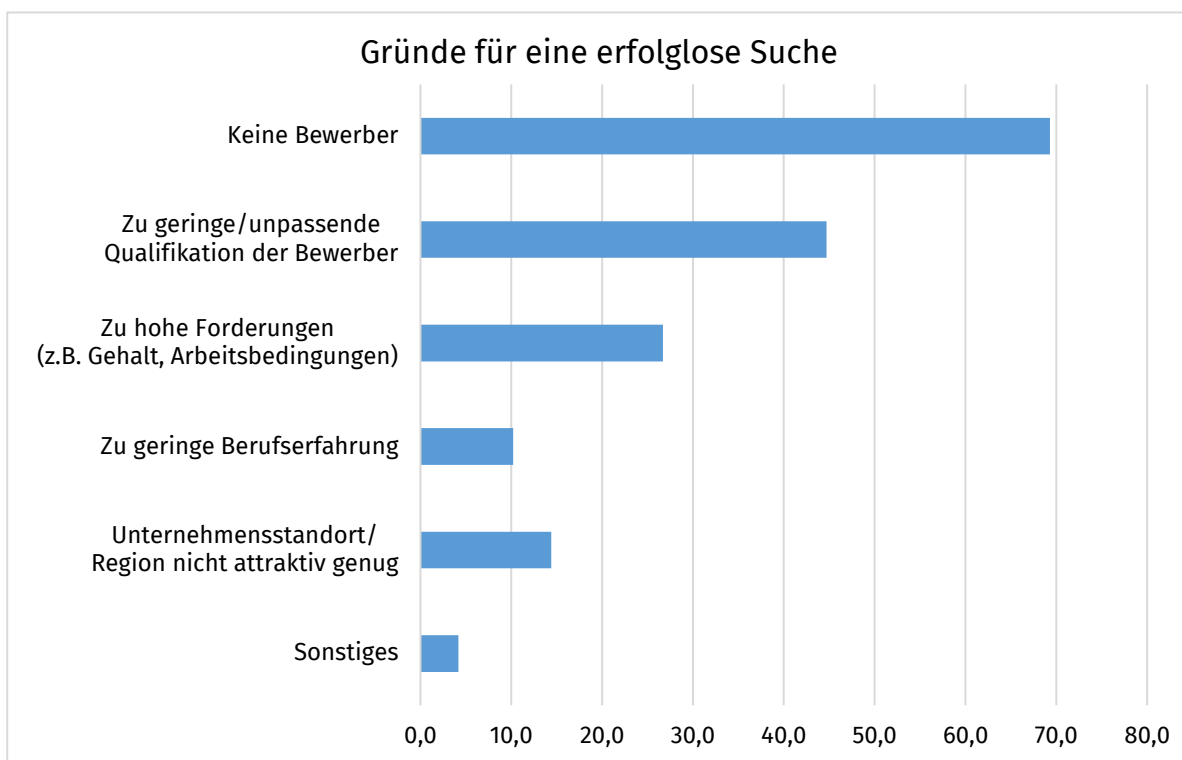


Abbildung 5: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2018, eigene Darstellung.

Dass sich die Suche nach Fachkräften schwieriger gestaltet, wird auch daran deutlich, dass sich der Zeitraum vom gewünschten Besetzungstermin bis zur tatsächlichen Wiederbesetzung der Stelle in den vergangenen Jahren erheblich verlängert hat. Diese sog. Vakanzzeit lag nach Angaben des Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit im Elbe-Weser-Raum 2018 bei durchschnittlich 121 Tagen¹⁴ (zum Vergleich: im Jahr 2022 betrug die Vakanz im Jahresdurchschnitt im Landkreis Cuxhaven 157 Tage, Landkreis Osterholz 191 Tage, Landkreis Rotenburg (Wümme) 181 Tage, Landkreis Stade

¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bestand und Abgang an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach dem Anforderungsniveau mit Angabe der durchschnittlichen Vakanzzeit in Tagen, Jahreswerte 2018, Datenstand: November 2019, Auftragsnummer 295517.

154 Tage sowie im Landkreis Verden 157 Tage)¹⁵. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass Besetzungsprozesse nicht immer planbar sind und je nach Anforderungsprofil auch ein Mindestmaß an Zeit für den Recruitingprozess benötigt wird.

Am Ende des Prozesses kann es jedoch sein, dass der Arbeitsplatz immer noch unbesetzt ist. Die Gründe dafür sind vielfältig (s. Abbildung 5). Ein Großteil der Betriebe, die ihre Stellen längerfristig nicht besetzen können, beklagt, keine Bewerbungen zu bekommen. Es kommt aber nicht nur auf die absolute Anzahl der Bewerbungen an. Für die befragten Unternehmen ist es ähnlich unbefriedigend, wenn die Eignung und Erfahrung der Bewerberinnen und Bewerber und die Anforderungen an die angebotene Stelle nicht zusammenpassen.

