



# Fachkräftesituation im Elbe-Weser-Raum



**IHK**

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

## Impressum

Herausgeber: IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum  
Am Schäferstieg 2, 21680 Stade  
Abteilung Standortpolitik  
Tel.: 04141/524-0  
Fax: 04141/524-111  
Internet: [www.ihk.de/stade](http://www.ihk.de/stade)  
E-Mail: [info@stade.ihk.de](mailto:info@stade.ihk.de)



Textbeiträge/Grafiken: Henrik Gerken  
Gestaltung: Henrik Gerken, Kristof Müller  
Fotos: @gettyimages/Hispanolistic  
Herstellung: IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum  
Auflage: Online-Publikation, 3. Auflage  
Stand: November 2022

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 7
■ Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels	Seite 9
■ Die Suche nach Fachkräften	Seite 11
■ Dem Fachkräftemangel entgegenzutreten	Seite 14
<b>UNSERE ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN</b>	<b>Seite 18</b>

# 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 kommenden Monate befragt werden, lässt sich ein Trend ableiten (s. Abbildung 1). 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.

## Corona, Kurzarbeit, Energiekrise

Wie in der Abbildung 1 ersichtlich, hatte der Risikofaktor „Fachkräftemangel“ zu Beginn des Jahres 2020 zwischenzeitlich an Bedeutung verloren. Durch die Corona-Krisensituation hatte sich der Fokus der Unternehmen verschoben. Während in den vorherigen Quartalen noch die internationalen Handelsstreitigkeiten, hohe bürokratische Hürden sowie insbesondere der Fachkräftemangel zu den größten Herausforderungen gezählt hatten, bereitete den Unternehmen während der Lockdown-Phasen die fehlende Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen sowie die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen die größten Sorgen. Während dieser Zeit waren die Personalpläne der Unternehmen restriktiv. Der Fokus lag darauf, die vorhandene Belegschaft zu halten, um im Aufschwung wieder durchstarten zu können. Eine wichtige Rolle haben hierbei die staatlichen Unterstützungsmaßnahmen gespielt, allen voran das Kurzarbeitergeld mit seinem erleichterten Zugang.

Die Corona-Krise hat auch dazu geführt, dass sich Beschäftigungsverhältnisse verändert haben. Insbesondere im Gastgewerbe hat die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in dieser Zeit deutlich abgenommen (sie hatten keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld). Mit der wirtschaftlichen Erholung in vielen Bereichen ist auch die Herausforderung der Fachkräftesicherung wieder in den Fokus der Unternehmen gerückt (s. Abbildung 1).

Die Einschränkungen der Corona-Pandemie waren im Frühjahr 2022 noch nicht vollends aufgehoben, als mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine eine neue Krisensituation begann. Die Auswirkungen belasten auch die Unternehmen im Elbe-Weser-Raum. Hohe Energie- und Rohstoffpreise treffen die Betriebe auf breiter Front und verschlechtern ihre Ertragslage. Neben dem hohen Preisniveau sorgen sich die Unternehmen vor möglichen Versorgungsengpässen bei Gas und Strom. Zudem verringert die hohe Inflation die Kaufkraft und senkt die Anschaffungsneigung. Von Quartal zu Quartal haben sich die Lageeinschätzung und Beschäftigungspläne immer mehr eingetrübt. Die Wirtschaft im Elbe-Weser-Raum rutscht immer mehr in eine Rezession hinein. Besserung ist im Herbst 2022 nicht in Sicht, die Prognose für die kommenden Monate ist auf dem Tiefpunkt.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich auch in dieser Krisensituation äußerst robust. Es entsteht der Eindruck, dass sich Konjunktur und Arbeitsmarkt in den letzten Jahren immer weiter voneinander entkoppelt haben. Es gab in den Sommermonaten zwar einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Dieser ist aber in erster Linie auf Geflüchtete aus der Ukraine zurückzuführen. Seit September nimmt die Anzahl wieder ab. 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. Zwar hat der Bestand im Jahresverlauf etwas abgenommen, liegt im Herbst 2022 mit rund 8.150 offene Stellen aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Damit wird deutlich, dass selbst in Zeiten einer konjunkturellen Abkühlung qualifizierte Fachkräfte begehrt bleiben.

