

# HANNOVER



Standortinformationen

Ausgabe 3/2015

## FACHKRÄFTEMONITORING FÜR DIE REGION HANNOVER

➤ **Die Beschäftigung in der Region Hannover erreicht aktuell mit über 470.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Rekordhoch. Durch den anhaltenden konjunkturellen Aufschwung und die hohe Einstellungsbereitschaft der Unternehmen wird das Angebot an Fachkräften in einigen Branchen jedoch knapp. In den kommenden Jahren sinkt das Potenzial an Fachkräften demographisch bedingt weiter. Dies kann durch Zuwanderung nicht ausreichend korrigiert werden. Ohne geeignete Maßnahmen werden sich Fachkräftengaps zuspitzen und zu einer Innovations- und Wachstumsbremse ausweiten.**

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover initiiert und unterstützt daher zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Qualifizierung und Entwicklung

von Fachkräften. Für einen fundierten Dialog sind regelmäßige Einschätzungen der Unternehmen zu Fachkräftebedarfen, Problemen bei der Stellenbesetzung und Strategien zur Fachkräftesicherung wichtig. Das 2013 gestartete Fachkräftemonitoring wird daher konsequent fortgeführt.

In ausgewählten wissens- und technologieorientierten Branchen wurden über 1.000 Unternehmen befragt.<sup>1</sup> Die hohe Rücklaufquote von 63 % (635 Unternehmen) zeigt das ungebrochene Interesse, den konstruktiven Dialog zum Thema Fachkräfte fortzuführen. Geantwortet haben 159 Unternehmen aus der Produktionstechnik, 188 Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationstechnologie, 199 aus der Gesundheitswirtschaft und 89 aus der Logistik. Die Kernergebnisse sind in der vorliegenden Broschüre zusammengefasst.

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

hannoverimpuls

  
Region Hannover

<sup>1</sup> Mit der Datenerhebung wurde die START FORSCHUNGSGESELLSCHAFT beauftragt, die im ersten Quartal 2015 eine Online-, Telefon- oder postalische Befragung durchgeführt hat.

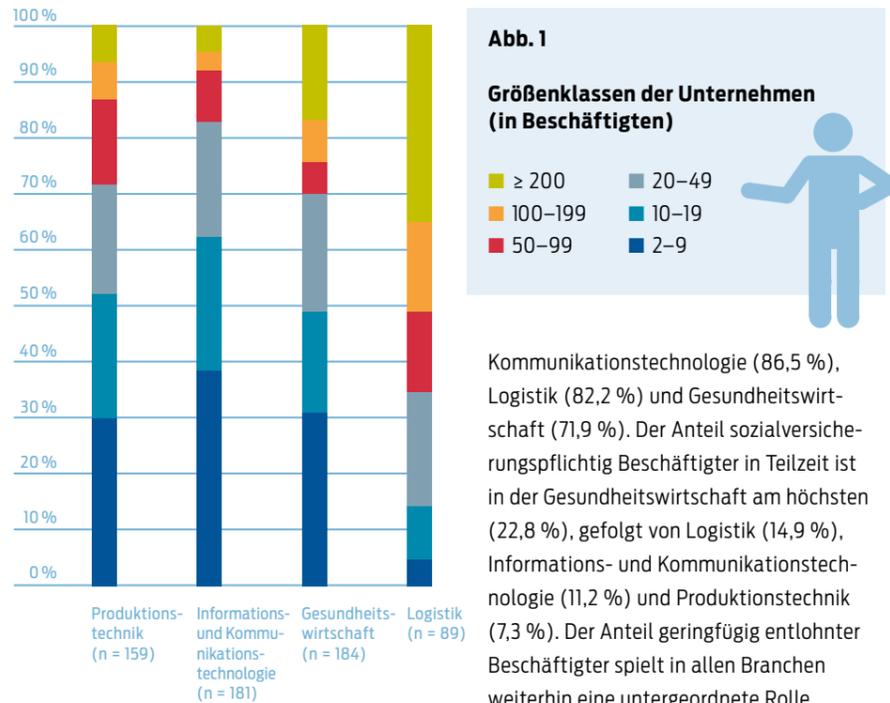
## Branchenstrukturen

### Unternehmensgrößen

In den Branchen Informations- und Kommunikationstechnologie, Produktionstechnik und Gesundheitswirtschaft dominieren kleine Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Etwa ein Drittel der Unternehmen sind Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. In der Logistikwirtschaft überwiegen mittlere Unternehmen mit 50 bis 199 Beschäftigten und große Unternehmen mit  $\geq 200$  Beschäftigten (vgl. Abb. 1). Die Stichprobe der befragten Unternehmen ist weitgehend konform zu den Vorjahren und ermöglicht aussagekräftige Vergleiche.