Darüber hinaus wandelt sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Diese Entwicklung führt einerseits dazu, dass einige Bewerberinnen und Bewerber mit hohen Erwartungen auf die Betriebe zugehen. Nicht alle Forderungen können dabei von jedem Unternehmen erfüllt werden, sondern einer Beschäftigung auch entgegenstehen. Andererseits machen sich die Bewerberinnen und Bewerber ein genaues Bild des Unternehmens und der Region. Die Entscheidung, eine Ausbildung oder eine Arbeitsstelle anzunehmen, hängt nicht nur von der Attraktivität des Unternehmens ab, sondern wird auch durch die vor Ort vorhandenen Standortfaktoren beeinflusst.

Nicht nur die Suche nach qualifiziertem Personal gestaltet sich schwierig, sondern auch die Suche nach passenden Auszubildenden. Bei der Akquise qualifizierter Jugendlicher für eine betriebliche Ausbildung stehen die Betriebe jedoch nicht nur untereinander im Wettbewerb, sondern auch mit anderen Bildungswegen. Hier macht sich vor allem der anhaltende Trend zur Akademisierung bemerkbar. Gerade die Abiturientinnen und Abiturienten entscheiden sich bevorzugt für ein Studium an den Universitäten und Fachhochschulen.

¹⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Struktur des Stellenangebotes: Vakanzzeiten und Arbeitslosen-Stellen-Relation ausgewählter Kreise. Auszug aus: Analyse des Arbeitsmarktes 2022. Juli 2023. Auftragsnummer: 344597.

Dem Fachkräftemangel entgegenzutreten

Unternehmerische Handlungsfelder

Wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, müssen die Unternehmen grundsätzlich selbst aktiv werden. Denn ein Großteil der Maßnahmen, die Einfluss auf den Personalbestand im Unternehmen sowie die Arbeitgeberattraktivität haben, können durch das Unternehmen selbständig gestaltet werden (s. Abbildung 6).



Abbildung 6: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2021, eigene Darstellung.

Eine Möglichkeit stellt die duale Ausbildung dar. Damit können die Unternehmen ihre Fachkräfte von morgen selbst entwickeln. Schließlich sind es gerade Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die in den Unternehmen gesucht werden. Deshalb sollte eine Intensivierung der Ausbildungsbemühungen bei den Unternehmen an erster Stelle stehen. Essenziell ist darüber hinaus ein enges Miteinander von Schule und Wirtschaft. Praktikumsplätze bringen das Unternehmen frühzeitig mit potenziellen Auszubildenden in Kontakt und unterstützen Jugendliche bei der Berufsorientierung.

Insbesondere kurz- und mittelfristige Personalbedarfe lassen sich jedoch nicht immer über eigene Nachwuchskräfte decken. Verschiedene Zielgruppen geraten mithin ins Blickfeld. Weitere Beschäftigungspotenziale lassen sich z. B. über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen oder die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten realisieren. Mehr „vollzeitnahe“ Beschäftigung würde das volkswirtschaftliche Arbeitszeitvolumen erheblich erhöhen. Ältere Menschen einzustellen oder diese länger im Betrieb zu halten, sind ebenso Möglichkeiten, Personalbedarfe zu decken.

Neben den inländischen Zielgruppen stellen auch Fachkräfte aus dem Ausland ein Potenzial dar. Eine genaue Analyse der möglichen Bewerberkategorien hilft, die Mitarbeitergewinnung ansprechend und zielgruppengerecht zu gestalten.

Keine Bewerbungen zu bekommen, sollte für die Unternehmen ein Alarmsignal sein. Insbesondere kleinere Betriebe haben gegenüber Großkonzernen oftmals einen geringeren Bekanntheitsgrad. Hier gilt es umso mehr, als potenzieller Arbeitgeber in Erscheinung zu treten. Die Möglichkeiten der Unternehmenspräsentation sind vielfältig und reichen von der Homepage über Social-Media-Kanäle oder Flyer bis hin zum Tag der offenen Tür oder klassischen Zeitungsanzeigen. Dabei sollten die Betriebe auch ihre Vorzüge als Unternehmen herausstellen. Außerdem ist es wichtig, dass Unternehmen, ihre Werte, Ziele und Vorzüge ansprechend in einem „Karrierebereich“ auf ihrer Website präsentieren und im alltäglichen Umgang auch leben.

Fachkräftesicherung bedeutet aber nicht nur, neue Beschäftigte zu gewinnen, sondern auch qualifiziertes Personal im eigenen Unternehmen zu halten. Dafür ist es wichtig, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu kennen. Die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Familienangehörigen können beispielsweise Menschen im erwerbsfähigen Alter dahingehend einschränken, dass sie nicht ihr gesamtes Potenzial dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen (können). Unternehmen, die beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten oder einem „Eltern-Kind-Büro“ auf die Herausforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren, sind im Vorteil.

