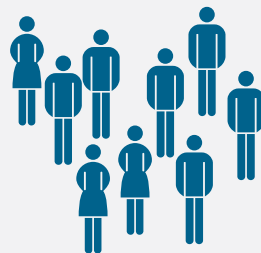


Arbeitsmarkt Region Stuttgart

Qualifikationen in der Region Stuttgart –
Trends und Handlungsempfehlungen

Sonderdruck

Thematische Zusammenfassung
der Strukturberichte von 1988 bis 2007
Sylvia Stieler, IMU-Institut Stuttgart



Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**



IMU Institut

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS)

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) hat die regional bedeutsame Wirtschaftsförderung übernommen, die dem Verband Region Stuttgart per Landesgesetz übertragen wurde. Die strategischen Aufgaben sind: nationales und internationales Standortmarketing, Akquisition von Unternehmen, Investorenservices, Unternehmensgründung, die Förderung regionaler Netzwerke und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel.

Dabei arbeitet die WRS eng mit Unternehmen, Forschungseinrichtungen, kommunalen Wirtschaftsförderern und weiteren Partnern zusammen. Als modellhaft gelten die regionale Datenbank für Gewerbeimmobilien SKS und die branchenbezogenen Kompetenz- und Innovationszentren, die als Firmennetzwerk und Schnittstelle zu den Forschungseinrichtungen der Region vor allem für kleine und mittlere Unternehmen von Nutzen sind.

**Weitere Informationen unter
wrs.region-stuttgart.de**

IMU-Institut – Institut für Medienforschung und Urbanistik (Stuttgart):

Das IMU-Institut ist eine 1981 gegründete, unabhängige Forschungs- und Beratungseinrichtung mit Regionalbüros in Stuttgart, München, Nürnberg und Berlin. Rund 30 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Berater/innen aus wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Disziplinen sind in der Analyse, Konzeptentwicklung, Beratung und Umsetzung entlang folgender Instituts-Schwerpunkte tätig:

- Region (Regionalforschung, Arbeitsmarkt, Wirtschaftsstrukturanalyse, Stadt- und Regionalentwicklung, regionale Innovationsstrategien).
- Branche und Cluster (Branchenanalyse, Clusteranalyse, Clusterförderung und Clusterpolitik, Networking, Standortsicherung, Wirtschaftsförderungskonzepte).
- Betriebliche Restrukturierung und Arbeitspolitik (betriebliche Umstrukturierung, Qualifizierung, Technikgestaltung, Arbeitsgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und demografischer Wandel).

**Weitere Informationen unter
www.imu-institut.de**

Qualifikationen in der Region Stuttgart – Trends und Handlungsempfehlungen

Sylvia Stieler, IMU-Institut Stuttgart

Inhaltsübersicht

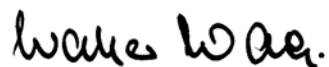
	Seite
Vorwort	5
Strukturberichte der Region Stuttgart	6
1 Qualifikationen der Beschäftigten – ein Schlüsselthema für die Region	7
2 Beschäftigung und Qualifikationen in der Region Stuttgart	8
3 Grundlegende wirtschaftliche Trends und Folgen für den regionalen Qualifikationsbedarf	11
4 Handlungsempfehlungen der Strukturberichte	17
Anhänge:	
Glossar	25
Literaturverzeichnis	27

Vorwort

Die Region Stuttgart – innovativ, international ausgerichtet, wirtschaftlich überaus wettbewerbsfähig und erfolgreich. Diese Leistungen gelingen nur mit qualifizierten Beschäftigten, die für die Innovations- und Technologieregion Stuttgart ein wichtiger Standortfaktor sind.

Mit einem im Bundesvergleich überdurchschnittlichen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter und einem großen Anteil gut ausgebildeter Fachkräfte ist die Region gut aufgestellt. Gleichzeitig stellen sich der regionalen Wirtschaft und den politischen Akteuren zukünftig Herausforderungen, die zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bewältigt werden müssen, wie z.B. ein stark zunehmender Anteil älterer Beschäftigter oder der weiterhin nicht unerhebliche Anteil Geringqualifizierter. Gerade jetzt – in einer Situation nahe der Vollbeschäftigung – ist die Ausgangslage günstig, beim Thema Qualifizierung vorausschauend „am Ball zu bleiben“.

Der „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart“ (AQUARES) stellt in den nächsten Jahren eine regionalpolitische Strategie der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH und weiterer regional relevanter Akteure dar, um Qualifizierungsaktivitäten zu fördern und damit Risiken durch einen Fachkräftemangel oder gar einer Innovationsgefährdung zu begegnen. Die wichtigsten regionalen Rahmenbedingungen und Trends, aber auch Handlungsempfehlungen bezüglich des regionalen Qualifikationsbedarfs aus den Strukturberichten Region Stuttgart werden hier zusammengefasst. Wir hoffen, damit einem großen Adressatenkreis Anstöße für die Weiterarbeit an diesem Thema geben zu können.



Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH

Strukturberichte der Region Stuttgart

Seit 20 Jahren gibt es mittlerweile die Strukturberichte Region Stuttgart – als regelmäßige Bestandsaufnahmen zu Wirtschaft und Beschäftigung, zu deren Chancen und Risiken. Erste Gutachten für den Wirtschaftsraum wurden von 1988 bis 1994 noch allein von der IG Metall in Auftrag gegeben. Ausgehend von einer Initiative der IG Metall Region Stuttgart haben sich 1997 der Verband Region Stuttgart, die Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (IHK), die Handwerkskammer Region Stuttgart (HWK) und die IG Metall Region Stuttgart zu einem bundesweit einzigartigen Herausgeberkreis zusammengefunden. Alle zwei Jahre geben sie gemeinsam den Strukturbericht heraus.



