



**FACH
KRÄFTE
BÜNDNIS**

SüdOstNiedersachsen



Regionale Fachkräftestrategie

SüdOstNiedersachsen

2021 – 2024



Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
1 Einleitung	5
2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	6
2.1 Ausgangslage	6
2.2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs	8
2.2.1 Demografie	8
2.2.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung	12
2.2.3 Bildung	16
3 Bestehende Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region	18
4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung	19
4.1 Entwicklung der Themenschwerpunkte 2021-2024	19
4.1.1 Unterstützung zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen	20
4.1.2 Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	20
4.1.3 Ausbau und Vernetzung von Beratungsinfrastrukturen	21
4.2 Handlungskonzept	22
4.2.1 Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in einer Region	24
4.2.2 Projekte zur Begleitung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden sowie berufliche Weiterbildungsprojekte für Beschäftigte	24
4.2.3 Netzwerkprojekte zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse (Fachkräftebüros)	25
ANHANG: Bestehende Angebote und Leistungen	26

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die Region SüdOstNiedersachsen	6
Abb. 2: Thematische Schwerpunkte der Regionalen Fachkräftestrategie 2021–2024	19
Abb. 3: Antragsweg im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen	22
Abb. 4: Themenpriorisierung im Rahmen der Schwerpunkte 2021–2024	23
Abb. 5: Aufgaben und Rolle des Fachkräftebüros im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen	25

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Pendlerverflechtungen in der Region SüdOstNiedersachsen	7
Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung in der Region SüdOstNiedersachsen (2018)	9
Tab. 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) in der Region SüdOstNiedersachsen	10
Tab. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss in der Region SüdOstNiedersachsen (2018)	12
Tab. 5: Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen	14
Tab. 6: Absolvent*innen / Abgänger*innen an allgemeinbildenden Schulen in der Region SüdOstNiedersachsen	16
Tab. 7: Anhang – Bestehende Angebote und Leistungen in der Region SüdOstNiedersachsen.	27



„Wir sind stolz darauf, dass in unserem Fachkräftebündnis alle wichtigen Arbeitsmarktakteure der Region geschlossen vertreten sind. Niemand kennt die Gegebenheiten und Bedarfe vor Ort so gut wie diese Partner. Damit ist das Bündnis ein echter Gewinn für die Fachkräftesicherung in unserer Region.“

*Wendelin Göbel,
Sprecher des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen*



1 Einleitung

Mit dem Ziel der flächendeckenden Fachkräftesicherung hat die Niedersächsische Landesregierung gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnern im Juli 2014 die **Fachkräfteinitiative Niedersachsen** ins Leben gerufen und ihre Fortführung im Mai 2018 beschlossen. Der Handlungsrahmen der Fachkräfteinitiative formuliert in 13 Handlungsfeldern Ziele für die Fachkräftesicherung in Niedersachsen. Zum Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative und der relevanten strategischen Vorhaben der Landesregierung werden jährliche Aktionspläne veröffentlicht.

Um die Fachkräfteinitiative vor Ort zu verankern und die Fachkräftesituation in den Regionen und durch die Regionen selbst zu verbessern, unterstützt das Land Niedersachsen acht Regionale Fachkräftebündnisse. Grundlage für regionale Fachkräfteprojekte bilden die Regionalen Fachkräftestrategien der Bündnisse im Zusammenhang mit dem gültigen Handlungsrahmen sowie den Aktionsplänen des Landes.

Im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen sind 28 Arbeitsmarktpartner organisiert, diese werden seit dem 1. September 2015 vom Land Niedersachsen als Regionales Fachkräftebündnis anerkannt. Die vorliegende Fachkräftestrategie soll die Bündnispartner sowie weitere Institutionen und Organisationen der Region in den Jahren 2021 bis 2024 dabei unterstützen, innovative Fachkräfteprojekte zu entwickeln und die Fachkräfteversorgung für die Region weiter zu verbessern.

Zentrale Herausforderungen der kommenden Jahre werden in diesem Zusammenhang die Bewältigung der Auswirkungen des digitalen und ökologischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Region sein. Laut Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung (verabschiedet am 09.10.2019) sollen in Deutschland die Klimaziele wirtschaftlich nachhaltig und sozial ausgewogen erreicht werden. Die 2020er Jahre werden darin als das Jahrzehnt der Umsetzung für die Energie- und Mobilitätswende angesehen. Gleichzeitig verändert nach wie vor die Digitalisierung die Arbeitswelt und verstärkt ebenfalls den Wandel in zahlreichen Branchen. Diese Transformationsprozesse stellen neue Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen der Fachkräfte von heute und morgen. Gleichzeitig werden etablierte Berufsbilder verschwinden und neue Berufsfelder entstehen. Die ökologische und digitale Transformation ist jedoch nicht nur eine Herausforderung, sondern bietet gerade hier in der Region bei Sicherung der Fachkräfteversorgung eine große Chance für eine zukunftsfähige Arbeitswelt. Diesen Wandel mit geeigneten Fachkräfteprojekten aktiv zu gestalten, wird eine zentrale Aufgabe für das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen in den kommenden Jahren sein.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.1

Ausgangslage

Die Region SüdOstNiedersachsen ist eine außergewöhnliche Wirtschafts-, Forschungs- und Kulturregion mitten in Deutschland und wird von den kreisfreien Städten Braunschweig, Salzgitter und Wolfsburg sowie den Landkreisen Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel gebildet. Sie ist das Zuhause für ca. 1,1 Millionen Menschen.

Neben einer erfolgreichen Wirtschaft zeichnet sich die Region durch hervorragende Hochschulen und eine Vielzahl an bedeutenden Forschungseinrichtungen aus. Dies macht sie zu einer der forschungsintensivsten Regionen Europas.

Ihre attraktive Lage zwischen Harz und Heide, eine weitreichende Geschichte sowie umfangreiche Kultur- und Freizeitangebote tragen darüber hinaus zu einer hohen Lebensqualität bei. Vor dem Hintergrund des nationalen und internationalen Wettbewerbs, des demografischen Wandels sowie der Bewältigung von Zukunftsthemen wie der digitalen und ökologischen Transformation der Arbeitswelt zeichnet sich für die Unternehmen der Region jedoch gleichzeitig ein Fach- und Führungskräfte-mangel ab. Aus diesem Grund hat sich das Fachkräftebündnis SüdOst-Niedersachsen das Ziel gesetzt, auf regionaler Ebene die Fachkräfteversorgung zu sichern und die dafür notwendigen Strukturen zu verbessern.

Mit einem Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen in Höhe von 88.426 EUR im Jahr 2018 zählt die Region SüdOstNiedersachsen zu den wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands. Die regionale Wirtschaft wird dabei maßgeblich von den ansässigen Großunternehmen geprägt. Zugleich beheimatet die Region einen erfolgreichen Mittelstand mit zahlreichen Hidden Champions und einem starken Handwerk. Bei näherer Betrachtung wird jedoch ein starkes intraregionales Gefälle deutlich. So zeichnen sich die drei kreisfreien Städte Wolfsburg (171.922 EUR), Braunschweig (115.003 EUR) und Salzgitter (100.785 EUR) im Vergleich zu den fünf Landkreisen Wolfenbüttel (65.998 EUR), Goslar (65.147 EUR), Peine (64.518 EUR), Gifhorn (63.925 EUR) und Helmstedt (60.110 EUR) durch eine sehr hohe Wirtschaftskraft aus. Insbesondere Wolfsburg kommt in dieser Hinsicht eine herausragende Bedeutung zu, nimmt die Stadt bundesweit eine Spitzenposition ein. Dieses Bild wird von den Pendlersalden gestützt. Während in Wolfsburg (68.778), Braunschweig (29.111) und Salzgitter (9.472) die Einpendler deutlich überwiegen, weisen die Landkreise Gifhorn (-29.601), Wolfenbüttel (-21.268), Peine (-21.034), Helmstedt (-14.297) und Goslar (-2.820) durchgängig negative Pendlersalden auf. Die rein intraregionalen Pendlerverflechtungen gehen aus Tabelle 1 hervor.

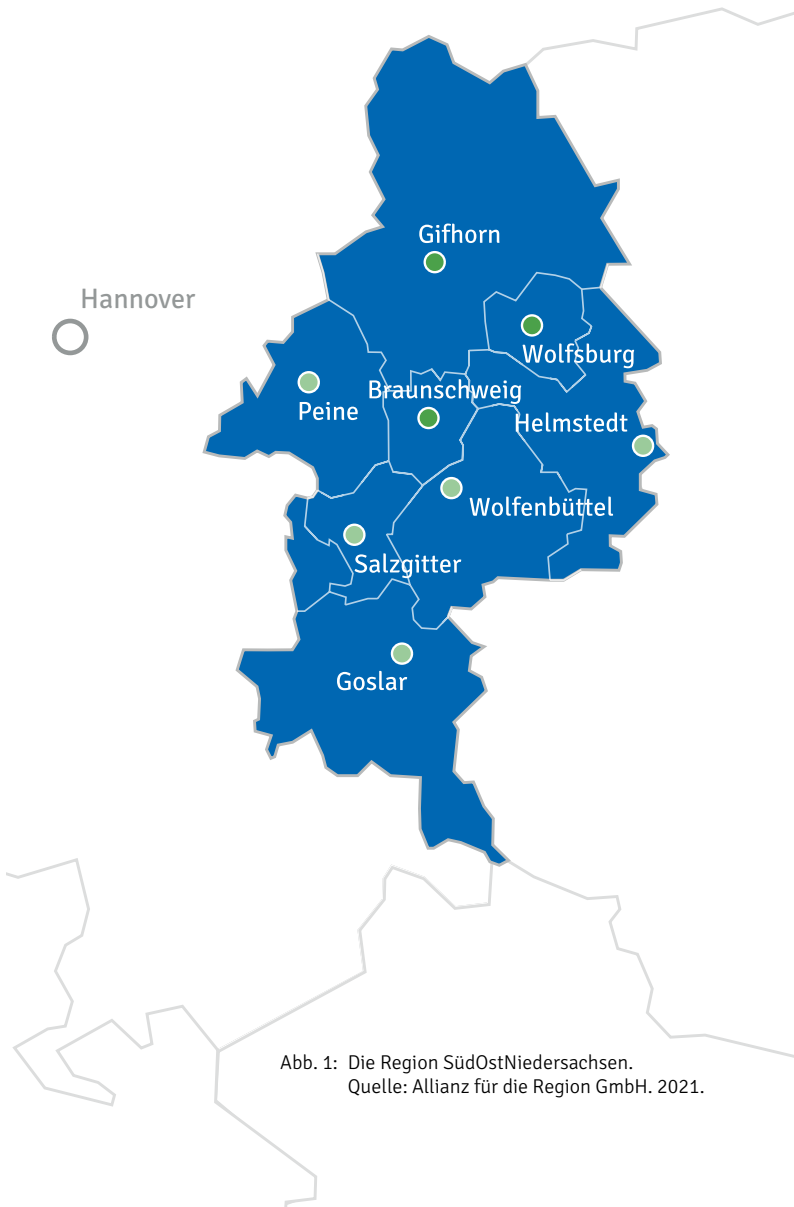


Abb. 1: Die Region SüdOstNiedersachsen.
Quelle: Allianz für die Region GmbH, 2021.

Die drei kreisfreien Städte bilden somit – in unterschiedlicher Ausprägung - die wirtschaftlichen Zentren der Region SüdOst-Niedersachsen. Während Wolfsburg wirtschaftlich und historisch unmittelbar mit der Volkswagen AG verbunden ist, zeichnet sich Braunschweig durch eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur sowie eine breite Forschungslandschaft aus. Salzgitter ist geprägt von der Großindustrie und Standort der sogenannten Big Five, d.h. Salzgitter AG, Volkswagen AG, MAN Truck & Bus SE, Robert Bosch Elektronik GmbH sowie ALSTOM Transport Deutschland GmbH. Dadurch ergibt sich im Hinblick auf die Fachkräftesituation ein differenziertes Bild. Während es den Großbetrieben der Region zum Teil immer noch erfolgreich gelingt, gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, stößt der regionale Mittelstand häufig auf Schwierigkeiten. Die besondere Wirtschaftsstruktur der Region führt an dieser Stelle zu einem hohen Wettbewerbsdruck, insbesondere wenn es um die regionale Fachkräftebasis geht. Eine Chance bietet die fortschreitende Digitalisierung, durch die u. a. flexible Arbeitsmodelle ermöglicht werden. Dass eine weitreichende Umsetzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten möglich ist, wird vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie deutlich. Damit verliert die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort in einigen Bereichen zunehmend an Bedeutung und vergrößert das verfügbare Fachkräfteangebot erheblich. Zugleich wächst aber auch der Kreis an konkurrierenden Unternehmen. Insofern wird es für die regionalen Unternehmen wichtig sein, den Transformationsprozess aktiv zu gestalten, um sich im Fachkräftewettbewerb erfolgreich zu positionieren.

