

2.3.1 Erwerbsprofil: *Qualifizierte Fachkräfte*

Angesichts knapper werdenden Personals muss der regionale Arbeitsmarkt verstärkt die Attraktivität der zu besetzenden Personalstellen herausstellen. So wird ein neues Handlungsfeld des Regionalmanagements entstehen, das man als „regionales Personalmarketing“ bezeichnen kann. *„Das primäre Ziel des Personalmarketings besteht in der Schaffung von Voraussetzungen zur langfristigen Sicherung der Versorgung einer Unternehmung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Personalmarketing richtet sich an vorhandene und potentielle Mitarbeiter bzw. Bewerber“* (de.wikipedia.org). Nur welchem Arbeitsmarkt es gelingt durch attraktive Angebote, die benötigten Fachkräfte anzuwerben bzw. auszubilden und dauerhaft an sich zu binden, wird in Zukunft wettbewerbsfähig sein. Dazu gehört auch das *„Employer Branding, das aktive Gestalten der Attraktivität eines Arbeitsplatzes, eines Betriebsbereiches oder der gesamten Organisation als Arbeitgebermarke“* (www.jobmotor-suedniedersachsen.de). Der niedersächsische Industrie- und Handelskammertag meint, *„zu einem Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung müsse neben einem klaren Regelwerk zur Zuwanderung auch die Einbindung einheimischer Potenziale gehören. Erreichen könne man das durch die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und ein späteres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben“* (www.nihk.eu).

Strategische Ansätze zum regionalen Personalmarketing und -management in Südniedersachsen gibt es bereits z.B. mit folgenden Initiativen:

- *Fachkräftekonferenz Südniedersachsen: „Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine der zentralen Fragen für die künftige Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaftsstandorten. Daher lädt die Geschäftsstelle Göttingen der IHK Hannover ein zur Fachkräftekonferenz Südniedersachsen. Die Fachkonferenzen sollen künftig zweimal im Jahr stattfinden. Ziel ist es, ein Netzwerk mit allen regionalen Akteuren zu bilden, die am Thema Fachkräftemangel arbeiten. Die Fachkräftekonferenz soll Bedarfe ermitteln, bestehende Aktivitäten bündeln und Transparenz schaffen sowie durch den gemeinsamen Erfahrungsaustausch neue Lösungen und Instrumente entwickeln“* (www.regjo.de).
- *Dienstleister Personalgewinnung: „Mit dem Jobmotor Südniedersachsen hat die Mittelpunkt Personal GmbH eine Plattform für die Unternehmer und Bewerber unseres Wirtschaftsraumes geschaffen, die eine zielgerichtete Zusammenführung der beiden Interessengruppen ermöglichen soll. Hauptanliegen des Portals ist es, mit der aktiven Unterstützung durch einen regional erfolgreichen Personaldienstleister die Nutzung des Portals als Unternehmen und als Bewerber möglichst effizient und prozessorientiert zu gestalten“* (www.jobmotor-suedniedersachsen.de). *„Unser Ziel ist es, über dieses Konzept vorhandene Fachkräfte an den Wirtschaftsstandort Südniedersachsen zu binden und die Unternehmen bei der Ansiedlung neuer Fachkräfte zu unterstützen.“* (www.mittelpunkt-personal.de).
- *Job-Speed-Dating: „Um die Personalgewinnung am Standort Göttingen optimal zu unterstützen, organisiert die Agentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen mehrere Informationsveranstaltungen mit Kontaktgarantie: Zunächst einmal erfahren Interessierte viele Details über Konzept, Tätigkeit, Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten. Im Anschluss erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, in Kurzgesprächen einen ersten Eindruck beim Personalentscheider zu hinterlassen. Diese Form der Personalrekrutierung bietet allen Interessierten die Möglichkeit, im persönlichen Kontakt zu überzeugen. Es ist im Grunde ein Job-Speed-Dating mit der Besonderheit, dass auf Arbeitgeberseite nur ein Unternehmen vertreten ist.“* (www.buergerstimmen.de).
- *Personalmesse Universität Göttingen: „Die PraxisBörse bietet interessierten Besuchern - vom Studienanfänger bis zum Hochschulabsolventen - einen Treffpunkt, um mit Vertretern verschiedener nationaler sowie internationaler Unternehmen ins Gespräch zu kommen. Studierende und Absolventen können sich über ausstellende Firmen und Institutionen informieren, ebenso über Tätigkeitsfelder, Anforderungsprofile, Entwicklungs- und Einstiegsmöglichkeiten, Praktika, Stellen- und Traineeangebote und praxisorientierte Abschlussarbeiten. Zugleich besteht die Möglichkeit, aktuelle Informationen über die Arbeitsmarktsituation einzuholen. und die Praxisvertreterinnen und Praxisvertreter als Berater für eine Studien- und Berufsplanung heranzuziehen.“* (www.uni-goettingen.de).

