

**Salzgitter, den 17.12.2021**

Allris-Freigabe durch:  
Herrn Klotz

**An die  
Fraktionen des Rates  
der Stadt Salzgitter**

Den Mitgliedern des Rates zur Kenntnis

**Beantwortung von Anfragen (0017/18-AW) öffentlich**

|                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Anfragenbeantwortung i. S. Fachkräftebedarfe in Salzgitter</b><br><b>Anfrage der SPD-Ratsfraktion vom 26.10.2021 in der Ratssitzung am 21.12.2021</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

In Gesprächen mit verschiedensten Branchenvertretern kristallisiert sich heraus, dass die größte Herausforderung für die Zukunft die Gewinnung von Fachkräften ist.

Der enorme Bedarf an Haus- und Fachärzten, die Schwierigkeit Besetzungen bspw. in der Gastronomie, der IT, als Lehrkräfte, als Erzieherinnen und Erzieher, im Handwerk oder als Ingenieure vorzunehmen, zeigen, dass wir vor gewaltigen Herausforderungen quer über viele Branchen hinweg stehen.

Hierzu bitten wir die Verwaltung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Woran liegt, aus Sicht der Verwaltung, der enorme Fachkräftemangel?
2. Sieht die Verwaltung eine besondere Intensität des Fachkräftemangels in Salzgitter?
  - 2a. Wenn ja, woran liegt das?
3. In welchen Branchen sieht die Verwaltung die größten Probleme durch den Fachkräftemangel?
  - 3a. Welche Maßnahmen hat die Verwaltung bereits veranlasst, um die Gewinnung von Fachkräften durch die Arbeitgeber/innen zu unterstützen?
4. Welche Ideen und Konzepte hat die Verwaltung, um Fachkräfte nach Salzgitter zu orientieren?
5. Tragen aus Sicht der Verwaltung eine höhere Attraktivität und ein besseres Image Salzgitters zu einer stärkeren Gewinnung von Fachkräften bei?
6. Welche Möglichkeiten hat die Verwaltung, um mehr junge Menschen für eine Ausbildung in den unter Frage 3 genannten Bereichen zu gewinnen bzw. dabei zu unterstützen, dass mehr Menschen sich z.B. für soziale Berufe, die ausschließlich schulisch und ohne Ausbildungsvergütung ausgebildet werden, entscheiden.
7. Kann die Verwaltung beispielsweise bei einer rein schulischen Ausbildung (z.B. sozialpädagogische Assistenz) durch besondere Konditionen (oder Kostenfreiheit) bei Erste-Hilfe-Kursen, Infektionsschutzbelehrungen oder Führungszeugnisausstellung oder durch Bereitstellung einer Busfahrkarte zu einer höheren Attraktivität dieser Ausbildungsgänge beitragen?

## Antwort der Verwaltung:

Die Fragestellungen wurden zur umfangreicheren Beantwortung an die Bundesagentur für Arbeit (BA) und hier die Agentur für Arbeit (AA) Braunschweig-Goslar weitergeleitet. Die Antworten der Verwaltung beziehen sich zu einem großen Teil auf diese Ausführungen. Zudem werden in diesem Text ergänzende Auswertungen und Erkenntnisse aus der regionalen Fachkräftestrategie SüdOstNiedersachsen (SON) wiedergegeben.

### zu 1:

Der enorme Fachkräftemangel liegt in der Hauptsache darin begründet, dass im Zuge des demografischen Wandels (Tabelle 1) das Erwerbspersonenpotenzial sinkt und zugleich aber die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften weiter steigt.