Die Ausgangslage hatte das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen bereits in der Regionalen Fachkräftestrategie 2015-2018 sowie ihrer Fortschreibung 2018-2021 adressiert und so einen Rahmen für bedarfsgerechte Maßnahmen zur Verbesserung der regionalen Strukturen gesetzt. In der Folge ist die Umsetzung von derzeit 28 Projekten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung durch das Bündnis unterstützt worden. Dadurch konnten in den adressierten Bereichen wertvolle Erfahrungen gesammelt, wichtige Impulse gesetzt und konkrete Verbesserungen erreicht werden, auf die zukünftig aufgebaut werden soll. Eine weitere bedeutsame Auswirkung des Bündnisses und seiner erfolgreichen Arbeit ist die Intensivierung der Kooperationen aller beteiligten Arbeitsmarktakteure: Hatten vorher nur wenige Akteure die gesamte Region im Blick, so ist die Wahrnehmung der Region als Handlungsraum mittlerweile deutlich ausgeprägt. Ein Beleg der erfolgreichen Zusammenarbeit ist die 2020 erfolgte Gründung des Projektbüros SüdOstNiedersachsen, dessen Ziel die gemeinschaftliche Stärkung des Wirtschaftsstandortes SüdOstNiedersachsen ist und welches auch interdisziplinäre Kooperationen fördert.

PENDLERVERFLECHUNGEN in der Region SüdOstNiedersachsen

	Braunschweig	Salzgitter	Wolfsburg	Gifhorn	Goslar	Helmstedt	Peine	Wolfenbüttel
Braunschweig (kreisfreie Stadt)		4.318	11.085	2.923	613	1.202	1.936	3.090
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	6.268		987	215	923	144	1.341	1.434
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	2.664	171		2.122	27	801	138	150
Gifhorn (Landkreis)	8.242	383	26.638		61	411	767	292
Goslar (Landkreis)	2.184	2.615	392	119		104	175	904
Helmstedt (Landkreis)	5.098	297	13.132	837	74		186	959
Peine (Landkreis)	9.872	4.879	1.936	984	169	191		553
Wolfenbüttel (Landkreis)	14.305	6.610	2.992	557	1.242	1.112	616	

Tab. 1: Pendlerverflechtungen in der Region SüdOstNiedersachsen (Stichtag 30. Juni 2018). Eigene Darstellung.
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler nach Kreisen, Nürnberg

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Mit Hilfe der amtlichen Statistik wird in diesem Kapitel ein aktueller Überblick über den Arbeitsmarkt der Region SüdOstNiedersachsen gegeben. Um ein konsistentes Bild zeichnen zu können, wird einheitlich auf Daten aus dem Jahr 2018 zurückgegriffen. Werden im Einzelfall neuere Zahlen genutzt, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Mitunter werden im Folgenden auch Werte auf teilregionaler Ebene dargestellt. Dies dient vor allem der Veranschaulichung der Tatsache, dass die Entwicklung innerhalb der Region nicht einheitlich verläuft und somit auch auf kommunaler Ebene immer wieder besondere Handlungsbedarfe entstehen. In solchen Fällen kann es zukünftig sinnvoll sein, themenspezifisch und

entsprechend dieser lokalen Bedarfe, Projekte zu entwickeln, die bewusst nur einen teilregionalen Zuschnitt haben. Gleichwohl kann die Nennung teilregionaler Werte immer nur exemplarisch erfolgen – Hauptperspektive der statistischen Ausführungen bleibt die Region SüdOstNiedersachsen insgesamt.

Welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf den regionalen Arbeitsmarkt haben wird, ist anhand der bisher verfügbaren Statistik noch nicht abzusehen. Sicher ist, dass einige Wirtschaftszweige, z. B. das Hotel- und Gaststättengewerbe oder die Unterhaltungs- und Veranstaltungsbranche, in besonderem Maße unter der Krise leiden. Folglich wird es in den kommenden Jahren auch darum gehen, die Fachkräfteversorgung in den betroffenen Branchen zu stärken, damit der Fachkräftemangel nicht zu einer weiteren Schwächung führt. Über langfristige Folgen der Corona-Pandemie können an dieser Stelle nur Vermutungen angestellt werden.

2.2.1 Demografie

In der Region SüdOstNiedersachsen leben rd. 1,1 Mio. Einwohner. Die Bevölkerungszahl ist zwischen 2008 und 2018 jedoch um ca. 0,6 % zurückgegangen, während Niedersachsen insgesamt ein Bevölkerungswachstum von ca. 0,4 % verzeichnen konnte. Ein differenziertes Bild ergibt sich in den Gebietskörperschaften der Region. Während die kreisfreien Städte Wolfsburg (3,0 %), Braunschweig (0,9 %) und Salzgitter (0,5 %) sowie die Landkreise Gifhorn (1,2 %) und Peine (1,0 %) ein Bevölkerungswachstum aufweisen, ist die Bevölkerung in den Landkreisen Goslar (-6,3 %), Helmstedt (-3,8 %) und Wolfenbüttel (-3,0 %) deutlich geschrumpft. Demnach prosperieren insbesondere die urbanen Zentren Braunschweig und Wolfsburg mit den zentrumsnahen Teilen der umliegenden Gebietskörperschaften, während die peripheren Räume der Region schrumpfen. Diese Entwicklung lässt sich für die Vergangenheit in erster Linie auf die vielfältigen Erwerbsmöglichkeiten in den Städten zurückführen. Die Umlandgemeinden profitieren aufgrund knappen und teuren Wohnraums in den Zentren von einer Wohnsuburbanisierung. Im Gegensatz dazu leiden Kommunen mit wachsender Entfernung zu den Zentren und in Ermangelung ausreichender Erwerbsmöglichkeiten zunehmend unter einer negativen demografischen Entwicklung. Hier könnte der Trend zu immer mehr Homeoffice-Arbeitsplätze und eine größere Flexibilität der Unternehmen bei der Rekrutierung ihrer Mitarbeiter*innen zu einer Veränderung führen.

Die Betrachtung der natürlichen Bevölkerungsentwicklung im Jahr 2018 zeigt, dass alle Gebietskörperschaften der Region ein negatives Geburtensaldo aufweisen. Demzufolge ist die Zahl der

Sterbefälle stets größer als die Zahl der Lebendgeborenen. Das Wanderungssaldo hingegen ist in allen Gebietskörperschaften positiv und wirkt der negativen natürlichen Bevölkerungsentwicklung entgegen. In den wachsenden Gebietskörperschaften übertrifft der Überschuss an Zuzügen somit den Überschuss an Sterbefällen. Tabelle 2 verdeutlicht, dass über alle Gebietskörperschaften hinweg die Mehrheit der Wanderungsgewinne aus einem Zuzug von Ausländer*innen resultiert – Ausnahme ist der Landkreis Helmstedt. Dies ist in erster Linie auf die multikausale Zunahme der Fluchtmigration zurückzuführen. Der Anteil an Ausländer*innen in der Region SüdOstNiedersachsen ist zwischen 2008 und 2018 folglich um 2,3 Prozentpunkte auf 9,8 % (NDS: 9,4 %) gestiegen. Dies entspricht einem Wachstum dieser Personengruppe um 30,3 % oder 25.757 Personen auf insgesamt 110.885 Ausländer*innen. Die Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit ist im Gegenzug in diesen 10 Jahren um 32.271 Personen geschrumpft.

Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) liegt regionsweit bei 64,3 % und entspricht damit annähernd dem niedersächsischen Durchschnitt (64,4 %). In SüdOstNiedersachsen besteht diese Teilmenge zu 51,3 % aus Männern und zu 48,7 % aus Frauen. In Niedersachsen ist das Verhältnis um 0,6 Prozentpunkte zugunsten des Frauenanteils verschoben. Der entsprechende Anteil von Ausländer*innen beläuft sich in der Region auf 11,7 %, davon 54,6 % Männer und 45,4 % Frauen. Niedersachsenweit beträgt der Anteil 11,1 %, bei einem Männeranteil von 54,9 %. Nach Gebietskörperschaften aufgeschlüsselte Zahlen lassen sich Tabelle 3 entnehmen.



BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG in der Region SüdOstNiedersachsen

	BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG				WANDERUNGSBEWEGUNGEN					
	absolut	in %	Geburten- saldo	Wan- derungs- saldo	DEUTSCHE			AUSLÄNDER*INNEN		
					Zuzüge	Fort- züge	Wan- derungs- saldo	Zuzüge	Fort- züge	Wan- derungs- saldo
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	296	0,1	-540	836	9.899	10.522	-623	7.045	5.586	1.459
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	393	0,4	-204	597	2.869	3.320	-451	3.558	2.510	1.048
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	266	0,2	-167	433	3.334	4.068	-734	3.262	2.095	1.167
Gifhorn (Landkreis)	882	0,5	-20	902	5.233	5.062	171	2.364	1.633	731
Goslar (Landkreis)	-528	-0,4	-1.241	713	3.981	4.060	-79	3.422	2.630	792
Helmstedt (Landkreis)	-408	-0,4	-573	165	3.003	2.901	102	1.146	1.083	63
Peine (Landkreis)	605	0,5	-493	1.098	4.119	3.702	417	2.068	1.387	681
Wolfenbüttel (Landkreis)	-480	-0,4	-552	72	4.130	4.195	-65	1.410	1.273	137
Region SON	1.026	0,1	-3.790	4.816	36.568	37.830	-1.262	24.275	18.197	6.078

Tab. 2: Bevölkerungsentwicklung in der Region SüdOstNiedersachsen (2018). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2021.

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

Die kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsens Gemeinden für die Jahre 2024 bzw. 2029, die auf dem Basisjahr 2019 beruht und der Annahme unterliegt, dass sich die Entwicklung der letzten 5 Jahre einschließlich des Basisjahres unverändert fortsetzen wird, errechnet ein Bevölkerungswachstum in Höhe von 1,3 % bzw. 2,6 %. Obwohl die Zunahme der Fluchtmigration berücksichtigt und ein Bevölkerungswachstum prognostiziert wird, ermittelt diese Berechnungsweise eine deutliche Alterung der Gesellschaft. So wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung bis 2029 voraussichtlich um 4,6 Prozentpunkte sinken, während der Anteil der über 65-Jährigen um 3,1 Prozentpunkte steigen wird.¹



¹ Die regionale Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen bis zum Jahr 2031, die auf dem Basisjahr 2008 beruht, prognostiziert an dieser Stelle sogar eine wesentlich dramatischere Entwicklung. Aufgrund der geringen Aktualität wird jedoch auf eine detaillierte Betrachtung verzichtet. Die Veröffentlichung einer aktuellen Prognose mit dem Basisjahr 2019 wird im Laufe des Jahres 2021 erwartet.

BEVÖLKERUNG IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER in der Region SüdOstNiedersachsen

	INSGESAMT				DEUTSCHE				AUSLÄNDER*INNEN			
	absolut	in %	insgesamt		absolut	in %	insgesamt		absolut	in %	insgesamt	
			♂	♀			♂	♀			♂	♀
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	165.738	66,8	85.438	80.300	145.048	58,4	74.337	70.711	20.690	8,3	11.101	9.589
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	65.376	62,3	33.569	31.807	51.689	49,3	26.146	25.543	13.687	13,0	7.423	6.264
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	79.336	63,9	40.852	38.484	64.800	52,2	33.065	31.735	14.536	11,7	7.787	6.749
Gifhorn (Landkreis)	114.668	65,2	58.584	56.084	105.731	60,1	53.720	52.011	8.937	5,1	4.864	4.073
Goslar (Landkreis)	84.602	61,7	43.775	40.827	74.630	54,5	37.997	36.633	9.972	7,3	5.778	4.194
Helmstedt (Landkreis)	58.057	63,6	29.727	28.330	53.414	58,5	27.122	26.292	4.643	5,1	2.605	2.038
Peine (Landkreis)	85.987	64,2	43.694	42.293	78.274	58,4	39.537	38.737	7.713	5,8	4.157	3.556
Wolfenbüttel (Landkreis)	76.413	63,7	38.824	37.589	70.968	59,2	35.803	35.165	5.445	4,5	3.021	2.424
Region SON	730.177	64,3	374.463	355.714	644.554	56,8	327.727	316.827	85.623	11,7	46.736	38.887

Tab. 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) in der Region SüdOstNiedersachsen (2018). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2021.



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bevölkerung in SüdOstNiedersachsen – dem bundesweiten Trend folgend – schrumpft und altert.

Betroffen ist insbesondere die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – mit weitreichenden Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt. Gemildert wird die negative demographische Entwicklung zurzeit lediglich durch einen vermehrten Zuzug von Ausländer*innen. Darauf aufbauend werden das Erkennen und Heben vorhan-

dener Fachkräftepotenziale sowie Maßnahmen des Fachkräftemarketings für die zukünftige Entwicklung der Region von hoher Bedeutung sein. Weiterhin bleibt der Ausbau der Beratungsinfrastruktur, v. a. im Hinblick auf die Willkommenskultur und Integration ausländischer Fachkräfte, ein zentrales Thema. Im Kontext des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fach- und Führungskräfte gilt dies auch für das vielfältige Thema der Arbeitgeberattraktivität.

2.2.2

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Im Jahr 2018 gingen in der Region 446.953 Einwohner*innen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Dies entspricht einem Anteil von 61,2 % an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre). Dieser Wert liegt 1,1 Prozentpunkte über dem niedersächsischen Durchschnitt. Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse beläuft sich auf insgesamt 465.673. Demnach weist SüdOstNiedersachsen einen Pendlerüberschuss von 18.720 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innen auf. 56,9 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Region werden durch Männer und 43,1 % durch Frauen ausgeübt, der Frauenanteil ist damit niedriger als im Landesdurchschnitt (NDS: 45,8 %). Der Anteil an Ausländer*innen beträgt in SüdOstNiedersachsen 7,6 %, wovon 67,4 % Männer und 32,6 % Frauen sind. Damit sind erneut der Anteil ausländischer Arbeitnehmer*innen (NDS: 8,6 %) und auch die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen (NDS: 36,6 %) in der Region niedriger als im Landesvergleich. Die Beschäftigungsentwicklung seit 2008 weist ein Wachstum an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von 17,6 % auf, womit die Region 3,7 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Wachstum liegt. Das Wachstum bei den Männern beträgt 14,2 % und bei den Frauen 22,5 %. Die An-

zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer*innen konnte sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppeln (105,6 %), wobei das Wachstum bei den Männern 93,3 % und bei den Frauen 136,7 % beträgt. Diese Werte liegen jedoch durchweg unter dem Durchschnitt für Niedersachsen.