### Beschäftigungsverhältnisse

Die Mehrheit der Beschäftigten ist branchenübergreifend in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil in der Produktionstechnik (89,2 %), gefolgt von Informations- und



Kommunikationstechnologie (86,5 %), Logistik (82,2 %) und Gesundheitswirtschaft (71,9 %). Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Teilzeit ist in der Gesundheitswirtschaft am höchsten (22,8 %), gefolgt von Logistik (14,9 %), Informations- und Kommunikationstechnologie (11,2 %) und Produktionstechnik (7,3 %). Der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter spielt in allen Branchen weiterhin eine untergeordnete Rolle.

## Fachkräfte im Unternehmen

### Fachkräfteanteil und -entwicklung

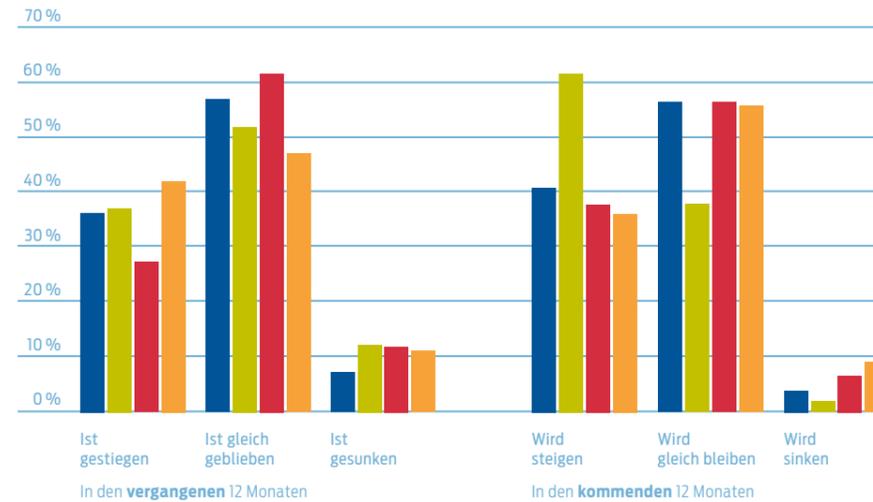
Die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften ist Voraussetzung für die Wettbewerbs- und Wachstumsfähigkeit der Unternehmen. Fachkräfte sind Personen mit einer akademischen oder einer anerkannten anderweitigen, mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung. Der Fachkräfteanteil in den befragten Unternehmen liegt konstant bei etwa 80 % aller Beschäftigten.

Die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen ist weiterhin hoch. Etwa jedes dritte Unternehmen gibt an, dass die Anzahl der Fachkräfte in den vergangenen 12 Monaten

gestiegen ist. Hervorzuheben ist die Logistik: 42 % der befragten Unternehmen haben personelle Zuwächse zu verzeichnen, gefolgt von Informations- und Kommunikationstechnologie mit 36,7 %, Produktionstechnik mit 36,1 % und Gesundheitswirtschaft mit 27,1 %. Branchenübergreifend ist die Anzahl der Fachkräfte bei etwa jedem zweiten Unternehmen gleich geblieben.

Der Wettbewerb um Fachkräfte dürfte sich auch 2015 verschärfen: 61,3 % der Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationstechnologie geben an, dass die Anzahl der Fachkräfte steigen wird. In den Branchen Produktionstechnik, Gesundheits-

wirtschaft und Logistik erwarten etwa 40 % der Unternehmen personelle Zuwächse (vgl. Abb. 2). Jedes zweite dieser Unternehmen ist laut eigener Aussage auch von einem Fachkräftemangel betroffen.



### Einschätzung zum Fachkräftemangel

Der Anteil der Unternehmen, die angeben, dass die eigene Branche von einem Fachkräftemangel betroffen ist, liegt branchenübergreifend bei etwa 60 %. Analog zu den Vorjahren sehen die Unternehmen ihre Branche deutlich häufiger von einem Fachkräftemangel betroffen als das eigene Unternehmen: etwa 40 % geben an, derzeit von einem Fachkräftemangel betroffen zu sein. Die Differenz fällt hingegen nicht mehr so deutlich aus wie in den Vorjahren (vgl. Abb. 3).