| Tabelle 1 Bevölkerungsentwicklung in der Region SüdOstNiedersachsen (2018)                                   |                           |      |                         |                           |                    |          |                           |                 |          |                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------|---------------------------|--------------------|----------|---------------------------|-----------------|----------|---------------------------|
|                                                                                                              | Bevölkerungsentwicklung   |      |                         |                           | Wanderungsbewegung |          |                           |                 |          |                           |
|                                                                                                              |                           |      |                         |                           | Deutsche           |          |                           | Ausländer*innen |          |                           |
|                                                                                                              | Absolut<br>+/-<br>Vorjahr | in % | Ge-<br>burten-<br>saldo | Wan-<br>derungs-<br>saldo | Zuzüge             | Fortzüge | Wan-<br>derungs-<br>saldo | Zuzüge          | Fortzüge | Wan-<br>derungs-<br>saldo |
| BS <sup>1</sup>                                                                                              | 296                       | 0,1  | -540                    | 836                       | 9.899              | 10.522   | -623                      | 7.045           | 5.586    | 1.459                     |
| SZ                                                                                                           | 393                       | 0,4  | -204                    | 597                       | 2.869              | 3.320    | -451                      | 3.558           | 2.510    | 1.048                     |
| WOB                                                                                                          | 266                       | 0,2  | -167                    | 433                       | 3.334              | 4.068    | -734                      | 3.262           | 2.095    | 1.167                     |
| GF                                                                                                           | 882                       | 0,5  | -20                     | 902                       | 5.233              | 5.062    | 171                       | 2.364           | 1.633    | 731                       |
| GS                                                                                                           | -528                      | -0,4 | -1.241                  | 713                       | 3.981              | 4.060    | -79                       | 3.422           | 2.630    | 792                       |
| HE                                                                                                           | -408                      | -0,4 | -573                    | 165                       | 3.003              | 2.901    | 102                       | 1.146           | 1.083    | 63                        |
| PE                                                                                                           | 605                       | 0,5  | -493                    | 1.098                     | 4.119              | 3.702    | 417                       | 2.068           | 1.387    | 681                       |
| WF                                                                                                           | -480                      | -0,4 | -522                    | 72                        | 4.130              | 4.195    | -65                       | 1.410           | 1.273    | 137                       |
| Reg.<br>SON                                                                                                  | 1.026                     | 0,1  | -3.790                  | 4.816                     | 36.568             | 37.830   | -1262                     | 24.275          | 18.197   | 6.078                     |
| Quelle: Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen (SON) Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021 |                           |      |                         |                           |                    |          |                           |                 |          |                           |

Nach Angaben des Fachkräftebündnisses SüdOstNiedersachsen lässt sich festhalten, dass die Bevölkerung in der Region SüdOstNiedersachsen – dem bundesweiten Trend folgend – 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 qualifizierten Menschen aus dem Ausland.

Ein weiterer Aspekt, der den Fachkräftemangel unterstützt ist ein Trend im Bildungsbereich. So stieg seit 2008 der bundesweite Anteil an Absolventen und Absolventinnen der allgemeinen Hochschulreife deutlich um 10,2 Prozentpunkte (Niedersachsen: 9,5 Prozentpunkte).

Diese Verlagerung zu höheren akademischen Bildungsabschlüssen bei gleichzeitig sinkenden Schülerzahlen verstärkt den Fachkräftemangel bei Berufen bzw. Ausbildungsberufen mit der Voraussetzung Hauptschulabschluss oder mittlerer Schulabschluss zusätzlich.

Die Corona-Pandemie hat in vielen Unternehmen zunächst zu einer Zwangspause geführt, bei der der Fachkräftemangel nicht mehr unmittelbar im Fokus stand. Jedoch insbesondere in versorgungsrelevanten Berufen wie beispielsweise in der Pflege

<sup>1</sup> kreisfreie Städte: BS Braunschweig, SZ Salzgitter, WOB Wolfsburg; Landkreise: GF Gifhorn, GS Goslar, HE Helmstedt, PE Peine, WF Wolfenbüttel; Region: SüdOstNiedersachsen

wurde der Fachkräftemangel noch einmal durch das hohe Belastungsniveau verstärkt.

Die IHK Niedersachsen bemängelte, dass in der Pandemie der Mehrheit der Betriebe ein notwendiger Zugang zu den Bewerberinnen und Bewerbern fehlt. Dies führt zu einer erschwerten Berufsorientierung und stellt eine große Herausforderung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen dar.

Über langfristige Folgen der Corona-Pandemie liegen bislang keine gesicherten Erkenntnisse oder Prognosen vor.

**zu 2:**

Ja.

**zu 2a:**

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.

Digitalisierung – Homeoffice

Die fortschreitende Digitalisierung mit der einhergehenden Nutzung flexibler Arbeitsmodelle und mobilem Arbeiten zeigt Chancen als auch Risiken für den Fachkräftemangel. Vor dem Hintergrund des beschleunigten Prozesses während der Corona-Pandemie wird dies auch in Salzgitter deutlich.

Die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsorten verliert 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 hier ansässigen Unternehmen wichtig sein, den Transformationsprozess aktiv zu gestalten, um sich im Fachkräftewettbewerb erfolgreich zu positionieren.