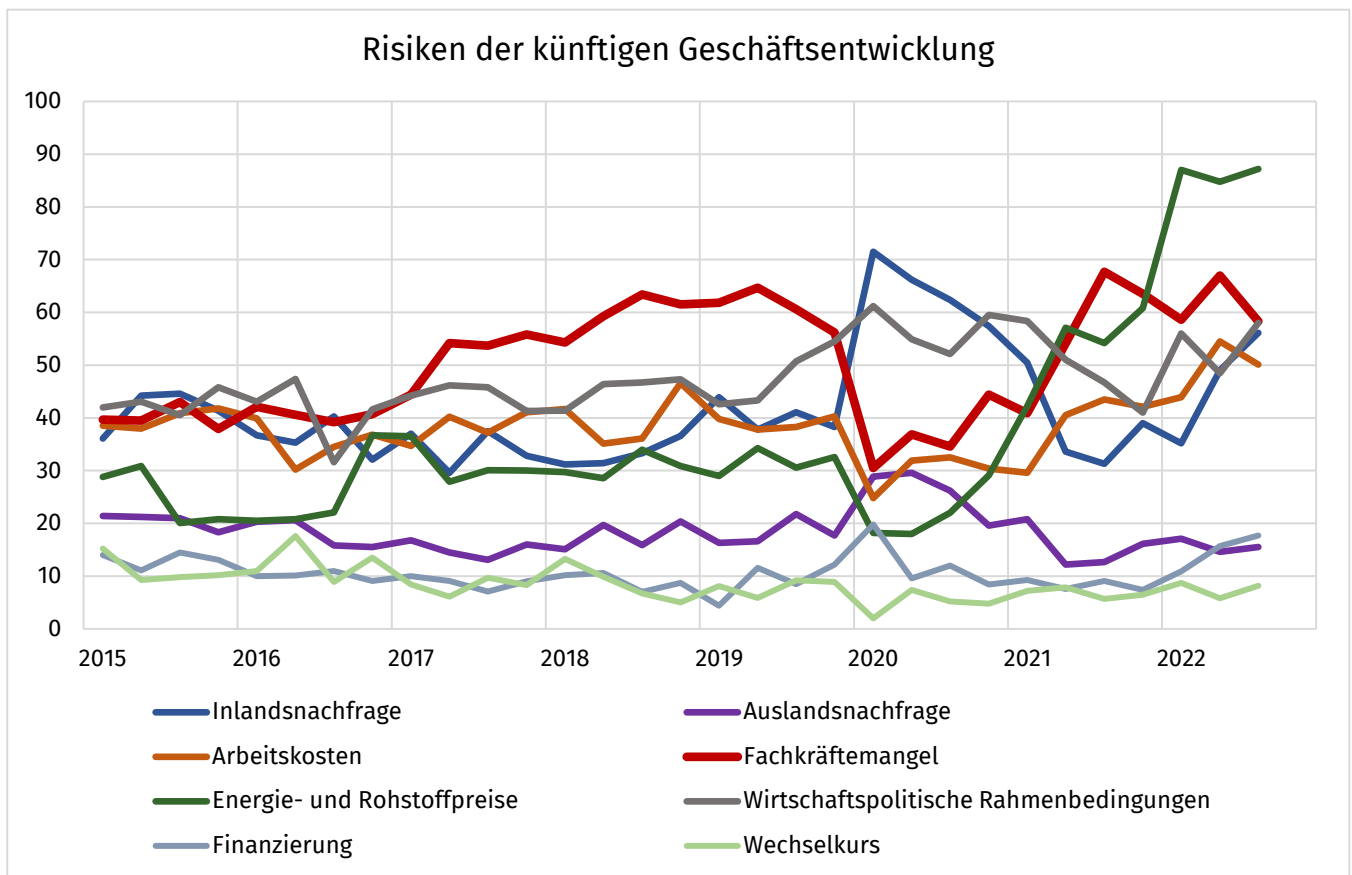


Abbildung 1: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage (2013-2022), eigene Darstellung.

### 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 könnte, ob ein Fachkräftemangel vorliegt oder nicht, gibt es nicht. Dafür ist eine differenzierte Betrachtung mehrerer Indikatoren notwendig.<sup>1</sup>

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 2021<sup>2</sup> (deutschlandweit, Fachkräfte-Niveau) sind unter anderem in den Berufen der Pflege sowie Handwerks- und Bauberufen Fachkräfteengpässe<sup>3</sup> zu beobachten. Darüber hinaus

<sup>1</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022.

<sup>2</sup> Ebd.

<sup>3</sup> 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: 09.11.2022].

zeigten sich Engpässe in Verkaufsberufen (insbesondere bei Lebensmitteln) und bei Berufskraftfahrern 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, Mechatronik und Automatisierungstechnik, Lebensmittelherstellung, Hoch- und Tiefbau sowie Pflege.

Neben dem Fachkräfteniveau betrachtet die Arbeitsagentur in der Engpassanalyse auch Berufsgruppen auf Spezialisten- und Expertenniveau<sup>4</sup>. So kommt es in Niedersachsen bei den Spezialisten unter anderem in den Bereichen Energie- und Elektrotechnik, Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe sowie Hochbau zu Engpässen. Auf Expertenniveau sind in Niedersachsen Engpässe vor allem in den Berufsfeldern Bauplanung und -überwachung, Architektur, Softwareentwicklung und Programmierung, Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung, Human- und Zahnmedizin sowie in der Pharmazie zu beobachten.<sup>5</sup>

---

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

<sup>5</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022.

# 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.<sup>6</sup>

Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes<sup>7</sup> wird die Bevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahren voraussichtlich weiter zunehmen – insbesondere durch einen positiven Wanderungssaldo (mehr Zu- als Fortzüge). Ab Mitte der 20er Jahre rechnen die Statistiker allerdings mit einer stagnierenden bzw. abnehmenden Bevölkerungszahl. Abhängig von der gewählten Prognosevariante dürfte die Bevölkerungszahl nach heutigem Stand im Jahr 2060 zwischen 74 und knapp 85 Mio. 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 kommenden (zehn bis zwanzig) Jahren kommt es zu einer Verschiebung in den Alterskohorten. Grund: Die Generation der sog. „Baby-Boomer“ (Geburtsjahrgänge ab Ende der 50er bis Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts) tritt nach und nach in den Ruhestand. So sind vor allem in der Altersgruppe 67+ die größten Zuwächse zu erwarten. Mit anderen Worten: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter nimmt ab.