### Vakante Stellen

Die Analyse von vakanten Stellen eignet sich, um Fachkräftebedarfe der Unternehmen zu erfassen und mögliche Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erkennen. Etwa jedes zweite Unternehmen hat gegenwärtig vakante Stellen zu besetzen (+8,2 % im Vergleich zum Vorjahr). In der Logistik ist der Anteil mit 63 % (+13 %) am höchsten, in der Produktionstechnik mit 38,2 % (+0,7 %) am geringsten. Knapp 90 % der vakanten Stellen sind für Fachkräfte ausgeschrieben.

Ein Viertel aller Unternehmen hat ein bis zwei vakante Stellen zu besetzen (insbesondere kleinere Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft und der Informations- und

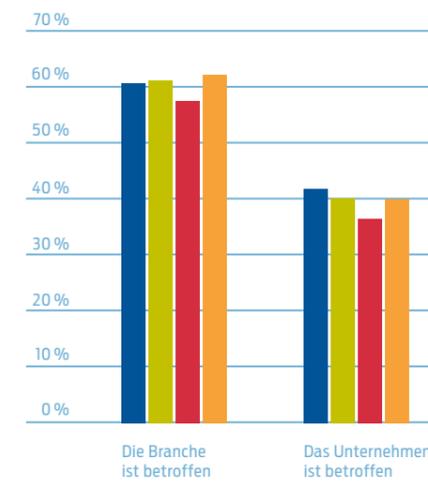
Kommunikationstechnologie), ein weiteres Viertel der Unternehmen hat drei oder mehr vakante Stellen (insbesondere mittlere und große Unternehmen aus der Logistik und der Produktionstechnik).

Drei Viertel aller Unternehmen mit vakanten Stellen geben an, auch von einem Fachkräftemangel betroffen zu sein – ein Indiz für Probleme bei der Stellenbesetzung.

### Vakanzenzeiten

Nicht jede offene Stelle signalisiert einen Mangel an Fachkräften. Entscheidend

ist, wie lange die Stellen durchschnittlich vakant sind. Der Anteil der Unternehmen, die zur Stellenbesetzung mehr als 90 Tage benötigen, ist in der Informations- und Kommunikationstechnologie auf 41,3 % (-4,3 % im Vergleich zum Vorjahr), in der Produktionstechnik auf 38,1 % (-0,9 %) und in der Logistik auf 18,5 % (-3,4 %) zurückgegangen. Hingegen ist der Anteil in der Gesundheitswirtschaft leicht auf 33,7 % (+3,1 %) gestiegen. Insgesamt deuten die Ergebnisse jedoch weiterhin auf Probleme bei der Stellenbesetzung hin.



ist, wie lange die Stellen durchschnittlich vakant sind. Der Anteil der Unternehmen, die zur Stellenbesetzung mehr als 90 Tage benötigen, ist in der Informations- und Kommunikationstechnologie auf 41,3 % (-4,3 % im Vergleich zum Vorjahr), in der Produktionstechnik auf 38,1 % (-0,9 %) und in der Logistik auf 18,5 % (-3,4 %) zurückgegangen. Hingegen ist der Anteil in der Gesundheitswirtschaft leicht auf 33,7 % (+3,1 %) gestiegen. Insgesamt deuten die Ergebnisse jedoch weiterhin auf Probleme bei der Stellenbesetzung hin.

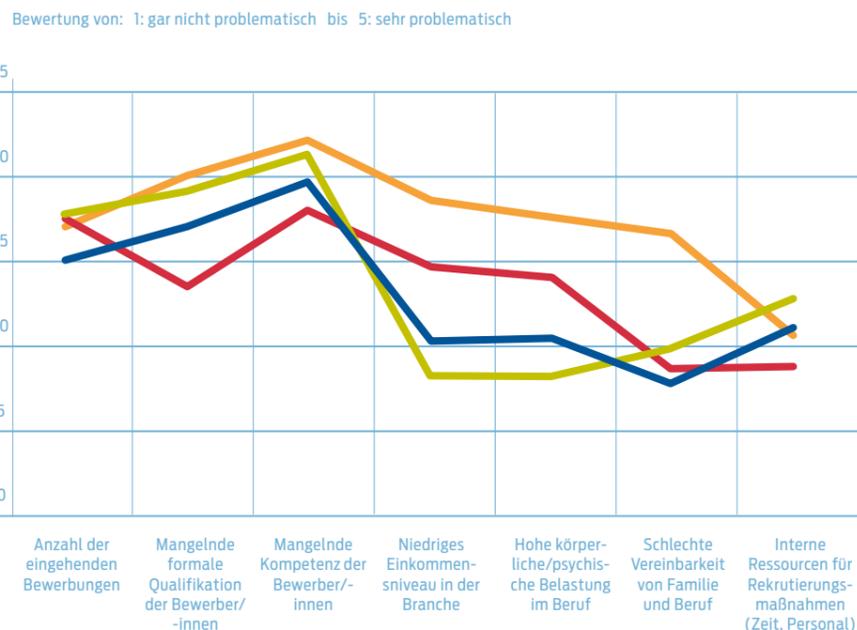
## ► Hindernisse bei der Stellenbesetzung