Bildung – Aus-/ Weiterbildung

Für den bereits in der Antwort zu Frage 1 angesprochenen Bildungstrend, welcher aktuell zur allgemeinen Hochschulreife tendiert, lässt sich im Vergleich für die Stadt Salzgitter ein differenziertes Bild erkennen (Tabelle 2).

So fallen hier die unterdurchschnittlichen Abiturientenquoten und die überdurchschnittlichen Quoten bei den Hauptschulabschlüssen auf. Dies ist für Berufsgruppen mit diesem Anforderungsprofil, welche besonders unter dem Fachkräftemangel leiden, grundsätzlich positiv. Jedoch konkurrieren hier, neben den bereits genannten „Big Five“, viele Unternehmen und die benachbarten Regionen um diese Zielgruppe. Dies wird wiederum in der Pendlerverflechtung deutlich (Tabelle 3).

| Tabelle 2 Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen in der Region SON 2018                                       |           |                          |      |                         |      |                         |      |                                |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|--------------------------------|------|
|                                                                                                                 |           | Ohne Hauptschulabschluss |      | Mit Hauptschulabschluss |      | Mit mittlerem Abschluss |      | Mit allgemeiner Hochschulreife |      |
|                                                                                                                 | Insgesamt | absolut                  | in % | absolut                 | in % | absolut                 | in % | absolut                        | in % |
| BS                                                                                                              | 2.405     | 135                      | 5,6  | 216                     | 9,0  | 858                     | 35,7 | 1.196                          | 49,7 |
| SZ                                                                                                              | 1.026     | 126                      | 12,3 | 173                     | 16,9 | 530                     | 51,7 | 197                            | 19,2 |
| WOB                                                                                                             | 1.541     | 59                       | 3,8  | 127                     | 8,2  | 706                     | 45,8 | 649                            | 42,1 |
| GF                                                                                                              | 1.563     | 103                      | 6,6  | 219                     | 14,0 | 776                     | 49,6 | 465                            | 29,8 |
| GS                                                                                                              | 1.206     | 76                       | 6,3  | 201                     | 16,7 | 622                     | 51,6 | 307                            | 25,5 |
| HE                                                                                                              | 753       | 61                       | 8,1  | 106                     | 14,1 | 299                     | 39,7 | 287                            | 38,1 |
| PE                                                                                                              | 1.443     | 77                       | 5,3  | 178                     | 12,3 | 670                     | 46,4 | 518                            | 35,9 |
| WF                                                                                                              | 911       | 61                       | 6,7  | 115                     | 12,6 | 468                     | 51,4 | 267                            | 29,3 |
| Reg. SON                                                                                                        | 10.848    | 698                      | 6,4  | 1.335                   | 12,3 | 4.929                   | 45,4 | 3.886                          | 35,8 |
| Quelle:<br>Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen (SON) Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021 |           |                          |      |                         |      |                         |      |                                |      |

| Tabelle 3 Pendlerverflechtungen in der Region SON 2018                                                          |        |       |        |       |       |       |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Einpendler →<br>Auspendler ↓                                                                                    | BS     | SZ    | WOB    | GF    | GS    | HE    | PE    | WF    |
| BS                                                                                                              |        | 4.318 | 11.085 | 2.923 | 613   | 1.202 | 1.936 | 3.090 |
| SZ                                                                                                              | 6.268  |       | 987    | 215   | 923   | 144   | 1.341 | 1.434 |
| WOB                                                                                                             | 2.664  | 171   |        | 2.122 | 27    | 801   | 138   | 150   |
| GF                                                                                                              | 8.242  | 383   | 26.638 |       | 61    | 411   | 767   | 292   |
| GS                                                                                                              | 2.184  | 2.615 | 392    | 119   |       | 104   | 175   | 904   |
| HE                                                                                                              | 5.098  | 297   | 13.132 | 837   | 74    |       | 186   | 959   |
| PE                                                                                                              | 9.872  | 4.879 | 1.936  | 984   | 169   | 191   |       | 553   |
| WF                                                                                                              | 14.305 | 6.610 | 2.992  | 557   | 1.242 | 1.112 | 616   |       |
| Quelle:<br>Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen (SON) Daten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021 |        |       |        |       |       |       |       |       |

Die Anteile der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss liegt in SüdOstNiedersachsen bei 6,4 % und ist im Vergleich mit 2008 um 0,4 Prozentpunkte und niedersachsenweit um 1,2 Prozentpunkte auf 6,3 % gesunken. Salzgitter liegt in der Region über dem Durchschnitt.