In der regelmäßigen Untersuchung von Wirtschaft und Beschäftigung werden Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes wie Fahrzeugbau, Maschinenbau und Elektrotechnik/ IuK-Technologie, aber auch Dienstleistungen wie z.B. der Handel detailliert dargestellt. Außerdem wird einem regional relevanten Thema jeweils ein Schwerpunktkapitel gewidmet, in den letzten Jahren z.B. dem demografischen Wandel (2001), der Internationalität der Region Stuttgart (2003), der Innovationsfähigkeit regionaler Cluster (2005) und Unternehmensgründungen (2007).

Aus den Erkenntnissen dieses Regionalmonitorings werden in einem regional besetzten Beirat Handlungsempfehlungen für die Regionalpolitik, die Arbeitsmarktpolitik und die Wirtschaftsförderung erarbeitet. Sie fließen – beispielsweise in Form von Projekten – in die regionalpolitische Praxis ein.

Der Herausgeberkreis hat zwei Institute beauftragt, den Bericht zu erstellen, das IMU-Institut Stuttgart, eine 1981 gegründete, unabhängige Forschungs- und Beratungseinrichtung, sowie das Tübinger Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung IAW, ein unabhängiges, außer-universitäres Forschungsinstitut.

Downloads der Strukturberichte unter
<http://www.region-stuttgart.org> > Info & Statistik > Downloads

1 Qualifikationen der Beschäftigten – ein Schlüsselthema für die Region

Nur mit qualifizierten Beschäftigten können deutsche Unternehmen wettbewerbsfähig und innovativ sein. Die Förderung betrieblicher Qualifizierung wurde 2007 im Rahmen des Projekts AQUARES – Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – als Aufgabe der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ausgebaut. Im Rahmen dieses Projekts wurde auch diese Veröffentlichung erstellt. In ihr werden auf Grundlage der regionalen Strukturberichte und ihrer jeweiligen Schwerpunktthemen wichtige Trends für Beschäftigung und Qualifizierung zusammengefasst, aus denen sich für die Region Qualifizierungsbedarfe und Handlungsempfehlungen für die Wirtschaft und arbeitsmarktpolitische Akteure ergeben.

Der Blick auf Qualifikationen ist einerseits eingeschränkt – als Fragestellung der Wirtschaftsförderung werden vor allem die Qualifikationen der Beschäftigten sowie die Qualifikationsnachfrage von Unternehmen betrachtet. Andererseits umfasst das zugrunde liegende Verständnis von Qualifikationen gleichermaßen die Schul- und Berufsausbildung sowie die verschiedenen Formen und Themen der Fort- und Weiterbildung, die als „lebensbegleitendes Lernen“ zunehmend die berufliche Erstausbildung ergänzen müssen.

Nach einem kurzen Überblick über Beschäftigung und Qualifikationen in der Region Stuttgart werden in diesem Sonderbericht die wesentlichen wirtschaftlichen Trends und deren Folgen für den regionalen Qualifikationsbedarf dargestellt. Abschließend werden die entsprechenden Handlungsempfehlungen aus den bisherigen Strukturberichten zusammengefasst. Beispielhafte Projekte werden – unter Mitwirkung des Herausgeberkreises – am Ende kurz vorgestellt. Zugunsten einer kurzen Darstellung müssen komplexe Fragestellungen vereinfacht werden, ausdrücklich sei deshalb auf die ausführlichere Bearbeitung von Themen in den einzelnen Strukturberichten verwiesen. Nicht immer können die aktuellsten Daten angegeben werden – die an dieser Stelle angeführten Themen werden teilweise nur in einzelnen Strukturberichten behandelt. Wichtige Fachbegriffe (im Text unterstrichen) werden im Glossar erläutert.

2 Beschäftigung und Qualifikationen in der Region Stuttgart

Die Region Stuttgart ist das wirtschaftliche Zentrum Baden-Württembergs. Hier lebt knapp ein Viertel der Bevölkerung und fast ein Drittel – über 1 Million – der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Baden-Württembergs sind in der Region tätig.

Diese Zahl ist mit ihren Zuwächsen und Abnahmen von der jeweiligen Konjunktur, aber auch von Bedeutungszuwächsen und -verlusten verschiedener Wirtschaftszweige geprägt:

- Im „Vereinigungsboom“ führten Wachstums- und Beschäftigungsrekorde Anfang der 1990er Jahre zu einem Facharbeitermangel und Zuwanderungen;
- zwischen 1992 und 1995 folgte eine Krise mit dem Abbau von knapp 120.000 Arbeitsplätzen.
- 1996 bis 1998 stabilisierte sich die Beschäftigung auf dem niedrigeren Niveau.
- Ende der 1990er Jahre konnten zunächst einzelne Branchen (die Kfz-Industrie, Teile der Elektrotechnik und die produktionsbezogenen Dienstleistungen) einen Boom verzeichnen, der 2001/2002 vor allem durch ein Wachstum im Dienstleistungssektor (über 40.000 Stellen) zu einem deutlichen Beschäftigungsaufbau führte.
- Seit 2003 nimmt die Beschäftigung in der Region wieder ab; stabile bzw. nur wenig zunehmende Beschäftigung im Dienstleistungssektor kann den Abbau im Verarbeitenden Gewerbe nicht ausgleichen.
- Bis 2006 hat sich der Beschäftigungsabbau der letzten Jahre verlangsamt; 2007 und zum Jahresbeginn 2008 gibt es wieder einen deutlichen Beschäftigungsaufbau. Zahlen für die Region selbst liegen noch nicht vor, aber in Baden-Württemberg gab es von 2006 auf 2007 ein Plus von 1,7% (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008a: 1). Etwa 3/4 der Arbeitsplätze entstanden im Dienstleistungssektor, aber auch im Produzierenden Gewerbe gab es nach jahrelangem Beschäftigungsabbau erstmals wieder einen Beschäftigungsaufbau – insbesondere im Maschinen- und Fahrzeugbau.