Das Statistische Landesamt Niedersachsen hat basierend auf der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zwei Varianten für das Land und die Landkreise gerechnet, die sich in ihren Wanderungsannahmen unterscheiden (relativ moderate bzw. relativ starke Zuwanderung). Neben einem prognostizierten Bevölkerungsrückgang wird sich auch die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter verringern. Während die Bevölkerung je nach Variante zwischen einem und drei Prozent schrumpfen dürfte, geht die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um zehn bis zwölf Prozent zurück. 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 braucht es nicht, um die demografische Entwicklung im Elbe-Weser-Raum zu beschreiben. Die Zahl der zwischen Elbe und Weser lebenden Menschen – gegenwärtig sind es rund 825.000 – 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.<sup>8</sup>

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 46,9

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

<sup>7</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.), Bevölkerung im Wandel, Annahmen und Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2019.

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



Jahren im Landkreis Cuxhaven bis zu 44,3 Jahren im Landkreis Stade. Zum Vergleich: das Durchschnittsalter in Niedersachsen lag Ende 2021 bei 44,8 Jahren.<sup>9</sup>

Ein schnelles Gegensteuern ist schwierig, denn der künftige demografische Verlauf hängt zu einem großen Teil von der bereits stattgefundenen Entwicklung ab. Spätestens ab Mitte der 20er Jahre rechnen die Statistiker mit einer stagnierenden bzw. abnehmenden Bevölkerungszahl. Ausgehend von der Bevölkerungsbasis 2020 werden bis 2040 in der Region je nach Variante rund 20.000 bis 30.000 Menschen weniger leben (s. Abbildung 2). Das entspricht einem Rückgang von 2,5 bzw. 3,7 Prozent.

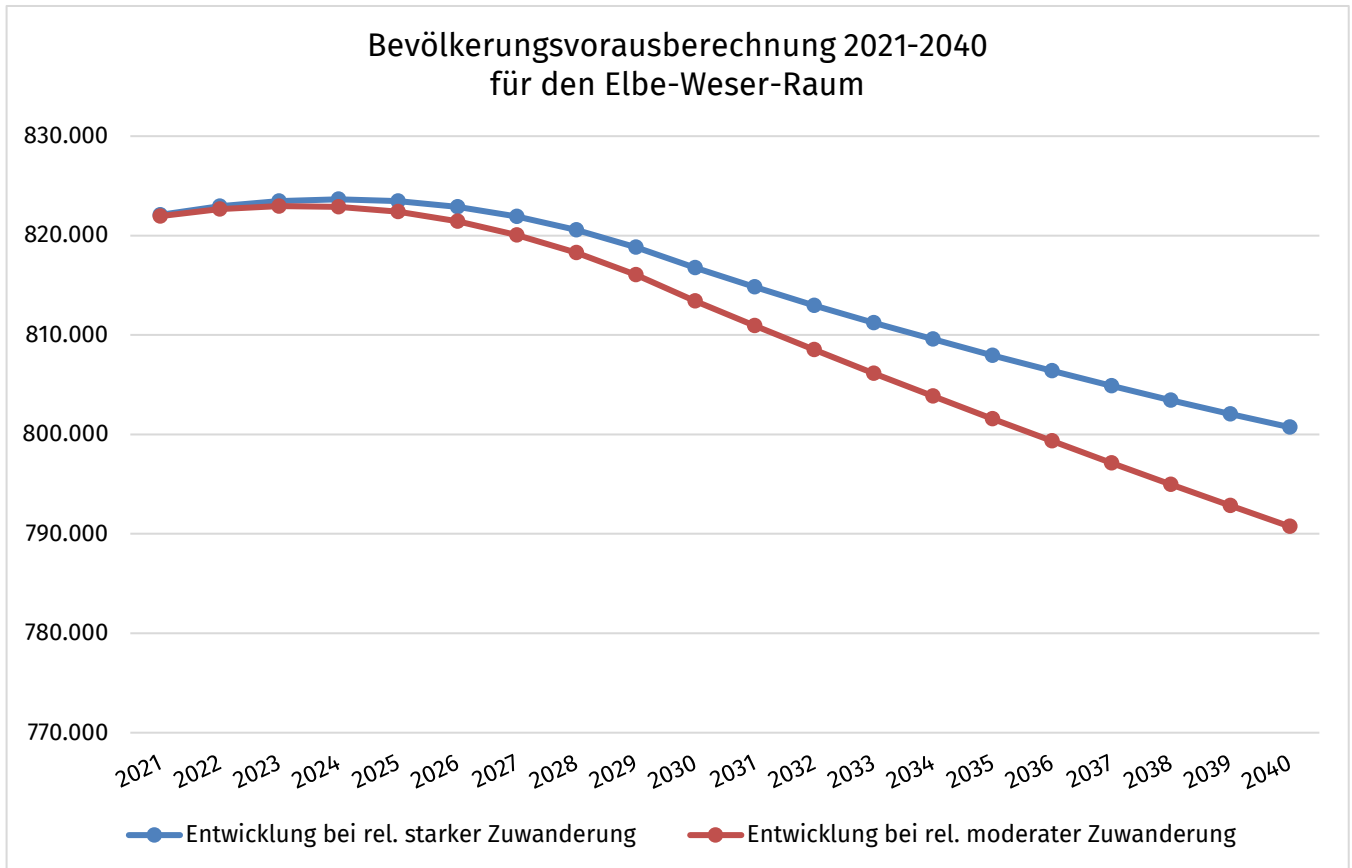


Abbildung 2: Landesamt für Statistik Niedersachsen, eigene Berechnungen und Darstellung.