Ein Blick in die Gebietskörperschaften zeigt, dass in der kreisfreien Stadt Braunschweig mit 130.103 die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bestehen, dicht gefolgt von der kreisfreien Stadt Wolfsburg mit 120.757. Mit 47.975 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten folgt die kreisfreie Stadt Salzgitter mit erheblichem Abstand. Die geringste absolute Anzahl weist der Landkreis Helmstedt mit 22.488 auf. Im Verhältnis zu der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt Wolfsburg damit deutlich an der Spitze. Die Quote beträgt 152,2 % und ist Ausdruck eines deutlich ausgeprägten Pendlerüberschusses. Im niedersächsischen Durchschnitt beträgt diese Quote 57,7 %. Die weiteren Beschäftigungsquoten lassen sich Tabelle 4 entnehmen. Das stärkste Wachstum an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen weist der Landkreis Gifhorn mit 28,8 % seit 2008 auf. Es folgen die kreisfreie Stadt Wolfsburg (21,0 %), die Landkreise Helmstedt (20,8 %) und Wolfenbüttel (20,0 %), die kreisfreie Stadt Braunschweig (19,1 %), die Landkreise Peine (14,5 %) und Goslar (9,0 %) sowie die kreisfreie

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSABSCHLUSS in der Region SON

	BESCHÄFTIGUNGS- QUOTE (in Bezug auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter)	SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE –						
		insgesamt	mit akademischem Abschluss		mit anerkanntem Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	78,5	130.103	26.862	20,6	77.771	59,8	14.931	11,5
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	73,4	47.975	4.996	10,4	32.393	67,5	5.088	10,6
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	152,2	120.757	28.825	23,9	70.915	58,7	7.460	6,2
Gifhorn (Landkreis)	36,6	41.976	6.152	14,7	26.936	64,2	5.381	12,8
Goslar (Landkreis)	53,6	45.334	4.756	10,5	32.098	70,8	4.955	10,9
Helmstedt (Landkreis)	38,7	22.488	2.223	9,9	15.661	69,6	2.496	11,1
Peine (Landkreis)	37,4	32.164	2.777	8,6	21.626	67,2	4.990	15,5
Wolfenbüttel (Land- kreis)	32,6	24.876	3.197	12,9	16.927	68,0	2.595	10,4
Region SON	63,8	465.673	79.788	17,1	294.327	63,2	47.896	10,3

Tab. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss in der Region SüdOstNiedersachsen (2018). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2021.

Stadt Salzgitter (6,1 %). Das Wachstum in Niedersachsen beträgt im Durchschnitt 21,3 %, womit lediglich der Landkreis Gifhorn ein überdurchschnittliches Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweist. Die Landkreise Peine und Goslar sowie die kreisfreie Stadt Salzgitter liegen hingegen deutlich unterhalb des Durchschnitts.

Hinsichtlich der Art des beruflichen Ausbildungsabschlusses stehen erneut die kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg hervor. Dort sind die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss besonders hoch und liegen sowohl weit über dem regionalen Durchschnitt von 17,1 % als auch über dem niedersächsischen Durchschnitt von 12,6 %. In den Gebietskörperschaften mit einem eher geringen Anteil an Hochqualifizierten fällt im Gegenzug der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss höher aus. Der Anteil beträgt im regionalen Durchschnitt 63,2 % und liegt 2,0 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt Niedersachsens. Der Anteil Beschäftigter ohne Berufsabschluss beträgt in der Gesamtregion 10,3 % und ist somit 1,8 Prozentpunkte niedriger als der niedersächsische Durchschnitt. Details zu den einzelnen Gebietskörperschaften gehen ebenfalls aus Tabelle 4 hervor.

Die Arbeitslosenquote ist seit 2008 um 2,6 Prozentpunkte gesunken und liegt 2018 bei 5,6 %. Damit liegt sie zwar über dem niedersächsischen Durchschnitt von 5,3 %, weist aber eine stärkere Dynamik auf. Während insbesondere die kreisfreie Stadt Salzgitter (9,3 %) sowie die Landkreise Goslar (6,4 %) und Helmstedt (6,2 %) durch vergleichsweise höhere Arbeitslosenquoten gekennzeichnet sind, liegen die Werte im Landkreis Gifhorn (4,4 %), in der kreisfreien Stadt Wolfsburg (4,8 %) sowie in den Landkreisen Peine (4,8 %) und Wolfenbüttel (4,9 %) unter der Marke von 5,0 %. Seit 2008 ist in allen Gebietskörperschaften eine positive Entwicklung festzustellen, wenngleich diese in Salzgitter mit einer Senkung um 0,3 Prozentpunkte nur gering ausfällt. Braunschweig konnte seine Arbeitslosenquote im Vergleich um 3,9 Prozentpunkte senken. Zu einem Bruch der positiven Dynamik führt aktuell die Corona-Krise. Seit Ausbruch der Pandemie im März 2020 sind die Monatswerte der Arbeitslosigkeit auf bis zu 6,4 % im August 2020 angestiegen. Hinzu kommt die Gewährung von Kurzarbeit in erheblichem Umfang. Von diesen Entwicklungen betroffen sind einige Branchen in besonderem Maße, wie z. B. der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe oder die Unterhaltungs- und Veranstaltungsbranche. Über die langfristigen Auswirkungen der Pandemie kann an dieser Stelle jedoch nur spekuliert werden.

	SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE – DARUNTER AUSLÄNDER*INNEN							
	INSGESAMT		mit akademischem Abschluss		mit anerkanntem Berufsabschluss		ohne Berufsabschluss	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	10.079	7,8	2.312	1,8	2.861	2,2	2.360	1,8
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	4.348	9,1	340	0,7	1.795	3,7	1.015	2,1
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	9.961	8,2	2.188	1,8	3.385	2,8	1.411	1,2
Gifhorn (Landkreis)	2.689	6,4	414	1,0	723	1,7	696	1,7
Goslar (Landkreis)	2.762	6,1	459	1,0	878	1,9	659	1,5
Helmstedt (Landkreis)	1.431	6,4	182	0,8	606	2,7	305	1,4
Peine (Landkreis)	2.590	8,1	178	0,6	863	2,7	787	2,4
Wolfenbüttel (Landkreis)	1.412	5,7	171	0,7	568	2,3	319	1,3
Region SON	35.290	7,6	6.244	1,3	11.679	2,5	7.552	1,6

Tab. 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss in der Region SüdOstNiedersachsen (2018). Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2021.

Ein Blick in den aktuellen Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, der auf Durchschnittszahlen der Monate November 2019 bis Oktober 2020 basiert, zeigt weiterhin, dass einzelne Branchen schon heute unter Fachkräftengpässen² leiden – zum Teil bereits seit geraumer Zeit. Davon betroffen sind insbesondere die Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch IT- und Handwerksberufe sowie die öffentliche Verwaltung. Dabei sind die Engpässe in diesen Branchen in der Region stärker ausgeprägt als im niedersächsischen Vergleich. Tabelle 5 bietet eine aktuelle Übersicht aller Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen.

Die dargestellten Gegebenheiten lassen sich mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur der Region und ihrer Gebietskörperschaften erklären, die maßgeblich von den hier ansässigen Großunternehmen geprägt wird. Dies belegt auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Großbetrieben. Dieser liegt niedersachsenweit bei 30,7 %, in SüdOstNiedersachsen jedoch bei 44,5 %. Gerade in den kreisfreien Städten Wolfsburg (74,6 %), Salzgitter (51,1 %) und Braunschweig (41,3 %) sind die Anteile besonders hoch. Dies geht in Wolfsburg und Salzgitter mit einem hohen Maß an Spezialisierung einher, während Braunschweig eine vergleichsweise diversifizierte Wirtschaftsstruktur aufweist. Im regionalen Kontext ist ebenfalls ein hohes Maß an Spezialisierung festzustellen, dominiert von der Mobilitätswirtschaft.

Der regionale Branchenfokus ist gleichbedeutend mit einem hohen Bestand an Betrieben des verarbeitenden Gewerbes. Gerade in diesem Bereich weist die digitale und ökologische Transformation eine hohe Dynamik auf, in deren Folge nicht nur neue Technologien eingeführt, sondern auch bestehende Berufsbilder verändert werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit spricht in diesem Zusammenhang von Substituierbarkeitspotenzialen³ und hat im Jahr 2016 die Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufe als diejenigen Berufssegmente identifiziert, die bundesweit mit 83 % und 70 % die größten Anteile an potenziell substituierbaren Tätigkeiten aufweisen. Zu beachten ist, dass das Substituierbarkeitspotenzial berufsübergreifend mit steigendem Anforderungsniveau sinkt. Während der Anteil an potenziell substituierbaren Tätigkeiten in Helferberufen 58 % beträgt, sinkt er in Expertenberufen auf 24 %.

Laut Hochrechnung des IAB waren im Jahr 2016 bundesweit 25 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen, das heißt sie kamen einem Beruf mit einem Anteil an substituierbaren Tätigkeiten von über 70 % nach. Bei Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe beträgt dieser Anteil 53,7 %. In der Region SüdOstNiedersachsen sind im bundesweiten Vergleich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kreisfreien Städten Wolfsburg und Salzgitter aufgrund der vorherrschenden Branchenstruktur und der beruflichen Zusammensetzung in besonderem Maße von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen. Dadurch werden nicht zwingend Arbeitsplätze verlorengehen, sondern vielmehr die nicht-substituierbaren Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen und neue Tätigkeiten hinzukommen – mit weitreichenden Implikationen für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten.

ENGPASSBERUFE in der Region SON

Berufe	Arbeitslosen-Stellen-Relation	
	SON	NDS
Verwaltung	0,5	1,1
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	0,8	1,1
Medizinische Gesundheitsberufe	1,0	1,2
Arzt- & Praxishilfe	1,1	1,5
Gesundheits- & Krankenpflege, Rettungsdienst & Geburtshilfe	0,6	0,6
Nicht ärztliche Therapie & Heilkunde	0,4	0,7
Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe	1,0	1,7
Informatik	0,6	1,2
Softwareentwicklung & Programmierung	1,3	1,9
Bauplanungs-, Architektur- & Vermessungsberufe	1,2	0,9
Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	1,2	1,2
Gartenbauberufe & Floristik	1,3	1,4
Hoch- & Tiefbauberufe	1,4	1,1
Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	1,4	1,0
Elektrotechnik	1,5	1,5
Energietechnik	1,0	0,7
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1,5	1,7
Berufe in der Kinderbetreuung & -erziehung	0,6	0,7
Berufe in der Sozialarbeit & Sozialpädagogik	1,9	1,1
Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	1,7	2,2

Tab. 5: Engpassberufe in der Region SüdOstNiedersachsen (alle Anforderungsniveaus, November 2019 bis Oktober 2020). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktmonitor, Arbeitslosen-Stellen-Relation, Nürnberg.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen demografischen Entwicklung ist zukünftig von einer Verschärfung der Fachkräfteengpässe auszugehen. Die Unterstützung von Branchen mit besonderen Fachkräftebedarfen bleibt daher eine zentrale Aufgabe und findet dementsprechend als Schwerpunktthema auch in der Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 Berücksichtigung. Daran anknüpfend gilt dies auch für die Unterstützung von Branchen, die durch die Corona-Pandemie besonders betroffen sind.

Aus den obigen Ausführungen lässt sich weiterhin folgern, dass SüdOstNiedersachsen über eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsquote verfügt. Somit steht bereits ein hoher Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dies kann die Ursache für eine unterdurchschnittliche Beschäftigtenentwicklung seit 2008 sein. Auffällig ist jedoch die vergleichsweise geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Ausländer*innen und insbesondere ausländischen Frauen. Diese Gruppen

weisen zudem eine unterdurchschnittliche Dynamik auf. Somit verfügt die Region an dieser Stelle über derzeit nicht in vollem Umfang genutzte Fachkräftepotenziale. Hinzu kommt die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, deren Aktivierung traditionell eine große Herausforderung darstellt. Das Erkennen und Heben dieser Fachkräftepotenziale bleibt in der neuen Regionalen Fachkräftestrategie darum auch weiter ein Schwerpunktthema.

Aufgrund der in SüdOstNiedersachsen vorherrschenden Wirtschaftsstruktur mit einer starken Mobilitätswirtschaft werden die neuen Themenfelder Elektromobilität und Wasserstoff – angetrieben von der öffentlichen Diskussion um den Klimawandel und ökologische Nachhaltigkeit – von großer Bedeutung sein. Hinzu kommt die alle Wirtschafts- und Lebensbereiche umfassende Digitalisierung mit ihren weitreichenden Folgen für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Die Unterstützung entsprechender Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozesse stellt demnach einen wesentlichen Schwerpunkt der Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024 dar.