### Substituierbarkeit

Dies wird sich voraussichtlich aus einem weiteren Grund negativ in der Entwicklung des Fachkräftebedarfes auswirken. So weist die digitale und ökologische Transformation in den verarbeitenden Gewerben 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 Substituierbarkeitspotenzialen.

Damit ist gemeint, dass gegenwärtig Beschäftigte potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind.

Im Jahr 2016 wurden 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 %.

In der Region SüdOstNiedersachsen sind im bundesweiten Vergleich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kreisfreien Städten Salzgitter und Wolfsburg aufgrund der vorherrschenden Branchenstruktur und der beruflichen Zusammensetzung in besonderem Maße von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen.

Somit lässt sich festhalten, dass bei einem entsprechendem Bildungs- bzw. Ausbildungsstand nicht zwingend Arbeitsplätze verlorengehen werden, sondern vielmehr die nicht-substituierbaren Tätigkeiten an Bedeutung gewinnen und neue Tätigkeiten hinzukommen. Dies bedeutet aber auch einen sich abzeichnenden Handlungsbedarf für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten.

### zu 3:

Anhand des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit, der auf Durchschnittszahlen der Monate November 2019 bis Oktober 2020 beruht, lässt sich ablesen, welche Branchen derzeit am stärksten unter dem Fachkräftemangel zu leiden haben.

Dargestellt wird der sogenannte 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. 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 4).

| Tabelle 4   Engpassberufe in der Region SON 2019 - 2020                        |                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----|
| Berufe                                                                         | Arbeitslosen-Stellenrelation |     |
|                                                                                | 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 |
| Quelle:                                                                        |                              |     |

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.

### **zu 3a:**

In den Schulen werden durch die Berufsberatung Sprechstage für die Schülerinnen und Schüler angeboten, berufsorientierende Maßnahmen wie z. B. das Programm „BONA SZ“ unterstützen die Jugendlichen an der ersten Schwelle von der Schule in den Beruf.

Die Stadt Salzgitter erhebt jährlich Daten von Schulabgängerinnen und Schulabgängern und fasst die Auswertung im Ausbildungsplatzbericht der Stadt zusammen. Bei der Erhebung wird den Schülerinnen und Schülern zusätzlich ein niedrigschwelliges Beratungsangebot des JobCenter (JC) und des Vereins Partnerschaft für Lehrstellen e. V. unterbreitet.

Arbeitgeber werden durch die Mitarbeitenden im gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAGS) zur Beschäftigtenförderung beraten, Kundinnen und Kunden von AA und JC werden zu abschlussorientierten Maßnahmen beraten.

Zudem engagiert sich die Stadt Salzgitter zusammen mit 28 Arbeitsmarktakeuren in dem regionalen Fachkräftebündnis SüdOstNiedersachsen, mit dem Ziel, regionale Strategien umzusetzen und Fachkräfteprojekte auf den Weg zu bringen. Dieses Programm wurde vor kurzem um drei weitere Jahre im Rahmen der landesweiten „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“ verlängert. Im Zuge der Verlängerung erhalten die insgesamt acht regionalen Fachkräftebündnisse Niedersachsens eigene Planungsbudgets in Höhe von rund 14 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF+).

Thematische Schwerpunkte dieses Programmes wurden in der regionalen Fachkräftestrategie wie folgt benannt:

1. Unterstützung bei Digitalisierungs-, Innovations- und Transformationsprozessen
  - a. Transformation der Arbeitswelt
  - b. Digitale Innovationen
  - c. Digitales Lernen / Lebenslanges Lernen
  - d. Digitalisierung Schulen
  - e. Neue technische und industrielle Berufsbilder
  - f. Start-up Kultur
2. Stärkung von Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf
  - a. Fachkräftegewinnung in Mangelberufen
  - b. Besonders betroffene Branchen der Corona-Pandemie
  - c. Gemeinsame Recruiting-Plattformen
  - d. Regionales Fachkräftemarketing
  - e. Fachkräftepotenziale erkennen und heben

3. Ausbau und Vernetzung von Beratungsinfrastrukturen
  - a. Branchenspezifische Weiterbildungsverbünde
  - b. Berufsorientierung
  - c. Arbeitgeberattraktivität
  - d. Ausbau Willkommenskultur (ausländische Fachkräfte)
  - e. Netzwerk Sprachförderung für Geflüchtete
  - f. Regionales Qualifizierungsmonitoring