Noch drastischer fällt die Entwicklung voraussichtlich auf dem Arbeitsmarkt aus. Bereits in unserer Konjunkturumfrage III. Quartal 2017 wurde deutlich, dass knapp zwei Drittel der Betriebe (64 Prozent) Fachkräfte suchen, um das altersbedingte Ausscheiden einzelner 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 15 und 65 Jahren) im Zeitraum von 2020 bis 2040 um 12,3 bzw. 13,7 Prozent abnehmen wird. Je nach gewählter Berechnungsvariante sind das zwischen 63.000 und 70.000 potenzielle Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt fehlen werden.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Durchschnittsalter der Bevölkerung zum 31.12.2021, Tabelle Z100004G.

<sup>10</sup> Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Bevölkerungsberechnung 2021 bis 2040 in Niedersachsen. Tabellen K101W203 (rel. moderate Zuwanderung), K101W303 (rel. starke Zuwanderung), Basis: 14. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Hannover, 2022. 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 vorhandenen 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 der vorhandenen Belegschaft für Unmut sorgt, sie Tätigkeit und Arbeitgeber nicht mehr als attraktiv wahrnimmt und in letzter Konsequenz möglicherweise das Unternehmen verlässt. Das kann auch dazu führen, dass potenzielle, künftige Fachkräfte von einer Bewerbung abgeschreckt werden und mithin die Personalgewinnung der Betriebe zusätzlich erschwert wird.

Bleibt der Engpass bestehen, sehen sich die Betriebe dazu gezwungen, ihr Angebot einzuschränken bzw. Aufträge abzulehnen (36 Prozent). Im Vergleich zur Umfrage im Jahr 2019 hat diese Folge um rund sechs Prozentpunkte zulegen können. In der Bauwirtschaft ist diese Befürchtung deutlich ausgeprägter (73 Prozent). Damit geht nicht nur für das einzelne Unternehmen Wertschöpfung verloren, möglicherweise wird auch die Realisierung von Bauvorhaben erschwert, wie beispielsweise der Ausbau der Verkehrs- und Breitbandinfrastruktur. Fachkräftengpässe 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.<sup>11</sup> Scheiden langjährige Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, gehen zudem Fach- und Erfahrungswissen verloren. Das schränkt die Innovationsfähigkeit ein.

Darüber hinaus rechnen 70 Prozent der Unternehmen – 2019 waren es 67 Prozent – mit steigenden Arbeitskosten, um Fachkräfte gewinnen bzw. halten zu können. Einerseits führt die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt zu einer stärkeren Verhandlungsposition der Arbeitnehmer 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.

---

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

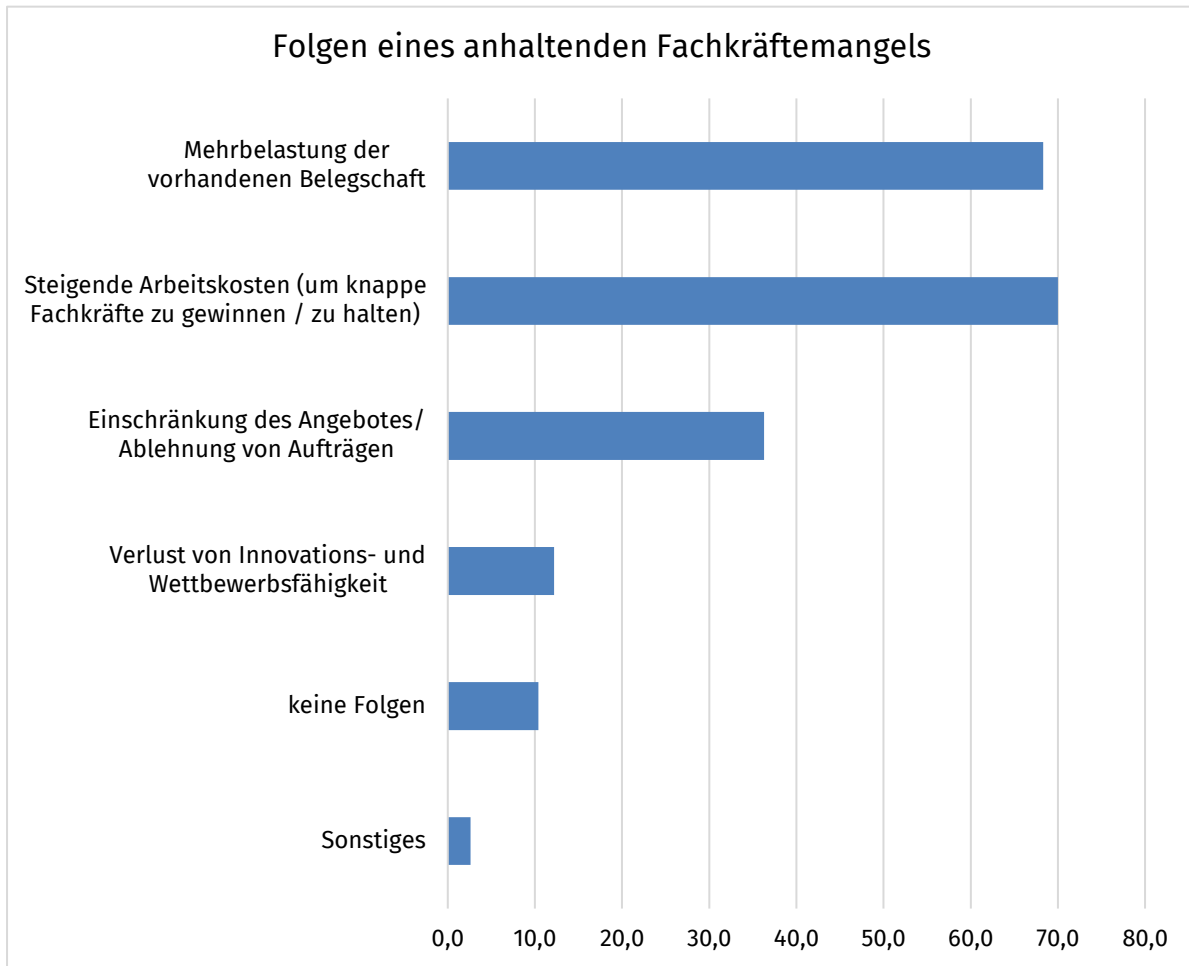


Abbildung 3: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2021, eigene Darstellung.