- Standortmarketing: „geniusgöttingen ist eine regionale Initiative, zu der sich die Landkreise Eichsfeld, Northeim, Osterode am Harz, die Stadt und der Landkreis Göttingen sowie 53 Partner aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammengeschlossen haben. geniusgöttingen möchte das Innovations- und Wissenspotenzial der Region bündeln, die nationale Aufmerksamkeit für die Region stärken und damit Fach- und Führungskräfte in die Region locken. geniusgöttingen bietet Willkommenspakete für Bewerber und Interessenten, Guides für den Start der neuen Mitarbeiter in der Region, eine bundesweite Anzeigenkampagne für die Partner-Unternehmen, europaweite Werbung für die Region auf LKWs, Einbindung der Bevölkerung vor Ort über diverse Aktionen sowie eine umfangreiche Internetpräsentation.“ (www.geniusgoettingen.de).

„2010 sind vom Europäischen Rat neue Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Strategie „Europa 2020“ beschlossen worden. Sie bilden die gemeinsamen Prioritäten für die nationale Politik der Mitgliedstaaten im Rahmen der koordinierten Beschäftigungsstrategie ab. Beschäftigungspolitisches Kernziel ist es, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer bis zum Jahr 2020 auf 75 % zu erhöhen. Dafür sollen unter anderem junge Menschen, ältere Arbeitnehmer und gering qualifizierte Arbeitskräfte intensiver am Erwerbsleben beteiligt und Migranten besser integriert werden.“ (www.bundestag.de). In Deutschland wird das europäische Beschäftigungsziel 2010 mit einer Erwerbstätigenquote von 74,5 % nahezu erreicht (vgl. Tab. 16). Niedersachsen liegt mit 74,6 % genau im Bundesdurchschnitt. Neben der bundesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote liegt das vor allem auch an der günstigen Altersstruktur des Bundeslandes, das im Mittel noch ein ausgewogenes Verhältnis von jungen (unter 20 Jahre) und alten (über 65 Jahre) Menschen von 1,0 aufweisen kann (vgl. Tab. 16). Demgegenüber haben sich in Südniedersachsen die Anteile zwischen Jung (17,9 %) und Alt (27,6 %) bereits bis auf die Quote von 0,6 verschlechtert, d.h. nur 60 % der aus dem Berufsleben ausscheidenden Über-65-Jährigen können durch die nachwachsenden Unter-20-Jährigen ersetzt werden. Dieses noch weiter zunehmende demographische Ungleichgewicht stellt besondere Anforderungen an das künftige Personalmarketing in der Arbeitsmarktregion Göttingen. Die erforderlichen Strategien sollten sich auf folgende Ziele konzentrieren, die gemeinsam von allen Beteiligten der Region umgesetzt werden müssen:

- Steigerung der Frauenerwerbsquote,
- Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter,
- Anwerbung von externem Personal.