Wesentliches Hindernis bei der Stellenbesetzung ist die mangelnde Kompetenz der Bewerber/-innen ( $\bar{x} = 3,05$ , vgl. Abb.4): Neben unzureichenden Softskills, kommunikativen Kompetenzen, fachlichem Know-How und Projektmanagement-Erfahrungen fehlt es häufig an Eigenverantwortung, Eigenständigkeit und Leistungsorientierung. Problematisch bewerten die Unternehmen auch die mangelnde formale Qualifikation ( $\bar{x} = 2,74$ ): Den Bewerber/-innen fehlen Berufserfahrungen und fachliche Fähigkeiten, um im Unternehmen zu überzeugen. Andere scheitern bereits an mangelhaften Bewerbungsunterlagen.

Die geringe Anzahl eingehender Bewerbungen ( $\bar{x} = 2,69$ ) ist ein weiteres Hindernis bei der Stellenbesetzung. Oft reicht die Auswahl nicht aus, um geeignete Bewerber/-innen zu akquirieren. Weiterhin werden ein niedriges Einkommensniveau der Branche ( $\bar{x} = 2,30$ ) und eine hohe körperliche und/oder psychische Belastung im Beruf ( $\bar{x} = 2,27$ ) als Hindernisse genannt, insbesondere von Unternehmen aus der Logistik und Gesundheitswirtschaft. Kleine und mittlere Unternehmen bewerten die Hindernisse stärker als große Unternehmen. Erfreulicherweise werden jedoch branchenübergreifend alle Hindernisse weniger problematisch eingeschätzt als in den Vorjahren.

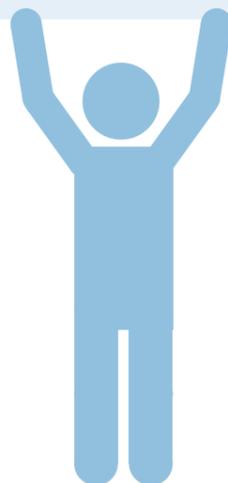
## ► Qualifikationsbedarf

Unternehmen aller Branchen suchen Hochschulabsolventen, allerdings mit unterschiedlicher Ausprägung. Während der Bedarf in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Produktionstechnik im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen ist, ist die Nachfrage in der Gesundheitswirtschaft und Logistik leicht gesunken. Demgegenüber sind Facharbeiter/-innen mit einer klassischen Berufsausbildung branchenübergreifend deutlich stärker gefragt. Der Bedarf an An- und Ungelernten ist vergleichsweise



**Abb. 4**  
Hindernisse bei der Stellenbesetzung

- Produktionstechnik (n = 151)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 177)
- Gesundheitswirtschaft (n = 179)
- Logistik (n = 80)



gering, hat gegenüber dem Vorjahr in der Produktionstechnik und Gesundheitswirtschaft jedoch leicht zugenommen (vgl. Abb. 5). Schwierigkeiten bei der Akquise bestehen insbesondere bei Facharbeitern ( $\bar{x} = 3,44$ ), gefolgt von Hochschulabsolventen ( $\bar{x} = 3,14$ ) und den An- und Ungelernten ( $\bar{x} = 2,24$ ). Die Ergebnisse decken sich mit denen der Vorjahre, so dass von einer allgemeinen Entspannung am Arbeitsmarkt nicht gesprochen werden kann. In der Gesundheitswirtschaft werden verstärkt Humanmediziner/-innen, Pflegekräfte sowie Facharbeiter/-innen der Medizintechnik, Biotechnologie und Pharmazie gesucht. Die Unternehmen der Logistik benötigen vor allem Lagerarbeitende, kaufmännische Angestellte und Transporteur/-innen. In der Produktionstechnik gilt es, insbesondere Ingenieur/-innen, Wissenschaftler/-innen, kaufmännische Angestellte sowie Facharbeiter/-innen verschiedener Berufsgruppen zu finden. Allen drei Branchen gemeinsam ist der Bedarf an IT-Fachkräften. In der Informations- und Kommunikationstechnologie werden überwiegend Software- und Anwendungsentwickler/-innen sowie Systemadministrator/-innen benötigt.