In der Umfrage 2019 wurde ferner nach Investitionen in technische Lösungen wie IT-Anwendungen oder Roboter gefragt, um dauerhaft fehlende Fachkräfte ersetzen zu können. Dieser Aspekt hat aus Sicht der hiesigen Betriebe eine (noch) untergeordnete Rolle gespielt. Lediglich 16 Prozent der Unternehmen haben damals diese Möglichkeit in Betracht gezogen. In der Umfrage im III. Quartal 2021 hatte sich dieser Wert auf 24 Prozent erhöht (s. dazu Abbildung 6 auf Seite 14).

# 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 2011 und Juni 2021 wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Elbe-Weser-Raum von 205.256 auf über 250.000.<sup>12</sup> Das entspricht einem Wachstum von rund 23 Prozent. Die Nachfrage nach Fachkräften hat sich erhöht. Gleichzeitig haben sich die Zahl der Arbeitslosen, und damit das verfügbare Fachkräfteangebot, verringert. Waren im Juni 2012 noch 21.899 Menschen im Elbe-Weser-Raum arbeitslos gemeldet, lag die Zahl im Juni 2022 bei 17.928. Dieser Wert unterschreitet auch wieder pandemiebedingten Höchststand im August 2020 mit 23.692 arbeitslos gemeldeten Personen.

Die Nachfrage nach Personen lässt sich den offenen Stellen im Bestand der Arbeitsagentur im Elbe-Weser-Raum<sup>13</sup> 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 wurde mit rund 9.100 offenen Stellen ein Höchstwert erreicht. Aufgrund der durch den Ukraine-Krieg verursachten Auswirkungen und Unsicherheiten haben die Unternehmen im Jahresverlauf ihre Einstellungsabsichten verringert. Damit hat auch der Bestand abgenommen, liegt im Herbst 2022 mit rund 8.150 offene Stellen aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Damit wird deutlich, dass selbst in Zeiten einer konjunkturellen Abkühlung qualifizierte Fachkräfte gesucht werden.