Darüber hinaus haben Betriebe die Möglichkeit, mittels Personalentwicklung vorhandene Beschäftigte ans Unternehmen zu binden. Unter dem Stichwort „lebenslanges Lernen“ gewinnt Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Während es bei den Beschäftigten primär darum geht, die persönliche Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten bzw. neue Karrierechancen zu ergreifen, geht es für Betriebe darum, konkurrenzfähig zu bleiben. So wird es sowohl für den Einzelnen als auch für Unternehmen immer wichtiger, zielgerichtet die Weiterbildungsaktivitäten zu planen. Weiterbildung schafft und sichert nicht nur Wissen, sondern bietet den Beschäftigten oftmals auch neue Perspektiven im Unternehmen. Betriebe mit einer aktiven Weiterbildungskultur und -förderung steigern so nicht nur ihre Arbeitgeberattraktivität, sondern erhöhen auch die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen.

Sofern fehlende Fachkräfte nicht durch Personalentwicklung bzw. neue Beschäftigte ersetzt werden können, bleibt den Unternehmen noch die Möglichkeit, in technische Anwendungen zu investieren (siehe dazu auch Abbildung 3, S. 9).

Rahmenbedingungen verbessern

Fachkräftesicherung ist keine Herausforderung, die allein die Unternehmen betrifft. Neben den unternehmerischen Handlungsfeldern ist es genauso erforderlich, dass gewisse Rahmenbedingungen erfüllt sind bzw. verbessert werden (s. Abbildung 7).

Die Anzahl an Gesetzen, Verordnungen und Regelungen, die von Unternehmen beachtet und dessen Einhaltung aufwendig dokumentiert und abgelegt werden müssen, bewegt sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Nicht nur bei Planungs- und Genehmigungsverfahren werden Betriebe durch umfangreiche Bürokratiepflichten ausgebremst, sondern auch bei der Bewältigung von Fachkräftengpässen. Um die Situation zu verbessern, Betriebe und Arbeitskräfte zu entlasten, plädiert jedes zweite Unternehmen für einen konsequenten Bürokratieabbau. Wenn die Informations- und Dokumentationspflichten geringer ausfallen, bleibt den (vorhandenen) Beschäftigten mehr Zeit für das eigentliche Kerngeschäft.

Darüber hinaus setzen ebenso viele Unternehmen auf die Stärkung der beruflichen Bildung. Hierfür ist es wichtig, die Berufsbildenden Schulen zu stärken. Kurze Wege vom Betrieb in die Schule – insbesondere in Flächenregionen – sowie eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen zahlen auf die Attraktivität der dualen Ausbildung ein. Mindestens genauso wichtig sind die Weiterbildung der Lehrkräfte und die Entwicklung inhaltlicher Konzepte für den Unterricht. Digitale Bildungsangebote bilden eine sinnvolle Ergänzung zu Präsenzangeboten und können für die Flächenregion zwischen Elbe und Weser ein Lösungsweg für die Aufrechterhaltung der Bildungsinfrastruktur sein.

Ferner wird es für die Unternehmen schwieriger, Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Die Betriebe konkurrieren nicht nur untereinander, sondern auch mit anderen Bildungseinrichtungen. Obwohl die Abiturientenquote seit Jahren ansteigt, ist diese Gruppe in der dualen Berufsausbildung unterrepräsentiert. So entscheiden sich diese zu etwa zwei Dritteln für eine akademische Ausbildung. An den allgemeinbildenden Schulen sollte deshalb eine möglichst frühe und systematische Berufsorientierung ansetzen – insbesondere an den Gymnasien, um auch den Abiturientinnen und Abiturienten die vielfältigen Möglichkeiten und Karrierechancen der betrieblichen Ausbildung näherzubringen. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz, welches zum Jahresbeginn 2020 in Kraft getreten ist, wird durch die Einführung der neuen Fortbildungsabschlüsse „Bachelor bzw. Master Professional“ deutlich gemacht, dass die höherqualifizierende Berufsbildung und akademische Bildung gleichwertig sind. Zudem verfügen Absolventinnen und Absolventen der Aufstiegsfortbildung gewöhnlich über sehr gute Karriereperspektiven.



Abbildung 7: Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2022, eigene Darstellung.

Die Entscheidung, einen Job an einem bestimmten Ort anzunehmen, hängt ferner auch davon ab, welche Rahmenbedingungen dort vorliegen. Eine Region, die zum Beispiel keine gut ausgebaute Breitband- und Verkehrsinfrastruktur aufweist, wird es künftig schwer haben, Bevölkerung und Unternehmen für sich zu begeistern. Fachkräftesicherung bedeutet deshalb auch, die hiesigen Standortfaktoren zu sichern und zu entwickeln. Es sind vor allem die Kommunen und Landkreise gefordert, wenn es darum geht, den Wohn- und Arbeitsstandort attraktiver zu gestalten.

Zur Attraktivität gehören nicht nur harte Standortfaktoren. Weiche Faktoren, wie Einkaufsmöglichkeiten, medizinische Versorgung oder Kultur- und Freizeitangebote, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Für die Familien der qualifizierten Fachkräfte entscheidet das Schulangebot vor Ort wesentlich über die Anziehungskraft des Standortes. Deshalb gilt es, trotz der demografischen Entwicklung, auch in der Fläche ein wohnortnahes, vielfältiges und qualitativ hochwertiges Schulangebot zu erhalten. Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf besser gelingen, ist es für 18 Prozent der regionalen Unternehmen wichtig, Kinderbetreuung, Ganztagschulen sowie Pflegeangebote bedarfsgerecht auszubauen.