**Abb. 5**  
Qualifikationsbedarf

**Produktionstechnik (n = 87)**

- Hohe Priorität
- Mittlere Priorität
- Geringe Priorität
- Kein Bedarf

**Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 133)**

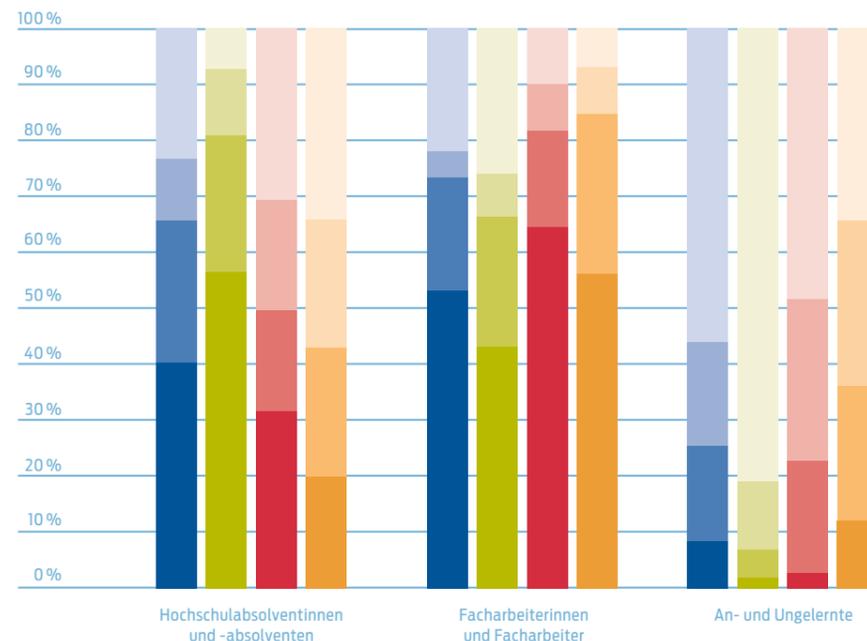
- Hohe Priorität
- Mittlere Priorität
- Geringe Priorität
- Kein Bedarf

**Gesundheitswirtschaft (n = 121)**

- Hohe Priorität
- Mittlere Priorität
- Geringe Priorität
- Kein Bedarf

**Logistik (n = 61)**

- Hohe Priorität
- Mittlere Priorität
- Geringe Priorität
- Kein Bedarf



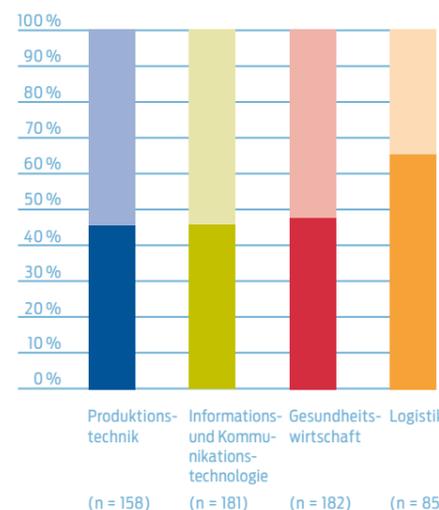
## Maßnahmen der Unternehmen gegen drohende Fachkräfteengpässe

Die zunehmenden Anforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten und eine demographisch bedingte Verknappung von Fachkräften führen zu Engpässen auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Vakanzenzeiten und

Hindernisse bei der Stellenbesetzung deuten daraufhin, dass sich die Situation vor Ort noch zuspitzen wird. Um Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken, greifen Unternehmen bereits zu vielfältigen Maßnahmen.

## ► Betriebliche Berufsausbildung

Die betriebliche Berufsausbildung kann den eigenen Fachkräftebedarf im Unternehmen nachhaltig sichern. Investitionen in Ausbildungsplätze sind von elementarer Bedeutung, um Fachkräfteengpässen vorzubeugen.



**Abb. 6**  
Auszubildende im Unternehmen

**Produktionstechnik**

- Ja
- Nein

**Informations- und Kommunikationstechnologie**

- Ja
- Nein

**Gesundheitswirtschaft**

- Ja
- Nein

**Logistik**

- Ja
- Nein

Der Anteil der Unternehmen, die derzeit Auszubildende beschäftigen, ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. In der Logistik ist der Anteil mit 65,9 % (+1,7 %) am höchsten, gefolgt von der Gesundheitswirtschaft mit 47,8 % (+8,1 %), Informations- und Kommunikationstechnologie mit 46,4 % (+6,9 %) und Produktionstechnik mit 44,9 % (+1,6 %) (vgl. Abb. 6). Drei Viertel der Unternehmen, die derzeit Auszubildende beschäftigen, planen in den kommenden 12 Monaten weitere Auszubildende einzustellen.