² Ausgedrückt wird ein Engpass durch die Arbeitslosen-Stellen-Relation. Ein Wert von 0,5 bedeutet zum Beispiel, dass auf eine bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle 0,5 Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation kommen. Unabhängig vom Anforderungsniveau einer Stelle (Fachkräfte, Spezialisten, Experten) gelten Werte unter 2 grundsätzlich bereits als kritisch und deuten auf einen Engpass hin.

³ „Das Substituierbarkeitspotenzial gibt an, in welchem Ausmaß Berufe gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind. Es entspricht dem Anteil an wesentlichen Tätigkeiten in einem Beruf, die schon heute durch den Einsatz moderner Technologien übernommen werden könnten. Welche Tätigkeiten für einen Beruf wesentlich sind, haben Berufsexperten im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit für die knapp 4.000 in Deutschland bekannten Berufe auf Basis von Ausbildungsordnungen oder Stellenausschreibungen herausgearbeitet.“ (Dengler 2019. IAB-Stellungnahme 02/2019 - Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. Nürnberg.)

2 Analyse des regionalen Arbeitsmarkts und Fachkräftebedarfs

2.2.3

Bildung

Im Zeitvergleich fällt auf, dass der Anteil an Absolvent*innen mit allgemeiner Hochschulreife seit 2008 deutlich um 10,2 Prozentpunkte angestiegen ist (NDS: 9,5 Prozentpunkte). Dies stützt den viel diskutierte Trend zu höherer Bildung und Akademisierung bei gleichzeitig sinkenden Schüler*innen- / Absolvent*innenzahlen. So schließen mit 35,8 % überdurchschnittlich viele Schüler*innen in SüdOstNiedersachsen ihre Schulzeit mit der allgemeinen Hochschulreife ab (NDS: 32,7 %). Allerdings zeigt sich beim Blick in die Gebietskörperschaften wiederum ein differenziertes Bild, wie Tabelle 6 verdeutlicht. Die höchste Abiturientenquote weisen einmal mehr die kreisfreien Städte Braunschweig und Wolfsburg auf. Unterdurchschnittlich fallen die Anteile in der kreisfreien Stadt Salzgitter sowie in den Landkreisen Goslar, Wolfenbüttel und Gifhorn aus. Dafür sind in diesen Gebietskörperschaften die

Anteile der Schulabgänger*innen mit mittlerem Schulabschluss überdurchschnittlich hoch. Mit 45,4 % liegt der Anteil in der Gesamtregion aber 1,4 Prozentpunkte unter dem niedersächsischen Durchschnitt. Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss liegt in SüdOstNiedersachsen bei 6,4 % und ist im Vergleich mit 2008 um 0,4 Prozentpunkte gesunken. In derselben Zeitspanne konnte der Anteil niedersachsenweit um 1,2 Prozentpunkte auf 6,3 % gesenkt werden. Über dem Durchschnitt liegen hier in der Region vor allem Salzgitter und Helmstedt. Besonders niedrig ist der Anteil hingegen in Wolfsburg. Da die Corona-Pandemie seit März 2020 erhebliche Auswirkungen auf das Bildungssystem hat, muss jedoch davon ausgegangen werden, dass es in den Statistiken kurz- und mittelfristig zu sichtbaren Verwerfungen kommen wird. Das Distanzlernen stellt für eine Vielzahl von Schüler*innen eine enorme Herausforderung dar, die Folgen für die schulischen Leistungen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wird.

ABSOLVENT*INNEN / ABGÄNGER*INNEN AN ALLGEMEINBILDENDEN SCHULEN in der Region SON

	Insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss		Mit Hauptschulabschluss		Mit mittlerem Abschluss		Mit allgemeiner Hochschulreife	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Braunschweig (kreisfreie Stadt)	2.405	135	5,6	216	9,0	858	35,7	1.196	49,7
Salzgitter (kreisfreie Stadt)	1.026	126	12,3	173	16,9	530	51,7	197	19,2
Wolfsburg (kreisfreie Stadt)	1.541	59	3,8	127	8,2	706	45,8	649	42,1
Gifhorn (Landkreis)	1.563	103	6,6	219	14,0	776	49,6	465	29,8
Goslar (Landkreis)	1.206	76	6,3	201	16,7	622	51,6	307	25,5
Helmstedt (Landkreis)	753	61	8,1	106	14,1	299	39,7	287	38,1
Peine (Landkreis)	1.443	77	5,3	178	12,3	670	46,4	518	35,9
Wolfenbüttel (Landkreis)	911	61	6,7	115	12,6	468	51,4	267	29,3
Region SON	10.848	698	6,4	1.335	12,3	4.929	45,4	3.886	35,8

Tab. 6: Absolvent*innen / Abgänger*innen an allgemeinbildenden Schulen in der Region SüdOstNiedersachsen (2018).
Eigene Darstellung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2021.

Im Wintersemester 2018/2019 waren 36.337 Studierende an den Universitäts- und Hochschulstandorten der Region eingeschrieben. Davon entfielen 19.980 Studierende auf die TU Braunschweig, 4.067 Studierende auf die TU Clausthal, 1.020 Studierende auf die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig und 11.270 Studierende auf die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften. Über alle Standorte hinweg lag der Anteil an Studentinnen mit 38,9 % deutlich unter dem niedersächsischen

Durchschnitt von 49,1 %. Dies kann weiterhin als Indiz für die technisch-naturwissenschaftliche Ausrichtung der Hochschulen, die Wirtschaftsstruktur sowie die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich angesehen werden. Auch die Hochschullandschaft ist von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen und von kurz- bis mittelfristigen Folgen für den Arbeitsmarkt ist auszugehen.

Die Hochschul- und Forschungslandschaft der Region ist zum einen die Grundlage für kreative Ideen von Gründer*innen, zum anderen sind die dort ausgebildeten Fachkräfte wichtig für die technologisch anspruchsvollen Fertigungsprozesse in den angesiedelten Unternehmen. Als Fach- und Führungskräfte sind Akademiker*innen zudem verantwortlich für die Umsetzung von Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen. Die Hochschulen selbst spielen als Kooperationspartner für die Unternehmen der Region eine immer wichtigere Rolle. Dies gilt auch für Fachkräftebündnis-Projekte, in denen eine Inwertsetzung ihrer Wissens- und Innovationspotenziale ermöglicht wird.

Neben vielen Hochqualifizierten gibt es in den Industrie- und Handwerksbetrieben der Region einen hohen Bestand an gut ausgebildeten Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment sowie qualifizierte Meister*innen. Diese Personen bilden das Fundament der regionalen

Wirtschaft. Berufliche Weiterbildung sowie stetige Anpassungen an sich verändernde und neue technische Berufsbilder werden im Zuge der ökologischen und digitalen Transformation essenziell für den zukünftigen Erfolg der regionalen Unternehmen sein. Sie bilden daher ein Schwerpunktthema der Regionalen Fachkräftestrategie 2021-2024.

Gleichzeitig werden in den nächsten Jahren viele gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Berufsleben ausscheiden und eine Lücke hinterlassen. Zumal die Region mit 4,8 % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereits heute einen unterdurchschnittlichen Anteil an Auszubildenden (NDS: 5,5 %) aufweist. In Verbindung mit sinkenden Schüler*innenzahlen, dem Akademisierungstrend und den Auswirkungen der Corona-Pandemie ist ein Ausbau der Berufsorientierung erforderlich, um die duale Ausbildung zu stärken, die neben der akademischen Ausbildung das Fundament der Fachkräftesicherung bildet.

3 Bestehende Angebote und Leistungen

Mit der ersten Regionalen Fachkräftestrategie 2015–2018 wurde eine umfassende Bestandsaufnahme bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen erstellt (vgl. „Auflistung bestehender Angebote und Leistungen zur Fachkräftesicherung in der Region SüdOstNiedersachsen“ im Anhang der Fachkräftestrategie 2015-2018). Wie schon in der Fachkräftestrategie 2018–2021 festgestellt, findet eine kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung an aktuelle Veränderungen statt. Insbesondere der Austausch innerhalb des Fachkräftebündnisses sowie die umgesetzten Projekte haben zu einer thematischen Weiterentwicklung und dem Ausbau der Angebote beigetragen. Um den Entwicklungen der vergangenen sechs Jahre Rechnung zu tragen, wurde für die vorliegende Fachkräftestrategie eine aktuelle Bestandsaufnahme in Zusammenarbeit mit allen Bündnispartnern erhoben (s. Anlage). Um künftige Projektentwicklungen und -anträge im Rahmen des Fachkräftebündnisses zu unterstützen, sind die Angebote entsprechend der neuen thematischen Schwerpunkte sortiert.

Darüber hinaus bietet die Internetseite des Fachkräftebündnisses unter www.fachkraeftebuendnis-son.de eine stets aktuell gepflegte Übersicht aller laufenden sowie abgeschlossenen Bündnisprojekte. Zu jedem Projekt gibt es eine kurze Beschreibung inkl. Verweisen zu externen Webseiten und Ansprechpartner*innen. Mithilfe dieser Internetseite sowie der anliegenden Übersicht bestehender Aktivitäten in der Region können potenzielle Antragsteller ihre Projektideen mit den vorhandenen Projekten und Angeboten abgleichen und Synergien herstellen. Innerhalb des Bündnisses soll die Bestandsaufnahme helfen, noch vorhandene Lücken in der Angebotslandschaft zu identifizieren und hierfür entweder aus dem Bündnis heraus selbst Projektideen zu entwickeln oder diese im Rahmen von Aufrufen innerhalb der Region zu adressieren.

Auch politische und wirtschaftliche Entwicklungen beeinflussen die regionalen Angebote nachhaltig. Eine wesentliche Weiterentwicklung gab es beispielsweise in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen. Zwar stehen diese seit der ersten Förderphase im Fokus der Fachkräftestrategien, durch den starken Zuzug von geflüchteten Menschen seit 2015 (mit Unterbrechung im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie) ist diese Zielgruppe aber numerisch stark gewachsen und auch in der politischen Wahrnehmung für die Fachkräftesicherung stärker präsent. Spezielle Angebote für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen (und alle vorgeschalteten Qualifikationsmaßnahmen, angefangen beim Spracherwerb) haben deutlich zugenommen, decken aber nach Meinung aller Bündnispartner bei weitem noch nicht die vorhandenen Bedarfe zum Beispiel auf Seiten von Unternehmen, die geflüchtete Menschen beschäftigen (wollen). Auch bei der Beratung und Qualifizierung geflüchteter Frauen sehen die Partner weiterhin großes Potenzial für die Fachkräftesicherung und entsprechenden Handlungsbedarf. Das 2020 in

Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz macht weitere Anstrengungen in Bezug auf Betreuungs-, Beratungs- und Integrationsunterstützung notwendig, wenn dadurch initiiert nach der Pandemie wieder mehr ausländische Fachkräfte einwandern und die beschriebenen Bedarfe nochmals verstärken.

Die weiter voranschreitende digitale und ökologische Transformation der Arbeitswelt stellt die Fachkräfte von heute und morgen vor neue Anforderungen, an die sich auch die bestehenden



Angebote und Netzwerke der Region anpassen müssen, um die Fachkräftesicherung auch in Zukunft adäquat zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund hat das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen im April 2021 den „Arbeitskreis TransformationsHub“ gegründet, in dem sowohl Mitglieder des Steuerkreises als auch externe Expert*innen vertreten sind. Ziel ist, die Transparenz bestehender Aktivitäten und Maßnahmen insbesondere für Unternehmen zu erhöhen, den Austausch zwischen Bildungsträgern, Institutionen und Netzwerken auszubauen und die Beschäftigungsfähigkeit und Verfügbarkeit von Fachkräften im digitalen Strukturwandel zu sichern. Hier kann der Arbeitskreis auf die Erfahrungen aus den Projekten „Transformationslotsen“ und „VeränderungsMacher“ aufbauen.

Die Umsetzung des Beschlusses des Fachkräftebündnisses vom 17. März 2021 und die ausgewogene Besetzung des Arbeitskreises zeigen einmal mehr, dass die gewachsene Struktur des Bündnisses schnelle und konstruktive Lösungen ermöglicht und die Kooperationspartner ihre sozialpartnerschaftliche Verantwortung wahrnehmen.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.1

Entwicklung der Themenschwerpunkte 2021-2024

Die Mitglieder des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen haben im 1. Quartal 2021 den Grundstein zur Fortschreibung der Regionalen Fachkräftestrategie gelegt. Basierend auf den Schlussfolgerungen zur statistisch belegten Ausgangslage sowie einer schriftlichen Befragung aller Bündnispartner erarbeiteten die Steuerkreismitglieder in einem Strategieworkshop am 17. März 2021 die Schwerpunkte der künftigen strategischen Ausrichtung:

- **Unterstützung** zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen
- **Stärkung** von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf
- **Ausbau und Vernetzung** von Beratungsinfrastrukturen

In diesen Schwerpunkten sollen für die neue Förderphase des Fachkräftebündnisses Projekte konzipiert und umgesetzt werden. In einem schriftlichen Umlaufverfahren sowie in der Steuerkreissitzung vom 23. Juni 2021 wurden die Themen vertiefend diskutiert, ergänzt sowie final verabschiedet (Abb. 2).

Dabei machten die Mitglieder deutlich, dass es wichtig sei, auf den bisherigen Themen und Projekten aufzubauen und diese fortzuführen, sie aber auch um neue Anforderungen zu ergänzen. Beispielhaft sei hier das Themenfeld „Digitalisierung“ zu nennen, das schon in der Fachkräftestrategie 2018–2021 benannt wurde und weiter bearbeitet werden soll, aber gleichzeitig u. a. um das aktuelle Thema „Transformation der Arbeitswelt“ ergänzt worden ist.