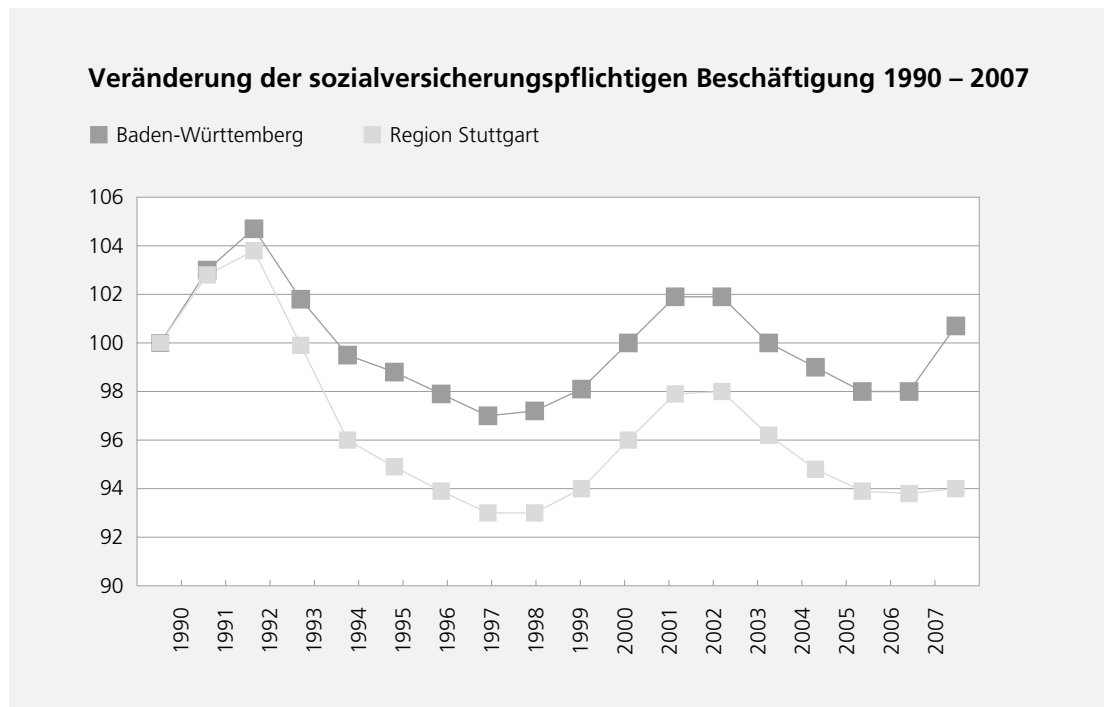


Abb. 1: Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 1990 bis 2007 (1990 = 100%)
Quelle: Strukturbericht 2007: 49 und Ergänzungen

Seit dem Höchstwert 1992 von fast 1,1 Millionen ging in der Region die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2007 auf 1.033.127 zurück, das ist vor allem auf einen Abbau von etwa 100.000 Arbeitsplätzen im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Zusätzlich sank das Arbeitsvolumen kontinuierlich – allerdings wird dies weniger an der Zahl der Erwerbstätigen als beispielsweise an dem stetig steigenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten deutlich. Ihr Anteil stieg zwischen 1999 und 2006 von 12,3% auf 15,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – in absoluten Zahlen hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um rund 27.000 Stellen zu Lasten der Vollzeitbeschäftigten erhöht (vgl. Strukturbericht 2007: 61).

Die wichtigsten Branchen in der Region sind im Verarbeitenden Gewerbe der Fahrzeugbau (der seit Jahren an Bedeutung gewinnt), der Maschinenbau und die Elektrotechnik; im Dienstleistungsgewerbe die personenbezogenen Dienstleistungen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und der Handel. Auch aufgrund der Stärke des Verarbeitenden Gewerbes mit einer hohen Arbeitsproduktivität nimmt die (Pro-Kopf-)Wertschöpfung in der Region mit 31.171 Euro hinter München und Hamburg eine Spitzenstellung im deutschen Vergleich ein und liegt weit über dem Bundesdurchschnitt (Strukturbericht 2007: 37).

Für die Betrachtung der Qualifikationen bietet sich zunächst die Einteilung in geringe, mittlere und hohe Qualifikationen an: Ein Großteil der Beschäftigten – knapp 60% – hat z.B. in Form einer beruflichen Ausbildung eine mittlere Qualifikation, knapp 14% haben einen akademischen bzw. hochqualifizierten Abschluss und ungefähr 20% gelten mit unbekannter Ausbildung oder fehlendem Berufsabschluss als Geringqualifizierte. Zwischen Frauen und Männern bestehen deutliche Unterschiede:

Qualifikationen der Beschäftigten 2006				
	Ausbildung unbekannt	Haupt-/ Realschule ohne Berufsabschluss (einsch. Auszubildende) ¹	mittlere Qualifikation	Akademischer Abschluss
Region Stuttgart	10,9	16,4	59,1	13,6
Frauen	11,7	17,2	62,2	8,8
Männer	10,2	15,8	56,8	17,2
Baden-Württemberg	10,4	17,4	62,0	10,2
Deutschland	14,5	13,6	62,2	9,7

Abb. 2: Qualifikationen der Beschäftigten 2006; Anteile in %
Quelle: Strukturbericht 2007: 55

In den Qualifikationen der Beschäftigten spiegelt sich deutlich das besondere Wirtschaftsgefüge der Region Stuttgart wider: Industrielle (Produktions-) Bereiche haben eine große Bedeutung und führen zu hohen Anteilen geringqualifizierter Beschäftigter. Gleichzeitig ist die Region Sitz großer Unternehmens- und Konzernzentralen und innovativer Forschung und Entwicklung. Dies wiederum führt zu einem hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter.