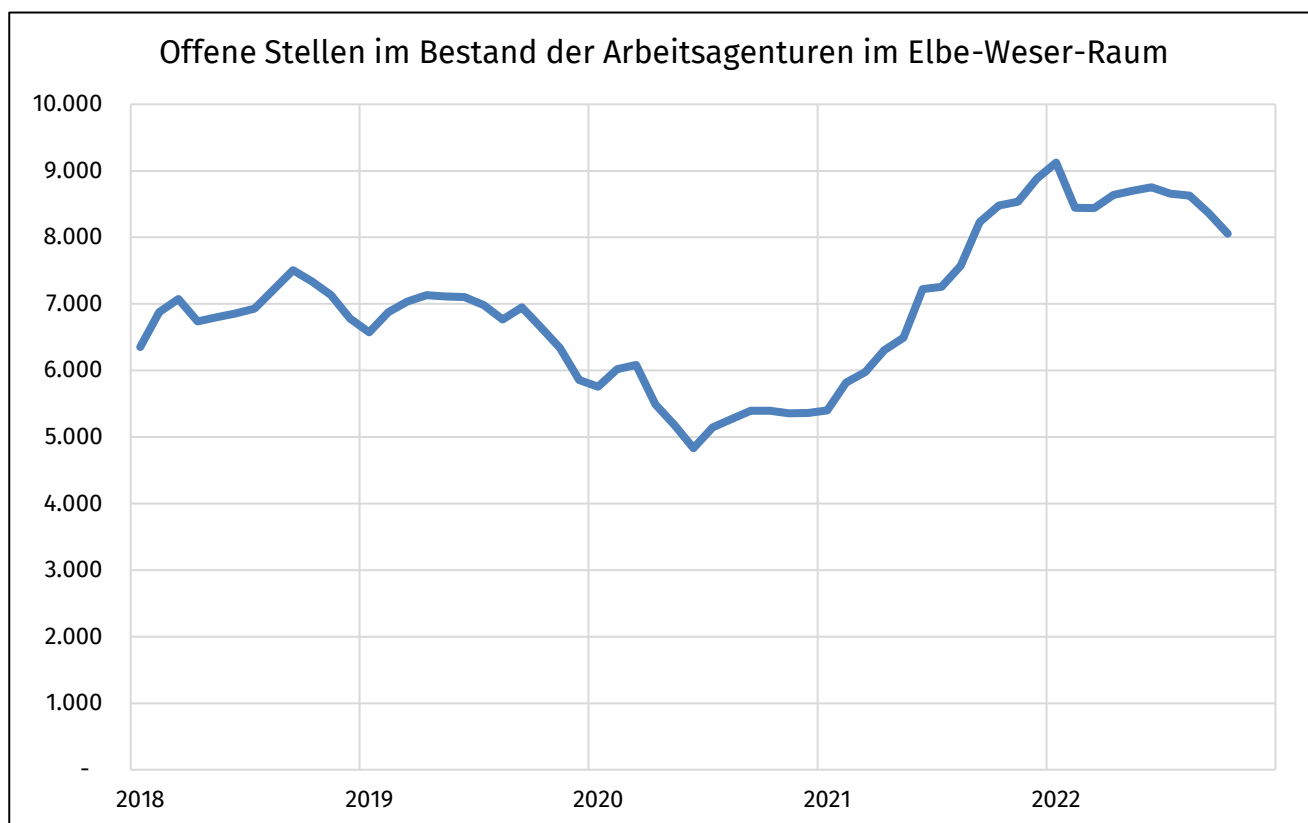


Abbildung 4: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Eigene Berechnungen und Darstellung.

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

<sup>13</sup> 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 ein Trend: 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 beklagen branchenübergreifend rund 52 Prozent, dass sie bereits jetzt Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. In Branchen, wo der Fachkräfteengpass bereits deutlich spürbar ist, müssen sich weitaus mehr Betriebe dieser Herausforderung stellen. So ist die Situation im Bau-, Gast und Verkehrsgewerbe noch problematischer.

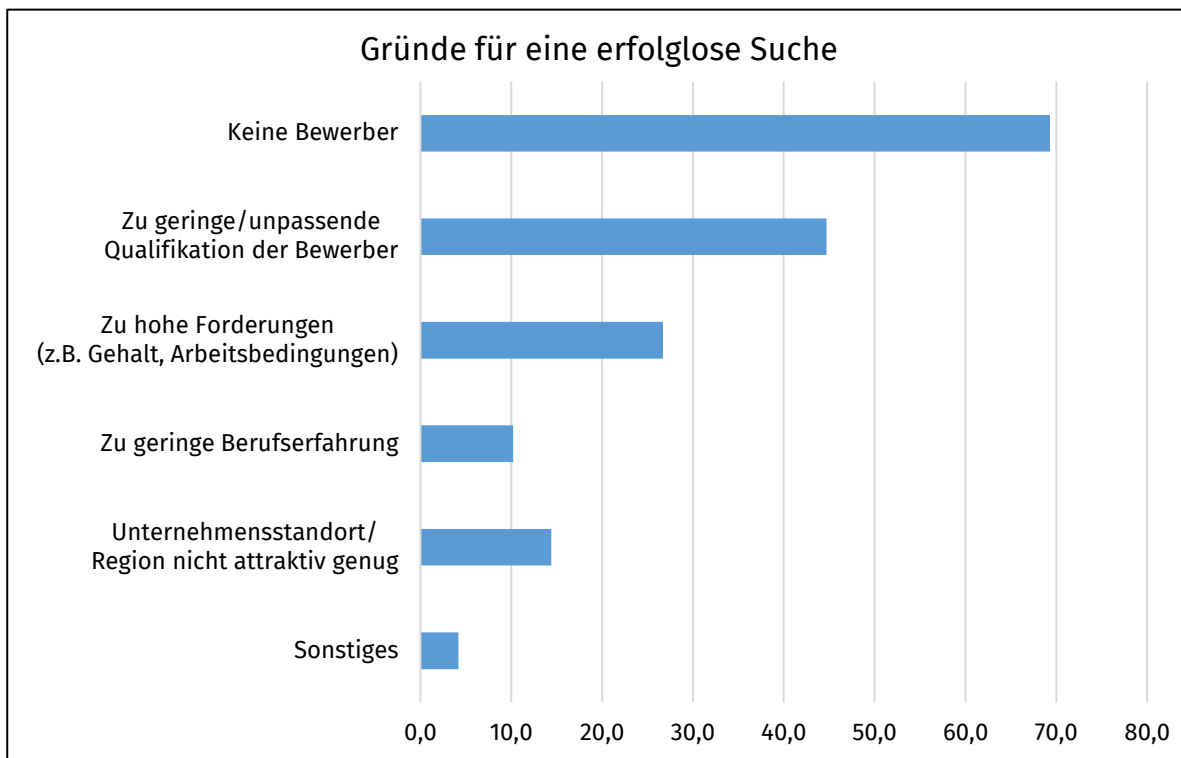


Abbildung 5: Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. IHK-Konjunkturumfrage, III. Quartal 2018, eigene Darstellung.

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 Tagen<sup>14</sup> (zum Vergleich: im Jahr 2021 betrug die Vakanz im Jahresdurchschnitt im Landkreis Cuxhaven 123 Tage, Landkreis Osterholz 140 Tage, Landkreis Rotenburg (Wümme) 159 Tage, Landkreis Stade

<sup>14</sup> 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.

129 Tage sowie im Landkreis Verden 102 Tage)<sup>15</sup>. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass Besetzungsprozesse nicht immer planbar sind und je nach Anforderungsprofil auch ein Mindestmaß an Zeit für die Bewerbersuche und -auswahl 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 Bewerber und 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 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 Bewerber ein genaues Bild des Arbeitgebers 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. Im Jahr 2021 ist für den Elbe-Weser-Raum eine geringere Anzahl neu eingetragener Auszubildender im Vergleich zum Vorjahreszeitraum festzustellen (1.917 zu 2.032 im Vorjahr). Das entspricht einem Rückgang 5,2 Prozent. Bei der Akquise qualifizierter Jugendlicher für eine betriebliche Ausbildung stehen die Betriebe jedoch nicht nur untereinander im Wettbewerb, sondern zunehmend auch mit anderen Bildungswegen. Hier macht sich vor allem der anhaltende Trend zur Akademisierung bemerkbar. Gerade die Abiturienten entscheiden sich bevorzugt für ein Studium an den Universitäten und Fachhochschulen.