Die Aufzählung ist keinesfalls als abschließend anzusehen: Im Rahmen des Fachkräftebündnisses soll auch weiter eine thematische Offenheit gelebt werden, um Lösungsansätze zur innovativen Fachkräftesicherung zu ermöglichen und sich an aktuelle wirtschaftliche wie politische Entwicklungen anzupassen. Gleichzeitig sind die bisherigen Schwerpunktsetzungen der Fachkräftestrategien 2015-2021 durch die Fortschreibung nicht überholt, vielmehr wird deutlich, dass die Schwerpunkte der neuen Strategie zum Teil eine Erweiterung, Vertiefung und Fokussierung aus den vorangegangenen Arbeitsschwerpunkten sind. Die Themen, die nicht in die neue Strategie übernommen wurden, wurden bereits durch Projekte bearbeitet oder stehen aufgrund der begrenzten Ressourcen nicht mehr im Mittelpunkt, auch wenn eine weitere Bearbeitung nach wie vor wünschenswert wäre.

THEMATISCHE SCHWERPUNKTE DER REGIONALEN FACHKRÄFTESTRATEGIE 2021–2024

UNTERSTÜTZUNG Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozesse	STÄRKUNG Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	AUSBAU UND VERNETZUNG Beratungsinfrastrukturen
<ul style="list-style-type: none"> - Transformation der Arbeitswelt - Digitale Innovationen - Digitales Lernen / Lebenslanges Lernen - Digitalisierung Schulen - Neue technische und industrielle Berufsbilder - Start-up Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräftegewinnung in Mangelberufen - Besonders betroffene Branchen der Corona-Pandemie - Gemeinsame Recruiting-Plattformen - Regionales Fachkräftemarketing - Fachkräftepotenziale erkennen und heben 	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenspezifische Weiterbildungsverbände - Berufsorientierung - Arbeitgeberattraktivität - Ausbau Willkommenskultur (ausländische Fachkräfte) - Netzwerk Sprachförderung für Geflüchtete - Regionales Qualifizierungsmonitoring

Abb. 2: Thematische Schwerpunkte der Regionalen Fachkräftestrategie 2021–2024, eigene Darstellung.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.1.1

Unterstützung zu Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen

Seit Erfindung des Computers, einer der größten technischen Errungenschaften der Menschheitsgeschichte, schreitet der technische Fortschritt rasant und unaufhaltsam voran. Er ist verantwortlich für fortlaufende Innovationen in den Bereichen Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse. Der damit verbundene digitale Wandel umfasst heute alle Bereiche unserer modernen Gesellschaft und beeinflusst in erheblichem Maße, wie wir leben und arbeiten. Die Unterstützung von Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen bildet folgerichtig einen Schwerpunkt der Regionalen Fachkräftestrategie SüdOstNiedersachsen 2021-2024.

Die digitale Transformation der Arbeitswelt ist ein vielschichtiges Thema. Um nachhaltig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein, sind Unternehmen darauf angewiesen, ihre Geschäftsprozesse in großem Umfang zu digitalisieren und fortlaufend zu optimieren. Neben entsprechenden Investitionen in die digitale Infrastruktur kommt es dabei aber in erster Linie auf die Belegschaft an. Eine erfolgreiche Bewältigung der digitalen Transformation erfordert Mitarbeiter*innen, die neuen Technologien und einer veränder-

ten Arbeitsorganisation aufgeschlossen gegenüberstehen und entsprechend aus- bzw. weitergebildet sind. Digitale Kompetenzen bilden demnach die Schlüsselkompetenzen der Zukunft. Durch geeignete Fachkräftebündnis-Projekte sollen die digitalen Transformationsprozesse in der Region bedarfsgerecht und zielgerichtet unterstützt werden. Besonderer Wert wird dabei auf die Verknüpfung mit bestehenden Angeboten und Maßnahmen gelegt, um Doppelstrukturen zu vermeiden und stattdessen Synergieeffekte zu erzielen.

Weitere Transformationsprozesse ergeben sich aus der Diskussion um den Klimawandel und ökologische Nachhaltigkeit. Aufgrund der regionalen Spezialisierung im Bereich der Mobilitätswirtschaft sind vor allem die Themen Elektromobilität und Wasserstoff von großer Relevanz für SüdOstNiedersachsen. Für die sich daraus neu ergebenden Berufsbilder werden geeignete Qualifizierungskonzepte benötigt, um Fachkräfte bedarfsgerecht weiterbilden zu können. Das Aufzeigen von beruflichen Quereinstiegs- und Umstiegswegen kann für Ausbildungen, Studium und Berufskarrieren Durchlässigkeiten abbilden, die zur Reduzierung des Fachkräftemangels in diesen und weiteren Zukunftsbranchen beitragen können. Hier gilt es Unternehmen und Mitarbeiter*innen in gleicher Weise zu unterstützen.

4.1.2

Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf

Der Mangel an Fachkräften betrifft wie in Kapitel 2 beschrieben einige Branchen in der Region SüdOstNiedersachsen stärker als andere Wirtschaftszweige. Aus diesem Grund definiert das Fachkräftebündnis mit dem zweiten Schwerpunkt einen Rahmen für gezielte Maßnahmen in Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf, um dem Fachkräftengpass in diesen Bereichen zu begegnen:

- Erziehung
- Medizin
- Pflege
- Informationstechnik
- Handwerk
- Logistik, v.a. Berufskraftfahrer*innen

Hinzu kommen die Branchen, die neben dem Fachkräftemangel zusätzlich von der Corona-Pandemie besonders betroffen sind, wie zum Beispiel die Veranstaltungswirtschaft, Reisebusunternehmen oder auch das Hotel- und Gaststättengewerbe. Auch wenn im Zuge der Pandemie gerade diese Branchen massiv von Kurzarbeit und Umsatzeinbrüchen betroffen waren, gehen die im Bündnis organisierten Arbeitsmarktakteure einstimmig davon aus, dass nach der Pandemie der Fachkräftemangel auch in diesen Branchen wieder spürbar werden wird.

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten zur Stärkung der regionalen Unternehmen kann auf bestehenden Netzwerken und Projekten aus der Förderperiode 2014-2020, deren Erfahrungen und auf der breiten Mitgliederstruktur des Bündnisses aufgebaut werden. So konnten ausgehend vom regionalen „Netzwerk Fachkräftesicherung in der Pflege“ einige Projekte sowie eine Imagekampagne für und mit Akteuren aus dem Pflegebereich initiiert und realisiert werden. Hieran gilt es auch in der neuen Förderperiode anzuknüpfen, um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen.

Um Fachkräfte für Branchen mit besonderen Fachkräftebedarfen zu gewinnen, sollen gemeinsame Recruiting-Plattformen stärker genutzt werden und ein regionales Fachkräftemarketing aufgebaut werden. Dabei sollen bestehende Strukturen und Angebote ausgebaut und ihr Bekanntheitsgrad gesteigert werden, um mehr Unternehmen zu gewinnen. Beispielhaft seien hier das Fachkräftebündnis-Projekt „Talentpool“ sowie das Regionalportal „die-region.de“ genannt. Weiterhin sollen ungenutzte oder zu wenig genutzte Fachkräftepotenziale identifiziert und genutzt werden wie z. B. Berufsrückkehrer*innen, Menschen mit Handicap, die sog. „Stille Reserve“ und Studienzweifelnde. Insbesondere für die beiden letztgenannten Gruppen konnten im Rahmen von Bündnisprojekten sowie bestehenden Angeboten bereits Erfahrungen und Erkenntnisse gesammelt werden, auf denen aufgebaut werden kann.



4.1.3

Ausbau und Vernetzung von Beratungsinfrastrukturen

Kooperation und Netzwerkarbeit entwickeln im Zuge eines immer rascheren gesellschaftlichen Wandels und zunehmender Komplexität der Herausforderungen einen immer höheren Stellenwert. Viele Aufgaben können von einzelnen Akteuren nicht (mehr) allein bewältigt werden. Netzwerke sind vor allem dann hilfreich, wenn bei der Bearbeitung anstehender Aufgaben akteurs- und gebietsübergreifend in einer Region zusammengearbeitet wird und verschiedene Perspektiven und Kompetenzen integriert werden. Zudem helfen Netzwerke dabei, Ressourcen zu bündeln und eine Grundlage für tragfähige und breit akzeptierte Veränderungen zu schaffen.

Klimawandel, Technologieentwicklung, Globalisierung und Demografie bewirken einen umfassenden gesellschaftlichen Transformationsprozess. Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Migration und Fachkräftemangel sind Eckpunkte nicht nur für politische Entscheidungen im nationalen und internationalen Rahmen, sondern auch für unternehmerische Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsprozesse. Verbunden damit sind Verschiebungen zwischen Branchen und Berufen in Bezug auf den Fachkräftebedarf, veränderte Anforderungen an die Produktionsprozesse und die Arbeitsorganisation in Unternehmen sowie die Qualifikation der Beschäftigten.

Für die Bewältigung dieser Transformationsprozesse sind für die Unternehmen und ihre Beschäftigten inzwischen zahlreiche Beratungsangebote entstanden. Diese Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen (Unternehmen, Verwaltungen, Arbeitnehmer*innen, die vom digitalen Wandel betroffen sind oder Angehörige pflegen, Jugendliche, Migrant*innen, Frauen), bearbeiten verschiedene Themen (Berufsorientierung, Kompetenzentwicklung, gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration, Arbeitgeberattraktivität und Recruiting, Arbeitsorganisation, Technologieentwicklung, Nachhaltigkeit und Energie) und werden von unterschiedlichen privaten wie öffentlichen Anbietern erbracht (Kommunen, Kammern und Verbände, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Bildungsträger und Universitäten, Agenturen und Unternehmen, unternehmerisch oder auch ehrenamtlich tätige Einzelpersonen).

Diese Beratungsangebote haben einen gewissen Grad an Vernetzung erreicht oder werden in Netzwerken entwickelt, die zu einem großen Teil öffentlich gefördert werden, u. a. in Projekten des Fachkräftebündnisses. Die Zusammenarbeit in Netzwerken und das Netzwerkmanagement sind anspruchsvolle und komplexe Aufgaben, die Wissen und Kompetenzen bei allen Beteiligten erfordern. Die Initiative neue Qualität der Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Faktoren für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit zusammengestellt und kommuniziert. Erfolgreiche Netzwerkarbeit braucht ein methodisches und geplantes Vorgehen, weil verschiedene Interessen und Unternehmenskulturen zusammenkommen, ohne dass es eine Hierarchie gibt. Wenn alle für das Themenfeld wichtigen Akteure gleichberechtigt zusammenarbeiten, wird so der jeweils individuelle Nutzen und Beitrag sichergestellt. Spielregeln und Vereinbarungen garantieren eine kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit. Gemeinsame Ziele und Maßnahmen werden festgelegt, regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. Für regionale Netzwerke ist eine Offenheit und Transparenz in der Kommunikation nach innen und außen wichtig, um Vertrauen zu schaffen und lösungsorientiert an den vereinbarten Zielen zu arbeiten. Diese Rolle wird in der Region SüdOstNiedersachsen bereits durch das Fachkräftebündnis wahrgenommen und hat in der Förderperiode 2014–2020 u. a. zur Gründung des „Welcome Centers der Region“ und des „Regionalen Netzwerks Fachkräftesicherung in der Pflege“ geführt.

Die Projektförmigkeit unterstützt die im gesellschaftlichen Transformationsprozess notwendige Flexibilität, bewirkt andererseits aber auch einen Mangel an struktureller und personaler Kontinuität und an öffentlicher Transparenz. Die Folge ist eine suboptimale Inanspruchnahme durch die jeweiligen Zielgruppen der einzelnen Beratungsangebote. Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat deshalb als Herausforderung erkannt, in der neuen Förderperiode nicht nur die Transparenz der Beratungsangebote durch eine Bestandsaufnahme und eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern, sondern auch eine regionale Struktur für Kooperation und Vernetzung zu schaffen und die Angebote gezielt durch Projektnetzwerke weiter auszubauen. Schwerpunkte sollen dabei auf branchenspezifischen Weiterbildungsverbänden, der Berufsorientierung, dem weiteren Ausbau der Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte und einem regionalen Qualifizierungsmonitoring liegen.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.2 Handlungskonzept

Die erfolgreiche Arbeit des Fachkräftebündnisses und die von allen Mitgliedern als sehr effektiv und umsetzungsorientiert geschätzte Vorgehensweise seit der Gründung im Jahr 2015 sind ausschlaggebend dafür, dass sich das Handlungskonzept stärker an der Vorgehensweise als an vorab definierten Inhalten orientiert. Die zielführende, kooperative Arbeitsweise des Fachkräftebündnisses basiert auf den nachfolgend dargestellten Grundlagen:

Das Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Diese wurde in der konstituierenden Steuerkreissitzung vom 13. Oktober 2015 verabschiedet. Da sie sich seitdem bewährt hat, wurde ihre weitere Gültigkeit am 23. Juni 2021 vom Steuerkreis bestätigt.

