

### 2.2.3 Jobprofil: Anspruchsvolle Arbeitsplätze

„Relativ einheitlich verlief die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den zum Agenturbezirk Göttingen zählenden Landkreisen Göttingen, Northeim und Osterode am Harz. Im Landkreis Göttingen waren im April (2012) 7.819 Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosenquote betrug 6,2 %. Im Landkreis Northeim waren im April 4.939 Menschen arbeitslos. Die Arbeitslosenquote lag bei 7,1 %. Auch im Landkreis Osterode sank die Zahl der Arbeitslosen. Im April waren 3.444 Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote sank im Vorjahresvergleich um 1,2 Prozentpunkte auf 9,0 %.“ (Agentur für Arbeit Göttingen, Arbeitsmarktbericht April 2012). Mit der durchschnittlichen Arbeitslosenquote des Arbeitsagenturbezirks Göttingen von 6,9 % im Frühjahr 2012 werden zum ersten Mal der Mittelwert der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen von 7,0 % und der gleich hohe Bundesmittelwert unterschritten.

Arbeitsagenturraum	Arbeitslose			Arbeitslosenquote (%)			Gemeldete Arbeitsstellen	
	insges.	SGB III *	SGB II **	insges.	SGB III *	SGB II **	Anzahl	je 100 AL
Göttingen	5.577	2.164	3.413	6,5	2,5	4,0		
Duderstadt	1.014	401	613	5,2	2,1	3,2		
Einbeck	1.488	405	1.083	8,2	2,2	6,0		
Hann. Münden	1.228	600	628	5,8	2,8	3,0		
Northeim	2.284	801	1.483	6,6	2,3	4,3		
Osterode	3.245	855	2.390	9,0	2,4	6,6		
Uslar	630	252	378	7,2	2,9	4,3		
<b>AA Göttingen gesamt</b>	<b>15.466</b>	<b>5.478</b>	<b>9.988</b>	<b>6,9</b>	<b>2,4</b>	<b>4,5</b>	<b>2.052</b>	<b>13,3</b>
Niedersachsen-Bremen	305.261	86.849	218.412	7,0	2,0	5,0	54.548	17,9
Deutschland	2.963.325	892.768	2.070.557	7,0	2,1	4,9	499.001	16,8

**Tabelle 13: Arbeitsmarkt Agenturregion Göttingen 2012**

Quelle: Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichte April 2012; \* Lohnersatzleistung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld), \*\* Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für Arbeitssuchende nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II)

„Die Entwicklung der Vakanzzeit und die Relation von jahresdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit zu gemeldetem (sozialversicherungspflichtigen) Stellenangebot erlauben es nicht von einem generellen Kräftemangel zu sprechen. Nach Berufsordnungen differenziert zeigen sich aber durchaus einige Berufe mit Engpässen. Überdurchschnittlich lange Vakanzzeiten weisen vor allem folgende Berufsbereiche auf: Ingenieure (insbesondere Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure und Elektroingenieure), Gesundheitsdienstberufe (insbesondere Ärzte, Krankenschwestern und Krankenpfleger), einige Dienstleistungskaufleute (u.a. Werbefachleute, Bank- und Versicherungsfachleute), Elektriker (insbesondere Elektroinstallateure und -monteure) und einige Schlosser- und Mechanikerberufe.“ (Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2010, Nürnberg Juni 2011). „Auf Grund der demografischen Entwicklung wird das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen sinken und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Wenn nicht aktiv gegengesteuert wird, fehlt es in Zukunft besonders an jenen Fachkräften, die ein Motor für Wachstum und Wohlstand sind. Unternehmerinnen und Unternehmer haben viele Chancen und Möglichkeiten, dieser Entwicklung frühzeitig entgegen zu wirken und den Wandel aktiv mit zu gestalten“ (www.arbeitsagentur.de).

