



ZUKUNFT BRAUCHT ARBEIT.  
ARBEIT BRAUCHT FACHKRÄFTE.

# IHKLW-Fachkräftemonitor 2025

Herausforderung, Analyse, Perspektive

# Management Summary

Die Analyse der Fachkräftesituation im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg (IHKLW) zeigt: Der Fachkräftemangel ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern eine strukturelle Herausforderung. Gleichzeitig eröffnen sich gezielte Chancen, wenn Wirtschaft, Politik und Bildung gemeinsam handeln.

## Fachkräfteverteilung

In den kommenden 20 Jahren werden allein im produzierenden Gewerbe und in den öffentlichen Dienstleistungen über 20.000 Fachkräfte altersbedingt ausscheiden.

Die Geschlechterverteilung ist insgesamt ausgewogen, in höheren Altersgruppen steigt der Anteil der Frauen leicht.

In technischen und gewerblichen Berufen dominieren nach wie vor Männer – hier liegt ein Potenzial, das durch gezielte Ansprache von Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) aktiviert werden kann.

## Demografie und Strukturwandel

Die Bevölkerung im Erwerbsalter altert deutlich: Der Anteil älterer Beschäftigter steigt, während weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten.

Ab 2030 wird die sogenannte „Rentenwelle“ die Fachkräfteengpässe weiter verschärfen.

Regionale Unterschiede in Bevölkerungswachstum und Altersstruktur erfordern maßgeschneiderte Strategien für jeden Landkreis.

## Bildung und Qualifikation

Die duale Ausbildung bleibt das Rückgrat der Fachkräfte sicherung, verzeichnet aber in mehreren Landkreisen rückläufige Vertragszahlen.

Positiv ist der Trend in der Weiterbildung: Zwischen 2019 und 2024 stieg die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen IHK-Prüfungen um rund 14 Prozent.

## Regionale Standortbedingungen

Die Region Lüneburg-Wolfsburg überzeugt mit hoher Lebensqualität. Besonders positiv bewerten Unternehmen und Beschäftigte die Nahversorgung ( $\varnothing$  76,9 Prozent), das Freizeitangebot ( $\varnothing$  63,3 Prozent) und die Verkehrsanbindung ( $\varnothing$  57,7 Prozent).

Gleichzeitig bestehen klare Defizite: Wohnraumknappheit ( $\varnothing$  31,9 Prozent), unzureichende Kinderbetreuung ( $\varnothing$  35,6 Prozent), schwach ausgebauten Ladeinfrastruktur ( $\varnothing$  20,7 Prozent) und ein unattraktiver öffentlicher Nahverkehr ( $\varnothing$  26,5 Prozent) mindern die Standortattraktivität.

## Fazit

Der Fachkräftemangel ist ein langfristiges, strukturelles Problem, das nur durch gemeinsames Handeln lösbar ist.

Investitionen in Bildung, Infrastruktur und die Aktivierung ungenutzter Potenziale sind entscheidend.

Die IHK Lüneburg-Wolfsburg nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein – als Impulsgeberin, Netzwerkpartnerin und Interessenvertretung der regionalen Wirtschaft.

<b>Vorwort und Zielsetzung</b>	04
<b>Methodik und Datenbasis</b>	05
<b>Arbeitsmarkt im Überblick</b>	06
<b>Fachkräfte nach Branchen</b>	08
<b>Demografie und Strukturwandel</b>	12
<b>Bildung und Qualifikation</b>	18
<b>Regionale Standortbedingungen</b>	25
<b>Einzelbetrachtung Landkreise</b>	28
Landkreis Celle	29
Landkreis Gifhorn	30
Landkreis Harburg	31
Landkreis Heidekreis	32
Landkreis Lüchow-Dannenberg	33
Landkreis Lüneburg	34
Landkreis Uelzen	35
Stadt Wolfsburg	36
<b>Handlungsfelder und Ansprechpartner</b>	37
<b>Abbildungsverzeichnis und Impressum</b>	42

# Vorwort und Zielsetzung

Die Sicherung des Fachkräfteangebotes ist eine der größten Herausforderungen der Gegenwart – und sie entscheidet über die wirtschaftliche Zukunft unserer Region. Immer mehr Unternehmen im Bezirk der IHK Lüneburg-Wolfsburg (IHKLW) stehen vor der Herausforderung, offene Stellen nicht mehr besetzen zu können. Was einst als vorübergehendes Problem erschien, ist längst ein strukturelles Risiko für Wachstum, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit geworden.

Heute betrifft der Fachkräftemangel nahezu alle Branchen – vom Handwerk über den Dienstleistungssektor bis zur Industrie. Besonders spürbar ist die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: Viele Betriebe finden keine passenden Bewerberinnen und Bewerber mehr. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bleibt hoch, doch die Zahl der jungen Menschen, die sich bewerben, sinkt. Diese Entwicklung gefährdet die betriebliche Nachwuchssicherung und damit die Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft.

Gleichzeitig verändert der tiefgreifende Strukturwandel der Industrie die Arbeitswelt nachhaltig. In der Region Wolfsburg steht die Automobilbranche im Zentrum der Transformation. Elektromobilität, Digitalisierung und neue Wertschöpfungsketten verändern Produktionsprozesse ebenso wie die Anforderungen an Qualifikationen. Viele Beschäftigte müssen sich weiterbilden, Betriebe ihre Strukturen und Kompetenzen neu ausrichten. Auch die sogenannte „Zeitenwende“ mit ihrer sicherheitspolitischen Neuausrichtung schafft neue industrielle Impulse – insbesondere in den Bereichen Rüstung, Infrastruktur und Technologie. Das eröffnet Chancen, verlangt aber auch gezielte Fachkräfteentwicklung in technischen und digitalen Berufen.

Mit dem Fachkräftemonitor legt unsere IHKLW eine datenbasierte Analyse der aktuellen Fachkräftesituation vor. Sie zeigt, wo wir heute stehen – und was wir morgen tun müssen. Ziel ist es, Unternehmen eine verlässliche Grundlage zu geben, um ihren Fachkräftebedarf strategisch zu planen und frühzeitig auf Entwicklungen zu reagieren.

Die Vollversammlung der IHKLW hat entschieden: 2026 wird das Jahr der Fachkräfte. Unter dem Leitmotiv „Zukunft braucht Arbeit – Arbeit braucht Fachkräfte“ bündeln wir unsere Aktivitäten, um Unternehmen bei der Personalgewinnung und -bindung zu unterstützen. Der Fachkräftemonitor liefert dafür die Basis – mit klaren Zahlen, regionalen Erkenntnissen und konkreten Handlungsempfehlungen.

Unsere Region lebt von Menschen, die anpacken, gestalten und Verantwortung übernehmen. Wir als IHKLW stehen an ihrer Seite – als Partnerin, Impulsgeberin und Stimme der Wirtschaft. Gemeinsam sichern wir die Fachkräftebasis, die unsere Zukunft braucht.



Andreas Kirschenmann  
IHKLW-Präsident



Michael Zeinert  
IHKLW-Hauptgeschäftsführer

# Methodik und Datenbasis

Die Analyse im Fachkräftemonitor beruht auf einem breiten Methodenspektrum und der Auswertung vielfältiger statistischer Quellen. Zentrale Datengrundlagen sind die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie die demografischen, bildungsstatistischen und wirtschaftsstrukturellen Daten des Landesamts für Statistik Niedersachsen (LSN) und des Statistischen Bundesamts. Ergänzt wird diese Basis durch die Datenplattform HeyHugo der IW Consult, die eine aktuelle und detaillierte Analyse regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten ermöglicht.

Darüber hinaus fließen Befragungen unserer IHKLW ein – insbesondere aus der vierteljährlich durchgeführten Konjunkturmfrage, der Standortumfrage 2025 und der diesjährigen Ausbildungsumfrage. Sie geben ein praxisnahes Bild der Wahrnehmungen und Bedarfe der Unternehmen in der Region.

Die Auswertung und Interpretation der Daten folgen den wissenschaftlichen Standards der empirischen Sozialforschung. Alle Indikatoren werden möglichst aktuell, in Zeitreihen und regional differenziert ausgewertet – für die Landkreise Celle, Gifhorn, Harburg, Heidekreis, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Uelzen sowie die Stadt Wolfsburg. Prognosen orientieren sich an anerkannten Modellen zur demografischen und arbeitsmarktökonomischen Entwicklung.

Der Fachkräftemonitor erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, bietet jedoch ein solides, datenbasiertes Fundament für wirtschaftliche, politische und bildungspolitische Entscheidungen. Die Analyse wird regelmäßig aktualisiert, um die dynamischen Entwicklungen des Arbeitsmarkts und der Qualifikationsbedarfe im IHKLW-Bezirk präzise abzubilden.

# Arbeitsmarkt im Überblick

Der Arbeitsmarkt ist ein zentraler Gradmesser für die Fachkräftesituation in der Region. Dieses Kapitel beleuchtet die aktuelle Lage im IHKLW-Bezirk und zeigt langfristige Entwicklungen sowie regionale Unterschiede. Grundlage sind die aktuellen Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquoten der Bundesagentur für Arbeit.

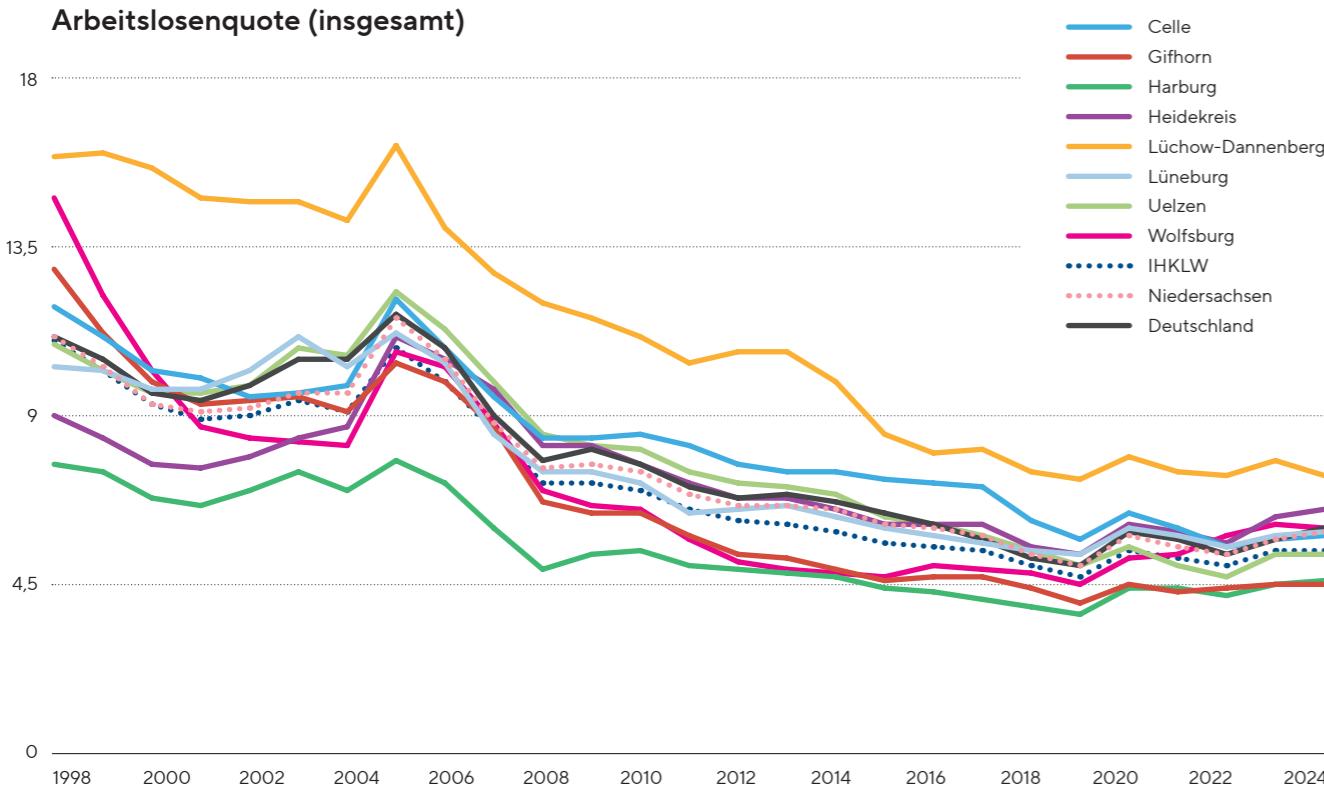
Die Arbeitslosenquote beschreibt den Anteil der registrierten Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen – also an Beschäftigten, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen. Ergänzend dazu bietet die Unterbeschäftigtequote eine erweiterte Perspektive: Sie umfasst auch Personen in Qualifizierungsmaßnahmen oder Übergangsregelungen und liefert damit ein realistischeres Bild des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials. Ziel der Analyse ist es, die Ausgangslage am regionalen Arbeitsmarkt nachvollziehbar darzustellen und strukturelle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. So lassen sich Handlungsbedarfe für eine gezielte Fachkräftesicherung ableiten.

## Entwicklung von Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2024 lag die Arbeitslosenquote im Bezirk der IHKLW bei 5,5 Prozent. Damit blieb sie unter dem niedersächsischen Durchschnitt von 5,9 Prozent und dem bundesweiten Wert von 6,0 Prozent. Diese Zahlen basieren auf den Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit und wurden für den Fachkräftemonitor von HeyHugo aufbereitet.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktlage. Seit 1998 hat sich die Arbeitslosenquote im IHKLW-Bezirk innerhalb von 25 Jahren nahezu halbiert – von 11,1 Prozent auf 5,5 Prozent im Jahr 2024. Auch auf Landes- und Bundesebene ist ein vergleichbarer Trend zu beobachten.

## Arbeitslosenquote (insgesamt)



Bemerkenswert ist, dass die Quote im IHKLW-Bezirk durchgehend unter den Landes- und Bundeswerten liegt. Das spricht für eine stabile, widerstandsfähige Wirtschaftsstruktur. Selbst in Krisenjahren – etwa 2005 während der Agenda-2010-Reformen, 2009 in der Finanz- und Wirtschaftskrise oder 2020 in der Corona-Pandemie – reagierte der regionale Arbeitsmarkt vergleichsweise robust.

Auf Kreisebene zeigen sich Unterschiede, die jedoch nicht einem klassischen Stadt-Land-Gefälle folgen. Im Jahr 2024 wies der Landkreis Lüchow-Dannenberg die höchste Arbeitslosenquote im IHKLW-Bezirk auf, während Gifhorn mit 4,5 Prozent und Harburg mit 4,6 Prozent die niedrigsten Werte erreichten. Harburg zeigt über den gesamten Zeitraum hinweg die stabilste Entwicklung – der Höchstwert lag 2005 bei nur 7,9 Prozent. Die übrigen Landkreise sowie die Stadt Wolfsburg bewegen sich 2024 mit Quoten zwischen 5,0 und 6,0 Prozent in einem engen Bereich.

## Unterbeschäftigung als ergänzender Indikator

Neben der Arbeitslosenquote liefert die Unterbeschäftigung ein umfassenderes Bild des regionalen Arbeitsmarkts. Sie berücksichtigt nicht nur arbeitslos gemeldete Personen, sondern auch Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie Qualifizierungen oder Förderprogrammen sowie Menschen in Übergangsregelungen oder mit Sonderstatus – zum Beispiel krankgeschriebene Arbeitslose.

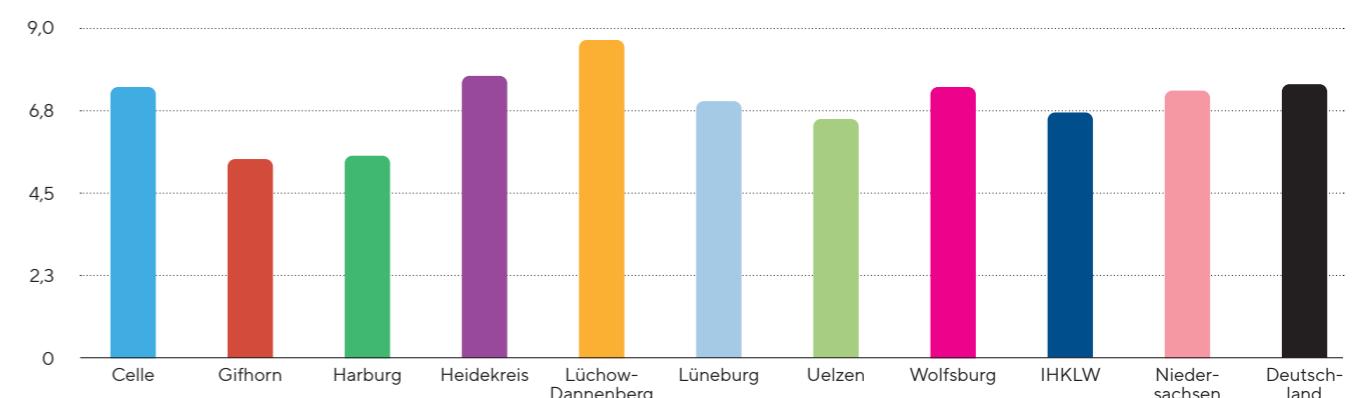
Im Jahr 2024 lag die Unterbeschäftigtequote im IHKLW-Bezirk bei 6,8 Prozent. Damit fiel sie niedriger aus als im niedersächsischen Durchschnitt (7,4 Prozent) und im Bundesdurchschnitt (7,6 Prozent). Diese Werte deuten auf eine hohe Arbeitsmarktauslastung und ein geringeres ungenutztes Fachkräftepotenzial hin.

Die Unterschiede zwischen den Landkreisen spiegeln die jeweiligen wirtschaftlichen Strukturen wider. Regionen mit einer breiten Branchenbasis und starkem industriellen Kern – etwa die Stadt Wolfsburg oder der Landkreis Gifhorn – verzeichnen niedrigere Unterbeschäftigtequoten. In strukturschwächeren Gebieten hingegen liegen die Werte höher. Gründe dafür können geringere Branchenvielfalt, eingeschränkte Weiterbildungsangebote oder eine stärker alternde Bevölkerung sein.