Zentrales Entscheidungsgremium des Fachkräftebündnisses ist der Steuerkreis. In ihm sind alle 28 Mitglieder stimmberechtigt vertreten, das Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig nimmt an den Sitzungen mit beratender Funktion teil. Der Steuerkreis tagt quartalsweise mit einem geplanten Zeit-

umfang von drei Stunden. Dies ermöglicht einen regelmäßigen Austausch der Mitglieder und eine thematische Diskussion auch über die formelle Tagesordnung hinaus. Die Entscheidungen des Steuerkreises werden einvernehmlich gefällt.

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

Jedes beantragte Förderprojekt wird in einem zweistufigen Verfahren im Fachkräftebündnis beraten. Nach mindestens einer obligatorischen Beratung durch das „Fachkräftebüro“ (§. Kap. 4.2.3) reichen Interessierte im ersten Schritt eine Kurzskeizze ein, die zunächst im Sprecherkreis besprochen und anschließend im Steuerkreis vorgestellt und diskutiert wird. Nach dessen positivem Votum erarbeitet der Projektträger die vollständige Projektbeschreibung, die wiederum zunächst im Sprecherkreis und anschließend im Steuerkreis beraten wird.

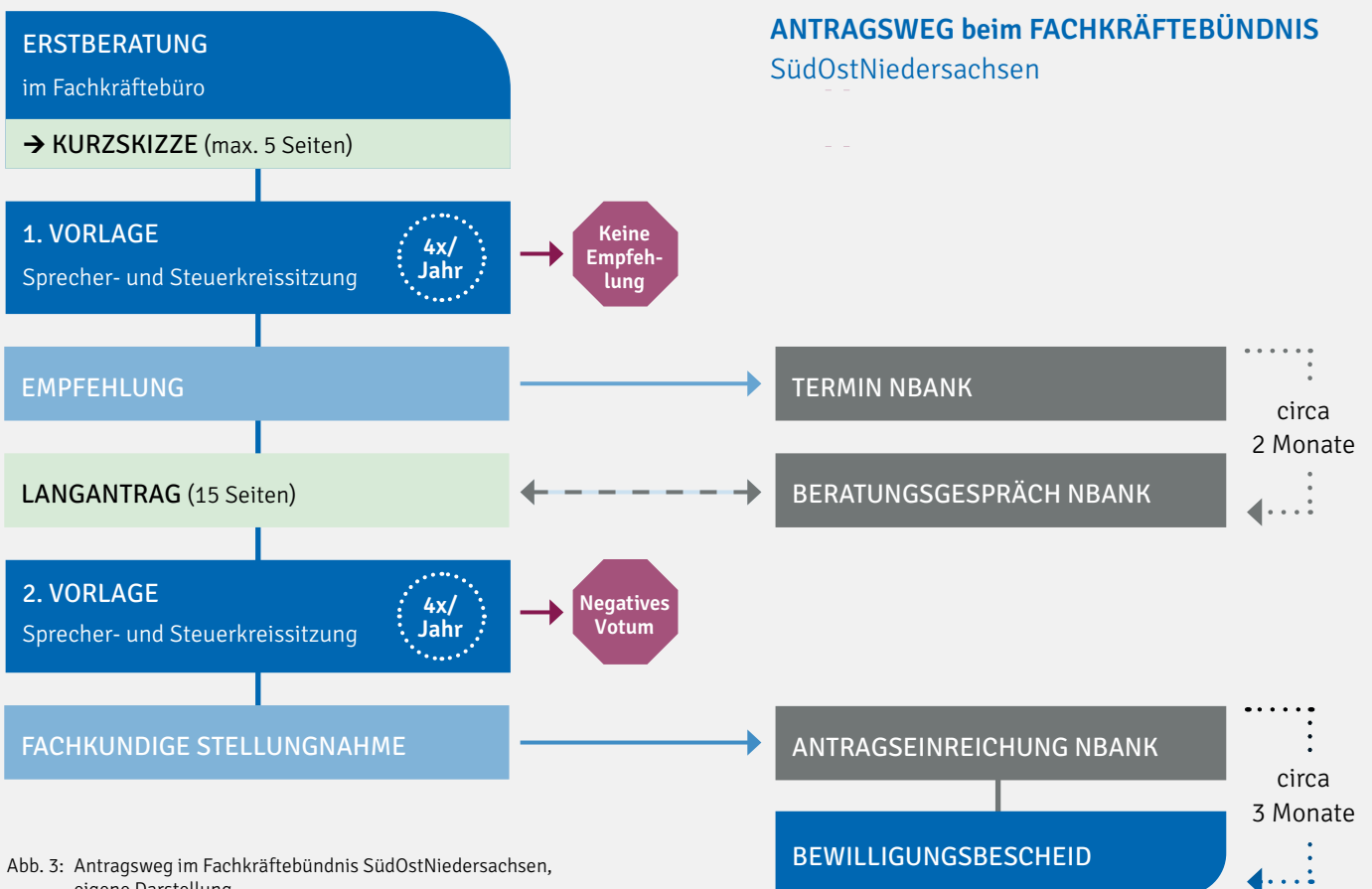


Abb. 3: Antragsweg im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen, eigene Darstellung.

Dieses Verfahren dauert durchschnittlich etwa ein halbes Jahr, es garantiert aber eine konstruktive Einbindung aller Arbeitsmarktakeure und sichert allen positiv befürworteten Projektideen einen breiten regionalen Rückhalt. Es soll daher auch weiterhin das Regelvorgehen bleiben.

Bei entsprechender Dringlichkeit wurden in der ablaufenden Förderperiode auch Anträge in einem einstufigen Verfahren entschieden. Für besonders eilbedürftige Antragsverfahren sieht § 13 der Geschäftsordnung zudem die Möglichkeit eines Eil- bzw. Umlaufbeschlusses vor – auch davon wurde vereinzelt Gebrauch gemacht. Diese Verfahrensbeschleunigungen können zukünftig auch dann eingesetzt werden, wenn die angekündigten landesweiten Aufrufe dies erfordern.

Ergänzende Arbeitsstrukturen des Fachkräftebündnisses sind Arbeitskreise, Runde Tische und Strategieworkshops, die nach Bedarf einberufen werden und temporär arbeiten. Diese können entweder dazu dienen, gemeinsame Projekte im Rahmen des Bündnisses zu entwickeln und umzusetzen, wie zum Beispiel für die Aktivierung der „Stillen Reserve“ geschehen, oder sie helfen, Projektideen in anderen Richtlinien zur Umsetzung zu bringen, wie zum Beispiel im Falle des Projektes „Wegbereiter“. Arbeitskreise sind in der Regel als operative Begleitung des Steuerkreises angelegt, in denen mit einer kleineren Mitgliederzahl ein definiertes Thema behandelt wird, ein Status Quo sowie Bedarfe ermittelt, Daten und Material gesammelt und Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Jüngstes Beispiel ist der im April 2021 gegründete Arbeitskreis „TransformationsHub“ (s. Kap. 3).

Die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass Runde Tische gerade bei komplexeren Problemlagen von besonderer Relevanz für die Projektentwicklung und -beantragung sind. Gleichzeitig bieten sie ebenso wie Arbeitskreise die Möglichkeit, Themen zu behandeln, die sich nicht über die Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ fördern lassen, aber dennoch eine Relevanz für die Region haben. So können die Bündnisstrukturen einen weitergehenden Beitrag zur Fachkräftesicherung und regionalen Entwicklung leisten.

Im Rahmen der beschriebenen und von allen Bündnispartnern als zielführend bewerteten Arbeitsweise sollen die im Kapitel 4.1 beschriebenen Ziele und Schwerpunkte in der neuen Förderperiode bearbeitet werden. Dafür wurden die Themen zusätzlich priorisiert (s. Abb. 4).

Die Priorisierung gibt Aufschluss darüber, welche Themen die Bündnispartner als besonders wichtig und dringlich erachten. Projektanträge, die auf die priorisierten Themen einzahlen, werden daher gerade zu Beginn der neuen Förderperiode besonders begrüßt. Aus diesem Grund sollen durch die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit des Bündnisses, aber auch durch ein noch zu entwickelndes Aufrufverfahren, Projektanträge für diese Themen generiert werden. Gleichzeitig tragen Aufrufe zur Öffentlichkeitsarbeit bei und fördern die Einreichung von Projektideen verschiedenster Projektträger.

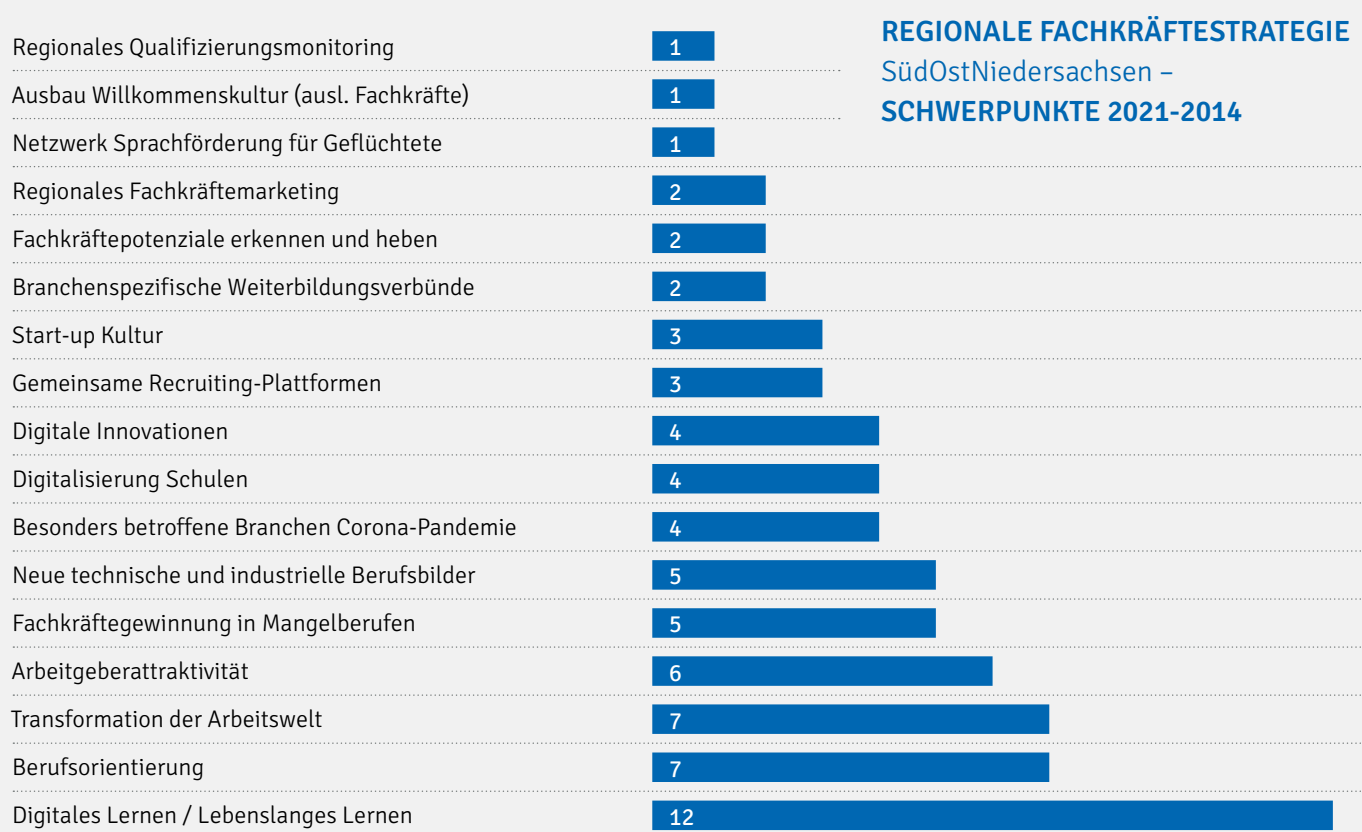


Abb. 4: Themenpriorisierung im Rahmen der Schwerpunkte 2021–2024, absolute Häufigkeit der Nennung, eigene Darstellung.

4 Ziele und Schwerpunkte zur Fachkräftesicherung

4.2.1

Strukturprojekte zur Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in einer Region

Wie bereits in den beiden vorangegangenen Förderphasen der Regionalen Fachkräftebündnisse in Niedersachsen innerhalb der EU-Förderperiode 2014-2020 werden auch in der EU-Förderperiode 2021-2027 Strukturprojekte zur Fachkräftesicherung gefördert. Sie sollen der Verbesserung regionaler Strukturen zur Fachkräfte-

sicherung dienen und müssen im Einklang mit den in dieser Strategie definierten Schwerpunkten sowie den Förderschwerpunkten des Landes Niedersachsen (vgl. Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“) stehen. Um eine nachhaltige Förderung zu gewährleisten, sollen die Strukturverbesserungen über das Projektende hinaus Wirkung entfalten. Strukturprojekte haben in der Vergangenheit den Großteil der im Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen umgesetzten Projekte ausgemacht und werden dies voraussichtlich auch in der neuen Förderperiode tun.