Die demographischen Prognosen lassen in absehbarer Zeit einen Paradigmenwechsel auf dem Arbeitsmarkt erwarten. Nicht mehr die Arbeitsplätze sind dann der knappe Faktor der Regionalentwicklung, sondern die Arbeitskräfte. Dies erfordert ein frühzeitiges personalwirtschaftliches Umsteuern bei den Betrieben und den Aufbau einer regionalen Personalentwicklung bei der Arbeitsverwaltung und den Bildungsträgern. Durch das Ausscheiden älterer Beschäftigter entsteht ein „Ersatzbedarf“, der nach Dunklau, O., (Kiel 2010) in Westdeutschland in der Region Göttingen mit am höchsten sein wird. Die „Karte zeigt den Bedarf an Fachkräften in den einzelnen Regionen summiert über alle Qualifikationen und Berufsordnungen. Der zukünftige Ersatzbedarf der nächsten 19 Jahre liegt zwischen 34,7 % in der Region Emsland und 47,3 % in der Region Altmark. Der Bedarf des Bundesgebietes liegt bei 39,9 %, d.h. der Anteil der bis 2027 ausscheidenden Arbeitskräfte beträgt bundesweit rund 40 %. In der Karte ist deutlich ein Ost-West-Gefälle im Ersatzbedarf der Fachkräfte zu erkennen“ (Dunklau, O., Kiel 2010).

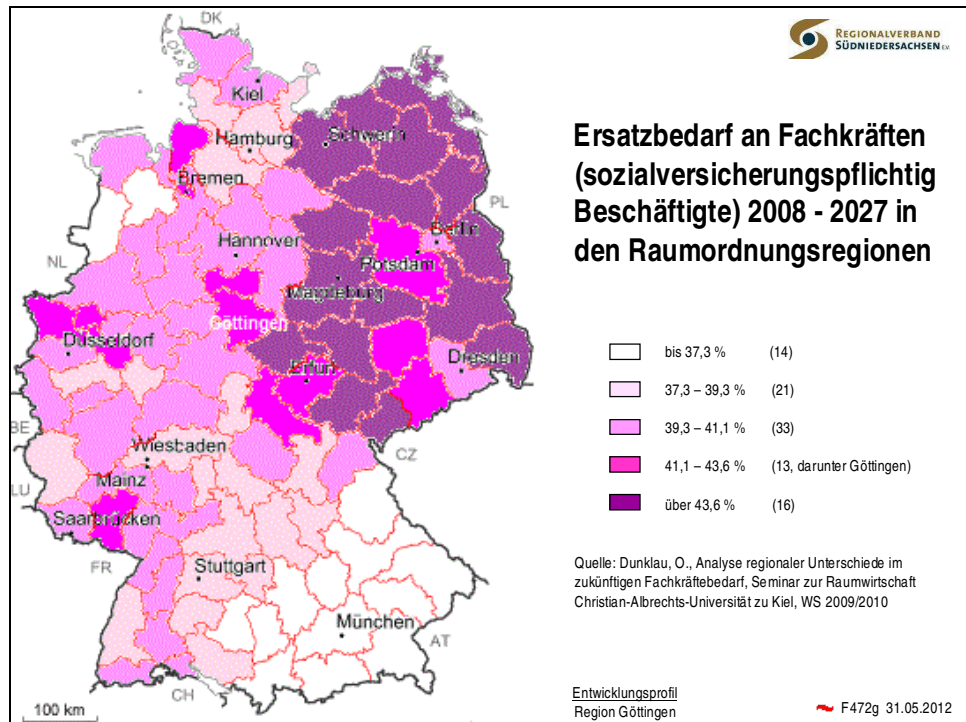


Abbildung Nr. 35

Bereits in den „Erläuterungen zur Regionalen Entwicklungsstrategie Modellregion Göttingen“ (Cassing, G., 2006) wurde auf den drohenden Arbeitskräftemangel hingewiesen. Eine Erwerbspersonenprognose 2004–2020 machte deutlich, dass bei gleich bleibenden altersspezifischen Erwerbsquoten der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung von 47,5 % auf 45,6 % sinken und damit die „Generationenbalance“ weiter gestört würde (vgl. Abb. 36, Szenario A). Nur durch Aktivierung der regionalen Erwerbspotenziale wie kürzere Ausbildungszeiten, höhere Frauenerwerbsbeteiligung und späteren Renteneintritt könne ein sozial verträgliches Gleichgewicht von Erwerbs- zu Nichterwerbsbevölkerung gesichert werden (Szenario B). „Dies stellt neue Anforderungen an die Bildungsinfrastruktur in allen Altersgruppen und reicht von der Betreuung von Kleinkindern bis zur Weiterbildung für Ältere“ (ebenda S. 74).