In der Region Stuttgart waren 2006 im Verarbeitenden Gewerbe knapp 100.000, im Dienstleistungsgewerbe etwa 150.000 Beschäftigte gering qualifiziert. Gerade dieser hohe Anteil von niedrig qualifizierten Beschäftigten ist einerseits ein gutes Zeichen – zeigt er doch, dass der regionale Arbeitsmarkt mit dem starken Verarbeitenden Gewerbe diese Personen noch aufnehmen kann. Andererseits hat damit mittelfristig ein großer Anteil der Beschäftigten ein hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes.

Seit langem gehören Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss zu den Verlierern des Arbeitsmarkts (z.B. Strukturbericht 1988: 220, 1992: 16 f., Strukturbericht 1995: 218, Strukturbericht 2001/02: 59), was sich nicht zuletzt in einer vielfach höheren Arbeitslosenquote als bei anderen Beschäftigtengruppen ausdrückt: Während bei denjenigen ohne Berufsausbildung die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote 26% beträgt, sind es bei Personen mit abgeschlossener Lehre oder Fachschule nur knapp 10% und bei Akademikerinnen und Akademikern sogar nur 4% (IAB 2007b, 2007c: 18).

¹ Formal gehören dieser statistischen Kategorie etwa zu einem Drittel die Auszubildenden an, die jedoch perspektivisch eine höhere Qualifikation erwerben.

3 Grundlegende wirtschaftliche Trends und Folgen für den regionalen Qualifikationsbedarf

In dem spezifischen Beschäftigungs- und Qualifikationsgefüge in der Region Stuttgart schlagen sich allgemeine wirtschaftliche Trends und regionale Besonderheiten nieder. Nachfolgend werden die grundlegenden Trends dargestellt, die sich seit Jahren immer wieder bestätigen. Zudem werden die Folgen dieser Trends für das regionale Qualifikationsgefüge und daraus abgeleitete regionale Qualifikationsbedarfe aufgezeigt.

Die grundlegenden Trends für die Region Stuttgart sind:

- Strukturwandel / Tertiarisierung
- Globalisierung / Internationalisierung
- Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit
- Demografischer Wandel

Teilweise laufen diese Trends gleichgerichtet – höhere Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte resultieren sowohl aus dem Strukturwandel als auch aus der Internationalisierung durch die Verlagerung einfacher Tätigkeiten ins Ausland. Teilweise heben sie sich aber in ihren Folgen auf – durch die stärkere internationale Ausrichtung ziehen beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund in die Region, die mit höheren Geburtenraten den demografischen Wandel zwar nicht aufheben, aber verlangsamen.

Daher können die Folgen dieser Trends und insbesondere deren Ausmaß im Folgenden nur grob geschätzt werden. Allgemein ist festzustellen, dass diese langfristigen Entwicklungen auch entsprechend langfristige Strategien zum Ausgleich nachteiliger Auswirkungen erfordern.



Abb. 3: Wesentliche Einflüsse auf die Beschäftigung in der Region

Strukturwandel / Tertiärisierung

Etwa seit den 1930er Jahren wird für die sogenannten „Industrieländer“ eine Zunahme von Dienstleistungsunternehmen und Dienstleistungstätigkeiten beobachtet, mittlerweile gilt Deutschland – wie beispielsweise die USA und andere europäische Länder – als Dienstleistungsgesellschaft.

Zukünftig werden sich diese Grundtendenzen der sektoralen Entwicklung fortsetzen: starker Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe, deutliche Beschäftigungsgewinne dagegen im Dienstleistungsgewerbe – vor allem bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (IAB 2007e: 5). Dieser Wandel zeigt sich deutlich in der Region Stuttgart – selbst wenn das Verarbeitende Gewerbe noch eine relativ starke Stellung hat.

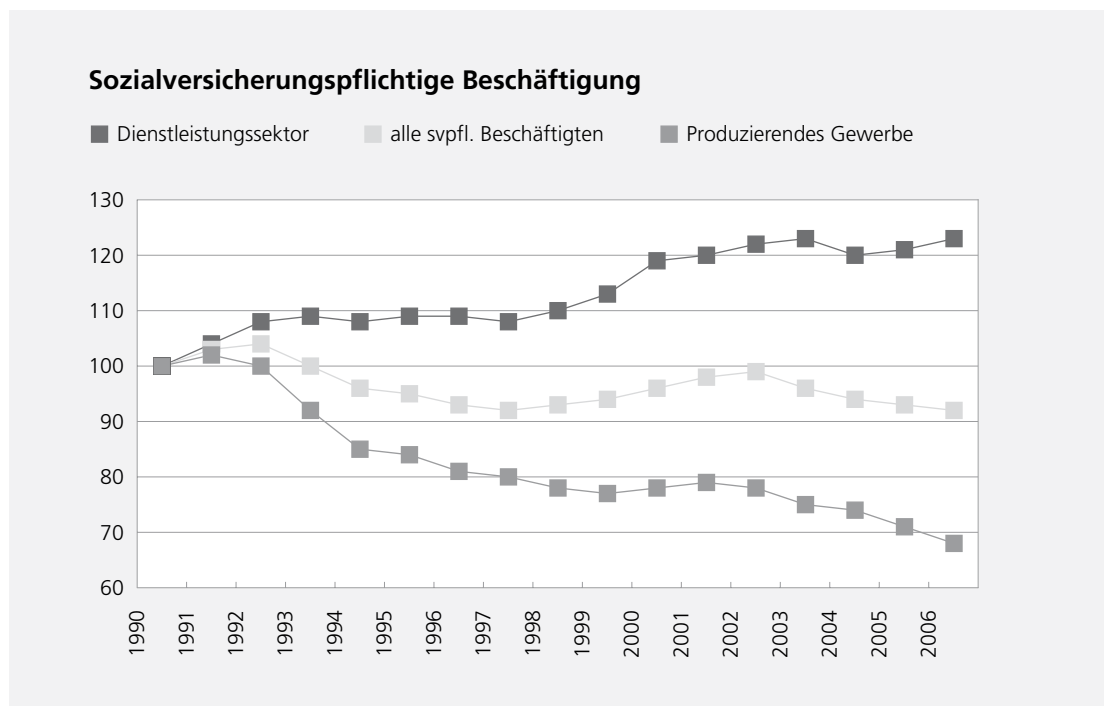


Abb. 4: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor der Region Stuttgart (1990 = 100 %)