Bundesländer	Bevölkerung (1.000)				Erwerbstätige (1.000)				Quoten			
	Insg.	< 20 J	20-64 J	> 65 J	Insg.	< 20 J	20-64 J	> 65 J	< 20 J	> 65 J	<20/>65	Erw. *
Baden-Württemberg	10.754	2.128	6.534	2.091	5.357	202	5.045	110	19,8	19,4	1,0	77,2
Bayern	12.539	2.430	7.664	2.448	6.358	249	5.972	138	19,4	19,5	1,0	77,9
Berlin	3.461	560	2.239	661	1.569	23	1.520	26	16,2	19,1	0,8	67,9
Brandenburg	2.503	375	1.565	563	1.239	24	1.200	14	15,0	22,5	0,7	76,7
Bremen	661	114	405	141	294	6	283	5	17,2	21,3	0,8	69,9
Hamburg	1.786	307	1.143	336	884	17	852	15	17,2	18,8	0,9	74,5
Hessen	6.067	1.146	3.709	1.212	2.902	81	2.770	51	18,9	20,0	0,9	74,7
Mecklenburg-Vorp.	1.642	241	1.039	363	780	20	755	6	14,7	22,1	0,7	72,7
Niedersachsen	7.918	1.567	4.706	1.645	3.676	108	3.509	60	19,8	20,8	1,0	74,6
Nordrhein-Westfalen	17.845	3.474	10.754	3.617	8.045	207	7.713	125	19,5	20,3	1,0	71,7
Rheinland-Pfalz	4.004	764	2.416	823	1.920	68	1.816	36	19,1	20,6	0,9	75,2
Saarland	1.018	176	618	224	455	12	437	7	17,3	22,0	0,8	70,7
Sachsen	4.149	603	2.522	1.024	1.940	50	1.866	25	14,5	24,7	0,6	74,0
Sachsen-Anhalt	2.335	328	1.442	566	1.091	28	1.055	9	14,0	24,2	0,6	73,2
Schleswig-Holstein	2.834	550	1.671	613	1.329	46	1.254	29	19,4	21,6	0,9	75,0
Thüringen	2.235	320	1.399	516	1.099	24	1.063	13	14,3	23,1	0,6	76,0
Deutschland	81.752	15.082	49.826	16.844	38.938	1.162	37.108	668	18,4	20,6	0,9	74,5
Südniedersachsen	475	85	259	131					17,9	27,6	0,6	

Tabelle Nr. 16: Generations- und Erwerbstätigenquoten der Bundesländer 2010

Quelle: Statist. Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1 Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2010, Wiesbaden 2011

* Erwerbstätigenquote (Beschäftigtenquote): Anteil der 20 -64-jährigen Erwerbstätigen (Beschäftigten) an der 20 -64-jährigen Bevölkerung

■ günstiger als Bundesmittelwert ■ ca. Bundesmittelwert ■ ungünstiger als Bundesmittelwert

„Frauen sind häufig in weniger konjunktursensiblen Bereichen wie beispielsweise dem Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Dem stehen jedoch häufig andere, teilweise schwierigere familiäre Rahmenbedingungen gegenüber. So dominieren bei den alleinerziehenden Arbeitslosen Frauen, ebenso bei den Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen sowie den Nichtleistungsempfängern und -empfängerinnen. Unter den Beschäftigten finden sich überproportional viele weibliche Beschäftigte in Teilzeitmodellen und in geringfügiger Beschäftigung. Das im Wirtschaftsprogramm ‚Europa 2020‘ definierte Ziel der Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren auf mindestens 75 % für die erwerbstätigen Frauen (ist) weder in Deutschland (knapp 70 %) noch in einem der Bundesländer bisher erreicht“ (Bundesagentur für Arbeit, 2011). Niedersachsen entspricht bei der Erwerbstätigkeit der 20-64-jährigen Frauen mit 69,2 % nahezu dem Bundesdurchschnitt.

„Die EU setzte sich zum Ziel, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung bis zum Jahr 2010 auf mehr als 50 % zu erhöhen. In Deutschland wurde dieses Beschäftigungsziel bereits im Jahr 2007 erreicht.“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012, www.statistikportal.de). Heute liegt die Erwerbstätigenquote der Älteren bundesweit bei 56,2 %, in Niedersachsen mit 55,3 % etwas darunter. „Die „Initiative 50 plus“ zielte insbesondere auf eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote Älterer, den Abbau der Frühverrentung, die bessere Arbeitsmarktintegration Älterer und eine Erhöhung ihrer Weiterbildungsquote“ (www.bmas.de).