Damit im Rahmen des demografischen Wandels vorhandene Fachkräftepotenziale besser ausgeschöpft und insbesondere ältere Beschäftigte länger im Betrieb gehalten werden können, wünschen sich die Unternehmen mehr Flexibilität. Außerdem sprechen sie sich dafür aus, bestehende Möglichkeiten wie beispielsweise die Flexirente¹⁶ bekannter zu machen. Die gute Situation auf dem Arbeitsmarkt erfordert zudem weitere Anstrengungen in den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Eine bessere Qualifizierung der Arbeitslosen sowie passgenaue Vermittlungsangebote können einen Beitrag leisten, das Matching zwischen Arbeitssuchenden und Betrieb zu erhöhen.

Eine weitere Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, liegt in der Zuwanderung – wenngleich ein Großteil der Unternehmen im Elbe-Weser-Raum (noch) nicht auf diesen Weg setzt (s. Abbildung 8). Eines muss dabei klar sein: die Integration in den Arbeitsmarkt benötigt vielfach Zeit, insbesondere mit Blick auf die unterschiedlichen Sprachkenntnisse und Qualifikationsniveaus. Für ausländische Fachkräfte und Unternehmen ist es wichtig, die in den Herkunftsländern erworbenen Qualifikationen richtig einschätzen zu können. Dafür müssen sie mit den Anforderungen entsprechender deutscher Abschlüsse verglichen und ggf. durch Anpassungsqualifizierungen ergänzt werden. Die IHK-Organisation leistet hier mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und der Unterstützung bei den weiteren Qualifizierungsschritten einen wichtigen Beitrag (die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen erfolgt bei IHK-Berufsabschlüssen in der Regel über die IHK-FOSA¹⁷). Zudem spielt die Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine wichtige Rolle.

Ausländische Fachkräfte lassen sich aufgrund unterschiedlicher Zuwanderungsbedingungen in drei Kategorien einordnen: EU-/EWR-Staaten, Drittstaaten mit visumbefreiter Einreise und alle weiteren Drittstaaten. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) – in Kraft seit dem 1. März 2020 – hat der Gesetzgeber einen Rahmen für die Zuwanderung aus Drittstaaten geschaffen. Erstmals wird seitdem ein einheitlicher Fachkräftebegriff angewendet: Nicht nur Personen mit einem Hochschulabschluss werden als Fachkraft bezeichnet, sondern auch Menschen mit einer qualifizierten, mindestens zweijährigen Berufsausbildung.

Einen weiteren Schritt in Richtung eines modernen Aufenthaltsrechts hat der Gesetzgeber im Jahr 2023 gemacht, indem er das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung erlassen

¹⁶ Weitere Informationen zur Flexirente unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Muttertexte/04_leistungen/01_rente/flexirente.html#:~:text=Wenn%20Sie%20Ihre%20Regelaltersrente%20erst,Rentenzuschlag%20von%200%2C5%20Prozent. [Letzter Abruf: 29.11.2022].

¹⁷ Die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Referenzberufen als gleichwertig eingestuft werden können. Weitere Informationen unter: www.ihk-fosa.de [letzter Abruf: 17.11.2020].

hat. Fachkräfte sollen schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können. Die Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland wird künftig auf drei Säulen fußen:

- **Qualifikation:** Wer einen in Deutschland anerkannten Abschluss hat, kann künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.
- **Erfahrung:** Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss hat, kann als Fachkraft einwandern. Der Berufsabschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland anerkannt sein – das bedeutet weniger Bürokratie und damit kürzere Verfahren.
- **Potenzial:** Neu ist zudem eine Chancenkarte zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem basiert. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner.