Gut 59 % der Beschäftigten (ca. 561.500) in der Region arbeiteten 2006 in Unternehmen des Dienstleistungsgewerbes (sektorale Betrachtung), ein im Vergleich zu anderen Großstadtregionen eher niedriger Wert (Strukturbericht 2007: 52 f.). Der Anteil steigt jedoch stetig, 1999 beispielsweise betrug er noch 54,5%².

Ein ganz anderes Bild ergibt sich jedoch bei einer Betrachtung der ausgeübten Berufe: 2006 waren fast 3/4 aller Beschäftigten der Region Stuttgart in Dienstleistungsberufen tätig, selbst begrenzt auf das Produzierende Gewerbe waren es 2006 bereits leicht über die Hälfte (50,7%) der Beschäftigten (Frauen zu 66%, Männer zu 45%). Weniger als 1/3 der Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes ist mittlerweile noch in der direkten Produktion tätig. Hier schlägt sich die „interne Tertiarisierung“ der Industrie nieder, bei der zukünftig produktbegleitende Dienst- und Serviceleistungen an Bedeutung gewinnen.

Gleichwohl zeichnet sich keine Verdrängung des Verarbeitenden Gewerbes durch Dienstleistungen ab, sondern die Spezialisierung auf innovative, hochwertige Produkte und Dienstleistungen innerhalb der internationalen Arbeitsteilung (s. u.). Vor allem in Baden-Württemberg gilt die Industrie als „zentraler Wachstumsmotor des Landes“ (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008c: 1). Daher wird häufig von der Wissens- oder Informationsgesellschaft gesprochen. Auch hier ist die Region Stuttgart sehr erfolgreich, dies belegen beispielsweise die seit Jahren hohe Forschungs- und die Patentintensität.

Folgen dieses Strukturwandels sind seit Jahren (schon fast seit Jahrzehnten) stark steigende Qualifikationsanforderungen, die mittlerweile in zahlreichen Studien bestätigt wurden (Strukturbericht 2007: 33, auch z.B. Kinkel u. a. 2007: 254 f., Landesarbeitsamt Baden-Württemberg 2003: 28, Weidig; Hofer; Wolff 1999: 58).

² Diese Steigerung ist nicht nur auf die Schaffung neuer bzw. zusätzlicher Arbeitsplätze zurückzuführen, auch die Auslagerung von Dienstleistungstätigkeiten aus Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes heraus führt durch die veränderte statistische Zuordnung zu „Zuwächsen“. Die Größe dieses Einflusses kann nicht angegeben werden.

Gut ausgebildete Fachkräfte und deren ständige Weiterbildung sind eine Grundvoraussetzung für betriebliche Innovationen, für die permanente Erneuerung von Produkten und Dienstleistungen. So gibt es in Boomzeiten regelmäßig Anzeichen für Engpässe bei Fachkräften. Eine Unternehmensbefragung der IHK im Herbst 2007 beispielsweise zeigte auf, dass eine hohe Nachfrage nach Ingenieuren und qualifizierten Fachkräften aus der Metallherzeugung, dem Maschinenbau und der Elektrotechnik besteht. Vor allem kleine Betriebe haben Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen (Strukturbericht 2007: 18). Ähnliche Erfahrungen gab es schon im Aufschwung 2001/2002 (Strukturbericht 2001/02: 34).

Die ständig steigenden Qualifikationsanforderungen bedingen immer weitere Qualifizierungsanstrengungen – ein Nachlassen birgt die Gefahr eines sich mittel- bis langfristig verstetigenden Anteils von Un- und Angelernten mit einem hohen Risiko der Arbeitslosigkeit (Strukturbericht 2001/02: 225). Ihr Anteil könnte zukünftig bis auf ca. 10% der Beschäftigten in Industriebetrieben zurückgehen (Kinkel u. a. 2007: 255). Mittelfristig sind damit in der Region bis zu 50.000 Geringqualifizierte vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht (Strukturbericht 2003: 18). Ein weiteres Risiko besteht in der Verlagerung hochqualifizierter Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten, die der Verlagerung von Produktion aus der Region folgt (Strukturbericht 2005: 24).



Globalisierung / Internationalisierung

Die zunehmende internationale Arbeitsteilung – auch Globalisierung genannt – hat auf die Wirtschaft, die Beschäftigung und die Qualifikation in der Region Stuttgart deutlichen Einfluss. Das Verarbeitende Gewerbe, insbesondere mit dem Fahrzeugbau, erzielt mittlerweile gut 51 % seines Umsatzes im Ausland – Stuttgart ist eine der exportstärksten Regionen Deutschlands (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008b: 1). Gerade in den letzten Jahren, in denen der konjunkturelle Aufschwung wesentlich vom Export getragen wurde, erwies sich dies als wesentliche Stütze für den wirtschaftlichen Erfolg der Region.

Qualifizierungsbedarfe leiten sich von der internationalen Ausrichtung hier ansässiger Unternehmen ab – die Region ist Sitz weltweit agierender Konzerne. Das erfordert Qualifikationen wie Fremdsprachen oder interkulturelle Kompetenzen, der konkrete Qualifizierungsaufwand ist jedoch schwierig zu beziffern.