4.2.2

Projekte zur Begleitung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden sowie berufliche Weiterbildungsprojekte für Beschäftigte

Basierend auf der nationalen Weiterbildungsstrategie mit den dort dargestellten Aufgaben und den Zielen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen (Aktionsplan 2020) steht auch in der Fachkräftestrategie der Region SüdOstNiedersachsen die berufliche Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitssuchende im Fokus. Insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation der Arbeitswelt verändern sich Berufsbilder und die damit verbundenen Qualifikationen. Hier wurde regionaler Handlungsbedarf insbesondere für die Entwicklung von Qualifikationskonzepten in den Themenfeldern Wasserstofftechnik, Elektromobilität und Digitalisierung erkannt. Vorhandenes Schwarmwissen aus Wirtschaft, Handwerk, Hochschulen und Weiterbildungsträgern soll Basis für die Entwicklung, Erprobung und Durchführung von

beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sein. Dabei kann u. a. auf die Erfahrung aus den bereits gestarteten Qualifizierungsmaßnahmen „Veränderungsmacher“, „Transformationslotse“ und „Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“ aufgebaut werden. Ziel wird es sein, Synergien herzustellen und bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen bereitzustellen. Durch den neu gegründeten Arbeitskreis „TransformationsHub“ wird sichergestellt, dass die aus der technologischen und ökologischen Transformation resultierenden Qualifizierungsbedarfe erkannt und gegenüber den handelnden Akteuren adressiert werden, damit entsprechende Maßnahmen im Rahmen des Bündnisses entwickelt und erprobt werden. Im Hinblick auf die Betreuung und Qualifizierung von arbeitssuchenden internationalen Fachkräften hat sich rund um das Welcome Center der Region, welches aus dem Fachkräftebündnis entstanden ist, ein breites Netzwerk etabliert. Aufbauend auf den hier vorhandenen Strukturen und gesammelten Erfahrungen können Projekte für diese Zielgruppe erarbeitet werden.

4.2.3

Netzwerkprojekte zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse (Fachkräftebüros)

Um die operative und strategische Arbeit des Fachkräftebündnisses und seiner Gremien kontinuierlich zu stärken, sollen im Rahmen des Fördergegenstandes „Netzwerkprojekte zur Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ die bisherige Geschäftsstelle des Bündnisses und das „Projektentwicklungsbüro“ ab dem 01. Juli 2022 zum „Fachkräftebüro SüdOstNiedersachsen“ zusammengeführt werden. Dadurch soll die Arbeit des

Bündnisses weiter professionalisiert und Doppelstrukturen abgebaut werden. Bis dahin werden die im Folgenden beschriebenen Aufgaben durch die Geschäftsstelle und das „Projektentwicklungsbüro“ umgesetzt.

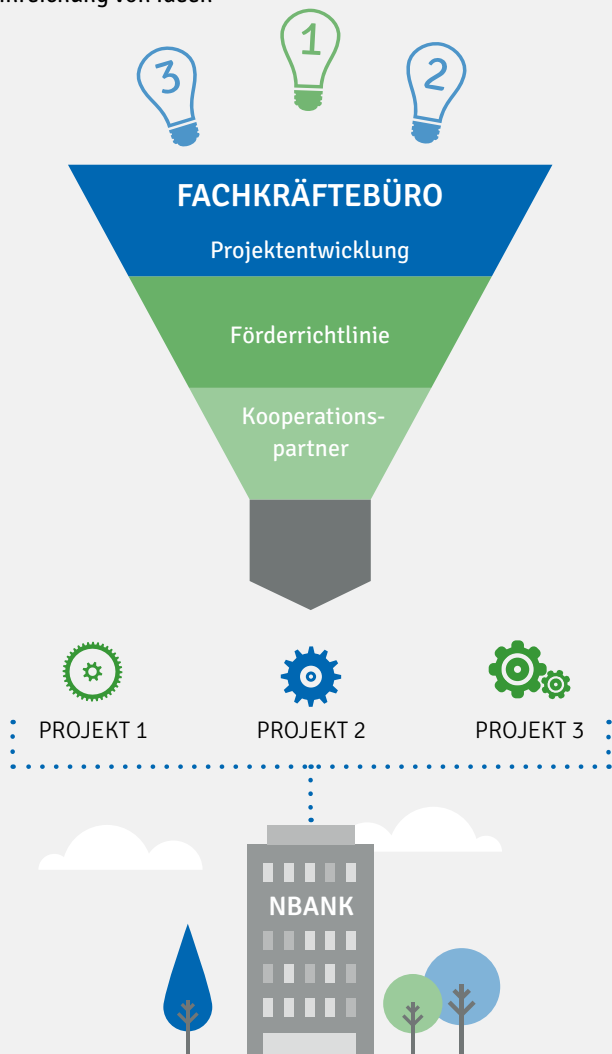
Das Fachkräftebüro bildet die zentrale Plattform für die operative und strategische Arbeit des Bündnisses. Eine Aufgabe liegt im Bündnis- und Schnittstellenmanagement, das sich auf alle Handlungs-, Akteurs- und Organisationsebenen bezieht. Die Mitarbeitenden sind die zentralen Ansprechpartner*innen für alle externen und internen Anfragen, koordinieren die Projektideen der Partner und führen die verschiedenen Aufgabenstellungen synergetisch zusammen. Eine weitere Aufgabe ist die Beratung von Antragstellenden und der Projektträger*innen geförderter Projekte. Außerdem verantwortet das Fachkräftebüro die Organisation der Sprecher- und Steuerkreissitzungen sowie von Arbeitskreisen und Runden Tischen. Schließlich gehören auch die Koordination und Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit zum Aufgabenbereich. Die für die Öffentlichkeit notwendige Transparenz und Information wird in geeigneter Form über die eigene Internetpräsenz www.fachkraeftebuendnis-son.de gewährleistet. Dort werden neben den Formalien zur Richtlinie, Antragstellung und Beratung auch die geförderten Projekte vorgestellt und damit ein Beitrag zur Öffnung für alle Interessierten geleistet.

Das Fachkräftebüro wird bei der Allianz für die Region GmbH angesiedelt, um die Erfahrungen und Strukturen der Geschäftsstelle und des Projektentwicklungsbüros kontinuierlich weiter zu nutzen. Das Fachkräftebüro erfüllt alle Voraussetzungen, um die geforderten fachlichen Stellungnahmen über den regionalen Bedarf und den Beitrag der eingereichten Projekte zur Umsetzung der Regionalen Fachkräftestrategie – in Abstimmung mit dem Steuerkreis – vorzubereiten. Der Mitarbeiterstab verfügt über langjährige Erfahrungen in der Leitung und Umsetzung von Fachkräfteprojekten und Netzwerken sowie in der administrativen Abwicklung von Förderprojekten.

ARBEITSWEISE DES FACHKRÄFTEBÜROS

SüdOstNiedersachsen

Einreichung von Ideen



Konsens der Kooperationspartner über:

- Ziele
- Umsetzung
- Träger
- Aufgabenverteilung
- Regeln und
- Verträge

Abb. 5: Aufgaben und Rolle des Fachkräftebüros im Rahmen des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen, eigene Darstellung.

A Anhang

ANGEBOTE UND LEISTUNGEN in der Region SüdOstNiedersachsen

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
Ausbildungsverbund	Mit dem Dienstleistungsangebot der Verbundausbildung verfolgt die Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH konsequent das Ziel, die Ausbildungsaktivitäten überwiegend bei Klein- und Kleinstunternehmen in der Region weiter auszubauen und die Versorgung von Ausbildungsplatzbewerber mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch ein gezieltes Matching nachhaltig zu stärken. Dabei steht die Ausbildung im Verbund für einen Ansatz in der Ausbildungsförderung die eine reguläre betriebliche Ausbildung im dualen System sicher stellt und diese mit umfangreichen Unterstützungsangeboten flankierend bis zum Berufsabschluss begleitet.	Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH Ausbildungsdienstleistungen
AWO-Migrationsberatung	Unterstützung von Zuwanderern bei der Planung der beruflichen Zukunft	AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.
Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)	Diese Maßnahme stellt eine vertiefende Berufsorientierung dar. Die Teilnehmer*innen erhalten eine Vorbereitung auf den betrieblichen Alltag und können sich in bis zu drei verschiedenen Gewerken ausprobieren. Außerdem finden berufsbezogener Unterricht als auch Sprachunterricht statt. Es werden Praktika durchgeführt und begleitet.	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
Digitalisierungsberatung	Beratung für Unternehmen, die Digitalisierungsmaßnahmen planen und auf der Suche nach Unterstützungsangeboten sind. Inhalte der Beratung sind u.a. aktuelle Förderprogramme und Vermittlung von Netzwerkkontakten.	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Dual Career Netzwerk	Das Dual Career Netzwerk unterstützt Arbeitgeber der Region dabei, dieses immer wichtiger werdende Instrument des Personalmanagements zu etablieren und eigene Beratungsangebote auf- bzw. auszubauen. Im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte erarbeiten sich die Unternehmen so einen Vorteil, weil sie zusätzliche Bewerbungsanreize schaffen, durch die Integration des Partners die langfristige Mitarbeiterbindung und damit eine positive Unternehmenskultur fördern.	Allianz für die Region GmbH

Tab. 7: Anhang – Bestehende Angebote und Leistungen in der Region SüdOstNiedersachsen.
Eigene Darstellung.

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	SchwerpunkttHEMA	Webseite
						•		Beratungsinfrastrukturen	https://www.bbg-peine.de/unser-unternehmen/unsere-projekte/ausbildungsdienstleistungen.html
•	•	•						Beratungsinfrastrukturen	https://www.awo-bs.de/beratung/migrationsberatung.html
•	•	•	•	•	•	•	•	Beratungsinfrastrukturen	https://www.hwk-bls.de/artikel/berufsorientierung-fuer-zugewanderte-bof-22,0,551.html#ueberblick
		•	•					Digitalisierung/Innovation/Transformation	https://www.ihk-lueneburg.de/system/vst/883712?id=343859&terminId=575364
•	•	•	•	•	•	•	•	Beratungsinfrastrukturen	https://www.allianz-fuer-die-region.de/fachkraefte/dual-career-netzwerk-suedostniedersachsen/

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
EQ RVA	Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, Regionalverband für Ausbildung, Volkswagenflüchtlingshilfe. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, die aktuell noch nicht ausbildungsreif sind, werden durch eine EQ mit sozialpädagogischer Begleitung und Sprachunterricht auf eine Ausbildung vorbereitet.	RVA
Gezielte Beschäftigungsförderung zum Aufbau von Softwarekompetenz	Förderung von Beschäftigten in Unternehmen mit dem Ziel Ausbildung zum Softwareentwickler	Agentur für Arbeit Helmstedt, Wolfsburger Unternehmen Automotive
IHK-Praxis- und -Karrierebotschafter	Das Projekt unterstützt regionale Unternehmen, sich bei der Berufsorientierung für die Klassen 8 bis 12 aller Schulformen einzubringen. Dabei entsenden Unternehmen ihre Mitarbeitende als Praxisbotschafter in den Unterricht oder setzen sie als Karrierebotschafter bei Elternabenden ein, um sich als Ausbildungsunternehmen vorzustellen und ihre Ausbildungsberufe praktisch zu veranschaulichen.	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFÄ)	<p>"Das Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFÄ) richtet sich an Geflüchtete, die den Willen haben, eine Ausbildung im Handwerk zu absolvieren. Ziel des Projektes ist es, die Teilnehmenden in eine handwerkliche Ausbildung zu vermitteln und sie während ihrer Ausbildung erfolgreich zu unterstützen. Das Beratungs- und Begleitangebot umfasst dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eignungsfeststellung - Berufswegeplanung - Vermittlung in vorbereitende Angebote, z. B. Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) - Hilfe bei der Suche nach Lernangeboten während der Ausbildung." 	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
Jugend Stärken im Quartier in der Gemeinde Ilsede	Beratungsangebot für junge Menschen in der Gemeinde Ilsede am Übergang Schule - Beruf. Neben der Beratung der Jugendlichen trägt das Projekt auch zur Schaffung von Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Schulen und Wirtschaftsakteuren (z.B. Unternehmen) bei.	Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft (Koordination LK Peine Jugendamt)
Jugendberufsagenturen	Vernetzte Betreuung junger Menschen mit dem Ziel, sie gut auf ihren Lebensweg und ins Arbeitsleben zu bringen.	Stadt Wolfsburg, Jobcenter Wolfsburg, Landkreis Gifhorn, Jobcenter Gifhorn, Agentur für Arbeit Helmstedt
Jugendberufsagenturen	Vernetzte Betreuung junger Menschen mit dem Ziel, sie gut auf ihren Lebensweg und ins Arbeitsleben zu bringen.	Landkreise Salzgitter, Goslar und Wolfenbüttel, Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar
Last-Minute-Börse am Start	Ausbildungsplatzbörse in virtueller Form.	City-Galerie / Madsack Medien

Tab. 7: Anhang – Bestehende Angebote und Leistungen in der Region SüdOstNiedersachsen. Eigene Darstellung.