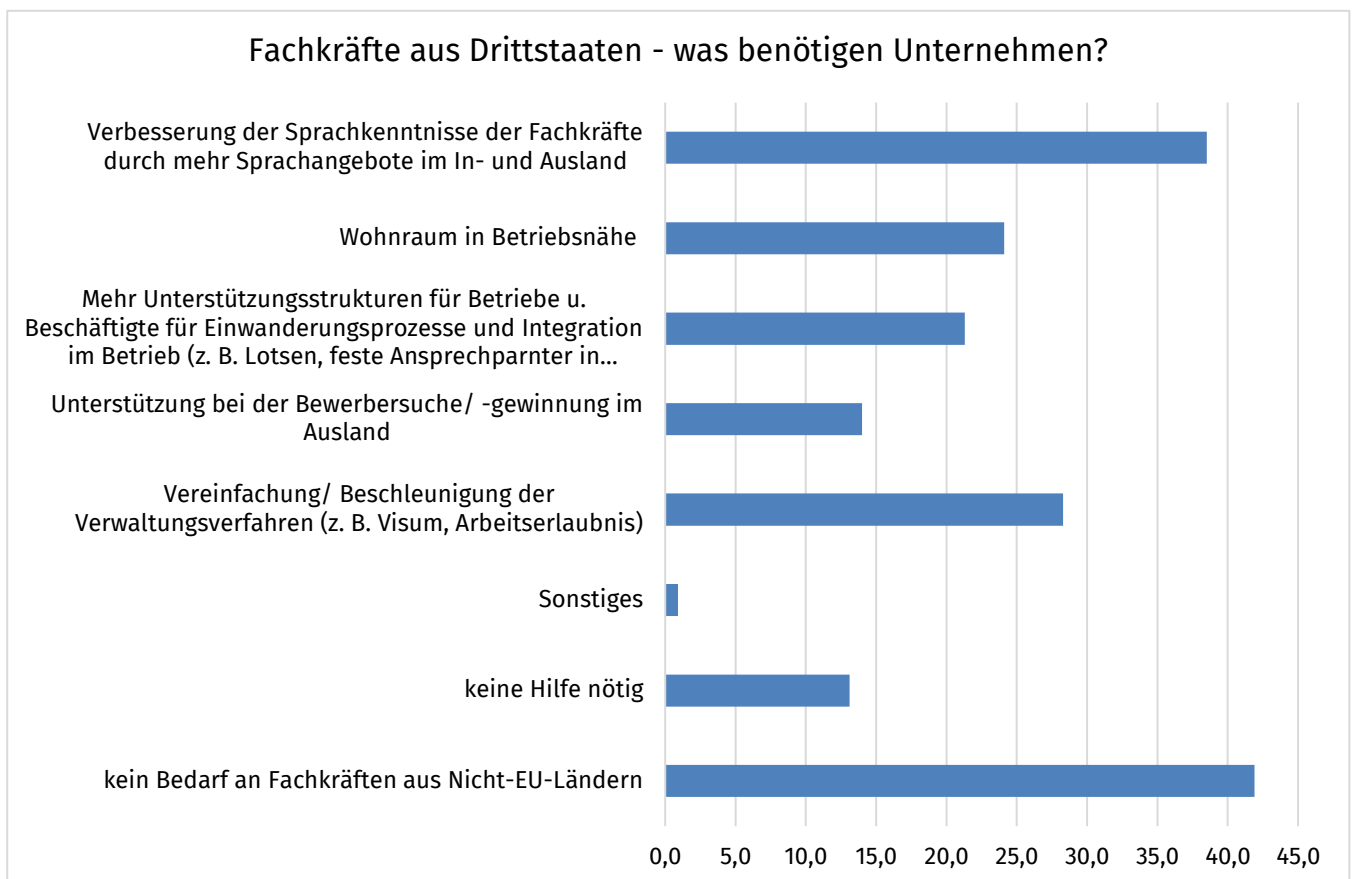


Abbildung 8: Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2023, eigene Darstellung.

Um von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten profitieren zu können, plädieren 39 Prozent der Betriebe für mehr Sprachangebote im In- und Ausland aus. Außerdem gilt es, den bürokratischen Aufwand möglichst klein zu halten. Die Anträge und Verfahren sollten in der praktischen Umsetzung für kleine und mittlere Unternehmen schnell und einfach zu händeln sein. Neben mehr Unterstützungsstrukturen für Betriebe und Beschäftigte für Einwanderungsprozesse und bei der Integration im Betrieb (beispielsweise durch Welcome Center) spricht sich ein Viertel der Unternehmen für mehr Wohnraum in Betriebsnähe aus. Dadurch könnten Nachteile in der individuellen Mobilität der Zugewanderten abgebaut werden.

Unsere Angebote für Unternehmen

Fachkräfte sind ein wichtiger Grundstein für unternehmerischen Erfolg. Allerdings wird die Suche nach geeigneten Fachkräften immer schwieriger. Verschiedene Angebote unterstützen die Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu entwickeln. Die IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum sensibilisiert ihre Mitgliedsunternehmen, zeigt Möglichkeiten auf und gibt Handlungshilfen für die ersten Schritte.