Für Unternehmen ist die Unterbeschäftigtequote ein wichtiger Frühindikator. Sie zeigt, welcher Anteil der Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt oder gar nicht zur Verfügung steht. Damit liefert sie ein realistisches Bild über potenzielle Engpässe und ungenutzte Fachkräftepotenziale in der Region.

Insgesamt zeigt sich der Arbeitsmarkt im IHKLW-Bezirk stabil und krisenresistent. Arbeitslosen- und Unterbeschäftigtequoten liegen seit Jahren konstant unter den Landes- und Bundeswerten. Diese Stabilität spricht für eine robuste Wirtschaftsstruktur, macht aber auch deutlich: Um Fachkräfte langfristig zu sichern, müssen strukturschwächeren Regionen gezielt gestärkt werden – durch Qualifizierung, Digitalisierung und den Ausbau von Infrastruktur.

## Unterbeschäftigung 2024



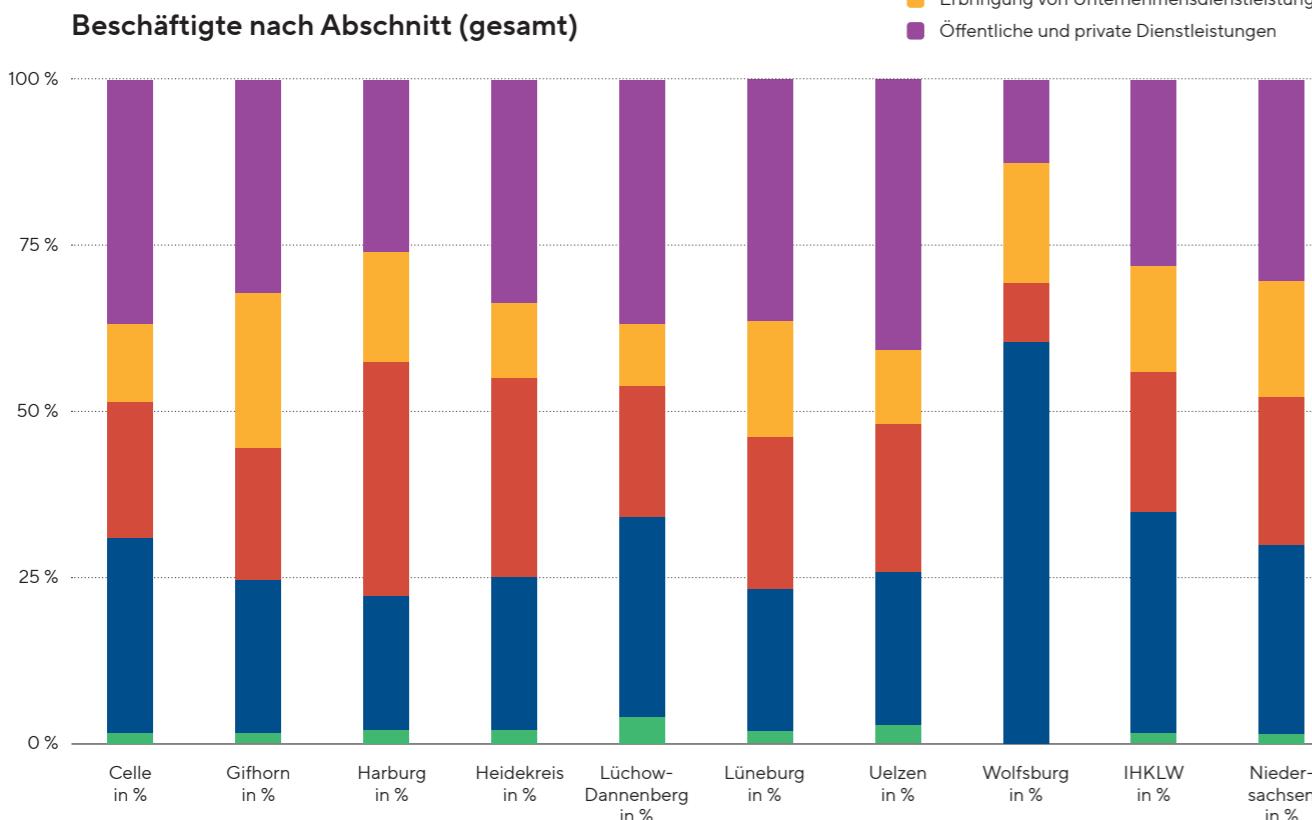
# Fachkräfte nach Branchen

Für die Analyse der Fachkräftesituation werden die Branchen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige in sogenannte Wirtschaftsabschnitte eingeteilt. Diese bilden die oberste Ebene der statistischen Gliederung und fassen die gesamte Wirtschaft in 21 Hauptbereiche von A bis U zusammen – etwa Land- und Forstwirtschaft (A), Verarbeitendes Gewerbe (C) oder Gesundheits- und Sozialwesen (Q).

Datengrundlage ist die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 (Stichtag 30. Juni). Sie erfasst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Arbeitsort. Für den IHKLW-Bezirk wurden die Daten der einzelnen Landkreise und der Stadt Wolfsburg zusammengeführt.

## Fachkräfteverteilung nach Wirtschaftsabschnitten

Die Beschäftigtenstruktur im IHKLW-Bezirk unterscheidet sich nur geringfügig von der des Landes Niedersachsen. Die Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft stellt jeweils rund ein Prozent der Beschäftigten.

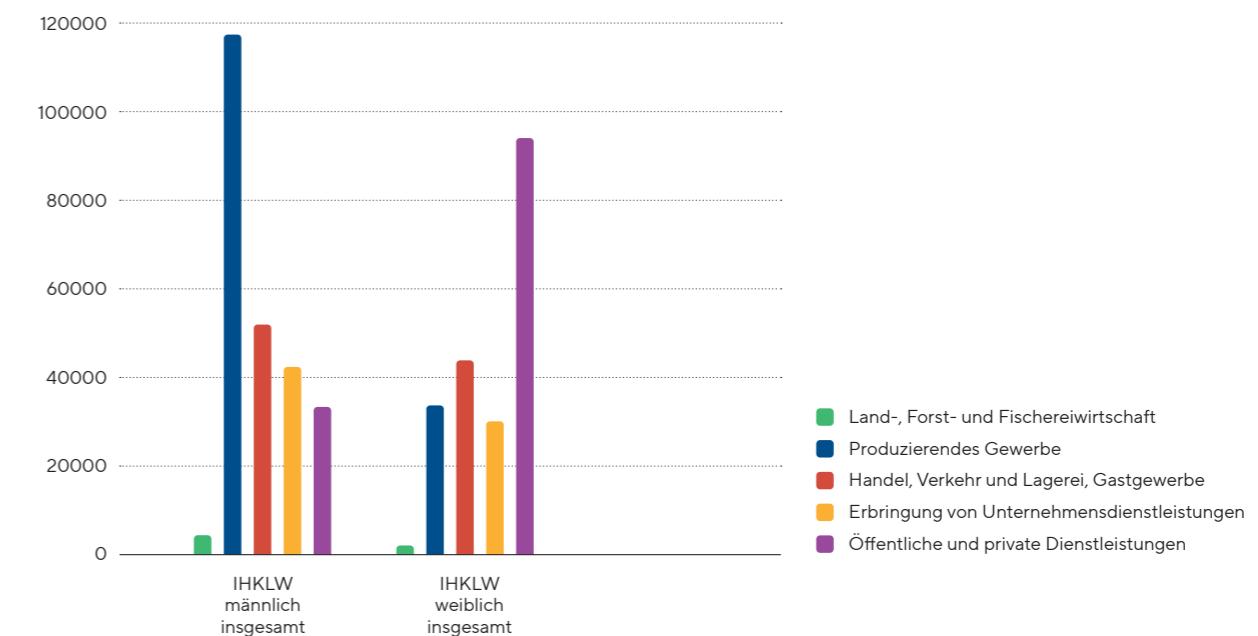


Das Produzierende Gewerbe hat im IHKLW-Bezirk mit 33,3 Prozent einen höheren Anteil als im Landesdurchschnitt (28,4 Prozent).

Im Handel, Verkehr und Gastgewerbe sind 21,1 Prozent der Beschäftigten tätig (Niedersachsen: 22,4 Prozent). Der Bereich „Erbringung von Unternehmensdienstleistungen“ umfasst 16 Prozent (Niedersachsen: 17,4 Prozent). Öffentliche und private Dienstleistungen beschäftigen 28,1 Prozent der Erwerbstätigen, landesweit liegt der Anteil bei 30,4 Prozent.

Damit zeigt sich: Die regionale Wirtschaft ist breit aufgestellt, mit einem überdurchschnittlich starken industriellen Kern und soliden Anteilen im Dienstleistungssektor. Diese Struktur bildet eine stabile Grundlage, bringt aber zugleich branchenspezifische Herausforderungen für die Fachkräftesicherung mit sich – insbesondere in der Industrie, im Gesundheitswesen und im Bereich der Unternehmensdienstleistungen.

## Beschäftigte nach Abschnitt (männlich/weiblich)

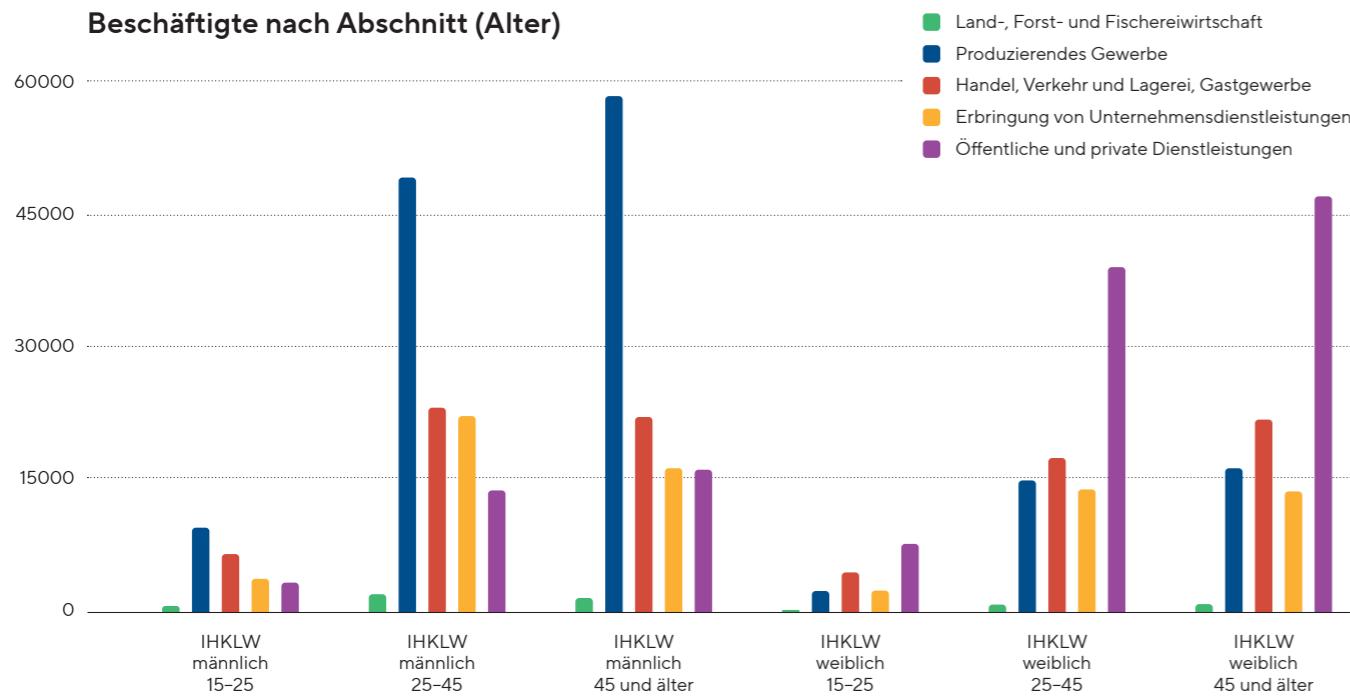


Ein Blick auf die Geschlechterverteilung im IHKLW-Bezirk zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftsabschnitten. Männer sind vor allem im Produzierenden Gewerbe beschäftigt: 47 Prozent der männlichen Erwerbstätigen arbeiten in diesem Bereich, bei den Frauen sind es nur 16,5 Prozent.

Frauen dominieren hingegen klar die Bereiche Öffentliche und private Dienstleistungen. Dort liegt ihr Anteil bei 46,1 Prozent, während Männer lediglich 13,4 Prozent stellen. In den Wirtschaftsabschnitten Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (Männer: 1,8 Prozent; Frauen: 1,1 Prozent), Handel, Verkehr, Lagerei und Gastgewerbe (Männer: 20,8 Prozent; Frauen: 21,5 Prozent) sowie bei den Unternehmensdienstleistungen (Männer: 17 Prozent; Frauen: 14,8 Prozent) ist die Verteilung nahezu ausgeglichen.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Geschlechter weiterhin häufig in stereotypen Berufsfeldern vertreten sind. Während Frauen im Dienstleistungssektor stark vertreten sind, bleiben technische und industrielle Berufe überwiegend männlich geprägt. Hier liegt ein wichtiges Potenzial, das durch gezielte Ansprache und Förderung von Frauen in technischen Berufen erschlossen werden kann.

**Aus der Altersstrukturanalyse ergibt sich im IHKLW-Bezirk eine rechnerische Fachkräfte-lücke von mindestens 20.000 Personen in den nächsten zwei Jahrzehnten.**



Die Analyse der Altersstruktur zeigt, wie stark der demografische Wandel die regionale Fachkräftesituation in den kommenden Jahren prägen wird. Innerhalb der nächsten 20 bis 25 Jahre wird die gesamte Alterskohorte der über 45-Jährigen schrittweise aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Gleichzeitig ist die jüngste Altersgruppe unter 25 Jahren in der Beschäftigungsstatistik deutlich unterrepräsentiert – der Berufseinstieg erfolgt im Durchschnitt erst mit rund 20 Jahren (Quelle: Industrie- und Handelskammer Niedersachsen, Azubi-Zufriedenheitsumfrage 2024). Bei den Frauen zeigt sich über alle Altersgruppen hinweg eine ähnliche sektorale Verteilung. Dennoch besteht zwischen den Altersgruppen 25 bis 45 Jahre und 45 Jahre und älter allein im Bereich Öffentliche und private Dienstleistungen eine Lücke von rund 10.000 Beschäftigten.

Bei den Männern verlagert sich die Beschäftigung mit sinkendem Alter deutlich vom Produzierenden Gewerbe hin zu den Dienstleistungsbranchen. In der Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen arbeiten rund 10.000 Männer weniger im Produzierenden Gewerbe als in der älteren Kohorte ab 45 Jahren – dieser Rückgang wird durch die jüngeren Jahrgänge bislang nicht ausgeglichen.

Aus der Altersstrukturanalyse ergibt sich somit eine rechnerische Fachkräfte-lücke von mindestens 20.000 Personen in den nächsten zwei Jahrzehnten. Besonders betroffen sind das Produzierende Gewerbe und der Bereich Öffentliche und private Dienstleistungen.

Für Unternehmen in diesen Branchen ergibt sich daraus ein klarer Handlungsauftrag: Sie müssen frühzeitig Strategien entwickeln, um den demografischen Ersatzbedarf zu decken – durch gezielte Ausbildung, Weiterbildung und Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung. Der IHKLW-Bezirk weist aufgrund seines industriellen Schwerpunkts – insbesondere in Wolfsburg – einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe auf. Gleichzeitig ist der Dienstleistungssektor stark weiblich geprägt. Die kommenden Jahre werden damit entscheidend sein, um Fachkräfte in beiden Bereichen zu sichern und die demografischen Herausforderungen aktiv zu gestalten.

## ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN

# Demografie und Strukturwandel

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen für die Wirtschaft im IHKLW-Bezirk. Die Bevölkerung altert, während die Zahl der jungen Erwerbs-einsteigerinnen und -einsteiger sinkt. Diese Entwicklung wird die Fachkräftesituation in den kommenden Jahren maßgeblich prägen.

### Demografische Entwicklung und Altersstruktur

Bereits heute zeigt sich: Der Anteil älterer Beschäftigter steigt stetig, während die Zahl der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger abnimmt. Zwischen 2030 und 2040 wird eine große Zahl erfahrener Fachkräfte in den Ruhestand gehen – die sogenannte „Rentenwelle“. Dieser absehbare Einschnitt verschärft die ohnehin angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Zugleich verändern strukturelle Entwicklungen die Anforderungen an Qualifikationen. Digitalisierung, Energiewende und der ökologische Umbau der Industrie führen dazu, dass bestehende Kompetenzen angepasst und neue Fähigkeiten aufgebaut werden müssen. Besonders in der Region Wolfsburg mit ihrem industriellen Schwerpunkt sind diese Veränderungen bereits deutlich spürbar: Die Transformation der Automobilwirtschaft hin zu Elektromobilität und digital vernetzten Produktionsprozessen erfordert neue berufliche Qualifikationen und Weiterbildungsstrategien.

Demografischer Wandel und Strukturwandel greifen damit eng ineinander. Während die Zahl der Erwerbspersonen sinkt, steigen gleichzeitig die Anforderungen an deren Kompetenzen. Für Unternehmen bedeutet das, bestehendes Personal stärker zu qualifizieren, neue Zielgruppen für den Arbeitsmarkt zu erschließen und Fachkräfte langfristig zu binden.

Dauerhaft kann die Region von dieser Doppelbewegung profitieren, wenn sie den Wandel aktiv gestaltet: durch Investitionen in Bildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen, durch innovative Arbeitsmodelle und durch eine Willkommenskultur, die auch internationale Fachkräfte einbezieht. Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Wirtschaftskraft der Region auch in einer alternden Gesellschaft erhalten bleibt.