<sup>2</sup> Hier wurden nur Unternehmen mit vakanten Stellen berücksichtigt.

Bei den Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden, wollen 17,3 % (+5,1 %) in den kommenden Monaten Auszubildende einstellen, insbesondere in der Logistik und der Informations- und Kommunikationstechnologie. Etwa jedes zweite Unternehmen bildet derzeit mangels Bedarf nicht aus, obwohl einige nach eigener Aussage von einem Fachkräftemangel betroffen sind. Einem Drittel der Unternehmen fehlt es an einem Ausbildungsschein oder an personellen Ressourcen, um Auszubildende zu betreuen, insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen.

➤ **Rekrutierungsmaßnahmen**

Fachkräfteengpässe erschweren zunehmend den Rekrutierungsprozess der Unternehmen. Personalverantwortliche müssen auf der Suche nach geeigneten Bewerber/-innen neue Wege suchen. Dabei hat sich gezeigt, dass die Kombination verschiedener Rekrutierungsmaßnahmen zum Erfolg führt. Anders als in den Vorjahren wurde die Frage nach den eingesetzten Rekrutierungsmaßnahmen erstmals ohne Antwortvorgaben gestellt, um Verzerrungen im Antwortverhalten (z. B. soziale Erwünschtheit) zu reduzieren. Durch die offene Fragestellung ist die Nennung einzelner Rekrutierungsmaßnahmen zur Fachkräftebindung um durchschnittlich 40 % zurückgegangen. Branchenübergreifend kooperiert etwa jedes zweite Unternehmen bei der Stellenbesetzung mit der Arbeitsagentur. Es folgen Stellenanzeigen in Onlinestellenbörsen

und Printmedien. Stellenanzeigen auf der Unternehmenshomepage oder in Sozialen Netzwerken werden verstärkt von Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie eingesetzt. Etwa ein Drittel der Unternehmen setzt bei der Rekrutierung auf persönliche Kontakte und Netzwerke. Auf Personaldienstleister und Headhunter greifen etwa 17 % zurück. Kooperationen mit Hochschulen (8,8 %) werden deutlich seltener genannt als im Vorjahr. Unter sonstigen Maßnahmen finden sich bspw. Messeauftritte oder Kooperationen mit anderen Unternehmen (vgl. Abb. 7). Je häufiger die Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen sind, desto mehr Rekrutierungsmaßnahmen werden eingesetzt. Allerdings gibt etwa ein Fünftel der Unternehmen an, zwar betroffen zu sein, selbst aber keine Rekrutierungsmaßnahmen zu ergreifen.