- **Ausbildungsberatung**
Unsere Qualifizierungsberatung ist die Anlaufstelle für alle Fragen zur Ausbildung. Sie begleitet Unternehmen, die erstmals ausbilden wollen, und unterstützt Betriebe und Azubis bei allen Fragen zur Ausbildung. Außerdem überwacht sie die Durchführung der Berufsausbildung. www.ihk.de/stade/ausbildung.
- **Azubi-Speeddatings**
Das Azubi-Speeddating ist eine schnelle, unkomplizierte und direkte Art des Bewerberrecruitings. Unternehmensvertreter haben dabei die Gelegenheit, die Bewerber in kurzen Gesprächen von maximal zehn Minuten zu befragen und sich so einen ersten Eindruck zu verschaffen. Dann wird gewechselt für das nächste Date mit dem nächsten Kandidaten. www.ihk.de/stade/speeddating.
- **Ausbildungsbotschafter**
Mit den Ausbildungsbotschaftern unterstützt die IHK die Berufsorientierung in den Schulen. Ausbildungsbotschafter sind Azubis sowie Ausbilderinnen und Ausbilder, die Schulen besuchen und dort von ihrem Werdegang erzählen und aus ihrem Berufsalltag berichten. www.ihk.de/stade/ausbildungsbotschafter.
- **IHK-Magazin für Ausbildung und Beruf**
Das IHK-Magazin für Ausbildung und Beruf „Schule – und was dann?“ richtet sich an Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen. So stellt die Broschüre Ausbildungsberufe aus Industrie, Handel und Dienstleistungen im Elbe-Weser-Raum vor und bietet viele Tipps rund um Bewerbungsunterlagen, Einstellungstest, Vorstellungsgespräch sowie Karrieremöglichkeiten. www.ihk.de/stade/ausbildungsmagazin.
- **Instagram-Live-Talks**
In den virtuellen Ausbildungsgesprächen berichten Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Auszubildende von Unternehmen aus der Elbe-Weser-Region über ihre Ausbildungsberufe, den typischen Arbeitsalltag, das Bewerbungsverfahren oder die Erwartungen an einen Auszubildenden. www.ihk.de/stade/live-talk.
- **IHK-Lehrstellenbörse**
Die gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs bringt Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zusammen. Unternehmen können hierzu auf der Plattform ihre Ausbildungs- und Praktikumsangebote kostenfrei anbieten, Jugendliche ein eigenes Bewerberprofil anlegen und nach Stellen suchen. www.ihk-lehrstellenboerse.de.

- **IHK-MINT-Projekt**
Mit dem IHK-Projekt „MINTeresse wecken – MINTalente entdecken“ haben Unternehmen die Möglichkeit, Jugendlichen frühzeitig naturwissenschaftliche und technische Ausbildungsberufe näherzubringen. Von Januar bis Juni eines Jahres erleben die Jugendlichen in teilnehmenden Unternehmen die spannende MINT-Berufswelt direkt in der Praxis, um sich ein eigenes Bild über Anforderungen und Karrierechancen zu machen.
www.ihk.de/stade/mint-projekt.
- **Ausbildungskampagne „Moin Future“**
„Moin Future – Eine Ausbildung machen. Alles werden.“ – so lautet der Titel der digitalen Ausbildungskampagne, mit der die IHKs in Niedersachsen die Unternehmen in ihrem Ausbildungsmarketing unterstützen und den Auszubildenden von morgen die vielfältigen Karrierewege einer Ausbildung aufzeigen wollen. Auf der Website finden Schüler, Lehrer und Eltern Informationen rund um das Thema Ausbildung. www.moin-future.de/elbeweser.
- **Ausbildungskampagne „#Könnenlernen“**
Unter dem Motto „#könnenlernen“ laden die 79 Industrie- und Handelskammern bundesweit ein, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken. Insgesamt neun Azubis aus ganz Deutschland geben unter diesem Hashtag Einblick in ihren Ausbildungsalltag und zeigen, wie sie sich als Azubis persönlich und fachlich weiterentwickeln – getreu dem Motto „Ausbildung macht mehr aus uns“. www.ihk.de/stade/koennenlernen
- **Qualitätssiegel „TOP AUSBILDUNG“**
Machen Sie Ihre gute Ausbildung zur Marke – lassen Sie sich zertifizieren zum „IHK Top-Ausbildungsbetrieb“! Mit einem solchen Qualitätssiegel senden Sie ein starkes Signal an Ihren künftigen Fachkräftenachwuchs. www.ihk.de/stade/top-ausbildung.
- **Praktikumsplätze**
Junge Leute nutzen Praktika, um die Berufs- und Arbeitswelt kennen zu lernen. Unternehmen haben die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Bereiche und Berufsfelder zu geben. Damit steigern sie ihre Attraktivität als Ausbildungsunternehmen und haben die Chance, zeitnah geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Der Praktikumsatlas gibt einen Überblick, welche Betriebe in der Region Praktikumsplätze anbieten.
www.ihk.de/stade/praktikum.
- **Einstiegsqualifizierung**
Eine Einstiegsqualifizierung (EQ) ermöglicht es Ausbildungsbetrieben, vermeintlich leistungsschwächere Personen in der Praxis zu testen und über ein langfristiges Praktikum über mind. sechs bis max. zwölf Monate an eine Berufsausbildung heranzuführen. Das Langzeitpraktikum richtet sich speziell an junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind und daher von der Agentur für Arbeit als förderfähig eingestuft wurden. Diese erhalten mittels EQ die Gelegenheit, erste Ausbildungsinhalte, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen. Auch der Besuch der Berufsschule ist vorgesehen. EQs werden von der Agentur für Arbeit monatlich mit 243 EUR als Vergütung für den Praktikanten sowie 121 EUR als Sozialversicherungspauschale gefördert. www.ihk.de/stade/eq.