---

<sup>15</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes 2021, Hannover, Januar 2022.

# 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 Arbeitgebern 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. 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 Arbeitgeber herausstellen.

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 und 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 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, es 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 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.

### **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 muss, 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 Fachkräfteengpässen. 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 Lehrerweiterbildung 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, Jugendlicher 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 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 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 Un-

ternehmen 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 Flexirente<sup>16</sup> 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 Chance, aber auch Notwendigkeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, liegt in der Zuwanderung. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (in Kraft seit dem 1. März 2020) hat der Gesetzgeber zwar einen neuen Rahmen für die Zuwanderung aus Drittstaaten geschaffen. Der Prozess ist in der Praxis allerdings mit einigen Herausforderungen verbunden. Die Integration in den Arbeitsmarkt benötigt vielfach Zeit, insbesondere mit Blick auf die unterschiedlichen Sprachkenntnisse und Qualifikationsniveaus. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (bei IHK-Berufsabschlüssen erfolgt die Anerkennung in der Regel über die IHK-FOSA<sup>17</sup>) oder die einzelnen Verfahrensschritte in den Ausländerbehörden der Landkreise langwierig sein können. Etwas mehr als ein Drittel der regionalen Betriebe spricht sich deshalb dafür aus, die Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften zu erleichtern. In diesem Zusammenhang begrüßt die IHK, dass die Ampel-Koalition eine Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes anstrebt. Dabei gilt es, den bürokratischen Aufwand möglichst klein zu halten, damit die Regeln und Verfahren in der Praxis für kleine und mittelständische Unternehmen anwendbar sind.

---

<sup>16</sup> 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.](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].

<sup>17</sup> 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 Berufsabschlüssen als gleichwertig eingestuft werden können. Weitere Informationen unter: [www.ihk-fosa.de](http://www.ihk-fosa.de) [letzter Abruf: 17.11.2020].

# 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 im Elbe-Weser-Raum dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu entwickeln. Die IHK Stade sensibilisiert ihre Mitgliedsunternehmen, zeigt Möglichkeiten auf und gibt Handlungshilfen für die ersten Schritte.

## ■ **Ausbildungsberatung für Schüler, Azubis und Betriebe**

Unsere Qualifizierungsberater sind die Ansprechpartner für alle Fragen zum Ausbildungsverhältnis. Sie begleiten Unternehmen, die erstmals ausbilden wollen, und unterstützen Betriebe und Azubis bei allen Fragen zur Ausbildung. Außerdem überwachen sie die Durchführung der Berufsausbildung. [www.ihk.de/stade/ausbildung](http://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](http://www.ihk.de/stade/speeddating).

## ■ **Ausbildungsbotschafter**

Mit den Ausbildungsbotschaftern unterstützt die IHK die Berufsorientierung in den Schulen. Ausbildungsbotschafter sind Azubis und Ausbilder, die Schulen besuchen und dort von ihrem Werdegang erzählen und aus ihrem Berufsalltag berichten.

## ■ **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](http://www.ihk.de/stade/ausbildungsmagazin).

## ■ **Instagram-Live-Talks**

In den virtuellen Ausbildungsgesprächen berichten Ausbilder und 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](http://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](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de).

## ■ **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](http://www.ihk.de/stade/top-ausbildung).

### ■ **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](http://www.moin-future.de/elbeweser).

### ■ **Praktikumsplätze**

Junge Leute nutzen Praktika, um die Berufs- und Arbeitswelt kennen zu lernen. Sie als Unternehmer haben die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Bereiche und Berufsfelder zu geben. Somit steigern Sie Ihre Attraktivität als Ausbildungsunternehmen und haben die Chance, zeitnah geeignete Bewerber zu gewinnen und Ihre Ausbildungsplätze passgenau zu besetzen. Der Praktikumsatlas gibt einen Überblick, welche Betriebe in der Region Praktikumsplätze anbieten. [www.ihk.de/stade/praktikum](http://www.ihk.de/stade/praktikum).

### ■ **Einstiegsqualifizierung**

Eine Einstiegsqualifizierung (EQ) ermöglicht es Ausbildungsbetrieben, vermeintlich leistungsschwächere Kandidaten in der Praxis zu testen und über ein langfristiges Praktikum über mind. sechs bis max. zwölf Monate an eine Berufsausbildung heranzuführen. Das Langzeitpraktikum richtet sich speziell an junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind und daher von der Agentur für Arbeit als förderfähig eingestuft wurden. Diese erhalten mittels EQ die Gelegenheit, erste Ausbildungsinhalte, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen. Auch der Besuch der Berufsschule ist vorgesehen. EQs werden von der Agentur für Arbeit monatlich mit 243 EUR als Vergütung für den Praktikanten sowie 121 EUR als Sozialversicherungspauschale gefördert. [www.ihk.de/stade/eq](http://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](http://www.ihk.de/stade/teilqualifikation)

### ■ **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](http://www.ihk.de/stade/mint-projekt).

### ■ **Weiterbildungsprogramm / Weiterbildungsberatung**

Unser Weiterbildungsprogramm bietet eine bewährte Mischung aus berufsbegleitenden Praxisstudiengängen, Tagesseminaren, sowie Prüfungsvorbereitungskursen und Workshops. Auf Wunsch führen wir diese auch als betriebsinterne Schulung durch. Zudem informieren unsere Qualifizierungsberater zu allen wichtigen Aspekten der Weiterbildung. Sie

unterstützen bei der Erfassung des Weiterbildungsbedarfs und bei der Erarbeitung innerbetrieblicher Weiterbildungskonzepte.