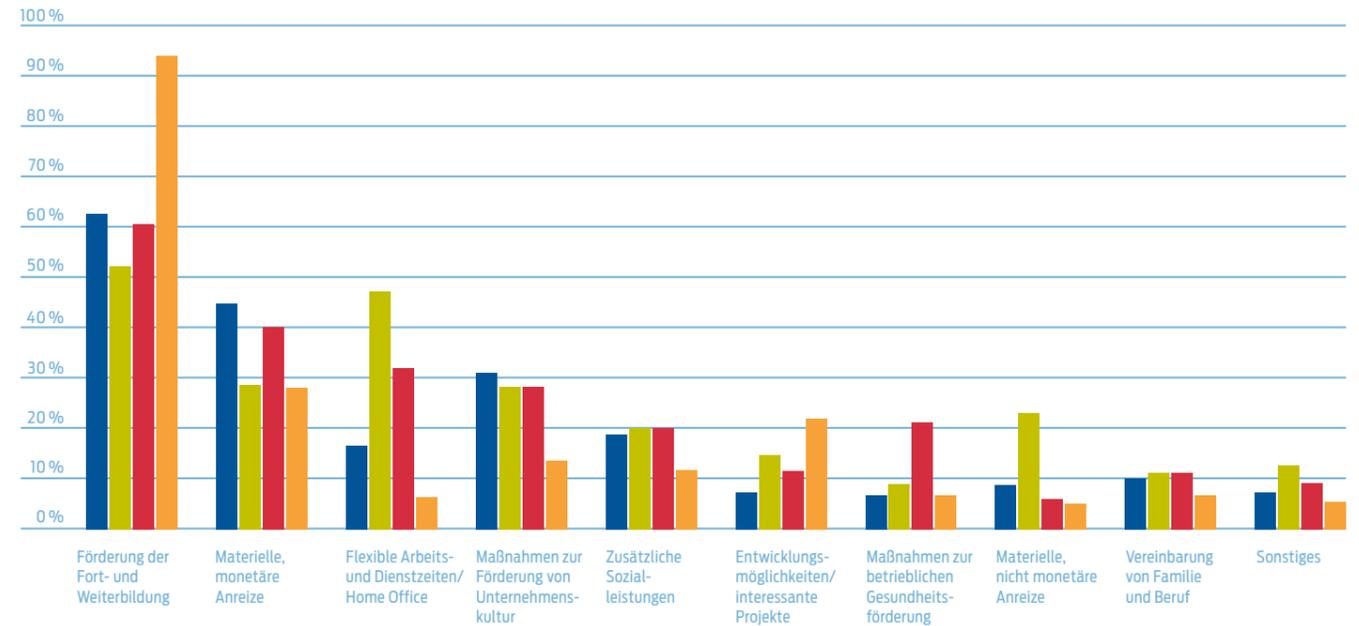
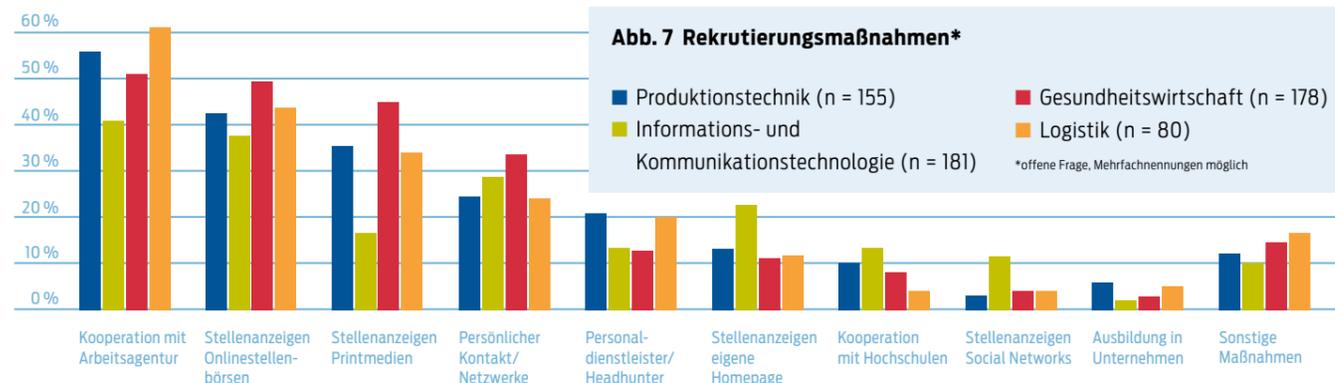
➤ **Aktivierung von Erwerbspersonengruppen**

Um Fachkräfteengpässen auf dem regionalen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, können Potenziale bestimmter Erwerbspersonen besser genutzt werden. Im Fokus stehen bislang unterdurchschnittlich repräsentierte Erwerbspersonengruppen wie Migrant/-innen, ältere Erwerbspersonen über 50 sowie Frauen und Familiengebundene. Nur etwa jedes zehnte Unternehmen ergreift spezielle Strategien zur Aktivierung dieser Zielgruppen. Der Anteil ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Aktiv werden insbesondere Unternehmen, die nach eigener

Aussage von einem Fachkräftemangel betroffen sind.

➤ **Fachkräftebindung**

Im Zuge eines zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte wird auch die Bindung der eigenen Beschäftigten an das Unternehmen immer wichtiger. Personalverantwortliche stehen vor der Herausforderung, attraktive Arbeitsbedingungen und zielgruppenspezifische Instrumente zur Fachkräftebindung zu schaffen. Anders als in den Vorjahren wurde auch die Frage nach den eingesetzten Maßnahmen zur Fachkräftebindung ohne Antwortvorgaben gestellt. Durch die offene Fragestellung ist die Nennung einzelner Maßnahmen zur Fachkräftebindung ebenfalls um durchschnittlich 40 % zurückgegangen. Branchenübergreifend bieten 67 % der Unternehmen Maßnahmen zur Fachkräftebindung an. Höchste Priorität haben Maßnahmen zur Förderung der Fort- und Weiterbildung (67 %), insbesondere bei den Logistikern. Es folgen materielle, monetäre Anreize wie bspw. Prämien- und Bonuzahlungen (35,5 %) sowie das Angebot zu flexiblen Arbeits- und Dienstzeiten (25,6 %). Maßnahmen zur Förderung von Unternehmenskultur (25,2 %) – in den vorherigen Ergebnissen die am häufigsten genannte Maßnahme zur Fachkräftebindung – wurden deutlich seltener genannt. Zusätzliche Sozialleistungen (17,2 %), betriebliche Gesundheitsförderung / altersgerechte Arbeitsplätze (10,9 %) und materielle, nicht monetäre Anreize (10,6 %) werden nur selten genannt (vgl. Abb. 8).