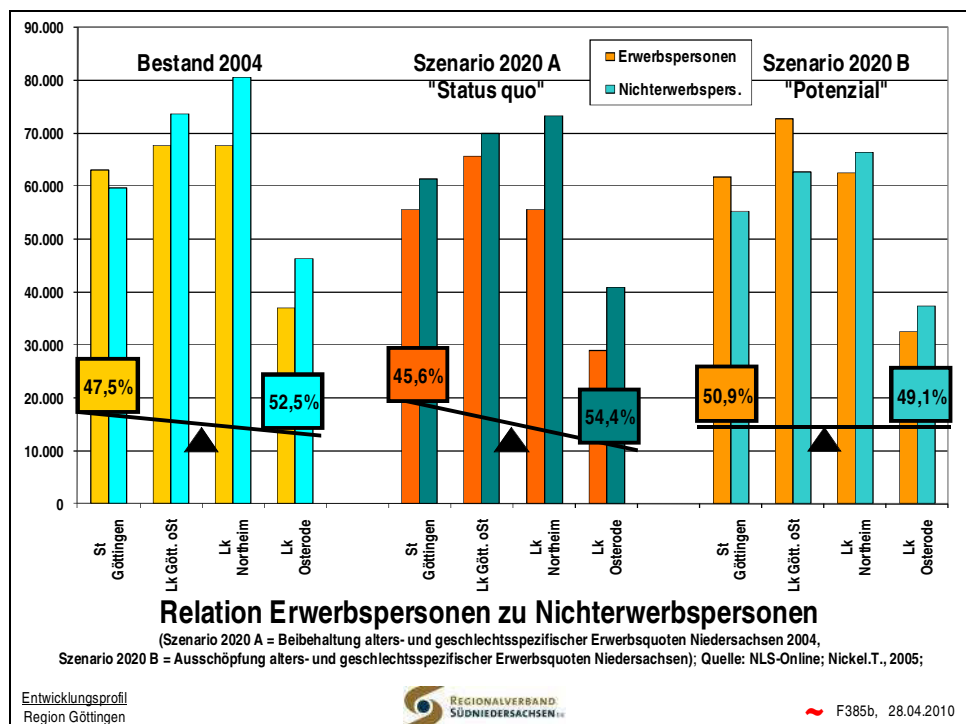


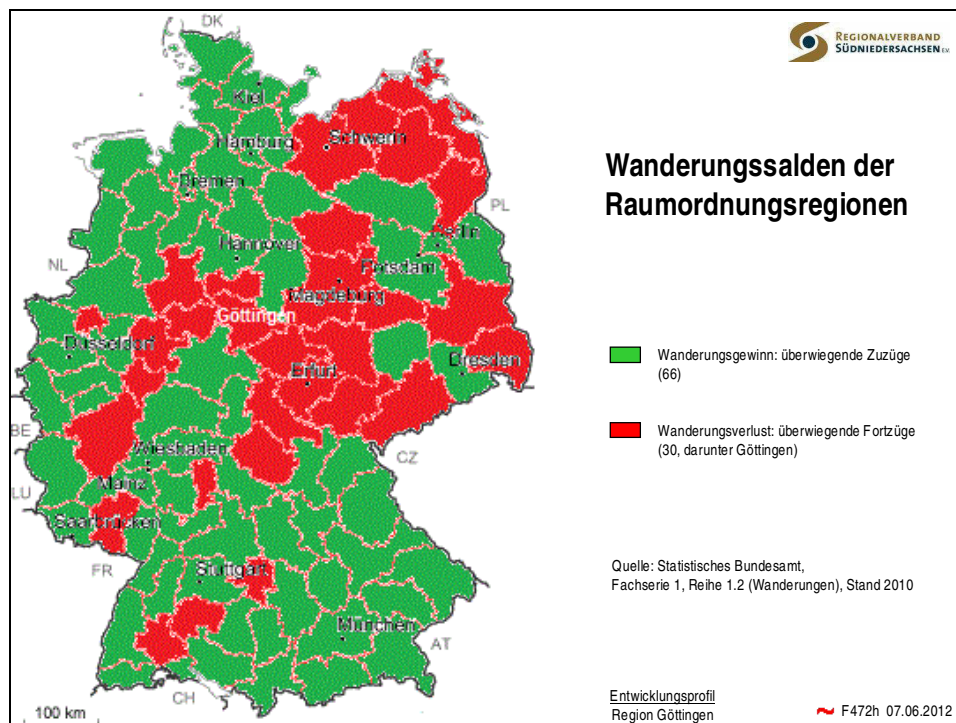
Abbildung Nr. 36

„Eine koordinierte demographische Strategie für Südniedersachsen muss zum einen die aufgezeigten regionseigenen Potenziale aktivieren. Zum anderen müssen angesichts des bundesweiten Wettbewerbs um junge Arbeitskräfte die hochqualifizierenden Hochschuleinrichtungen der Region als Instrument zur Anwerbung junger Arbeitskräfte genutzt werden.“ (ebenda). „Das strategische Grundlagenpapier ‚Demografie und Arbeitskräfteangebot‘ macht deutlich, dass sich allein in Niedersachsen bei Fortschreibung des jetzigen Status quo die Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 um rund 670.000 auf etwa 3,2 Millionen reduzieren wird. Das entspricht einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots um 17 Prozent. Um durch Zuwanderungen zumindest einen Teil des demografischen Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials auffangen zu können, braucht Deutschland eine gezielte und passgenaue Steuerung der Zuwanderung von ausländischen Fachkräften.“ (Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Hannover 2010, www.mw.niedersachsen.de). Die Abbildung 37 zeigt die Wanderungsbewegungen der Raumordnungsregionen 2010. Nahezu ein Drittel der Regionen weist negative Wanderungssalden auf, dabei auch mit Göttingen und Tübingen zwei der vierzehn „Exzellenzregionen“.