Der Altersquotient beschreibt das Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen in der Bevölkerung. Er gibt an, wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter – also zwischen 20 und unter 60 Jahren – auf eine Person im Rentenalter ab 60 Jahren entfallen.

Im Jahr 2023 lag der Altersquotient in Deutschland bei 1,7. In Niedersachsen betrug der Wert 1,6, ebenso wie im gesamten IHKLW-Bezirk. Damit stehen im Durchschnitt 1,6 potenziell Erwerbstätige einer älteren Person gegenüber. Innerhalb des IHKLW-Bezirks zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Den niedrigsten Altersquotienten verzeichnete der Landkreis Lüchow-Dannenberg mit 1,1, gefolgt vom Landkreis Uelzen mit 1,3. Die Landkreise Celle und Heidekreis liegen jeweils bei 1,5, die Landkreise Harburg und Gifhorn bei 1,6. In der Stadt Wolfsburg beträgt der Wert 1,7, während der Landkreis Lüneburg mit 1,8 den höchsten Altersquotienten aufweist.

Im Landkreis Lüneburg kommen damit rechnerisch 1,8 Personen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren auf eine Person ab 60 Jahren. Diese vergleichsweise günstige Altersstruktur wirkt sich positiv auf das Fachkräfteangebot und die künftige Arbeitsmarktentwicklung aus. Sie bietet – im Vergleich zu stärker alternden Regionen – bessere Voraussetzungen für die Fachkräftesicherung.

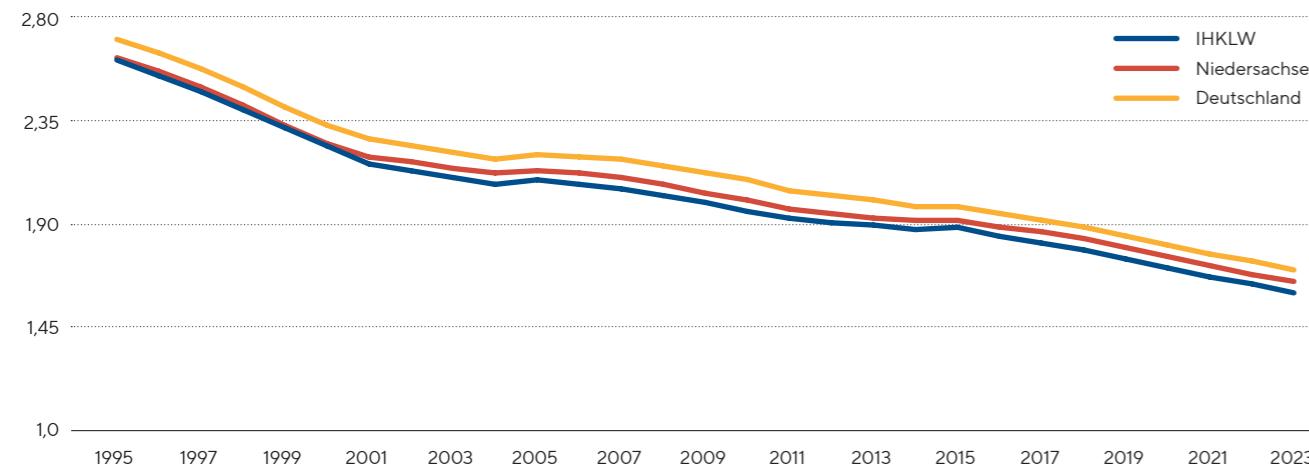
### Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen und geschlechtsspezifische Verteilung

Für die Analyse der demografischen Ausgangslage wurde die Bevölkerungsverteilung nach Altersgruppen auf Basis der aktuellen Daten des Landesamts für Statistik Niedersachsen (Stand: 31. Dezember 2024) ausgewertet.

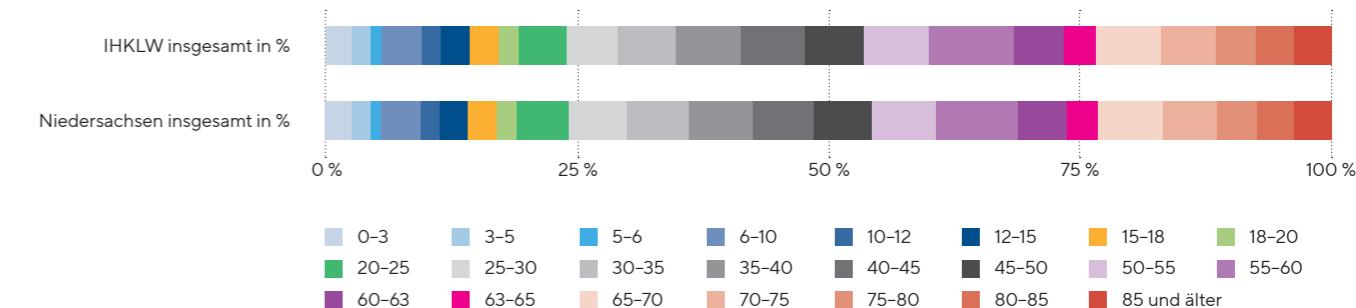
Die Statistik unterscheidet 23 Alterskohorten – beginnend mit dem Geburtsjahr null bis hin zur Kategorie „85 Jahre und älter“. Neben den landesweiten Zahlen liegen auch differenzierte Angaben auf Ebene der Landkreise vor.

Für den IHKLW-Bezirk wurden die Daten der Landkreise Celle, Gifhorn, Harburg, Heidekreis, Lüneburg, Lüchow-Dannenberg, Uelzen sowie der Stadt Wolfsburg zusammengeführt. Diese aggregierte Betrachtung ermöglicht eine verlässliche Einschätzung der Altersstruktur und der demografischen Entwicklung in der gesamten Region.

### Altersquotient (1995–2023)



### Bevölkerung nach Altersgruppen



Die prozentuale Verteilung der Altersgruppen im IHKLW-Bezirk entspricht weitgehend dem niedersächsischen Landesdurchschnitt. Die Region zeigt damit eine ausgewogene demografische Struktur ohne starke Abweichungen nach oben oder unten.

Auf die einzelnen Altersgruppen entfallen folgende Anteile an der Gesamtbevölkerung:

**Kinder (0-6 Jahre): 6 Prozent**

**Schülerinnen und Schüler (6-15 Jahre): 9 Prozent**

**Junge Erwachsene (15-25 Jahre): 10 Prozent**

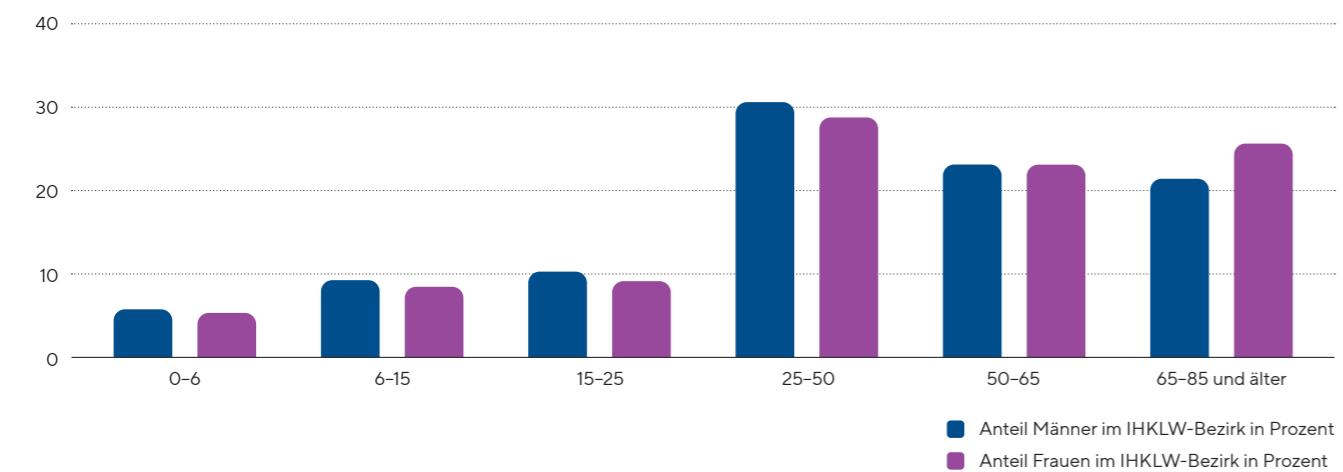
**Erwachsene (25-50 Jahre): 30 Prozent**

**Ältere Erwachsene (50-65 Jahre): 23 Prozent**

**Seniorinnen und Senioren (65 Jahre und älter): 23 Prozent**

Ein Vergleich der Altersgruppen nach Geschlecht (Stichtag 31. Dezember 2024) zeigt deutliche Unterschiede. In den jüngeren Altersgruppen unter 50 Jahren überwiegt der Anteil der Männer. Zwischen 50 und 65 Jahren ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, während ab 65 Jahren der Anteil der Frauen deutlich steigt. Dieses Muster entspricht dem allgemeinen demografischen Trend, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung haben und in den älteren Bevölkerungsgruppen stärker vertreten sind.

### Bevölkerungsanteile nach Altersgruppen und Geschlecht



Für die ungleiche Geschlechterverteilung in den Altersgruppen lassen sich drei Hauptursachen nennen:

#### Höhere Lebenserwartung von Frauen:

Frauen leben im Durchschnitt länger als Männer. Dadurch steigt ihr Anteil in den älteren Altersgruppen, insbesondere ab 65 Jahren, deutlich an.

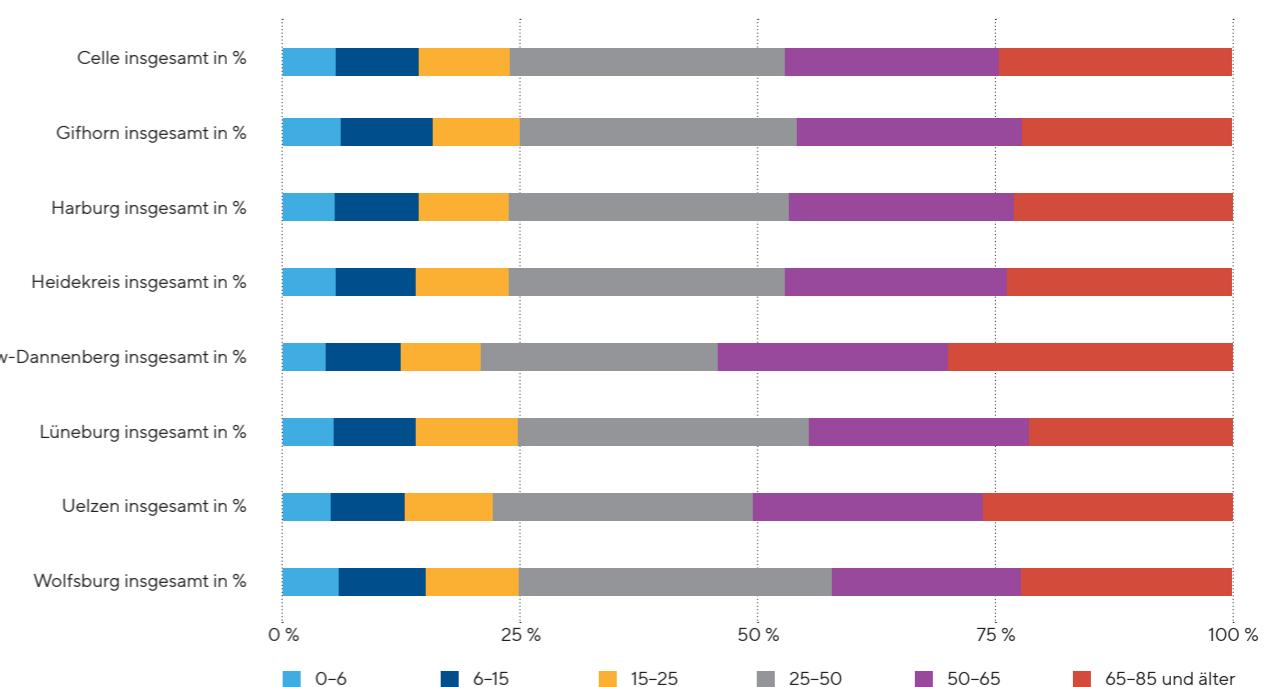
#### Demografische Dynamik bei Jüngeren:

In den jüngeren Altersgruppen werden etwas mehr Jungen geboren als Mädchen. Zusätzlich führt die Zuwanderung junger Männer – etwa im Rahmen von Ausbildung oder Arbeitsmigration – zu einem höheren Männeranteil.

#### Stabile Strukturen in der mittleren Altersgruppe:

Die nahezu ausgeglichene Verteilung zwischen 50 und 65 Jahren spiegelt eine Generation wider, die von stabilen Erwerbsbiografien und traditionellen Familienmodellen geprägt ist. Gleichzeitig ist die Zuwanderung in diese Alterskohorte bislang vergleichsweise gering.

### Bevölkerung nach Altersgruppen



Ein Vergleich der Altersstruktur innerhalb des IHKLW-Bezirks zum Stichtag 31. Dezember 2024 zeigt deutliche regionale Unterschiede. Die älteste Bevölkerung lebt im Landkreis Lüchow-Dannenberg, der den höchsten Anteil an Personen über 65 Jahren aufweist. Es folgen die Landkreise Uelzen und Celle.

Die jüngste Bevölkerungsstruktur mit dem größten Anteil an Kindern und Jugendlichen unter 15 Jahren findet sich im Landkreis Gifhorn. Dahinter liegen die Stadt Wolfsburg sowie die Landkreise Harburg und Celle.

Den höchsten Anteil junger Erwachsener im Alter von 15 bis 25 Jahren verzeichnet der Landkreis Lüneburg. Dieser Wert ist maßgeblich auf die hohe Zahl an Studierenden an der Leuphana Universität zurückzuführen.

## Fachkräftepotenzial: Gegenüberstellung von Ein- und Austritt in das Erwerbsleben

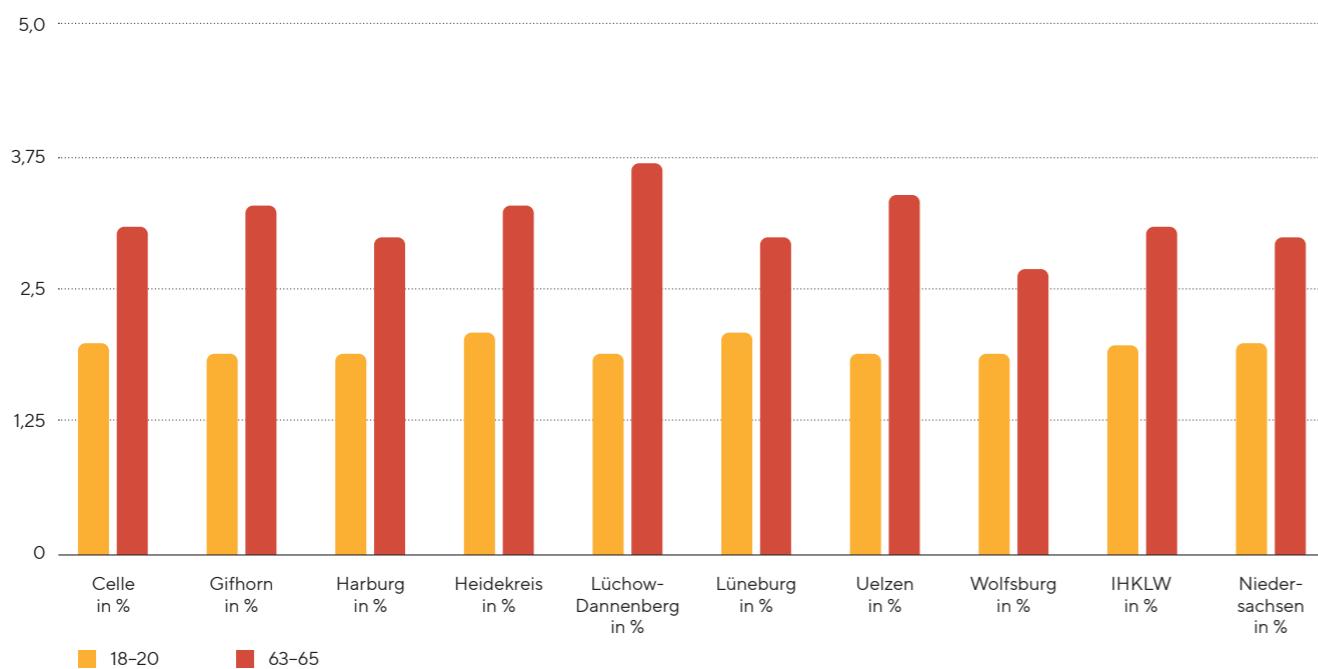
Für die Analyse des zukünftigen Fachkräftepotenzials ist vor allem das Verhältnis zwischen den Personen entscheidend, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und jenen, die ihn altersbedingt verlassen.

Ausgehend vom gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren (Stand 2025) und der Tatsache, dass viele Erwerbstätige bereits vor Erreichen dieser Grenze in den Ruhestand gehen, wird für die Betrachtung die Altersgruppe der 63- bis 65-Jährigen herangezogen.

Auf der anderen Seite bilden die 18- bis 20-Jährigen den relevanten Nachwuchsanteil. Grundlage ist die Erhebung „Fokus Azubi-Zufriedenheit 2024“ der Industrie und Handelskammer Niedersachsen (IHKN), die ein durchschnittliches Eintrittsalter in die duale Ausbildung von 20 Jahren ermittelt hat. Damit lässt sich die Relation zwischen Berufseinsteigerinnen und -einstiegern sowie bevorstehenden Renteneintritten belastbar darstellen.



**Vergleich (Eintritt/Austritt Erwerbsleben)  
Bevölkerungsanteile nach Altersgruppen**



Der Vergleich der Altersgruppen 18 bis 20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63 bis 65 Jahre (Austritt) zeigt in allen Landkreisen und in der Stadt Wolfsburg ein klares Defizit. Der Unterschied beträgt in jedem Fall mindestens einen Prozentpunkt. Die geringsten relativen Unterschiede finden sich in der Stadt Wolfsburg (-0,8 Prozentpunkte) sowie in den Landkreisen Celle und Harburg (jeweils -1 Prozentpunkte).