Zudem ergeben sich Qualifizierungsbedarfe aus dem Migrationshintergrund zahlreicher in der Region lebender Menschen. Dazu gehören zum einen rund 450.000 Ausländerinnen und Ausländer. Sie repräsentieren 17 % der Bevölkerung, das ist einer der höchsten Anteile in Deutschland. Hinzu kommen zahlreiche Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die jedoch noch durch ihre ausländische Herkunft geprägt sind. Es besteht ein deutlicher Qualifizierungsbedarf, sowohl bei deutschen Sprachkenntnissen als auch bei der beruflichen Ausbildung bzw. Qualifizierung (IAB 2007a).

Der Zuzug von Migrantinnen und Migranten trägt zu einer Verlangsamung des demografischen Wandels (s. u.) bei. Allerdings führte die gezielte Anwerbung von „Gastarbeitern“ in den 1960er und 1970er Jahren und die in Deutschland stark vom Elternhaus abhängigen Bildungs- und Ausbildungschancen zu eher niedrigen Qualifikationen (IAB 2008: 2 + 7). Gerade im Vergleich zur deutschen Bevölkerung zeigt sich eine Qualifikationslücke, die bereits bei Schülerinnen und Schülern sichtbar wird: Während bei Deutschen weniger als 1/4 der Schülerinnen und Schüler die Hauptschule besucht, ist es rund die Hälfte der ausländischen Schülerinnen und Schüler. Entsprechend geringer sind ihre Anteile an Realschulen und Gymnasien. Diese „Lücke“ setzt sich im Studium durch niedrigere Anteile an den Studierenden fort. Dagegen entspricht ihr Anteil bei der dualen Berufsausbildung ihrem Bevölkerungsanteil (17,85%, Strukturbericht 2003: 251), im Bereich des Handwerks sind sogar ca. 40% der Auszubildenden Migranten und Migrantinnen bzw. haben einen Migrationshintergrund.

Trotzdem wird für Baden-Württemberg geschätzt, dass 30 bis 40% der ausländischen Jugendlichen ohne qualifizierte Ausbildung bleiben, während es bei Deutschen 5 bis 10% sind (Strukturbericht 2003: 27). Zudem konzentrieren sie sich stark auf wenige Ausbildungsberufe (Kaufmann/Kauffrau Einzelhandel, Friseur/in, Maler/in, Lackierer/in und Verkäufer/in). Fast 50% der ausländischen Beschäftigten (2002 waren das knapp 170.000 in der Region Stuttgart, Strukturbericht 2003: 233) hat keine Berufsausbildung, während es bei den Deutschen nur 14% sind.

Die über alle Altersklassen hinweg bestehende Qualifizierungslücke führt zu einem deutlich höheren Risiko der Arbeitslosigkeit und einem schwierigeren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Die Arbeitslosenquote in der Region Stuttgart ist bei Ausländerinnen und Ausländern mit 10,5% mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen. Ihr Anteil an den Arbeitslosen liegt mit rund 1/3 fast doppelt so hoch wie ihr Anteil an der Bevölkerung, über 3/4 aller arbeitslosen AusländerInnen haben keine Berufsausbildung. 2006 betraf das etwas mehr als 20.000 Personen (vgl. Strukturbericht 2007: 67).

Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit

Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 2006 42,4%³; er steigt zwar kontinuierlich, aber nur langsam an (1980: 39,0%). Damit steigt die Anzahl erwerbstätiger Frauen jährlich um 1.000 – 1.500 Frauen an. Ihre steigende Erwerbstätigkeit geht einher mit der Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten und der Ausweitung der Teilzeitarbeit, beides klassische „Frauendomänen“.

Obwohl Frauen zunehmend bessere Ausbildungs- und Berufsabschlüsse haben – immer wieder ist von „den bestausgebildeten Frauen aller Zeiten“ die Rede – sind die Qualifikationen der erwerbstätigen Frauen noch immer deutlich schlechter als die der Männer (vgl. Abb. 2).

Vor allem bei den akademischen Abschlüssen ist ihr Anteil nur halb so hoch wie der der Männer (8,8 zu 17,2%). Stärker vertreten sind sie bei den Beschäftigten mit niedrigen Qualifikationen, aber auch in der Gruppe mit Berufsausbildung. Dazu gibt es zwei Erklärungen. Zum einen sind zwar mittlerweile 50% der Hochschulabsolventen weiblich. Diese können jedoch den hohen Männeranteil in den Jahrgängen der gesamten Erwerbstätigen nicht ausgleichen, da statistisch beinahe fünf Jahrzehnte zusammengefasst sind. Zum anderen ist die Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventinnen größer als die von Hochschulabsolventen.

³ Der Frauenanteil in der Region liegt leicht, aber konstant unter ihrem Bundes- und Landesanteil (Deutschland 45,3%, Baden-Württemberg 44,0%).

Besondere Qualifikationsbedarfe und entsprechende Handlungsansätze ergeben sich aus folgenden Aspekten der Erwerbstätigkeit von Frauen:

- dem hohen Frauenanteil mit niedrigeren Qualifikationen
- der überproportionalen Betroffenheit von Frauen durch den Stellenabbau im Verarbeitenden Gewerbe
- einer geringeren Weiterbildungsteilhabe von Teilzeitbeschäftigten



Demografischer Wandel

Die sinkenden Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung führen mittel- bis langfristig einerseits zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, andererseits zu einer Verschiebung des Altersgefüges hin zu Älteren. In Deutschland kann die Zahl der Erwerbspersonen insgesamt bis 2040 um fast 20% zurückgehen (Strukturbericht 2001/02: 185). Damit ist jedoch nicht automatisch ein Rückgang der Arbeitslosigkeit verbunden: dem wirken die weiter zurückgehende Arbeitsnachfrage (aufgrund weiterer Rationalisierung, Produktivitätssteigerung), die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und die - trotz steigender Qualifikationen - weiterhin bestehende Differenz zwischen nachgefragten und vorhanden Qualifikationen entgegen.