[www.ihk.de/stade/weiterbildung](http://www.ihk.de/stade/weiterbildung) \ [www.ihk.de/stade/bildungsberatung](http://www.ihk.de/stade/bildungsberatung).

#### ■ **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 und Regionalentwicklung 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 Angebote

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 attraktive Arbeitgeber 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](http://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](http://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](http://www.demografieagentur.de).

## ■ **Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge**

Das Netzwerk ist eine Initiative des DIHK, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Die Mitgliedschaft ist kostenlos. Mitglieder erhalten Informationen, Checklisten und Praxiserfahrungen zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Veranstaltungen und Webinare vermitteln Expertenwissen und informieren über die wichtigsten Regularien und Gesetzesänderungen. [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de).

## ■ **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](http://www.make-it-in-germany.com).

Weitere Informationen:

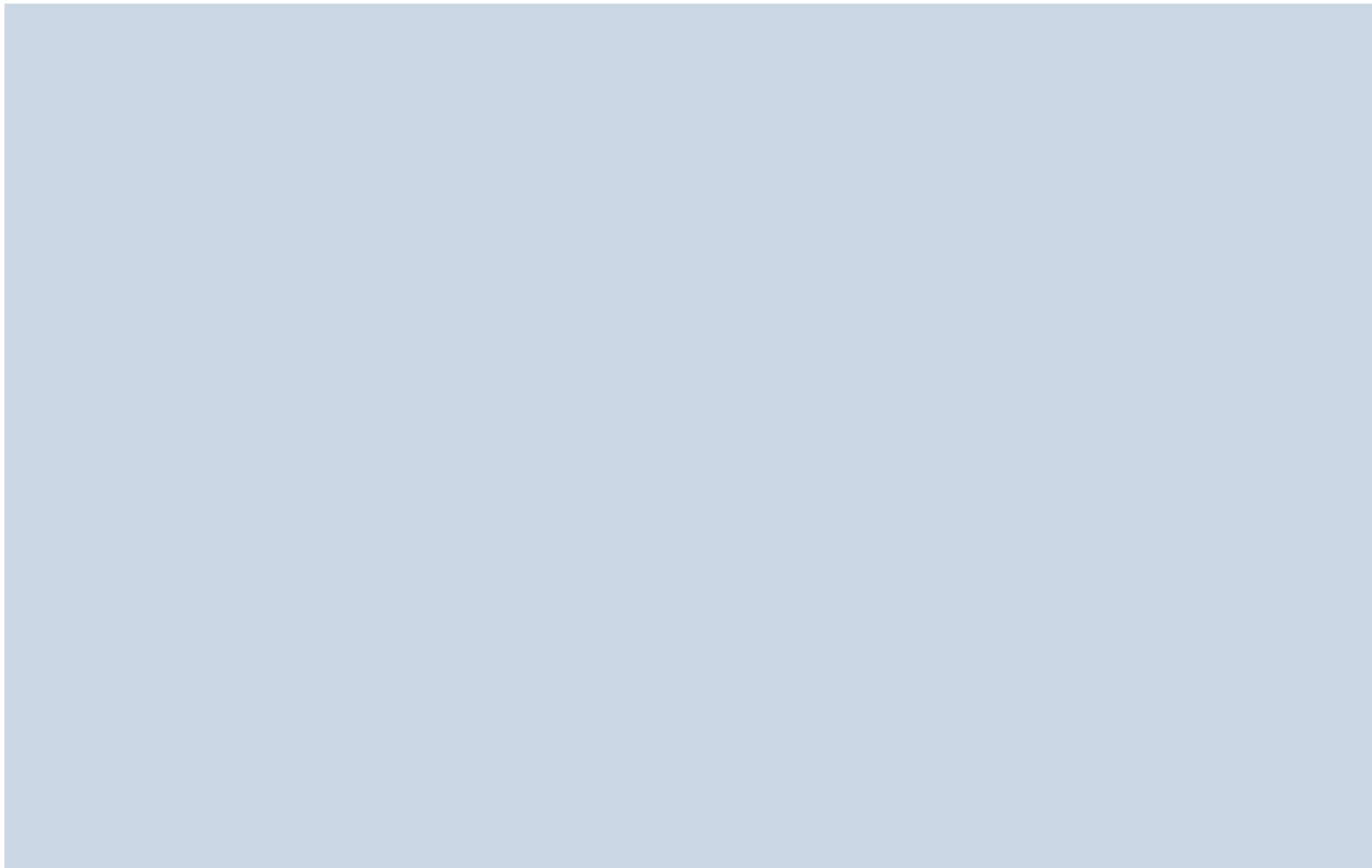
IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum

Henrik Gerken

Tel.: 04141/524-285

E-Mail: [henrik.gerken@stade.ihk.de](mailto:henrik.gerken@stade.ihk.de)

Internet: [www.ihk.de/stade/fachkraefte](http://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](mailto:info@stade.ihk.de)  
Internet: [www.ihk.de/stade](http://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 Tel.: 04141/524-0 möglich.  
Montag bis Donnerstag 9:00 bis 17:00 Uhr  
Freitag 9:00 bis 15:00 Uhr



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