In absoluten Zahlen ergibt sich für den gesamten IHKLW-Bezirk ein Negativsaldo von 13.525 Personen zwischen den betrachteten Altersgruppen – darunter 5.801 Männer und 7.724 Frauen.

Ein erweiterter Vergleich der Altersgruppen 15 bis 18 Jahre und 60 bis 63 Jahre verdeutlicht die demografische Herausforderung noch stärker. In diesem Szenario beträgt die Differenz 25.716 Personen, davon 11.894 Männer und 13.822 Frauen.

Diese Entwicklungen zeigen eine zunehmende demografische Lücke zwischen potenziell nachrückenden und ausscheidenden Arbeitskräften im IHKLW-Bezirk – ein zentrales Signal für die künftige Fachkräftesituation der Region.

Ein Hinweis an dieser Stelle: Im Kapitel „Fachkräfteverteilung nach Alter und Geschlecht“ wird für die kommenden 20 Jahre eine prognostizierte Fachkräftelücke von rund 20.000 Personen ausgewiesen. Diese Berechnung bezieht sich ausschließlich auf Erwerbstätige. Die Analyse der Bevölkerungsanteile nach Altersgruppen hingegen basiert auf der Gesamtbevölkerung, unabhängig vom Erwerbstatustus. Faktoren wie Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit sind darin nicht berücksichtigt.

Die Bevölkerung im IHKLW-Bezirk altert – mit deutlichen regionalen Unterschieden. Während die aktuelle Gesamtstruktur noch günstig ist, zeigen die Daten einen klaren Trend: Die Zahl älterer Menschen nimmt zu, während die Gruppe der jungen Erwerbspersonen stagniert oder sinkt. Auf jede nachrückende Generation im Erwerbsalter kommt bereits heute mehr als eine Person, die in den Ruhestand tritt. Ohne gezielte Gegenmaßnahmen droht in vielen Bereichen eine spürbare Fachkräftelücke.

Entscheidend ist jetzt, die Potenziale junger Menschen konsequent zu fördern – durch Bildung, Ausbildung und gezielte Ansprache – und gleichzeitig neue Zielgruppen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Nur so lässt sich die Fachkräftebasis der Region langfristig sichern.

# Bildung und Qualifikation

Eine zentrale Stellschraube für die Fachkräftesicherung der Zukunft ist Bildung und Qualifikation. Der IHKLW-Bezirk steht angesichts des demografischen Wandels, technologischer Veränderungen und steigender Anforderungen an berufliche Kompetenzen vor großen Herausforderungen.

Dieses Kapitel analysiert das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Bevölkerung systematisch. Im Mittelpunkt stehen die schulische Bildung, berufliche Abschlüsse, die Entwicklung der dualen Ausbildung sowie die akademische Bildung. Die Kennzahlen geben Aufschluss über aktuelle Entwicklungen und langfristige Trends im Bildungssystem. Sie ermöglichen eine fundierte Einschätzung, wie gut die Region aufgestellt ist, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern.

## Schulische Bildung: Entwicklung der Schülerzahlen, Abiturquote und Schulabrecherquote

Zum Einstieg in das Thema Bildung und Qualifikation lohnt ein Blick auf die langfristige Entwicklung der Schülerzahlen. Das Landesamt für Statistik Niedersachsen stellt hierzu um-

fassende Daten auf Landes- und Kreisebene bereit. Für den IHKLW-Bezirk wurden die Werte aus den Landkreisen Celle, Gifhorn, Harburg, Heidekreis, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Uelzen sowie der Stadt Wolfsburg zusammengeführt.

Seit 1982 ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler in Niedersachsen insgesamt um 97.328 zurückgegangen. Diese Entwicklung verlief in den vergangenen 42 Jahren jedoch nicht linear, sondern war von deutlichen Schwankungen geprägt.

Im Jahr 2024 zeigen sich klare Unterschiede: Die Landkreise Harburg, Gifhorn und Lüneburg verzeichnen über alle Schulformen hinweg höhere Schülerzahlen als noch 1982. In der Stadt Wolfsburg und im Heidekreis sind zwar Rückgänge zu beobachten, sie fallen jedoch geringer aus als im niedersächsischen Landesdurchschnitt.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler gilt als Frühindikator für das künftige Fachkräftepotenzial. Eine steigende Schülerzahl deutet langfristig auf ein wachsendes Erwerbspersonenpotenzial hin, während rückläufige Zahlen auf eine mögliche Verknappung der Arbeitskräftebasis in den kommenden Jahren schließen lassen.

Anzahl der Schülerinnen und Schüler 2024:

**Niedersachsen insgesamt: 881.745**

**IHK Lüneburg-Wolfsburg insgesamt: 137.943**

**Landkreis Harburg: 30.204**

**Landkreis Lüneburg: 21.250**

**Landkreis Gifhorn: 19.567**

**Landkreis Celle: 20.017**

**Stadt Wolfsburg: 17.209**

**Landkreis Heidekreis: 15.647**

**Landkreis Uelzen: 8.926**

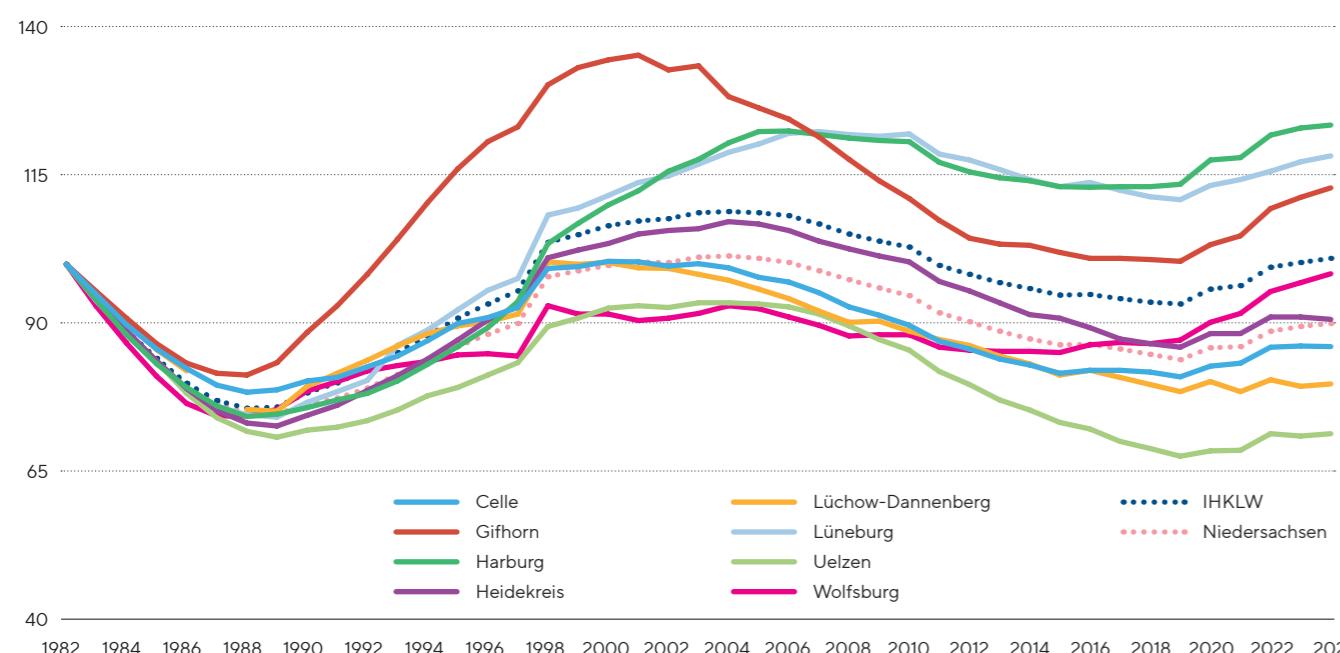
**Landkreis Lüchow-Dannenberg: 5.123**

Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)

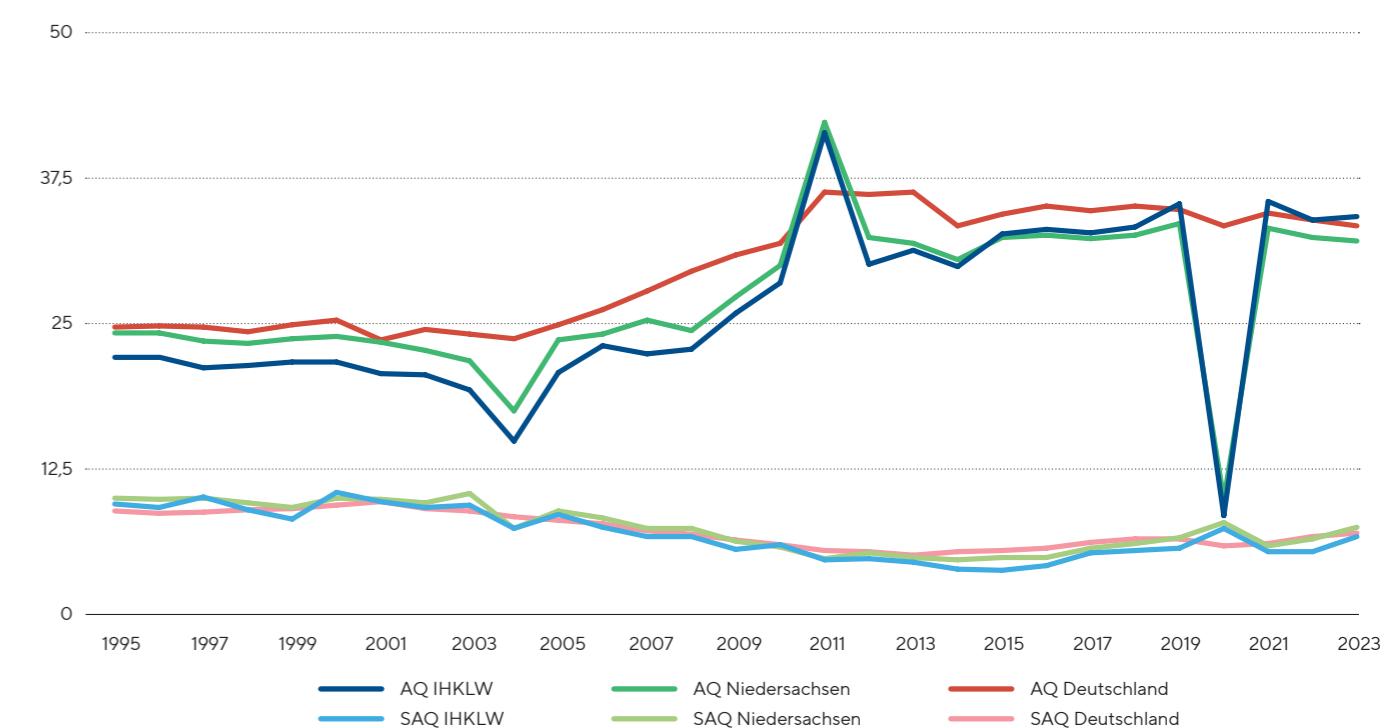


Ein genaueres Bild der schulischen Bildung ergibt sich durch die Betrachtung der Abitur- und Schulabrecherquoten. Die zugrunde liegenden Daten stammen von der Datenplattform HeyHugo, basierend auf den Erhebungen des Statistischen Bundesamts für den Zeitraum von 1995 bis 2023.

**Schülerinnen und Schüler an Allgemeinbildenden Schulen  
Trend**



**Abiturquote / Schulabrecherquote**



Die Abiturquote beschreibt den Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung, während die Schulabrecherquote den Anteil derjenigen erfasst, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Beide Kennziffern werden maßgeblich durch bildungspolitische Entscheidungen auf Landesebene beeinflusst und eignen sich daher besonders für den Vergleich zwischen dem IHKLW-Bezirk, Niedersachsen und dem Bundesdurchschnitt.

Die Schulabrecherquote zeigt im Zeitverlauf eine stabile Entwicklung. Im Jahr 2023 lag sie im IHKLW-Bezirk bei 6,8 Prozent, in Niedersachsen bei 7,6 Prozent und bundesweit bei 7,2 Prozent. Dies spricht für eine überdurchschnittlich gute schulische Integration in der Region.

Die Abiturquote reagiert stärker auf bildungspolitische Reformen und strukturelle Veränderungen. Maßnahmen wie die Einführung und spätere Rücknahme des G8-Modells sowie der Doppeljahrgang 2011 haben die Werte deutlich beeinflusst. Seit 1995 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Abiturquote um fast zehn Prozentpunkte zu verzeichnen. Im Jahr 2023 erreichte sie im IHKLW-Bezirk 34 Prozent, im Bundesdurchschnitt 33 Prozent und in Niedersachsen 32 Prozent.

Die gleichzeitige Entwicklung sinkender Schulabrecherquoten und steigender Abiturquoten zeigt, dass künftig weniger Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zur Verfügung stehen werden. Gleichzeitig steigt das Qualifikationsniveau insgesamt – ein Hinweis auf die wachsende Bedeutung höherer Bildungsabschlüsse für den regionalen Arbeitsmarkt.

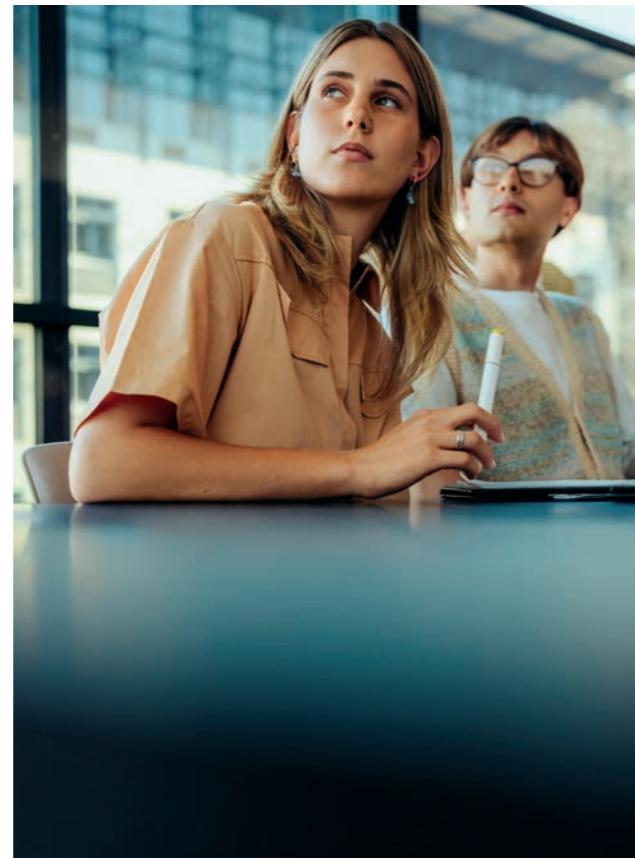
#### Berufliche Qualifikation und DQR-Niveaus

Ein wichtiger Indikator zur Einschätzung des Fachkräftepotenzials ist die berufliche Qualifikation der Bevölkerung. Grundlage bildet der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), der Bildungsabschlüsse in acht Niveaustufen einteilt. Eine abgeschlossene duale Berufsausbildung wird der Stufe 4 zugeordnet, akademische Abschlüsse entsprechen den Stufen 6 (Bachelor) und 7 (Master).

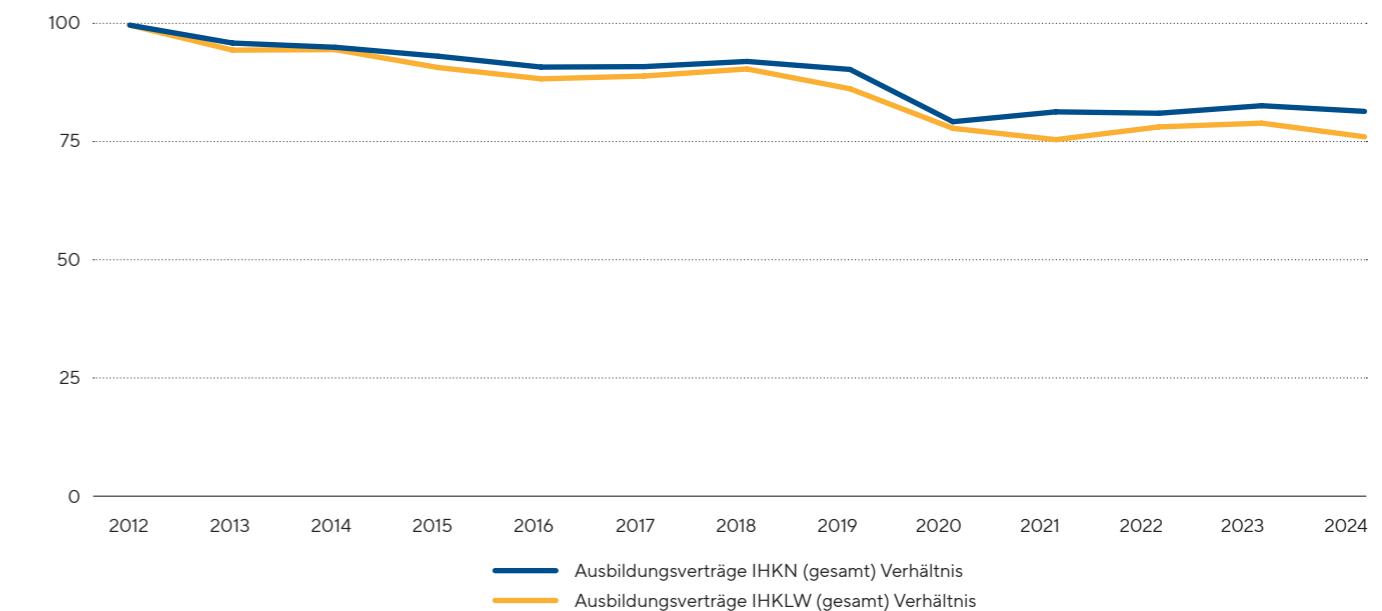
Die Zahlen zur Verteilung der höchsten beruflichen Abschlüsse im Jahr 2025 verdeutlichen, dass 27,4 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahren im IHKLW-Bezirk über keinen beruflichen Abschluss verfügen. Dieser Anteil liegt leicht unter dem niedersächsischen Durchschnitt von 28,5 Prozent und entspricht nahezu dem Bundeswert von 27,2 Prozent.