- **Teilqualifikationen**
Teilqualifikationen sind aus staatlich anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet. Sie richten sich an an- und ungelernte Menschen über 25 Jahren, für die jedoch eine normale Berufsausbildung nicht (mehr) in Frage kommt. Die einzelnen Module dauern ca. vier bis sechs Monate. Jede TQ-Maßnahme wird mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen. Sofern alle Module absolviert wurden, können die Teilnehmer eine externe Zulassung zur regulären Abschlussprüfung im zugrundeliegenden Ausbildungsberuf beantragen. Teilqualifikationen nützen auch den Unternehmen, indem über berufsspezifische Weiterbildung schrittweise passgenaue Fachkräfte aus den eigenen Reihen gewonnen werden können. www.ihk.de/stade/teilqualifikation.
- **Weiterbildungsprogramm**
Unser Weiterbildungsprogramm bietet eine bewährte Mischung aus berufsbegleitenden Praxisstudiengängen, Tagesseminaren sowie Prüfungsvorbereitungskursen und Workshops. Auf Wunsch führen wir diese auch als betriebsinterne Schulung durch. www.ihk.de/stade/weiterbildung/
- **Weiterbildungsberatung**
Unsere Qualifizierungsberaterinnen und -berater informieren zu allen wichtigen Aspekten der Weiterbildung. Sie unterstützen bei der Erfassung des Weiterbildungsbedarfs und bei der Erarbeitung innerbetrieblicher Weiterbildungskonzepte. www.ihk.de/stade/bildungsberatung.
- **Weiterbildungsagentur Elbe-Weser**
Die Agentur für Arbeit Stade, die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade und die IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum bündeln in der Weiterbildungsagentur ihre Beratungsleistungen zu den regionalen Bildungsangeboten. Ziel ist es, die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Mittels aufsuchender Beratung sollen Unternehmen und Beschäftigte für die Notwendigkeit und Chancen von Weiterbildung sensibilisiert, konkrete Qualifizierungsbedarfe im Unternehmen ermittelt sowie Informationen und Übersichten über vorhandene Bildungs- und Förderangebote bereitgestellt werden. www.witerbildungsagentur-ew.de.
- **ValiKom-Transfer**
Auf dem Arbeitsmarkt gibt es viele Personen mit Berufserfahrung, die keinen formalen Nachweis (z. B. ein Prüfungszeugnis) über ihr Können besitzen. Durch jahrelange Berufspraxis sind sie jedoch oft ähnlich oder sogar genauso versiert wie eine gelernte Fachkraft. Im Rahmen des Projekts wird diesen Personen mit Hilfe eines standardisierten Validierungsverfahrens die Möglichkeit geboten, ihre beruflich erworbenen Kompetenzen (in Bezug zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss) erfassen, bewerten und zertifizieren zu lassen. Gleichzeitig ist das Validierungsverfahren für Betriebe eine Möglichkeit, Beschäftigten ihre Wertschätzung für ihr berufliches Können zu vermitteln. www.validierungsverfahren.de.
- **Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Berufsabschlüsse**
Alle Personen mit einem im Ausland erworbenen staatlich anerkannten Berufsabschluss haben einen Anspruch darauf, dass ihr Abschluss bewertet und mit einem entsprechenden deutschen Abschluss verglichen wird. Die IHKs informieren über das Verfahren, beraten bei der Einschätzung des deutschen Referenzberufes und vermitteln den Antragssteller an die zuständige Stelle. Bei IHK-Berufsabschlüssen erfolgt die Gleichwertigkeitsprüfung in der Regel über die IHK-FOSA. www.ihk.de/stade/gleichwertigkeit | www.ihk-fosa.de

- **UBAconnect**
Das Projekt „UBAconnect“ bringt Unternehmen in Kontakt mit Fachkräften, die eine teilweise Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses haben. Betriebe beschäftigen diese (Fast-)Fachkraft zunächst befristet und unterstützen bei der Nachqualifizierung. Im Rahmen dieser sogenannten Anpassungsqualifizierung hilft das Unternehmen der Person, sich ihren ausländischen Berufsabschluss voll anerkennen zu lassen und gewinnt sie so möglicherweise auch als neue Fachkraft. Das Angebot ist kostenfrei und die Registrierung in der Datenbank unverbindlich. www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect.
- **Siegel „Wir fördern Anerkennung“**
Das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ zeichnet Unternehmen aus, die auf herausragende Art und Weise Beschäftigte im Verfahren der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse unterstützen, Vielfalt schätzen und die Mitarbeiterqualifizierung stetig vorantreiben. www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de.
- **Regionales Fachkräftebündnis Elbe-Weser**
Mit dem Ziel der flächendeckenden Fachkräftesicherung hat das Land im Juli 2014 die Fachkräfteinitiative Niedersachsen ins Leben gerufen. Auf regionaler Ebene spiegelt sich diese Initiative im Fachkräftebündnis Elbe-Weser wider. Das regionale Bündnis fungiert als Kooperationsplattform und vernetzt die regionalen Akteure aus der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes miteinander. Gemeinsames Ziel ist es, sich zu Themen der Fachkräftesicherung auszutauschen und intelligente Lösungen für regionale Aufgaben und Probleme zu finden. Eine zentrale Aufgabe des Bündnisses ist es, spezielle Fachkräfteprojekte auf den Weg zu bringen, die mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmitteln gefördert werden. Weitere Informationen zum Fachkräftebündnis und den Projekten: www.fachkraeftebuendnis-ew.de.