Größere Veränderungen ergeben sich allerdings aus den Veränderungen des Altersgefüges: Der Anteil älterer Beschäftigter über 55 Jahre wird von jetzt ca. 12% auf 30 bis 40% im Jahr 2020 ansteigen (IAB 2007d), bei derzeit etwa 125.000 Beschäftigten über 55 Jahren (Strukturbericht 2001/02: 202) wären das 2020 ca. 350.000 Beschäftigte. Dementsprechend gehen die Anteile jüngerer Beschäftigter zurück: Die Altersklasse der 15- bis 34-Jährigen nimmt bis 2030 etwa um ein Viertel und bis 2040 etwa um ein Drittel ab.

Für das regionale Qualifikationsgefüge ergeben sich zwei wesentliche Folgen. Zum einen müssen Unternehmen stärker als bisher lebensbegleitendes Lernen ermöglichen, um auch künftig Arbeits- und Innovationspotenziale ihrer Beschäftigten nutzen zu können. Die den älteren Arbeitnehmern – übrigens oft zu Unrecht – zugeschriebenen Eigenschaften geringerer Flexibilität und Lernbereitschaft sind erwiesenermaßen eher auf schlecht gestaltete Arbeitsplätze als auf das biologische Altern zurückzuführen (Strukturbericht 2001/02: 198), was durch nachhaltige Personalstrategien beispielsweise mit systematischer Qualifizierung verhindert werden könnte. Jedoch wird auf das Fehlen einer vorausschauenden, betrieblichen Qualifizierungspolitik bereits in frühen Strukturberichten hingewiesen (Strukturbericht 1995: 2). Die häufig angeführte geringere Teilnahme älterer Beschäftigter an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung wird statistisch nicht eindeutig belegt (Strukturbericht 2003: 215).

Zum anderen liegen in einigen Branchen, wie z. B. dem Maschinenbau, der Kfz-Herstellung, dem Großhandel oder der öffentlichen Verwaltung bereits heute die Anteile der über 55-Jährigen deutlich über denen der unter 25-Jährigen, so dass sich künftige Nachwuchsprobleme für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen abzeichnen können.

4 Handlungsempfehlungen der Strukturberichte

Die aufgezeigten grundlegenden Trends in der Region und ihre Folgen für Beschäftigung und Qualifikationen erweisen sich als stabil – teilweise schon fast seit Jahrzehnten.

Für die Akteure in der Region haben sich Handlungsempfehlungen in den folgenden vier Bereichen herausgestellt:

- die Qualifizierung von Geringqualifizierten sowie die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten
- die Förderung von Fachkräften einschließlich des Ausbaus der betrieblichen Ausbildung
- die systematische Personalentwicklung in den Unternehmen selbst
- der Aufbau eines Netzwerks zur Koordinierung einer regionalen Arbeitsmarktpolitik



Qualifizierung Geringqualifizierter, Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten

Bei der Qualifizierung von Geringqualifizierten müssen alle regionalen Akteure mitwirken. Übergänge in die berufliche Aus-/Weiterbildung können beispielsweise durch Mentoring oder Coaching erleichtert werden. Betriebsnahe Qualifizierungen sollten erweitert werden, weiterhin sind Unterstützungsangebote für den Abschluss von Berufsausbildungen erforderlich (Strukturbericht 2003: 41). Durch den Wegfall von Arbeitsplätzen insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe müssen für sie außerdem neue Beschäftigungsfelder erschlossen werden (z. B. im Dienstleistungsbereich), die auf den vorhandenen Kompetenzen wie betrieblichen Erfahrungen ansetzen. Dazu sind fehlende marktfähige Qualifikationen zu vermitteln (Strukturbericht 2001/02: 34). Die Bundesagentur für Arbeit sollte bei der Förderung beruflicher Aus-/Weiterbildung insbesondere qualifizierte Abschlüsse bevorzugen (Strukturbericht 2003: 36).

Förderung von Fachkräften und der betrieblichen Ausbildung

Die Förderung von Fachkräften ist eine mittelbare Form der Bestandspflege von Wirtschaftsunternehmen. Die Fachkräfte profitieren von einem besseren Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie von erleichterten Zugängen zu den Maßnahmen. Dabei obliegt die Förderung der dualen Ausbildung insbesondere der IHK Region Stuttgart und der HWK Region Stuttgart, aber auch der IG Metall Region Stuttgart. Sie können bei Unternehmen für die Schaffung neuer bzw. zusätzlicher Ausbildungsplätze werben, aber auch betriebliche Standortvereinbarungen treffen oder Ergänzungstarifverträge verhandeln.

Die Ausweitung der betrieblichen Ausbildung (Strukturbericht 2001/02: 34) ist mittelfristig eine Maßnahme, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist zudem, das Berufsspektrum von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu vergrößern. Außerdem muss sich die Region als attraktiver Wohn- und Arbeitsort für Hochqualifizierte profilieren, um weiterhin Zuzugsziel zu bleiben. Die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen – z.B. durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie - erschließt weiteres Potenzial an Fachkräften.