In Bezug auf die Transformation der Industrie hin zu innovativen Wasserstofftechnologien arbeitet die Stadtverwaltung derzeit an möglichen Konzepten zum Aufbau eines Informations- und Bildungszentrum („Nachnutzung des Impfzentrums (KMU-Area)“ 4998/17). Der Gedanke hierbei ist, neben einem Informationszentrum als Ausstellung- und Erlebnisraum für neue CO<sup>2</sup> arme Technologien, eine lokale Bildungseinrichtung zu schaffen, um eben die vom Wandel oder der Substituierbarkeit betroffenen Berufsgruppen neu und dabei zukunftssicher an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten.

**zu 4:**

Mit der Wirtschafts- und Innovationsförderung Salzgitter GmbH (WIS) wird über einen längeren Zeitraum bereits versucht, die Stadt für Fachkräfte attraktiver zu gestalten. Um dieses Ziel zukünftig besser zu unterstützen, wurde ein Stellenanteil „Fachkräftesicherung“ in das Wirtschaftsreferat der Stadt Salzgitter verlegt.

Im Rahmen der Strukturhilfe nutzt die Verwaltung die ihr gewährten Mittel, um die Stadt Salzgitter als Standort für Leben, Bildung und Wirtschaft konkurrenzfähiger aufzustellen. Neben Neubauprojekten von Schulen und Kitas, der Behebung von Leerständen im Immobilienbereich werden auch zukunftsweisende Projekte zu Dekarbonisierung des Industriestandortes Salzgitters gefördert.

Im Gesamtkontext wird dabei u. a. das Ziel verfolgt, die Stadt Salzgitter mit seinen Betrieben potenziellen Fachkräften als geeigneten Standort für die weitere berufliche Karriere überregional bekannt zu machen.

**zu 5:**

Hierzu wurden in Salzgitter bereits umfangreiche Bemühungen in der Vergangenheit initiiert. Zum Beispiel gab es eine umfassende Workshop-Erarbeitung über einen langen Zeitraum zu den unterschiedlichsten Themen, welche die Stadt Salzgitter attraktiver machen sollten. Als ein Beispiel kann hier das Mentoringprogramm der WIS genannt werden.

Es bleibt jedoch festzuhalten, dass Berufe mit unattraktiven Arbeitszeiten und geringer Bezahlung weiterhin vom Mangel betroffen sein werden.

Zudem stellt der Fachkräftemangel, wie bereits beschrieben, kein regionales Problem dar. Andere Regionen und Kommunen mit unterschiedlichen Voraussetzungen starten oder unterhalten bereits Programme zur Fachkräftesicherung oder zum Fachkräftemarketing und werben um die knappe Ressource Fachkräfte.

Nach Erkenntnis des Fachkräftebündnisses hat das Erkennen und Heben vorhandener Fachkräftepotenziale sowie Maßnahmen des Fachkräftemarketings für die zukünftige Entwicklung der Region eine hohe Bedeutung. Zusätzlich bleibt weiterhin der Ausbau der Beratungsinfrastruktur, vor allem 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.

**zu 6:**

Durch umfassende berufsorientierende Maßnahmen können junge Menschen auf diese Berufe aufmerksam gemacht werden. Möglichkeiten zu Praktika und der Austausch mit den in diesen Berufen Tätigen runden möglicherweise das Bild ab – die Rahmenbedingungen (schulisch, keine Ausbildungsvergütung, hohe Abbruchquoten wg. der tatsächlichen Belastungen) stehen dem jedoch entgegen, da auch andere Berufe um dieselben Jugendlichen buhlen.

**zu 7:**

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind möglicherweise geeignet, Einzelne für eine entsprechende Ausbildung zu gewinnen. Letztlich kann aus Sicht der Arbeitsagentur nur eine grundlegende Veränderung in der Gesellschaft hinsichtlich „sozialer Berufe“ und was sie der Gesellschaft wirklich wert sind, mittel- und längerfristig dazu beitragen, dass Menschen in diesen Bereichen arbeiten möchten. Auch ist es dringend geboten, ähnlich wie in anderen Bundesländern, die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildungen in Niedersachsen anzupassen und offener für „Quereinsteiger“ zu werden.

gez. Frank Klingebiel

gez. Jan Erik Bohling