42,3 Prozent der Bevölkerung im IHKLW-Bezirk verfügen über eine abgeschlossene duale Berufsausbildung. Damit liegt die Region über dem Landeswert von 41,7 Prozent und deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 40,4 Prozent. Besonders hohe Anteile dual Qualifizierter weisen die Landkreise Uelzen (46 Prozent), Lüchow-Dannenberg (44,4 Prozent) und Celle (44 Prozent) auf (Quelle: HeyHugo, 2025).

**Die duale Ausbildung ist das Rückgrat der Fachkräfteentwicklung in Deutschland. Zum Ausbildungsstart 2024 wurden im IHKLW-Bezirk 3.499 neue Ausbildungsvorträge abgeschlossen.**



#### Neueingetragene Ausbildungsvorträge IHK Trend



#### Duale Ausbildung: Entwicklung und Bedeutung

Die duale Ausbildung ist das Rückgrat der Fachkräfteentwicklung in Deutschland. Zum Ausbildungsstart 2024 wurden im IHKLW-Bezirk 3.499 neue Ausbildungsvorträge abgeschlossen. Damit entfallen 13 Prozent aller bei den niedersächsischen Industrie- und Handelskammern registrierten Verträge – insgesamt 26.526 – auf den IHKLW-Bezirk.

Ein Vergleich mit dem Jahr 2012 zeigt einen deutlichen Rückgang: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsvorträge sank im IHKLW-Bezirk um mehr als 20 Prozent – ein Minus von 1.082 Auszubildenden. Diese Entwicklung verdeutlicht die zunehmende Schwierigkeit, genügend Nachwuchskräfte für die regionale Wirtschaft zu gewinnen. Eine detaillierte Analyse dieser Tendenz bietet der Bericht „Fokus Ausbildungsmarkt 2024“ der Industrie- und Handelskammer Niedersachsen (IHKN).

## Akademische Bildung und Studierendenquote

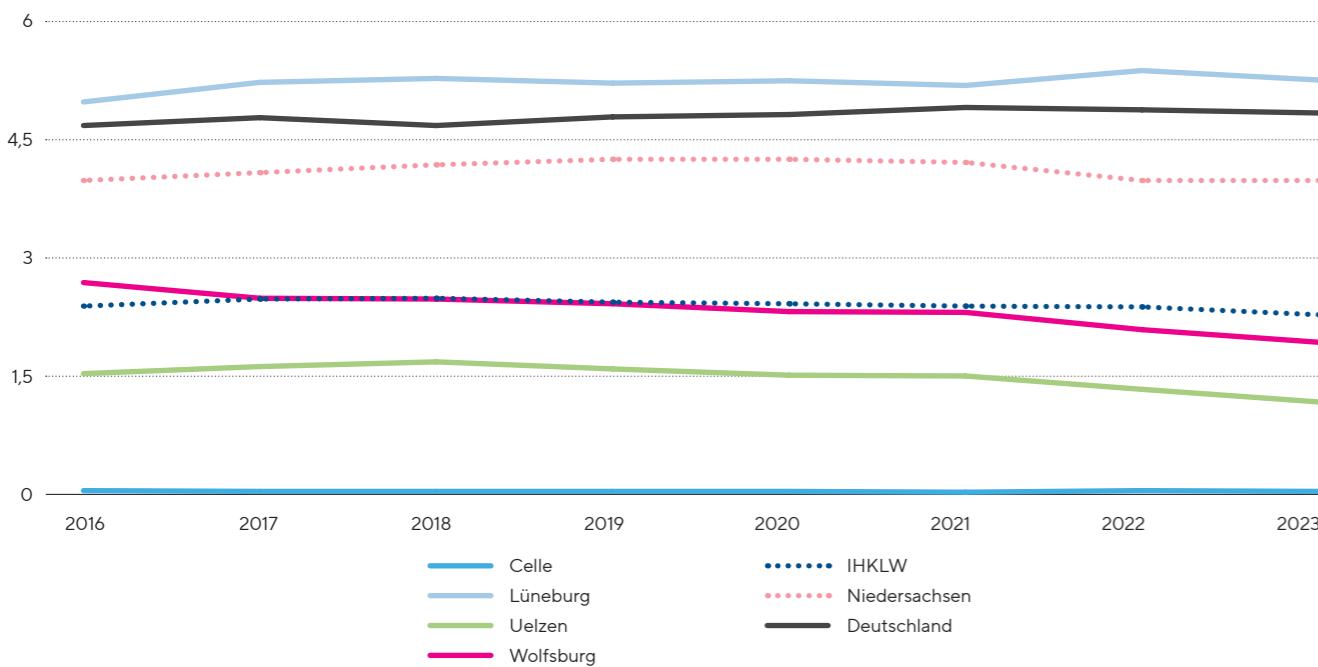
Hochschulen leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfte sicherung, insbesondere in hochqualifizierten Berufsfeldern. Im IHKLW-Bezirk prägen drei Einrichtungen die akademische Bildungslandschaft: die Leuphana Universität Lüneburg mit rund 10.000 Studierenden, die Ostfalia Hochschule mit Standorten in Suderburg und Wolfsburg sowie der Standort der Hochschule Hannover in Celle. Diese Hochschulen bilden das Rückgrat der akademischen Ausbildung in der Region und sind zentrale Partner für Wissenschaft, Wirtschaft und Fachkräfteentwicklung.

Die Studierendenquote beschreibt das Verhältnis von Studierenden je 100 Einwohnerinnen und Einwohner. Bundesweit lag dieser Wert zwischen 2016 und 2023 im Durchschnitt bei rund 5 Prozent, in Niedersachsen bei etwa 4 Prozent. Der IHKLW-Bezirk erreicht mit durchschnittlich 2,5 Prozent eine deutlich niedrigere Studierendenquote.

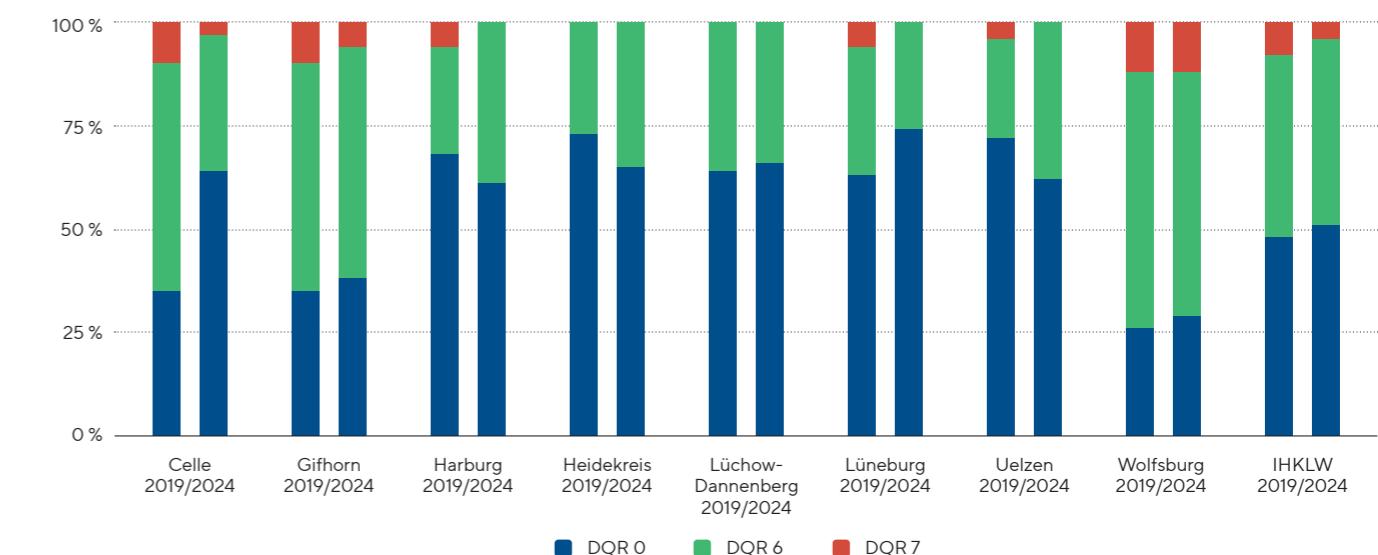
Nur der Landkreis Lüneburg liegt mit über 5 Prozent auf Bundesniveau. In der Stadt Wolfsburg sank die Quote im Untersuchungszeitraum von 2,7 auf 1,9 Prozent. Uelzen weist einen Wert von 1,2 Prozent auf, Celle liegt mit 0,05 Prozent am unteren Ende. In den Landkreisen Harburg, Lüchow-Dannenberg, Heidekreis und Gifhorn spielt die Zahl der Studierenden statistisch keine Rolle.

Diese unterdurchschnittlichen Werte verdeutlichen eine schwach ausgeprägte akademische Infrastruktur in weiten Teilen der Region. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie hochqualifizierte Fachkräfte nicht unmittelbar aus dem regionalen Bildungsumfeld rekrutieren können. Erfolgreiche Personalgewinnung erfordert daher gezielte Anwerbungsstrategien, Kooperationen mit Hochschulen außerhalb der Region und eine attraktive Standortpolitik.

## Studierendenquote



## Bestandene IHK-Weiterbildungsprüfungen 2019/2024



## Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist eine tragende Säule der Fachkräfte sicherung im IHKLW-Bezirk. Sie bietet sowohl Beschäftigten als auch Unternehmen die Möglichkeit, Qualifikationen zu erweitern und sich an technologische, wirtschaftliche und organisatorische Veränderungen anzupassen. Grundlage ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), der Abschlüsse in acht Niveaustufen einordnet. Zur Darstellung der regionalen Entwicklung wurden die Zahlen bestandener Weiterbildungsprüfungen der Jahre 2019 und 2024 nach Landkreisen ausgewertet. Im Jahr 2024 legten insgesamt 1.510 Teilnehmende mit Wohnsitz im IHKLW-Bezirk erfolgreich eine IHK-Weiterbildungsprüfung ab – 190 mehr als im Jahr 2019.

Von diesen Abschlüssen entfielen 51 Prozent auf Weiterbildungen außerhalb des DQR-Rahmens, vor allem auf Qualifikationen wie die Ausbildungseignungsprüfung. 45 Prozent der bestandenen Prüfungen lagen auf DQR-Niveau 6, darunter Abschlüsse wie Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin bzw. Geprüfter Wirtschaftsfachwirt oder Geprüfte Industriemeisterin bzw. Geprüfter Industriemeister. Vier Prozent der Prüfungen wurden auf DQR-Niveau 7 abgelegt, etwa der Abschluss Geprüfte Technische Betriebswirtin bzw. Geprüfter Technischer Betriebswirt.

Darüber hinaus nahmen rund 500 Personen mit Wohnsitz außerhalb des IHKLW-Bezirks erfolgreich an IHKLW-Weiterbildungsprüfungen teil. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass auch Teilnehmende aus der Region Angebote anderer Industrie- und Handelskammern wahrnehmen. Dieses Wechselspiel verdeutlicht die überregionale Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und den Beitrag unserer IHK zur Fachkräfteentwicklung über die Bezirksgrenzen hinaus.

Der Vergleich der Jahre 2019 und 2024 zeigt einen Anstieg der bestandenen Weiterbildungsprüfungen insgesamt. Gleichzeitig ist der Anteil der Abschlüsse auf DQR-Niveau 7 im Zeitverlauf rückläufig. Die Auswertung auf Landkreisebene verdeutlicht, dass Weiterbildungen außerhalb des DQR-Rahmens in fast allen Regionen den größten Anteil ausmachen. Eine Ausnahme bilden der Landkreis Gifhorn und die Stadt Wolfsburg, wo mehr als die Hälfte der Abschlüsse auf DQR-Niveau 6 entfällt. Bei Teilnehmenden ohne Wohnsitz im IHKLW-Bezirk ist dagegen ein klarer Schwerpunkt auf DQR-Niveau 7 zu beobachten, dessen Anteil seit 2019 weiter gestiegen ist.

Die berufliche Weiterbildung leistet einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung und Sicherung der regionalen Fachkräftebasis, sowohl innerhalb als auch außerhalb des DQR-Rahmens. Sie ist geprägt von einer großen inhaltlichen Bandbreite und einer stetigen Anpassung an neue Anforderungen. Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Künstliche Intelligenz gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung, lassen sich aufgrund ihrer Dynamik jedoch nur eingeschränkt statistisch abbilden. Eine vertiefte Betrachtung landesweiter Trends und Potenziale bietet die „Erfolgsstudie Weiterbildung 2023“ der IHK Niedersachsen.



Im Jahr 2024 legten insgesamt 1.510 Teilnehmende mit Wohnsitz im IHKLW-Bezirk erfolgreich eine IHK-Weiterbildungsprüfung ab.

Die Bildungs- und Qualifikationsstruktur im IHKLW-Bezirk bietet insgesamt eine solide Grundlage für die Fachkräfte sicherung: niedrige Schulabrecherquoten, ein hoher Anteil dual Qualifizierter und eine starke Verankerung der beruflichen Ausbildung. Dennoch bestehen Herausforderungen z.B. durch sinkende Ausbildungszahlen und eine im Vergleich geringe akademische Bildungsinfrastruktur.

Die berufliche Weiterbildung bleibt daher ein zentraler Hebel, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken. Der deutliche Anstieg der bestandenen Prüfungen zwischen 2019 und 2024 belegt ihre wachsende Bedeutung, sowohl innerhalb der DQR-Systematik als auch im Bereich individueller Qualifikationen. Um die Fachkräftebasis langfristig zu sichern, sind gezielte Investitionen in Bildungsinfrastruktur, eine Stärkung der beruflichen Bildung und die Förderung akademischer sowie weiterbildender Qualifikationen erforderlich.

## LEBEN, ARBEIT, WIRTSCHAFT

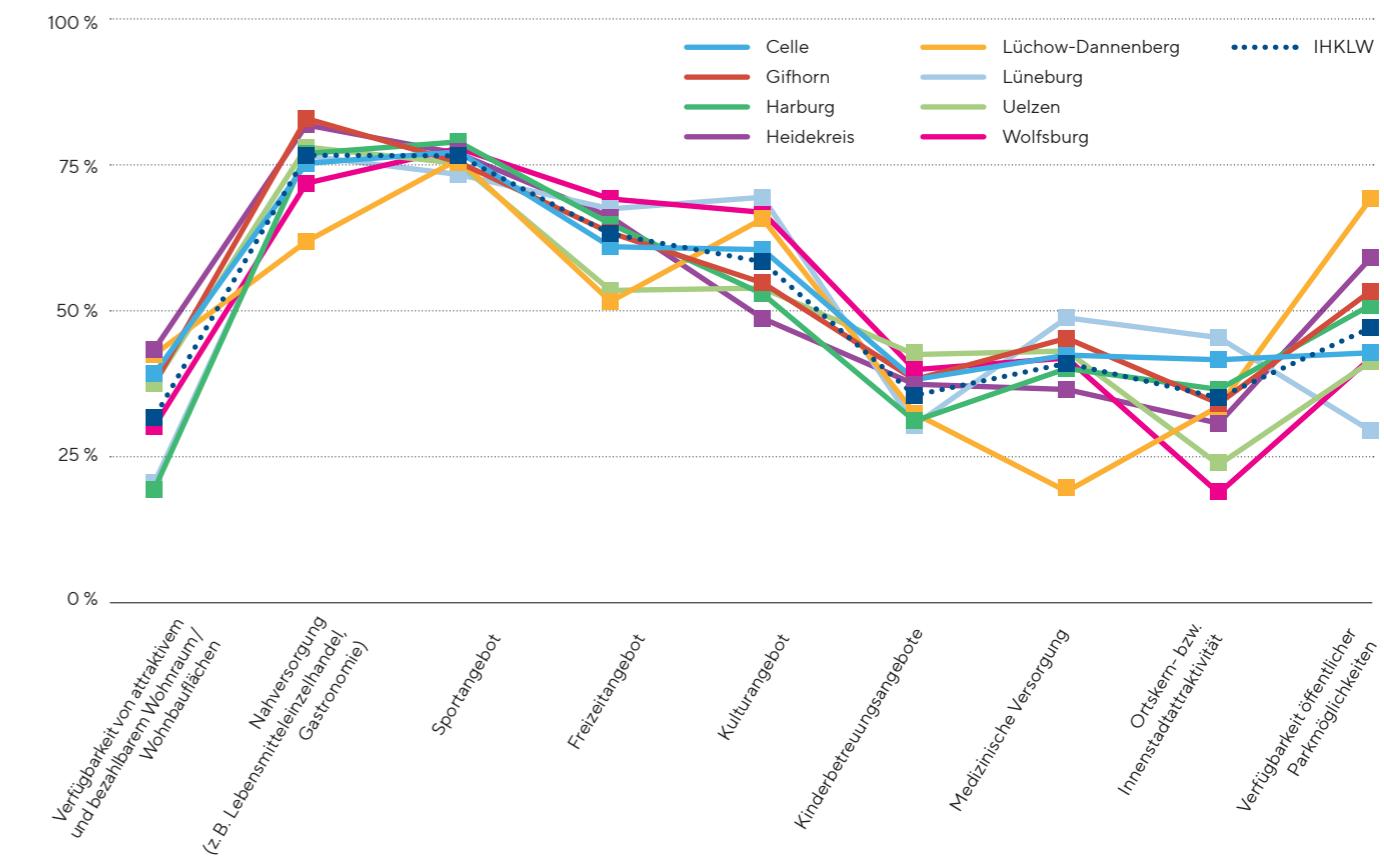
# Regionale Standortbedingungen

Die Analyse der regionalen Standortbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil, um die Attraktivität des IHKLW-Bezirks im Hinblick auf die Fachkräfte sicherung zu bewerten. Grundlage bilden die Ergebnisse der IHKLW-Standortumfrage 2025 ([www.ihk.de/ihklw/standortumfrage](http://www.ihk.de/ihklw/standortumfrage)).