**Fazit und Handlungsempfehlungen**

Die Ergebnisse der aktuellen Fachkräftemonitoring-Befragung in der Region Hannover bestätigen, dass zahlreiche Unternehmen von einem Fachkräftemangel betroffen sind. Dies zeigen bspw. überdurchschnittlich hohe Vakanzzeiten offener Stellen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften und die zunehmenden Anforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten werden die Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt zukünftig verstärken.

Die befragten Unternehmen ergreifen eine Reihe von Maßnahmen, um ihre Fachkräftebedarfe zu sichern und drohenden Engpässen entgegenzuwirken. Dabei kommen neue Rekrutierungsstrategien und zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Fachkräftebindung zum Einsatz. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist die Fachkräftesicherung eine große Herausforderung.

Die regionale Wirtschaftsförderung initiiert und unterstützt daher zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Fachkräftesicherung.

- Im Fokus stehen die Handlungsfelder
- Frühzeitige Berufs- und Studienorientierung,
  - Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze,
  - Bindung von Studenten und High-Potentials an die Region,
  - Aktivierung von bisher vernachlässigten Erwerbspersonengruppen,
  - Intensivierung des Wissenstransfers zu den (regionalen) Hochschulen,
  - Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen,
  - Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität,
  - Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement,
  - Unterstützung von KMU bei der Mitarbeiterrekrutierung.

- Neue Projekte der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover sind bspw.
- Intensivierung des externen Ausbildungsmanagements für KMU (EXAM),
  - Schaffung von mehr Transparenz durch ein kommunen- und kammerübergreifendes Ausbildungsportal,

**Abb. 8**  
**Fachkräftebindung**

- Produktionstechnik (n = 96)
- Informations- und Kommunikationstechnologie (n = 100)
- Gesundheitswirtschaft (n = 131)
- Logistik (n = 60)

- Rekrutierung von Studienabbrecher/-innen für eine duale Ausbildung in regionalen Unternehmen („Umsteigen statt Aussteigen“),
- Verstärkung der tertiären Weiterbildung für Mitarbeiter/-innen in KMU in Kooperation mit den Hochschulen.

Die Wirtschaftsförderung der Region Hannover und hannoverimpuls sind sich bewusst, dass eine optimierte Fachkräfteentwicklung nur in Kooperation mit allen wirtschaftspolitischen Akteuren gelingen kann. Die 2014 gegründete Fachkräfteallianz in der Region Hannover bringt Wirtschaftsförderungsakteure, Arbeitsagentur und Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Hochschulen zusammen, um institutionenübergreifend Projekte zu entwickeln und zu kommunizieren.



## Region Hannover



### REGION HANNOVER

#### Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Haus der Wirtschaftsförderung  
Vahrenwalder Straße 7  
30165 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 616 23236  
Telefax: +49 (0) 511 616 23453

wirtschaftsfoerderung@region-hannover.de  
www.wirtschaftsforderung-hannover.de

### hannoverimpuls GmbH

Haus der Wirtschaftsförderung  
Vahrenwalder Straße 7  
30165 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 300333-0  
Telefax: +49 (0) 511 300333-99

info@hannoverimpuls.de  
www.wirtschaftsforderung-hannover.de

---

#### Ansprechpartner:

##### Lennart Heise

Region Hannover  
Team Wirtschaftsförderung  
Telefon: +49 (0) 511 616 23238  
lennart.heise@region-hannover.de

#### Ansprechpartner:

##### Dr. Jens Hoerner

hannoverimpuls GmbH  
Bereichsleiter Branchenentwicklung  
Telefon: +49 (0) 511 300333-51  
jens.hoerner@hannoverimpuls.de

---

#### Verantwortlich:

##### Dr. Jens Hoerner

hannoverimpuls GmbH  
Bereichsleiter Branchenentwicklung

##### Alexander Skubowius

Region Hannover  
Fachbereichsleiter Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

#### Text:

##### Lennart Heise

Region Hannover  
Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

---

#### Gestaltung/Druck:

B&B. Markenagentur GmbH/Region Hannover, Team Medienservice und Post

#### Ausgabe:

08.06./3

#### Stand:

29.05.2015

---

Ein Projekt im Rahmen der Fachkräfteallianz Hannover



[www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de](http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de)