Raumordnungsregion		Bevölkerung		Wanderungssaldo zus.		zwischen Bundesländern		mit dem Ausland	
Nr.	Exzellenzregion	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
11,15	Bremen	1.080.503	1,3	1.896	0,2	1.396	73,6	500	26,4
24	Göttingen	547.883	0,7	-1.077	0,2	-3.712	58,5	2.635	41,5
30	Berlin	3.460.725	4,2	16.818	0,5	17.990	93,9	-1.172	6,1
43	Bochum	1.490.588	1,8	2.486	0,2	-2.266	32,3	4.752	67,7
44	Köln	2.189.788	2,7	4.521	0,2	1.347	29,8	3.174	70,2
45	Aachen	1.279.324	1,6	412	0,0	-1.003	41,5	1.415	58,5
58	Dresden	1.028.435	1,3	898	0,1	57	6,3	841	93,7
64	Mainz	846.830	1,0	1.411	0,2	184	13,0	1.001	70,9
68	Heidelberg	1.145.117	1,4	2.997	0,3	-274	7,7	3.271	92,3
70	Karlsruhe	1.008.266	1,2	7.491	0,7	448	6,0	7.043	94,0
75	Tübingen	690.628	0,8	-145	0,0	-145	19,2	612	80,8
77	Freiburg	1.051.312	1,3	2.969	0,3	643	21,7	2.326	78,3
78	Konstanz	667.773	0,8	712	0,1	1.523	65,3	-811	34,7
93	München	2.686.780	3,3	27.534	1,0	7.966	28,9	19.568	71,1
<b>Insgesamt</b>		<b>11.847.180</b>		<b>68.923</b>	<b>0,6</b>	<b>24.154</b>	<b>35,0</b>	<b>45.155</b>	<b>65,5</b>
Deutschland		81.751.602		127.868	0,2	191	0,1	127.677	99,9

**Tabelle Nr. 14: Wanderungssalden „exzellenter“ Raumordnungsregionen**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 1.2 (Wanderungen), Stand 2010



**Abbildung Nr. 37**