Für die vierte Erhebung seit 2015, 2018 und 2020 wurden 1.627 Unternehmen aus der Region zu 39 Standortfaktoren in fünf Themenfeldern befragt. Für den Fachkräftemonitor werden die Themenfelder Lebensqualität und Infrastruktur ausgewertet.

Die Analyse basiert ausschließlich auf den Zufriedenheitswerten der Befragten. Angaben zur jeweiligen Bedeutung der Faktoren wurden bewusst ausgeklammert, um eine Betrachtung aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive zu ermöglichen – also aus Sicht der Menschen, die in der Region leben und arbeiten – nicht nur aus der Perspektive der Unternehmen.

### Lebensqualität (Zufriedenheit in %)



Die Lebensqualität im IHKLW-Bezirk wird anhand von neun Indikatoren bewertet, darunter Wohnraumverfügbarkeit, Freizeit- und Kulturangebote sowie medizinische Versorgung.

Die Zufriedenheit mit der Verfügbarkeit von attraktivem und bezahlbarem Wohnraum liegt durchschnittlich bei 31,9 Prozent. Am geringsten ist sie in den Landkreisen Harburg (19,5 Prozent) und Lüneburg (20,7 Prozent), am höchsten im Heidekreis (43,5 Prozent) und im Landkreis Lüchow-Dannenberg (42,7 Prozent).

Mit der Nahversorgung zeigen sich die Befragten überdurchschnittlich zufrieden: 76,9 Prozent bewerten diesen Faktor positiv. Der Heidekreis erreicht hier mit 83,1 Prozent den Spitzenwert, während Lüchow-Dannenberg mit 62,1 Prozent das Schlusslicht bildet.

Das Freizeitangebot erhält im Durchschnitt 63,3 Prozent Zustimmung. Besonders niedrige Werte verzeichnen Lüchow-Dannenberg (51,7 Prozent) und Uelzen (54,1 Prozent). Das Kulturangebot wird insgesamt mit 58,5 Prozent bewertet, am besten im Landkreis Harburg (64,1 Prozent) und in der Stadt Wolfsburg (67,0 Prozent).

Deutlich niedriger fallen die Zufriedenheitswerte bei der Kinderbetreuung aus: Im Durchschnitt liegt dieser Wert bei 35,6 Prozent. Den höchsten Wert erreicht der Landkreis Uelzen (42,6 Prozent), den niedrigsten der Landkreis Lüneburg (30,6 Prozent).

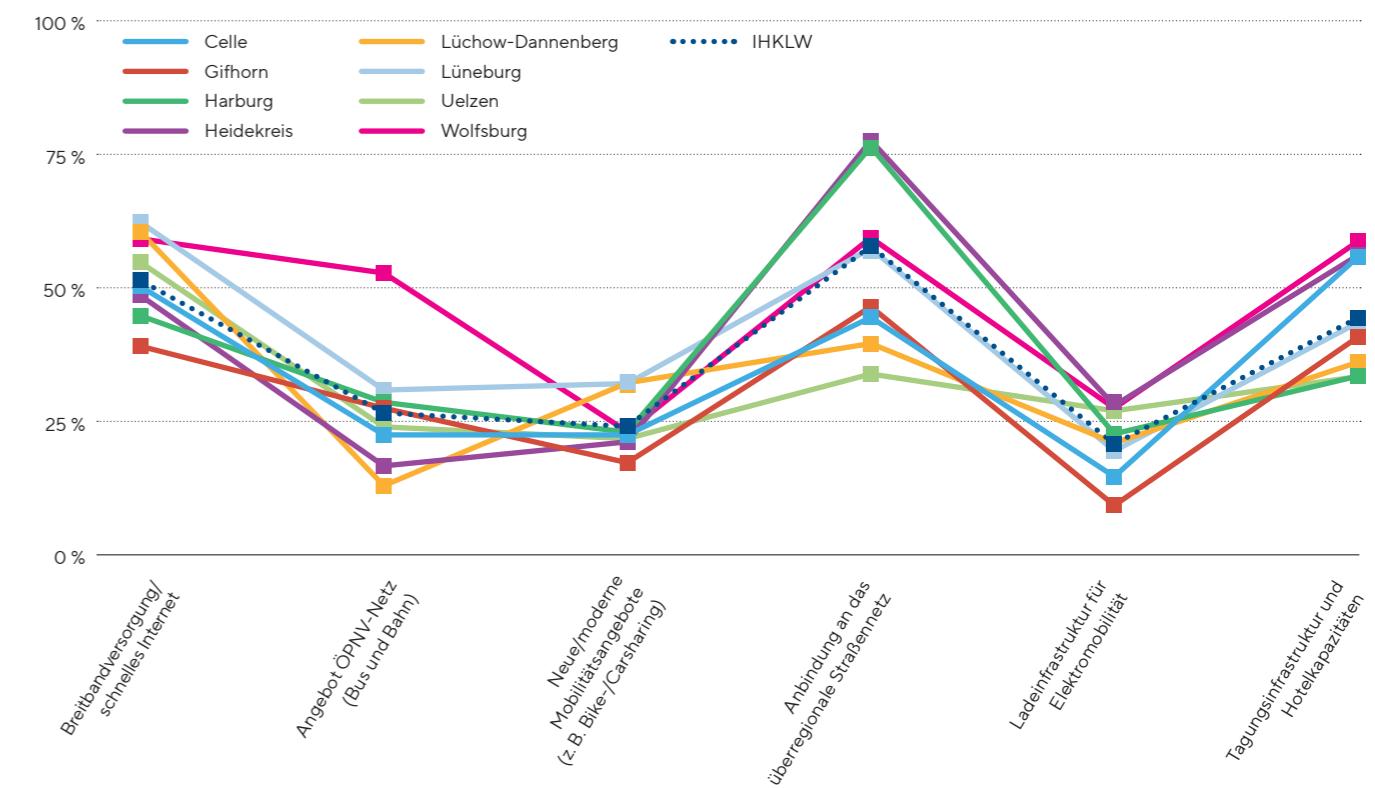
Auch die medizinische Versorgung wird mit durchschnittlich 41,2 Prozent eher kritisch gesehen. Besonders unzufrieden zeigen sich die Befragten in Lüchow-Dannenberg (19,1 Prozent), während Lüneburg mit 48,5 Prozent den Spitzenwert erreicht.

Die Attraktivität der Innenstädte und Ortskerne liegt im Durchschnitt bei 35,3 Prozent. Lüneburg erzielt hier mit 45,6 Prozent den besten Wert. Wolfsburg bildet mit 18,8 Prozent das Schlusslicht. Die öffentlichen Parkmöglichkeiten werden insgesamt mit 47,2 Prozent bewertet – am besten in Lüchow-Dannenberg (69,4 Prozent), am schwächsten in Lüneburg (29,5 Prozent).



Die Zufriedenheit mit der Verfügbarkeit von attraktivem und bezahlbarem Wohnraum ist in den Landkreisen Harburg und Lüneburg am geringsten.

### Infrastruktur (Zufriedenheit in %)



Das Themenfeld Infrastruktur wird anhand von sechs Einzelkriterien bewertet. Die Zufriedenheit mit der Breitbandversorgung liegt im IHKLW-Bezirk im Durchschnitt bei 51,3 Prozent. Den niedrigsten Wert verzeichnet der Landkreis Gifhorn mit 39,0 Prozent.

Das Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) erreicht durchschnittlich 26,5 Prozent. Die Stadt Wolfsburg erzielt hier mit 52,7 Prozent den Spitzenwert, während Lüchow-Dannenberg mit 12,9 Prozent das Schlusslicht bildet. Moderne Mobilitätsangebote wie Bike- oder Carsharing werden im Durchschnitt mit 24,0 Prozent bewertet, am höchsten in Lüchow-Dannenberg und Lüneburg (jeweils 32,1 Prozent), am niedrigsten in Gifhorn (17,3 Prozent).

Die Anbindung an das überregionale Straßennetz wird von 57,7 Prozent der Befragten positiv bewertet. Besonders hohe Zufriedenheitswerte erreichen der Heidekreis (77,6 Prozent) und der Landkreis Harburg (76,3 Prozent).

Deutlichen Nachholbedarf zeigt die Ladeinfrastruktur für Elektromobilität: Die durchschnittliche Zufriedenheit liegt bei lediglich 20,7 Prozent. Gifhorn bildet mit 9,2 Prozent das Schlusslicht, während der Heidekreis (27,9 Prozent), Wolfs-

burg (27,5 Prozent) und Uelzen (27,0 Prozent) die besten Werte erzielen.

Die Tagungsinfrastruktur und Hotelkapazitäten werden im IHKLW-Bezirk durchschnittlich mit 44,3 Prozent bewertet. Spitzenreiter ist Wolfsburg mit 58,7 Prozent, die niedrigsten Werte entfallen auf die Landkreise Uelzen (33,3 Prozent) und Harburg (33,5 Prozent).

Die Standortumfrage zeigt: Der IHKLW-Bezirk verfügt insbesondere im Bereich Lebensqualität über starke Standortvorteile. Die hohe Zufriedenheit mit Freizeit- und Kulturan geboten sowie mit der Nahversorgung unterstreicht die Attraktivität der Region für Fachkräfte. Gleichzeitig bestehen im Bereich der Infrastruktur – insbesondere bei modernen Mobilitätslösungen und der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität – deutliche Entwicklungspotenziale. Eine erfolgreiche Fachkräfte sicherung erfordert deshalb das gemeinsame Handeln von Unternehmen, Politik, Verwaltung und Gesellschaft. Nur wenn neben attraktiven Arbeitsplätzen auch ein zukunftsfähiges Lebensumfeld entsteht, kann die Region ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

# Einzelbetrachtung Landkreise

In diesem Kapitel zeigen wir ausgewählte Ergebnisse der einzelnen Landkreise zu den zuvor detailliert erläuterten Statistiken im Ampelverfahren (grün: positiver als IHKLW-Durchschnitt, rot: schlechter als IHKLW-Durchschnitt). Dies ist eine reine Darstellung, keine Bewertung der Daten – diese finden in den Kapiteln statt und muss jeweils individuell interpretiert werden.

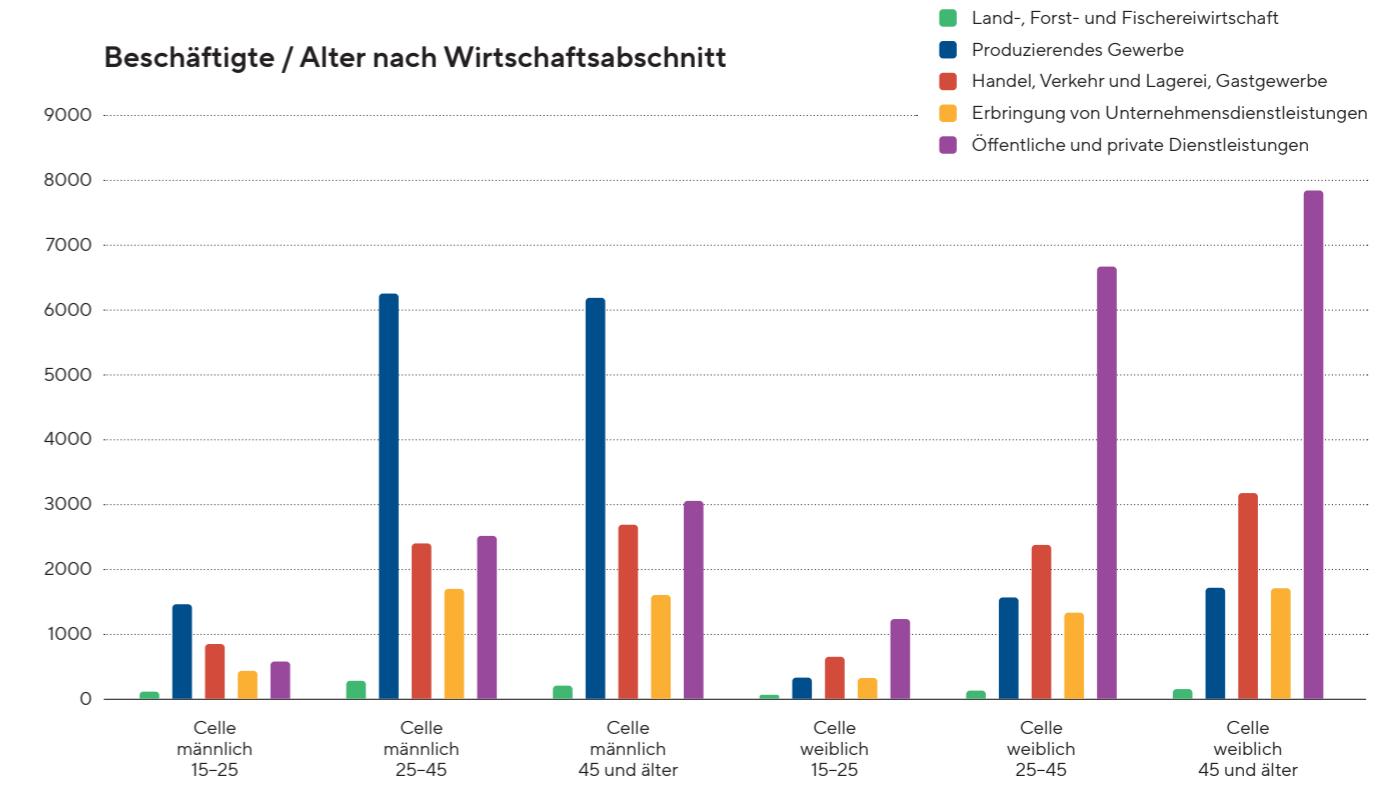
## Landkreis Celle

- **Arbeitslosenquote: 5,8 Prozent ↓**  
Im Landkreis Celle sind 94,2 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- **Altersquotient: 1,52 Prozent ↓**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Celle statistisch 1,52 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- **Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 1.842 Menschen ↑**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Celle eine Lücke von 1.842 Menschen auf, das sind 1,12 Prozent der Gesamtbevölkerung.
- **Zufriedenheit Lebensqualität: 53,30 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 53,3 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Celle zufrieden.
- **Zufriedenheit Infrastruktur: 35,00 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 35 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Celle zufrieden.
- **Spezialwert:**  
Überdurchschnittlich hoher Anteil dual qualifizierter Personen (44 Prozent).

Der Anteil älterer Beschäftigter steigt stetig, während die Zahl der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger abnimmt. Zwischen 2030 und 2040 wird eine große Zahl erfahrener Fachkräfte in den Ruhestand gehen – die sogenannte „Rentenwelle“.



Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt

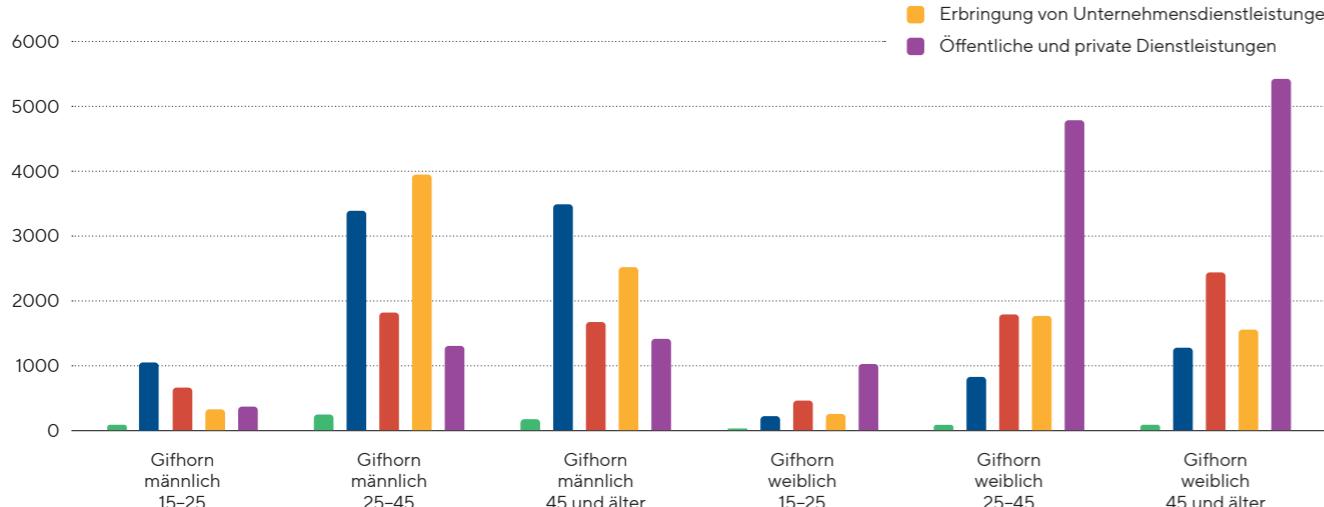


# Landkreis Gifhorn

- Arbeitslosenquote: 4,5 Prozent ↑**  
Im Landkreis Gifhorn sind 95,5 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,64 Prozent ↑**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Gifhorn statistisch 1,64 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 2.394 Menschen ↓**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Gifhorn eine Lücke von 2.394 Menschen auf, das sind 1,36 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Zufriedenheit Lebensqualität: 54,00 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 54 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Gifhorn zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 30,00 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 30 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Gifhorn zufrieden.
- Spezialwert:**  
Hoher Anteil an DQR-6-Weiterbildungsabschlüssen (über 50 Prozent).