Kompetenzzentren, Netzwerke und Bündnisse

Auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene gibt es weitere, externe Angebote, die die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung beraten und unterstützen sowie ihnen Möglichkeiten aufzeigen, sich als attraktiver Betrieb aufzustellen und Personal gewinnen zu können. Die nachfolgende Auflistung ist nicht abschließend.

- **KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**
Das KOFA wurde 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln initiiert und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und praktische Hilfestellung für die Personalarbeit zu geben. Auf der Website finden sich praxisnahe Handlungsempfehlungen sowie Checklisten. Außerdem berichtet das KOFA über Best-Practice-Beispiele und bietet Webinare und Vorträge an. www.kofa.de.
- **Toolbox Fachkräftesicherung**
Mit der „Toolbox Fachkräftesicherung“ will das RKW Kompetenzzentrum speziell kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützen. Die Website bietet Praxisbeispiele sowie verschiedene Werkzeuge, Instrumente und Konzepte, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. www.fachkraefte-toolbox.de.
- **Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH**
Die Demografieagentur Niedersachsen unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, sich in Zeiten des demografischen Wandels und der Digitalisierung zukunftsfähig aufzustellen. Dafür stehen verschiedene Förderprogramme und Audits zur Verfügung. www.demografieagentur.de.
- **Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft**
Mit EU- und eigenen Mitteln fördert das Land Niedersachsen 24 „Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“, darunter fünf im Elbe-Weser-Raum. Sie sind Anlaufstellen für Frauen in allen berufsbezogenen Fragen, insbesondere für Berufsrückkehrerinnen. Neben der professionellen Beratung von Frauen initiieren und begleiten die Ko-Stellen berufsbezogene und arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsangebote in der Region. www.frauen-gewinnen.eu.
- **Netzwerk Erfolgsfaktor Familie**
Das Netzwerk setzt Impulse für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt und bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von familienfreundlichen Unternehmen. www.erfolgsfaktor-familie.de.

- **Zentrale Auslandsvermittlung der Agentur für Arbeit**
Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ist im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich. Sie informiert, berät und vermittelt Menschen, die sich in einem besonderen beruflichen Übergang befinden, beispielsweise als Fachkraft im Ausland. Dabei arbeitet sie mit vielen hochrangigen inländischen und internationalen Kooperationspartnern und Arbeitsmarktservices zusammen.
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav.
- **Make it in Germany**
Das mehrsprachige Portal der Bundesregierung beleuchtet verschiedene Aspekte rund um das Thema Fachkräfte aus dem Ausland. Unternehmen erfahren, wie sie internationale Fachkräfte gewinnen, integrieren und welche Anlaufstellen in Deutschland sie dabei unterstützen können. Außerdem erhalten hier Einwanderungsinteressierte Informationen, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können – von den Vorbereitungen im Herkunftsland bis zur Ankunft und den ersten Schritten vor Ort.
www.make-it-in-germany.com.
- **European Employment Service (EURES)**
Seit der Einrichtung 1994 ist EURES ein europäisches Kooperationsnetzwerk von Arbeitsvermittlungen zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Auf dem EURES-Onlineportal haben Unternehmen die Möglichkeit, Stellenanzeigen zu schalten. Hier können Unternehmen ihr eigenes Arbeitgeberprofil kreieren und ihre Stellen europaweit bewerben. Gleichzeitig haben sie die Möglichkeit, bereits hochgeladene Bewerberprofile von Arbeitssuchenden einzusehen. Außerdem bietet das Netzwerk arbeitgeberorientierte Dienstleistungen an. www.eures.ec.europa.eu.
- **Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge**
Das Netzwerk ist eine Initiative des DIHK, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Die Mitgliedschaft ist kostenlos. Mitglieder erhalten Informationen, Checklisten und Praxiserfahrungen zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Veranstaltungen und Webinare vermitteln Expertenwissen und informieren über die wichtigsten Regularien und Gesetzesänderungen.
www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.

Weitere Informationen:

IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum

Henrik Gerken

Telefon: 04141 524-285

E-Mail: henrik.gerken@stade.ihk.de

Internet: www.ihk.de/stade/fachkraefte

IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum

Am Schäferstieg 2 | 21680 Stade

Telefon: 04141 524-0, Fax: 04141 524-111

E-Mail: info@stade.ihk.de

Internet: www.ihk.de/stade

Geschäftsstelle Cuxhaven

Altenwalder Chaussee 7 | 27474 Cuxhaven

Telefon: 04721 7216-0, Fax: 04721 7216-261

Geschäftsstelle Verden

Roggenkamp 1 | 27283 Verden

Telefon: 04231 9246-0, Fax: 04231 9246-240

Unser ServiceCenter bietet Ihnen als zentraler Anlaufpunkt umfassende Dienstleistungen an. Termine außerhalb der Geschäftszeiten sind nach telefonischer Absprache unter Telefon: 04141 524-0 möglich.

Montag bis Donnerstag **9 bis 17 Uhr**

Freitag **9 bis 15 Uhr**



Industrie- und Handelskammer
Stade für den Elbe-Weser-Raum