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Schwerpunktthema	Webseite
		•						Beratungsinfrastrukturen	
		•						Digitalisierung/Innovation/ Transformation	
		•	•					Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/aus-und-weiterbildung/berufsorientierung/ihk-karrierebotschafter-4623464 https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/aus-und-weiterbildung/berufsorientierung/ihk-praxisbotschafter2-4623466
•	•	•	•	•	•	•	•	Beratungsinfrastrukturen	https://www.hwk-bls.de/artikel/gefluechtete-asylbewerberinnen-im-handwerk-22,114,189.html
						•		Beratungsinfrastrukturen	https://www.bbg-peine.de/unser-unternehmen/unsere-projekte/jugend-und-beruf/jugend-staerken-im-quartier.html
		•	•					Beratungsinfrastrukturen	
	•			•			•	Beratungsinfrastrukturen	
		•	•		•			Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
MINT Braunschweig	Der Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V., die Stiftung NiedersachsenMetall, die TU Braunschweig und die Niedersächsische Landesschulbehörde haben eine Kooperationsvereinbarung mit dem Ziel geschlossen, das MINT-Potenzial von begabten Schülerinnen und Schülern angesichts des Fachkräftemangels in der Region zu sichten und zu fördern. Dazu werden den Schulen der Region durch die Internetseite www.mint-bs.de schulische und außerschulische Angebote zur individuellen Lernentwicklung verfügbar gemacht.	Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V., Stiftung NiedersachsenMetall, TU Braunschweig, Niedersächsische Landesschulbehörde
Moin Future	Die regionale Ausbildungskampagne hat das Ziel, dass mehr Jugendliche und Eltern die duale Ausbildung in der Heimat als Karriereweg in Betracht ziehen. Mittelpunkt der im Rahmen der Förderung Fachkräftebündnisse durch die IHKLW entwickelten Kampagne sind Filme über Azubis und Ausbilder, die sich über den (Berufs-)Alltag unterhalten. Die Kampagne zeigt vor allem auf Instagram, welche vielfältigen Karrierewege eine duale Ausbildung bietet und wurde mittlerweile auf ganz NDS ausgerollt.	Industrie- und Handelskammern Lüneburg-Wolfsburg sowie Braunschweig
Nachfolgeberatung	Der Nachfolgemoderator begleitet Betriebe, die einen Nachfolger suchen, und Existenzgründer, die eine Übernahme anstreben. Vor Ort analysiert er die jeweilige Nachfolgesituation und legt zusammen mit dem Unternehmen die weitere Vorgehensweise fest. Darüber hinaus bietet er Vorträge und Informationsveranstaltungen mit Netzwerkpartnern an.	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Netzwerk Arbeit-Zukunft	Im Netzwerk werden aktuelle Trends und zukunftsweisende Themen für Unternehmer, Personaler und Führungskräfte sowie Best Practice Beispiele präsentiert. Neben Tools wie den Kompetenz Navi Plus oder eine App für die psychische Gefährdungsbeurteilung stehen Themen wie mobile Work, neue Arbeitszeitmodelle, multifunktionale Arbeitsplätze und Raumkonzepte, stärkenorientierte Führung, Arbeiten in kollaborativen Teams, Gamification und weitere spannende Themen aus dem Bereich New Work auf der Agenda.	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Netzwerk Digitalisierung	Das IHKLW-Netzwerk Digitalisierung führt branchenübergreifend Unternehmen, die auf der Suche nach digitalen Lösungen sind, mit Informationstechnikern und Digitalisierungsexperten zusammen, um gemeinsam von Best Practice Beispielen zu lernen und in praxisnahen Fachvorträgen ihr Wissen zu erweitern	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg

Tab. 7: Anhang – Bestehende Angebote und Leistungen in der Region SüdOstNiedersachsen. Eigene Darstellung.

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Schwerpunktthema	Webseite
•	•	•	•	•	•	•	•	Beratungsinfrastrukturen	https://mint-bs.de/
•	•	•	•	•	•	•	•	Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	www.moin-future.de
		•	•					Beratungsinfrastrukturen	https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/beratung-und-service/unternehmensnachfolge/nachfolgemoderation-870724
		•	•					Digitalisierung/Innovation/Transformation	https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/mitmach-ihk/netzwerke/netzwerkdialog-arbeit-zukunft-4139218
		•	•					Digitalisierung/Innovation/Transformation	https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/mitmach-ihk/netzwerke/netzwerkdigitalisierung-4694348

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
Netzwerk-Ausbildung	Im IHKLW-Netzwerk Ausbildung, früher unter dem Namen "Dialog Ausbildung" bekannt, erhalten regionale Unternehmen in regelmäßigen regionalen Treffen neue Impulse für Ihre Ausbildungsaktivitäten. Sie lernen Ausbildungsbetriebe in der Region kennen, vernetzen sich mit anderen Auszubildenden und fördern gemeinsam den Erfahrungs- und Informationsaustausch.	Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Peiner Start Guide	Mit dem Beratungsangebot des Start Guides haben wir eine Ausbildungs- und Berufsinitiative zur Integration von geflüchteten Menschen in den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt initiieren um Unternehmen für die Möglichkeit der Fachkräftesicherung aus dem Kreis der Geflüchteten zu öffnen und bei allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration zu unterstützen. Dabei werben wir in den Unternehmenskontakten für eine offene Willkommenskultur und helfen Unsicherheiten abzubauen. Durch die professionelle Unterstützung aus dem Projekt wird der betriebliche Integrationsprozess eng begleitet und Unternehmen dabei geholfen, rechtliche, organisatorische oder bürokratische Fragestellungen zu überwinden. Zudem unterstützt der Start Guide aktiv bei der Rekrutierung der Bewerber, vermittelt die jeweiligen Interessenlagen betreut den Kennlernprozess und steht für jegliche Rückfragen zur Verfügung. Für die bestmögliche Unterstützung kooperiert die Initiative dafür mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit der Erstkontaktstelle, sowie Flüchtlings- und Beratungsstellen zur nötigen Qualifizierung und Sprachförderung.	Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine mbH
Qualitätssiegel „Top Ausbildung“	<p>„Die IHK Lüneburg-Wolfsburg vergibt ein Qualitätssiegel an Unternehmen, die wichtige Kriterien rund um Ausbildungsmarketing und Recruiting, Start der Ausbildung, Organisation, Prüfung sowie Ausbildungsabschluss und Personalentwicklung erfüllen. In einem Audit müssen die Ausbildungsbetriebe der Überprüfung durch unabhängige Juroren standhalten. Die Belohnung ist die Auszeichnung mit dem Siegel, mit dem die Unternehmen für sich als Ausbildungsbetrieb werben können.</p> <p>Die IHK Braunschweig bietet interessierten Unternehmen ebenfalls die Möglichkeit, sich als TOP Ausbildungsbetrieb zertifizieren zu lassen.“</p>	Industrie- und Handelskammern Lüneburg-Wolfsburg sowie Braunschweig

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Schwerpunktthema	Webseite
		•	•					Beratungsinfrastrukturen	https://www.ihk-lueneburg.de/produkte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildernetzwerktreffen-3913460
						•		Beratungsinfrastrukturen	https://www.bbg-peine.de/unser-unternehmen/unsere-projekte/neu-in-deutschland.html
•	•	•	•	•	•	•	•	Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	www.ihk-lueneburg.de/produkte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/tipps-fuer-ausbildungsbetriebe-860892 https://www.braunschweig.ihk.de/aus-und-weiterbildung/ausbildung/projekte/top-ausbildung-4443698?shortUrl=%2Ftop-ausbildung

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
Regionalportal die-region.de	Das Regionalportal informiert zum Thema Leben und Arbeiten in der Region Braunschweig-Wolfsburg. Die Website ist der zentrale Knotenpunkt der regionalen Marketingaktivitäten und bildet alles ab, was die Region ausmacht, insbesondere mit Suchfunktion nach attraktiven Arbeitgebern oder offenen Stellen. Fach- und Führungskräfte aus der Region, aber insbesondere auch von außerhalb können sich hier über den Arbeitsmarkt der Region sowie weitere Themen rund um das Arbeitsleben der Region informieren wie z.B. über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Allianz für die Region GmbH
Sprachkurs für Azubis	Sprachkurse für Azubis mit Sprachbedarf direkt nach dem Berufsschulunterricht. Absprachen dazu laufen mit der VHS und dem BAMF seit längeren.	BAMF, JBA, VHS
Tech in the City e.V.	Gemeinnütziger Verein aus verschiedenen Branchenverbänden, Digitalunternehmen und Institutionen - Ziel: Bewerber für die Digitalbranche begeistern und Mitarbeiter der AA und JC zu Jobprofilen und Einstiegsmöglichkeiten in die IT informieren und vernetzen	Tech in the City e.V.
Transformations-Hub	Vernetzung zur Begleitung und Beförderung des Transformationsprozesses in KMU Automotive	Agenturen für Arbeit Helmstedt in Kooperation mit Braunschweig-Goslar, Hildesheim sowie den bekannten Partnern am Arbeitsmarkt, FKB SON
Transformationslotse	Qualifizierung von Transformationslotsen und Aufbau einer lernenden Netzwerkstruktur (Transformationshubs) zur Stärkung der Transformationskompetenzen bei Führung und Belegschaft	Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN, Bildungswerk der nieders. Wirtschaft
Unternehmensnachfolge	Kostenfreies Angebot, um im Rahmen von familienexternen Nachfolgelösungen Unternehmensführungen und qualifizierte Nachfolgekandidaten miteinander in Kontakt zu bringen. Nach dem Kennenlernen von Strukturen und Voraussetzungen folgen erste Sondierungsgespräche. In der Übergabephase unterstützen wir die Beteiligten in Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden, Kammern und Kommunen kontinuierlich und praxisnah.	Allianz für die Region GmbH
Vertiefte Berufsorientierung in BS, GS, SZ und WF (BOBS, BOGS, BONA SZ, KOPRA WF)	Förderung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen in den Gebietskörperschaften BS, GS, SZ und WF	Allianz für die Region, Agentur für Arbeit Braunschweig-Goslar, Stadt BS, LK GS, Stadt SZ, LK WF, Unternehmen der Region

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Schwerpunktthema	Webseite
•	•	•	•	•	•	•	•	Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	https://die-region.de/
		•						Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf	
•	•	•	•	•	•	•	•		
•	•	•	•	•	•	•	•	Digitalisierung/Innovation/Transformation	
•		•		•	•			Digitalisierung/Innovation/Transformation	https://transformationslotsen.aul-nds.de/
•	•	•	•	•	•	•	•		https://www.allianz-fuer-die-region.de/wirtschaft/unternehmensnachfolge/
•	•			•			•	Beratungsinfrastrukturen	https://www.allianz-fuer-die-region.de/fachkraefte/berufsorientierung/

A Anhang

ANGEBOT / LEISTUNG	Beschreibung	Institution / Organisation
Vertiefte Berufsorientierung in GF, HE und WOB (BOGI_F, BOHEME, BOWOB)	Förderung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen in den Gebietskörperschaften GF, HE und WOB	Agentur für Arbeit Helmstedt, Allianz für die Region, LK HE, Stadt WOB, Stadt GF, SG Boldecker Land, Stiftungen und Unternehmen der Region
Vertiefte Berufsorientierung in PE (PEIBO)	Förderung der beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen im LK PE	Allianz für die Region, Agentur für Arbeit Hildesheim, LK PE, Unternehmen der Region
Welcome Center der Region	Das Welcome Center berät an den Standorten Braunschweig und Wolfsburg ausländische Fachkräfte, die beruflich in der Region Fuß fassen möchten und unterstützt Unternehmen, die internationales Personal einstellen. Ziel ist es, Transparenz darüber herzustellen, welche Beratungseinrichtungen, Bildungsträger oder Servicestellen in der Region welche Angebote für welche Zielgruppen bereithalten. Mithilfe eines breiten Netzwerks trägt das Welcome Center zu einer alle Lebensbereiche umfassenden Willkommenskultur in der Region bei.	Allianz für die Region GmbH
Willkommenslotsen	Betrieben, die einen Geflüchteten aufnehmen wollen, stehen die Willkommenslotsen der Handwerkskammer zur Seite – ganz gleich, ob es dabei um ein Praktikum, eine Einstiegsqualifizierung (EQ), eine Ausbildung oder den direkten Einstieg in eine Beschäftigung geht. Unternehmen erhalten: <ul style="list-style-type: none"> - Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Unterstützung bei verwaltungstechnischen Abläufen (z.B. Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis, Umgang mit Behörden) - Unterstützung bei der Besetzung offener Praktikums- und Ausbildungsplätze mit geeigneten Geflüchteten - Hilfestellung bei der Integration der Geflüchteten in Ihrem Betrieb - Kontaktvermittlung zu regionalen Institutionen, Ämtern und Projekten - Beratung bei zusätzlichem Qualifikations- und Unterstützungsbedarf, z.B. zu Sprachförderung oder sozialpädagogischer Begleitung. 	Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

BS	SZ	WOB	GF	GS	HE	PE	WF	Schwerpunktthema	Webseite
		●	●		●			Beratungsinfrastrukturen	https://www.allianz-fuer-die-region.de/fachkraefte/berufsorientierung/
						●		Beratungsinfrastrukturen	https://www.allianz-fuer-die-region.de/fachkraefte/berufsorientierung/
●	●	●	●	●	●	●	●	Beratungsinfrastrukturen	https://welcome-center-der-region.de/
●	●	●	●	●	●	●	●	Beratungsinfrastrukturen	https://www.hwk-bls.de/artikel/gefluechtete-asyllbewerberinnen-im-handwerk-22,114,189.html

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen

c/o Allianz für die Region GmbH
Frankfurter Straße 284
38122 Braunschweig

Telefon: +49 (0)531 1218-0
info@fachkraeftebuendnis-son.de
www.fachkraeftebuendnis-son.de

Redaktion

Andrea Wiencke, Adrian Mass, Kerstin Hähne
mit Unterstützung aller Bündnispartner

Gestaltung

Kutscherkonzept

Braunschweig, Juli 2021

Bildverzeichnis

www.istockphoto.com

INchendio (Titel)

skynesher (S. 2 + 21, re.)

nimis69 (S. 4)

scyther5 (S. 6)

Morsa Images (S. 9 + 21, li.)

marchmeena29 (S. 11)

gorodenkoff (S. 24)

Städtisches Klinikum Wolfsburg

Freddy Czaja (S. 10)

Allianz für die Region GmbH

Stefan Sobotta (S. 18)