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt

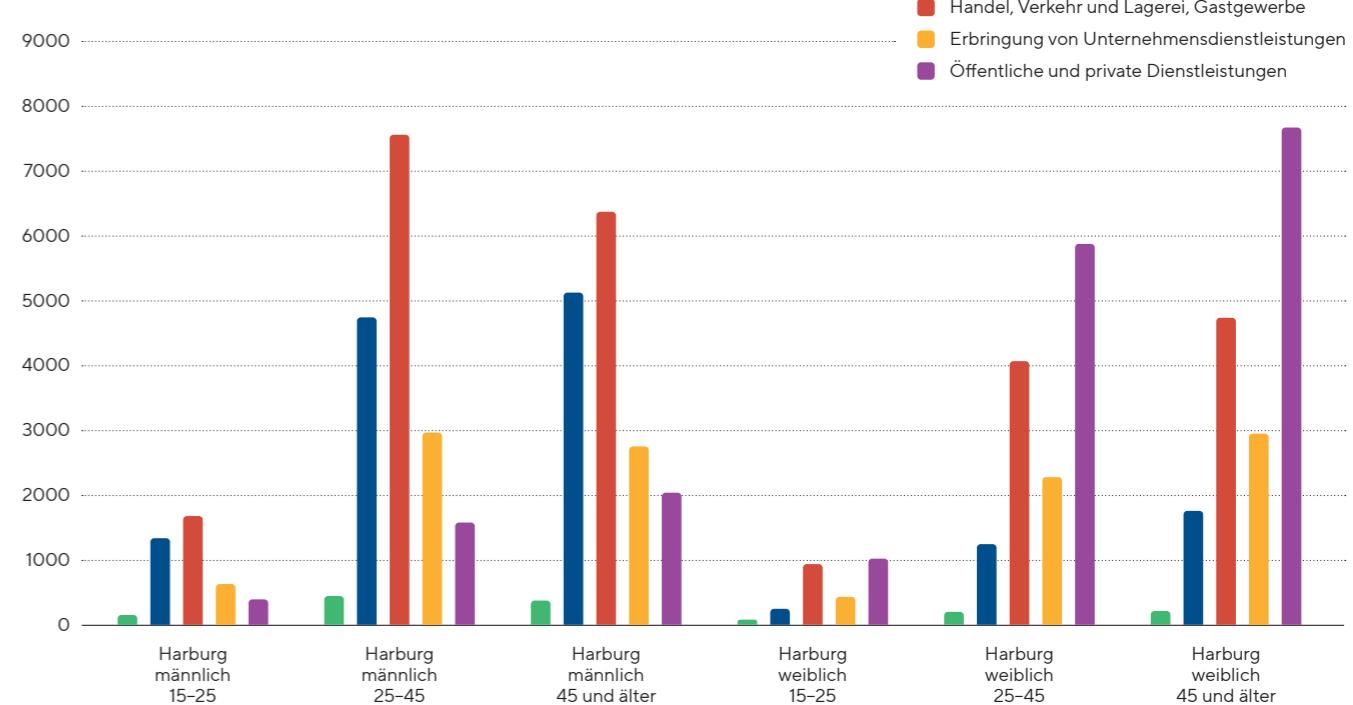


# Landkreis Harburg

- Arbeitslosenquote: 4,6 Prozent ↑**  
Im Landkreis Harburg sind 95,4 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,64 Prozent ↑**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Harburg statistisch 1,64 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 2.833 Menschen ↑**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Harburg eine Lücke von 2.833 Menschen auf, das sind 1,07 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Zufriedenheit Lebensqualität: 50,40 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 50,4 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Harburg zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 38,10 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 38,1 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Harburg zufrieden.
- Spezialwert:**  
Überdurchschnittlich hohe Schülerzahl, einer von wenigen Landkreisen mit wachsendem Nachwuchspotenzial.

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt

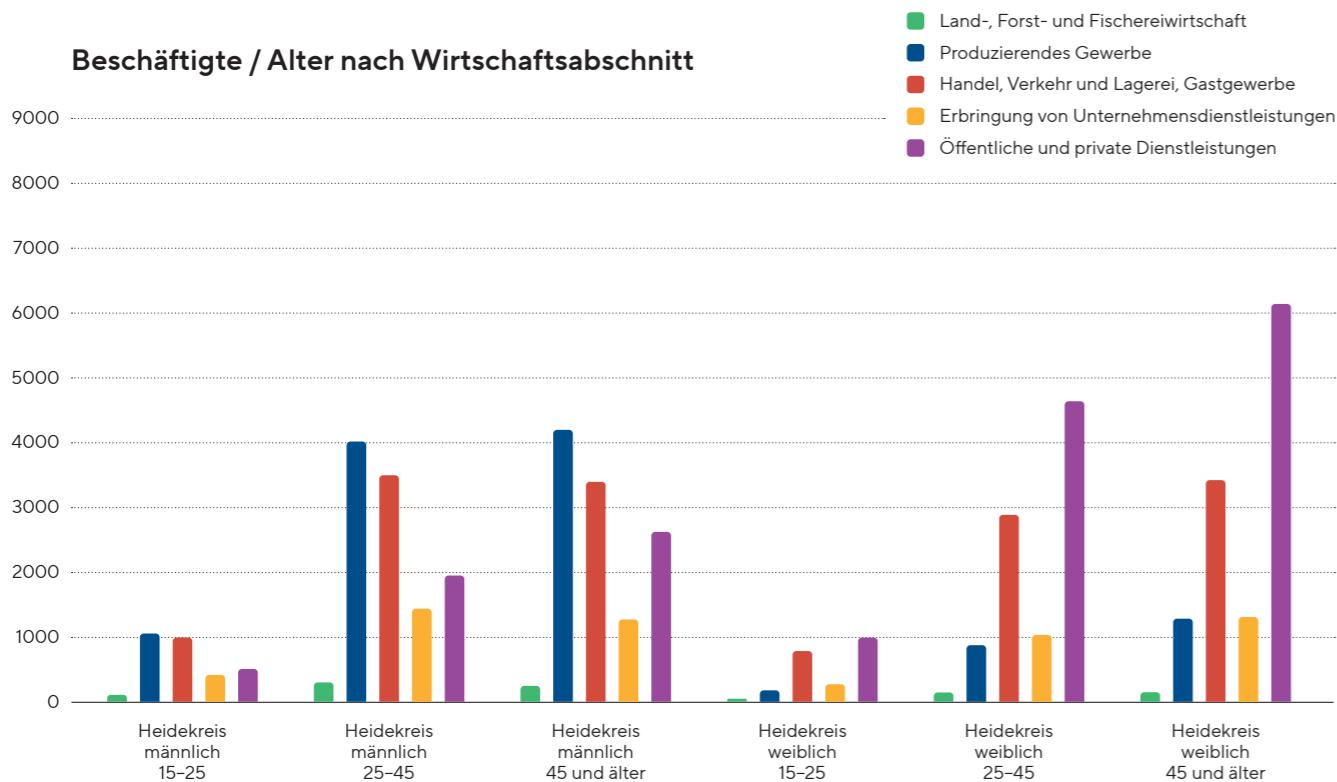


# Landkreis Heidekreis

- Arbeitslosenquote: 6,5 Prozent ↓**  
Im Landkreis Heidekreis sind 93,5 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,56 Prozent ↓**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Heidekreis statistisch 1,56 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 1.654 Menschen ↓**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Heidekreis eine Lücke von 1.654 Menschen auf, das sind 1,17 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Zufriedenheit Lebensqualität: 53,60 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 53,6 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Heidekreis zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 41,30 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 41,3 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Heidekreis zufrieden.
- Spezialwert:**  
Mit 2,1 Prozent stellt der Landkreis Heidekreis den höchsten Anteil (gemeinsam mit dem Landkreis Lüneburg) an 18–20 Jährigen, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, dies lässt auf ein hohes Potenzial an Auszubildenden schließen. Dies wird unterstützt durch den Anteil an Menschen mit einer Berufsausbildung von 46 Prozent (unter allen Personen ab 15 Jahren).

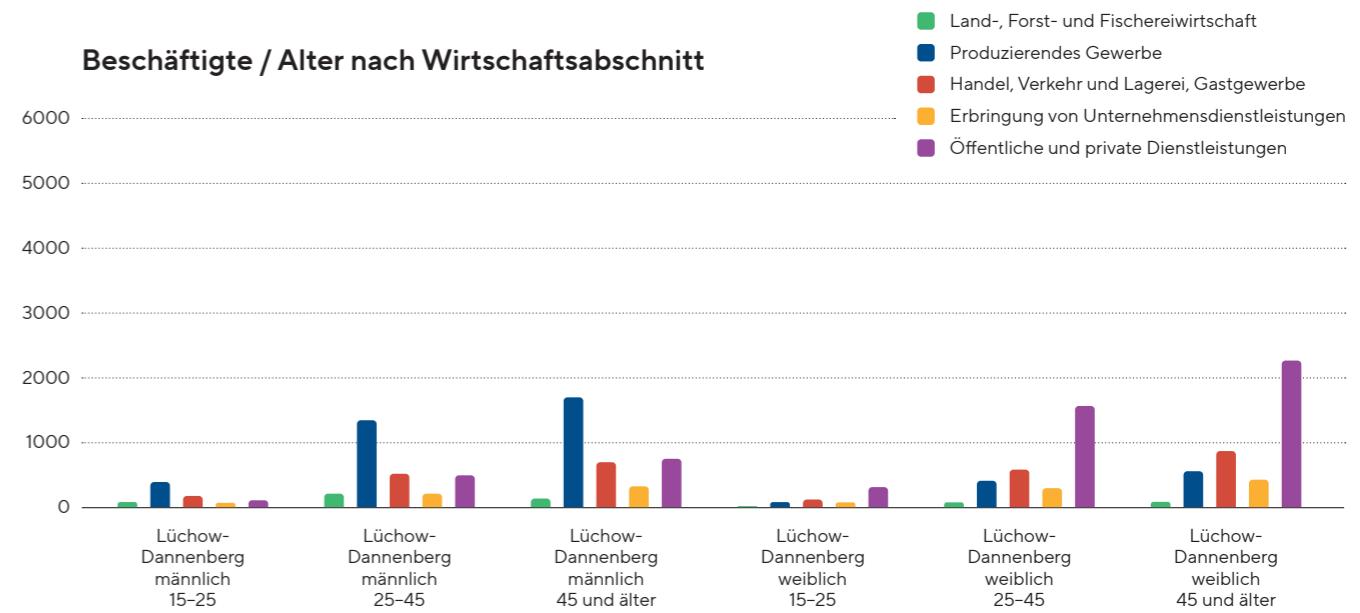
Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt



# Landkreis Lüchow-Dannenberg

- Arbeitslosenquote: 7,4 Prozent ↓**  
Im Landkreis Lüchow-Dannenberg sind 92,6 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,15 Prozent ↓**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Lüchow-Dannenberg statistisch 1,15 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 848 Menschen ↓**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Lüchow-Dannenberg eine Lücke von 848 Menschen auf, das sind 1,82 Prozent der Gesamtbevölkerung.
- Zufriedenheit Lebensqualität: 50,40 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 50,4 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Lüchow-Dannenberg zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 33,70 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 33,7 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Lüchow-Dannenberg zufrieden.
- Spezialwert:**  
Geringe Abiturquote von 26 Prozent (2023) weißt auf hohes Potenzial für die duale Berufsausbildung hin, dafür spricht auch, dass fast jeder zweite (44,4 Prozent) aller Personen ab 15 Jahren als höchsten beruflichen Abschluss die Berufsausbildung besitzt.

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt

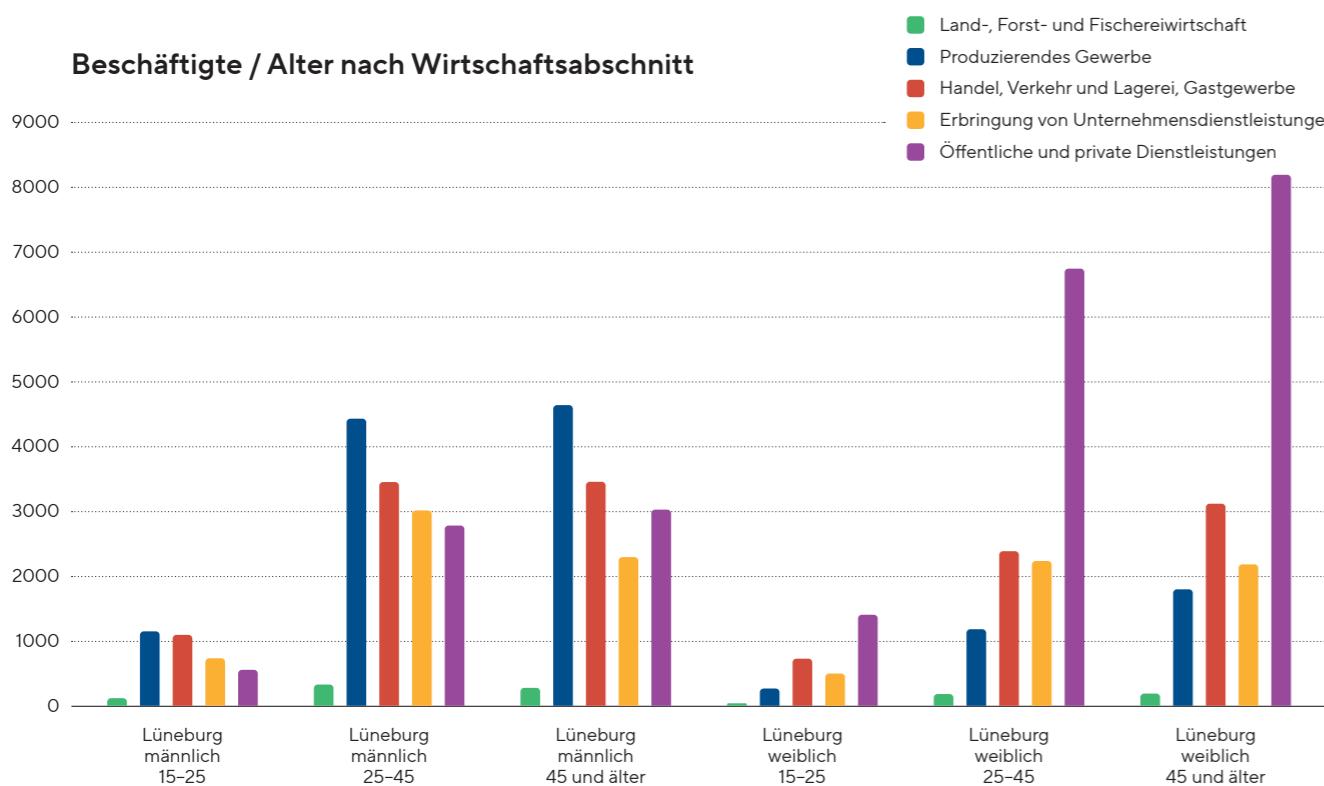


# Landkreis Lüneburg

- Arbeitslosenquote: 5,9 Prozent ↓**  
Im Landkreis Lüneburg sind 94,1 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,81 Prozent ↑**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Lüneburg statistisch 1,81 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 1.525 Menschen ↑**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Lüneburg eine Lücke von 1.525 Menschen auf, das sind 0,85 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Zufriedenheit Lebensqualität: 51,40 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 51,4 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Lüneburg zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 40,90 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 40,9 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Lüneburg zufrieden.
- Spezialwert:**  
Der Landkreis weist mit über 5 Prozent als einziger eine Studierendenquote auf Bundesniveau auf.

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt

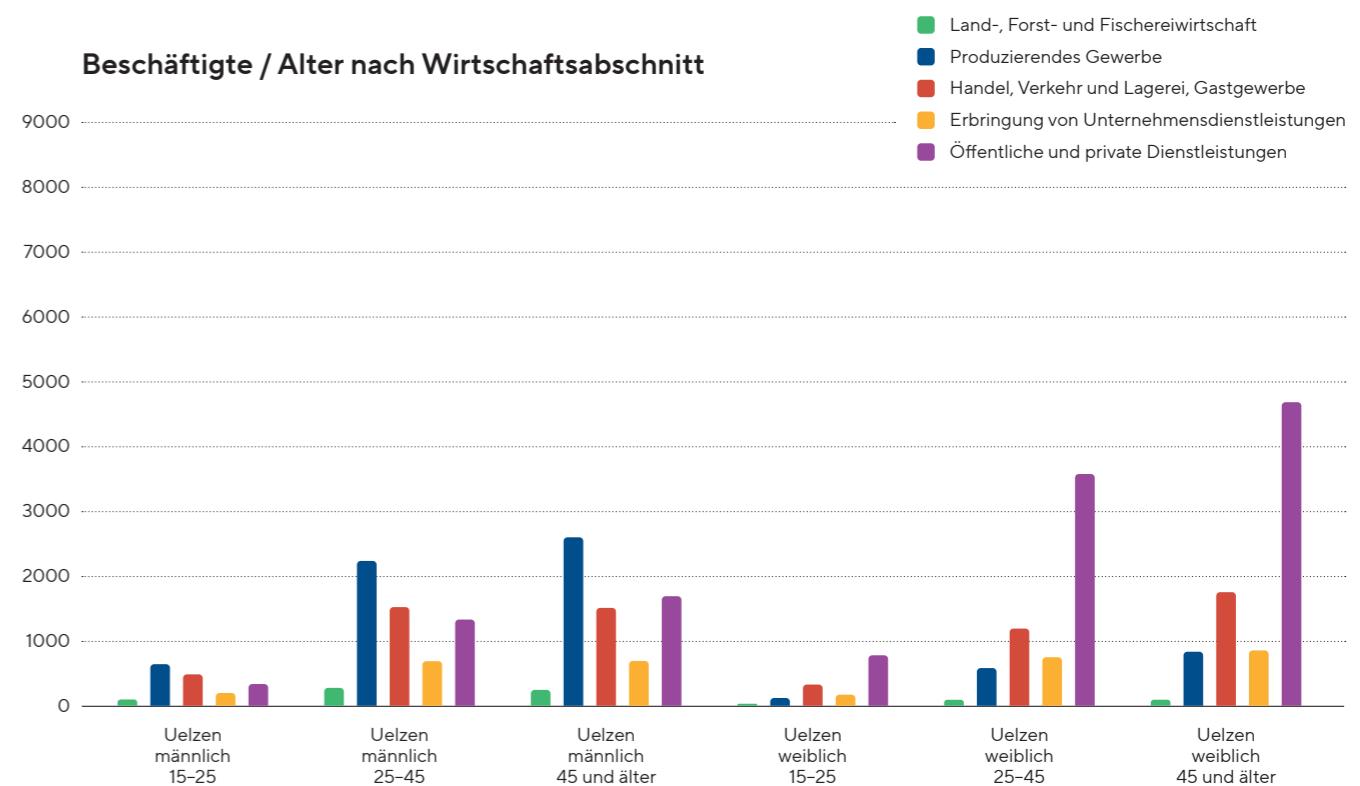


# Landkreis Uelzen

- Arbeitslosenquote: 5,3 Prozent ↑**  
Im Landkreis Uelzen sind 94,7 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.
- Altersquotient: 1,38 Prozent ↓**  
Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen im Landkreis Uelzen statistisch 1,38 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.
- Bevölkerung nach Altersgruppen:**  
**Gap: 1.331 Menschen ↓**  
Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt der Landkreis Uelzen eine Lücke von 1.331 Menschen auf, das sind 1,45 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Zufriedenheit Lebensqualität: 50,00 Prozent ↓**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 50 Prozent mit der Lebensqualität im Landkreis Uelzen zufrieden.
- Zufriedenheit Infrastruktur: 32,20 Prozent ↑**  
In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 32,2 Prozent mit der Infrastruktur im Landkreis Uelzen zufrieden.
- Spezialwert:**  
Überdurchschnittlich hoher Anteil an Personen mit dualer Berufsausbildung (46 Prozent – Spitzenwert im IHK-Bezirk).