Auch die Erwerbstätigkeit von Ausländern ist noch nicht zielgerecht. Bundesweit sind nur 62,3 % der Migranten erwerbstätig, in Niedersachsen mit 57,9 % sogar noch weniger. „Die Arbeitsmigration kann in Abhängigkeit von der beruflichen Qualifikation in drei Bereiche gegliedert werden:

- *Zuwanderung zu un- und geringqualifizierten Beschäftigungen: Diese Zuwanderung wird nur befristet zugelassen. Ein Daueraufenthalt ist bei diesem Aufenthaltszweck ausgeschlossen.*
- *Zuwanderung von Fachkräften: Diesen Personen wird zunächst eine befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt. Liegen zum Ablauf der Befristung die Voraussetzungen noch vor, besteht das Arbeitsverhältnis weiter, wird die Aufenthaltserlaubnis verlängert. Nach insgesamt fünf Jahren kann dann die unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden.*
- *Zuwanderung von Hochqualifizierten: Die Regelung betrifft hochqualifizierte Arbeitskräfte, an deren Aufenthalt im Bundesgebiet ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht. Ihnen wird ein Daueraufenthaltstitel erteilt“ (www.bmi.bund.de).*

Bundesländer	Frauen (1.000)				Ältere (1.000 55-64-Jährige)				Migranten (1.000)			
	F ges	F 20-64	F ET	ETQ%	B20-64	55-64	Ä ET	ETQ%	B20-64	M20-64	MET*	ETQ*
Baden-Württemberg	5.458	3.238	2.341	72,3	6.534	1.268	791	62,4	6.534	944	669	70,9
Bayern	6.380	3.804	2.735	71,9	7.664	1.504	869	57,8	7.664	917	631	68,8
Berlin	1.765	1.112	738	66,4	2.239	403	209	51,9	2.239	364	180	49,5
Brandenburg	1.263	757	559	73,9	1.565	339	191	56,4	1.565	53		
Bremen	339	201	134	66,5	405	81	41	50,6	405	59	32	54,2
Hamburg	913	568	402	70,7	1.143	190	111	58,3	1.143	188	112	59,6
Hessen	3.090	1.848	1.283	69,4	3.709	753	428	56,8	3.709	498	318	63,9
Mecklenburg-Vorp.	829	500	356	71,1	1.039	229	123	53,7	1.039	30		
Niedersachsen	4.025	2.328	1.611	69,2	4.706	975	539	55,3	4.706	387	224	57,9
Nordrhein-Westfalen	9.133	5.364	3.519	65,6	10.754	2.165	1.145	52,9	10.754	1.353	793	58,6
Rheinland-Pfalz	2.037	1.197	834	69,7	2.416	509	291	57,1	2.416	228	150	65,8
Saarland	522	306	198	64,6	618	138	72	52,4	618	64	33	51,6
Sachsen	2.118	1.222	869	71,1	2.522	562	314	55,8	2.522	91		
Sachsen-Anhalt	1.191	699	497	71,1	1.442	332	177	53,3	1.442	33		
Schleswig-Holstein	1.445	832	589	70,8	1.671	348	205	59,0	1.671	109	70	64,2
Thüringen	1.131	673	491	73,0	1.399	318	175	55,1	1.399	40		
Deutschland	41.639	24.650	17.156	69,6	49.826	10.113	5.684	56,2	49.826	5.357	3.337	62,3
Süd-niedersachsen	243	142	98	69,2	287	60	33	55,3	287	23	13	57,9

Tabelle Nr. 17: Erwerbstätigkeitsquoten (ETQ) von Frauen, Älteren und Migranten

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder - Regionaldatenbank (Stand 31.12.2010, www.regionalstatistik.de)

ETQ Frauen (F - Stand 2010): Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Nürnberg 2011; ETQ Ältere (Ä - Stand 2009): Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Arbeitsmärkte im Wandel, Wiesbaden 2012;

ETQ Migranten (M - Stand 2008) Bundesagentur für Arbeit; Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Nürnberg 2012, * alle Jahrgänge