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt



# Stadt Wolfsburg

## – Arbeitslosenquote: 6,0 Prozent ↓

In der Stadt Wolfsburg sind 94,0 Prozent der Erwerbspersonen erwerbstätig.

## – Altersquotient: 1,76 Prozent ↑

Auf eine Person ab 60 Jahren entfallen in der Stadt Wolfsburg statistisch 1,76 Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren.

## – Bevölkerung nach Altersgruppen:

### Gap: 1.098 Menschen ↑

Beim Vergleich der Altersgruppen 18–20 Jahre (Eintritt in das Erwerbsleben) und 63–65 Jahre (Austritt) zeigt die Stadt Wolfsburg eine Lücke von 1.098 Menschen auf, das sind 0,85 Prozent der Gesamtbevölkerung.

## – Zufriedenheit Lebensqualität: 51,10 Prozent ↓

In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 51,1 Prozent mit der Lebensqualität in der Stadt Wolfsburg zufrieden.

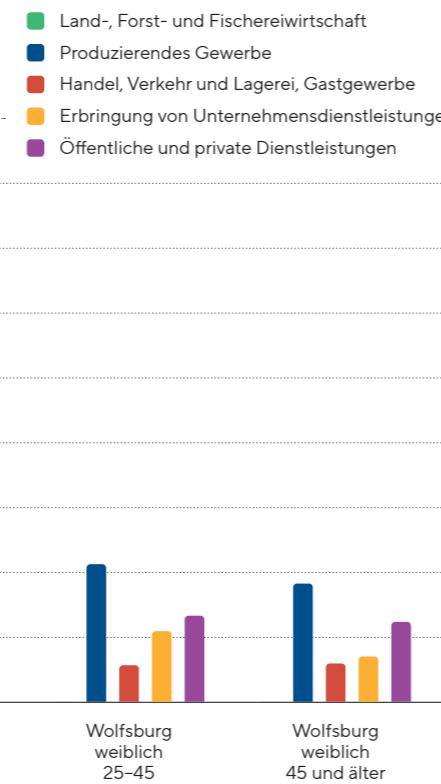
## – Zufriedenheit Infrastruktur: 46,70 Prozent ↑

In der Standortumfrage waren die Teilnehmenden zu 46,7 Prozent mit der Infrastruktur in der Stadt Wolfsburg zufrieden.

## – Spezialwert:

Mit 71.947 Menschen (60,52 Prozent) höchster Anteil an Beschäftigten im Wirtschaftsbereich Produzieren des Gewerbe.

Beschäftigte / Alter nach Wirtschaftsabschnitt



## WIR SIND AN IHRER SEITE

# Handlungsfelder und Ansprechpartner

Die Fachkräftesicherung im IHKLW-Bezirk ist eine gemeinsame und langfristige Aufgabe von Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gesellschaft. Die Analysen im Fachkräftemonitor zeigen zentrale Handlungsfelder auf, die entscheidend sind, um die regionale Fachkräftebasis zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts zu sichern.

Unsere IHKLW unterstützt Unternehmen dabei mit konkreten Angeboten – von der Ausbildungs- und Weiterbildungsberatung über Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiativen bis hin zu Projekten für Digitalisierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Standortentwicklung. Als Impulsgeberin, Vernetzerin und Dienstleisterin bringen wir die relevanten Akteure zusammen, fördern den Austausch und schaffen die Voraussetzungen, damit Fachkräftesicherung in unserer Region gelingt.

## Qualifizierung und Weiterbildung unterstützen

Die kontinuierliche Erweiterung und Anpassung beruflicher Kompetenzen ist eine zentrale Voraussetzung, um den technologischen Wandel, den strukturellen Wandel in einzelnen Branchen und die sich verändernden Marktanforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Im Rahmen der Fachkräftesicherung spielt die berufliche Weiterbildung eine Schlüsselrolle – sowohl innerhalb des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) als auch durch nicht formalisierte Qualifizierungen. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden gezielt in ihrer Weiterentwicklung unterstützen, stärken nicht nur ihre Innovationsfähigkeit, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

### Angebote unserer IHKLW:

- Beratung zu individuellen Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien im Projekt Wegweiser Weiterbildung
- Mehr als 300 Seminare und Lehrgänge für Azubis, Fach- und Führungskräfte

- Durchführung und Abnahme von IHKLW-Weiterbildungsprüfungen
- Informationen zu regionalen und bundesweiten Förderprogrammen

### Ansprechpartnerinnen:

Nele Uhl  
Teamleiterin Weiterbildung  
Telefon: 04131 742-164  
E-Mail: nele.uhl@ihklw.de

Esther Dimitriadis  
Beraterin Projekt Wegweiser Weiterbildung  
Telefon: 04131 742-188  
E-Mail: esther.dimitriadis@ihklw.de

## Ausbildung stärken

Die Stärkung der dualen Ausbildung ist ein zentrales Handlungsfeld zur Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs. Sie verbindet betriebliche Praxis mit beruflicher Bildung und schafft langfristige Perspektiven für Unternehmen und Nachwuchskräfte.

Die IHKLW-Ausbildungsberatung unterstützt Betriebe und Auszubildende in allen Fragen rund um die Ausbildung – von der Vertragsgestaltung über rechtliche Aspekte bis zur Qualitätssicherung und Konfliktlösung. Damit trägt sie wesentlich zur Stabilität und Attraktivität der dualen Ausbildung bei.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Berufsorientierung. Durch Schulkooperationen, Ausbildungsmessen und digitale Formate bringt unsere IHKLW Jugendliche frühzeitig mit Betrieben in Kontakt und fördert eine passgenaue Berufswahl.

So leistet die IHK Lüneburg-Wolfsburg einen wichtigen Beitrag, um Ausbildungschancen zu erhöhen, Betriebe zu entlasten und das Fachkräftepotenzial in der Region nachhaltig zu stärken.

### Angebote unserer IHKLW:

- Ausbildungsberatung zu rechtlichen, organisatorischen und pädagogischen Fragen
- Qualitätssicherung und Konfliktmanagement
- Junge Menschen über die Ausbildungskampagne „Ausbildung macht mehr aus uns –Jetzt #könnenlernen“ für eine berufliche Ausbildung begeistern
- Berufsorientierung fördern durch Angebote wie Ausbildungsbotschafter, Eltern qualifizieren
- Gute Ausbildung in Unternehmen fördern und sichtbar machen
- Organisation von Erfahrungsaustauschen und Praxisdialogen im Netzwerk Ausbildung für Unternehmer\*innen, Personal- und Ausbildungsverantwortliche

### Ansprechpartner\*innen Ausbildungsberatung:

#### Für kaufmännische Berufe

##### Celle

Natascha Albrecht  
Telefon: 05141 9196-13  
E-Mail: natascha.albrecht@ihklw.de

##### Gifhorn, Uelzen

Athena van Renen  
Telefon: 05361 2954-18  
E-Mail: athena.renen@ihklw.de

##### Harburg, Lüchow-Dannenberg

Riccardo Guida  
Telefon: 04131 742-463  
E-Mail: riccardo.guida@ihklw.de

##### Heidekreis

Dorit Siebenbrodt  
Telefon: 04131 742-174  
E-Mail: dorit.siebenbrodt@ihklw.de

##### Lüneburg

Antje Possler  
Telefon: 04131 742-149  
E-Mail: antje.possler@ihklw.de

##### Wolfsburg

Susanne Mügge-Erdinc  
Telefon: 05361 2954-14  
E-Mail: susanne.muegge-erdinc@ihklw.de

#### Für gewerblich-technische Berufe

##### Gesamter IHK-Bezirk

Michael Heuer  
Telefon: 04131 742-155  
E-Mail: michael.heuer@ihklw.de

##### Gesamter IHK-Bezirk

Tobias Mumm  
Telefon: 04131 742-461  
E-Mail: tobias.mumm@ihklw.de

[www.ihk.de/ihklw/ausbildungsberaterinnen](http://www.ihk.de/ihklw/ausbildungsberaterinnen)

## Vereinbarkeit Familie und Beruf verbessern

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Hebel, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und qualifizierte Fachkräfte langfristig an Unternehmen und Region zu binden. Flexible Arbeitszeitmodelle, verlässliche Kinderbetreuungsangebote und familienfreundliche Personalstrategien helfen dabei, insbesondere das Potenzial weiblicher Fachkräfte stärker zu nutzen. Gleichzeitig erhöhen familienfreundliche Strukturen die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts im Wettbewerb um Talente.

### Angebote unserer IHKLW:

- Beratung zur familienfreundlichen Unternehmensführung
- Organisation von Erfahrungsaustauschen und Praxisdialogen
- Unterstützung bei der Vernetzung mit relevanten kommunalen und regionalen Akteuren

### Ansprechpartner:

Sven Heitmann  
Teamleiter Unternehmen fördern  
Telefon: 04131 742-117  
E-Mail: sven.heitmann@ihklw.de

## Digitalisierung fördern

Die Digitalisierung bietet Unternehmen große Chancen für mehr Produktivität, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Um diese Potenziale zu nutzen, müssen digitale Kompetenzen in den Belegschaften gezielt ausgebaut und digitale Technologien strategisch in die Geschäftsprozesse integriert werden. Besonders kleine und mittlere Unternehmen profitieren von praxisnaher Beratung und passgenauen Qualifizierungsangeboten, um die digitale Transformation erfolgreich umzusetzen.

### Angebote unserer IHKLW:

- Identifikation von Entwicklungspotenzialen und passenden Unterstützungsangeboten durch Orientierungsgespräche
- Individuelle Digitalisierungsberatung in enger Zusammenarbeit mit Fachexpertinnen und -experten zu Technologieeinsatz, IT-Sicherheit und Prozessoptimierung
- Fachveranstaltungen und Workshops zu Themen wie Künstliche Intelligenz, Cloud-Technologien und Transformation

### Ansprechpartnerin:

Natalie Schwarz  
Beraterin Digitale Transformation  
Telefon: 04131 742-108  
E-Mail: natalie.schwarz@ihklw.de

## Integration fördern

Die Integration internationaler Fachkräfte stellt ein erhebliches Potenzial zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs dar. Erfolgsfaktoren sind dabei nicht nur der Spracherwerb und die berufliche Qualifizierung, sondern auch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie eine gelebte Willkommenskultur in den Unternehmen. Eine erfolgreiche Integration steigert die Bindung internationaler Fachkräfte an den Standort und fördert die kulturelle Vielfalt in der regionalen Wirtschaft.

### Angebote unserer IHKLW:

- Beratung zu Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
- Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung von internationalen Fachkräften
- Organisation von Netzwerktreffen und Matching-Formaten für Unternehmen und internationale Talente

### Ansprechpartner:

Kamel Muhammad  
Berater Internationale Fachkräfte  
Telefon: 04131 742-148  
E-Mail: kamel.muhammad@ihklw.de

## Kooperationen intensivieren

Die Fachkräfteförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die nur durch eine enge Kooperation zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Kommunen, Arbeitsmarktinstitutionen und weiteren Akteuren nachhaltig gelingen kann. Durch strategische Netzwerke können Synergien genutzt, Projekte effizient umgesetzt und Fachkräftepotenziale gezielt erschlossen werden. Insbesondere Kooperationen mit Schulen und Hochschulen sichern langfristig den Fachkräftenachwuchs.

### Angebote unserer IHKLW:

- Politische Interessenvertretung
- Aufbau und Pflege von Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen, Wirtschaft und Verwaltung
- Als Trägerin der Allianz für Fachkräfte Nordost-niedersachsen und Partnerin des Fachkräftebündnisses Südostniedersachsen fördert unsere IHKLW Projekte zur Fachkräfteförderung in der Region

### Ansprechpartner:

Lennart Ulrich  
Berater Bildung und Fachkräfte  
Telefon: 05141 9196-11  
E-Mail: lennart.ulrich@ihklw.de

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote [in Prozent] (1998), IHKLW-Niedersachsen - Deutschland [HeyHugo]	06
Abbildung 2: Unterbeschäftigte Quote [in Prozent] (2024), IHKLW - Niedersachsen - Deutschland [HeyHugo]	07
Abbildung 3: Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt [in Prozent] (2024), Niedersachsen - IHKLW [LSN]	08
Abbildung 4: Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt [in Prozent] (2024), IHKLW - Geschlecht [LSN]	09
Abbildung 5: Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt (2024), IHKLW - Alter [LSN]	10
Abbildung 6: Altersquotient (1995-2023), Deutschland - Niedersachsen - IHKLW [HeyHugo]	12
Abbildung 7: Bevölkerung nach Altersgruppen [in Prozent] (2024), Niedersachsen - IHKLW [LSN]	13
Abbildung 8: Bevölkerungsanteile nach Altersgruppen und Geschlecht [in Prozent] (2024), IHKLW [LSN]	14
Abbildung 9: Bevölkerung nach Altersgruppen [in Prozent] (2024), IHKLW [LSN]	15
Abbildung 10: Bevölkerung nach Altersgruppen Vergleich [in Prozent] (2024), IHKLW [LSN]	16
Abbildung 11: Anzahl Schülerinnen und Schüler (1982-2024), Niedersachsen - IHKLW [LSN]	18
Abbildung 12: Abitur- und Schulabrecherquote [in Prozent] (1995-2023), Deutschland - Niedersachsen - IHKLW [HeyHugo]	19
Abbildung 13: Neueingetragene Ausbildungsverträge IHK (2012-2024), Niedersachsen - IHKLW [eigene Darstellung]	21
Abbildung 14: Studierendenquote [in Prozent] (2016-2023), Deutschland - Niedersachsen - IHKLW [HeyHugo]	22
Abbildung 15: Vergleich bestandene IHK-Weiterbildungsprüfungen 2019/2024 [in Prozent] [IHKLW]	23
Abbildung 16: Zufriedenheit Lebensqualität [in Prozent] (2025) [IHKLW-Standortumfrage]	25
Abbildung 17: Zufriedenheit Infrastruktur [in Prozent] (2025) [IHKLW-Standortumfrage]	27



„**Zukunft braucht Arbeit – Arbeit braucht Fachkräfte**“ – unter diesem Titel rückt unsere IHKLW der Initiative der Vollversammlung folgend die Arbeits- und Fachkräfteförderung in der Region im Jahr 2026 in den Fokus. Die IHKLW begleitet ihre Mitgliedsunternehmen mit Fachveranstaltungen, Workshops, Projekten und individueller Beratung – von Nachwuchsgewinnung und Ausbildung über Weiterbildung bis zur Integration internationaler Fachkräfte. Ziel ist es, Impulse zu geben, Mitgliedsunternehmen zu vernetzen, den Austausch zu fördern und Angebote zu Qualifizierung, Vereinbarkeit und Standortentwicklung zugänglich zu machen.

[www.ihk.de/ihklw/fachkraefte](http://www.ihk.de/ihklw/fachkraefte)



Zukunft braucht Arbeit.  
Arbeit braucht Fachkräfte.

## Impressum

HERAUSGEBER  
IHK Lüneburg-Wolfsburg  
Am Sande 1, 21335 Lüneburg  
Telefon: 04131 742-0  
E-Mail: service@ihklw.de

REDAKTION  
Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Michael Zeinert  
Redaktion: Lennart Ulrich

HINWEIS  
Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit oder  
Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen  
wird nicht übernommen.

BILDER  
Titel, Seite 11, 17, 19, 20, 24, 28 © Jacob Lund – shutterstock.com,  
Seite 26 © Halfpoint – shutterstock.com, Seite 43 © Stas Malyarevsky –shutterstock.com

2026 rückt unsere IHKLW  
das Thema Fachkräfte-  
sicherung in den Fokus.



Hier finden Sie  
weitere Infos.

**Ihr Ansprechpartner**

Lennart Ulrich  
Berater Bildung und Fachkräfte  
Telefon: 05141 9196-11  
E-Mail: lennart.ulrich@ihklw.de

**STANDORTE**

IHK Lüneburg-Wolfsburg  
Am Sande 1, 21335 Lüneburg  
Telefon: 04131 742-0  
E-Mail: service@ihklw.de

IHK-Geschäftsstelle Celle  
Sägemühlenstraße 5, 29221 Celle  
Telefon: 05141 9196-0

IHK-Geschäftsstelle Wolfsburg  
Porschestraße 32, 38440 Wolfsburg  
Telefon: 05361 2954-0