Systematische betriebliche Personalentwicklung

Im Umgang mit Qualifikationsbedarfen sind Unternehmen und Betriebe selbst eine entscheidende Handlungs- und Eingriffsebene. Gerade eine systematischere betriebliche Personalentwicklung ist zunächst ihre Aufgabe. Dazu gehören regelmäßige Bestandsaufnahmen zum betrieblichen Qualifizierungsbedarf, die Planung und Durchführung von Qualifizierungen sowie die Erhebung des unternehmerischen Nutzens (z. B. Strukturbericht 2007: 35). Im Einzelnen können dabei beispielsweise eingesetzt werden (Strukturbericht 2001/02: 38 f., 228):

- Methoden der betrieblichen Qualifikationsbedarfsanalyse z.B. über Mitarbeitergespräche und der Dokumentation des Qualifikationsbedarfs
- eine attraktive Gestaltung von Erwerbsverläufen sowohl über eine Karriereplanung als auch über Tätigkeitswechsel und altersgemischte Teamarbeit
- lernförderliche Arbeitsbedingungen zur Vermeidung von Burn-Out-Effekten
- Ausweitung der Teilzeitarbeit

Den Arbeitnehmervertretungen kommt bei der Erstellung von Qualifizierungskonzepten, der innerbetrieblichen Weiterbildung, und der Umsetzung dazu getroffener tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen große Bedeutung zu. Allgemein können die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall als Mit-Herausgeberin des Strukturberichts, Branchenveranstaltungen z.B. für den Maschinenbau, Kfz-Zulieferer und Elektrowerkzeugehersteller nutzen, um den Qualifikationsbedarf in Betrieben transparent zu machen und entsprechende betriebliche Maßnahmen anzuregen (Strukturbericht 2005: 30).

Netzwerk regionale Arbeitsmarktpolitik

Die Koordination und Abstimmung der regionalen Akteure bei ihren arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten zielt in mehrere Richtungen - zum einen können Projekte abgestimmt und gebündelt werden, zum anderen gemeinsam, z.B. in der Beratung, präventive Ansätze aufgegriffen werden. Dabei sind neben Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Politik die Arbeitsagenturen, Weiterbildungsträger, Kammern, Gewerkschaften und Unternehmen angesprochen. Der von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH moderierte „Arbeitskreis Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik“ setzt diese Handlungsempfehlung um.

Handlungsempfehlungen aus den Strukturberichten 1997/98 bis 2007 und Maßnahmen der Umsetzung

Ausgehend von einem breiten Qualifizierungsbegriff decken die einzelnen Handlungsempfehlungen der Strukturberichte ein breites Tätigkeitsfeld ab und wenden sich an verschiedene regionalpolitische Akteure. Die Vielzahl der Handlungsempfehlungen und einige beispielhafte Umsetzungsprojekte aus dem Kreis der Herausgeber werden in der folgenden Übersicht dargestellt:

Qualifizierung Geringqualifizierter und Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten	
Handlungsempfehlungen	Umsetzung
Ausbau der personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (Förderung der Nachfrage sowie Qualifizierung von Beschäftigten); Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für Jugendliche und Frauen, die nach der Kindererziehung wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen	www.machenwir.ihk.de : Haushaltsdienstleisterdatenbank der IHK, in die sich alle regionalen Anbieter eintragen können, mit über 300 Anbietern (Stand: Mai 2008)
Nutzung öffentlicher Fördermittel (z.B. des Europäischen Sozialfonds) zu einer regionalen Qualifizierungsoffensive für An-/Ungelernte (Strukturbericht 1998/99: 25 f.)	IHK-Bildungseinrichtungen: Qualifizierungen mit Fachkursförderung Programm WeGebAU der Agentur für Arbeit: Zuschüsse zur Weiterbildung Geringqualifizierter
Erschließung neuer Arbeitsplätze durch die Beratung von Unternehmen, beispielsweise durch eine Koordinierungsstelle der Tarifparteien (Strukturbericht 1998/99: 27)	Beratung von Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung durch die paritätisch besetzte, von beiden Tarifparteien eingesetzte „AgenturQ“, eine Einrichtung der IG Metall Baden-Württemberg und des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Die AgenturQ unterstützt seit 2002 Betriebsräte und KMU bei der Organisation ihrer betrieblichen Weiterbildung. Weitere Informationen: www.agenturq.de
im geförderten Bereich der Aus-/Weiterbildung einen Schwerpunkt bei der beruflichen Qualifizierung setzen, insbesondere bei qualifizierten (Teil-) Abschlüssen (Strukturbericht 2003: 36)	IHK-Bildungseinrichtungen: mittels WeGebAU bzw. Agentur für Arbeit Nachqualifizierung zum Teilezurichter, Industriemechaniker, Kaufmann für Bürokommunikation; Trainingsmaßnahmen im Bereich Lager und Metall; Qualifizierung im Sicherheits- und Servicegewerbe (Fachmann für Sicherheit und Service) mit Sachkundeprüfung gem. §34a GewO. Qualifizierungen mit Fachkursförderung. Herausgeber Strukturbericht: Anstoß für zwei Sonderaufufe ESF 2002 und 2004. Förderschwerpunkte Qualifizierung für An-/Ungelernte, Ältere, Migranten, auch Facharbeiter

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
<p>begleitendes Mentoring bei der Qualifizierung von An-/Ungelernten</p>	<p>Projekt „Mentoring für gering qualifizierte Frauen“ und Folgeprojekt „M&Q – Mentoring und Qualifizierung“ der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS): berufliche Weiterbildung von 585 an- und ungelernerter Frauen von Februar 2001 bis Januar 2007 Weitere Informationen: http://mentoring.region-stuttgart.de</p>
	<p>2003: Mit Unterstützung der Qualifizierungsbeauftragten der IG Metall Region Stuttgart erlangten 25 Hilfsarbeiterinnen eine Grundlagenschulung und fünf Frauen eine Basisqualifikation zur Anlagenführerin. Für die 1. Phase des Modellprojekts „Neue Strategien für das Lernen und Wissen in KMU“ konnten zwei Betriebe von der Qualifizierungsbeauftragten der IG Metall Region Stuttgart gewonnen werden. Ziel war es dabei, „arbeitsplatznahe und arbeitsaufgabenrealistische“ Qualifizierungsmaßnahmen für Angelernte anzubieten. Weitere Informationen: www.gala-gerlingen.de</p>
<p>Informationen über die steigende Bedeutung eines Berufsabschlusses und das deutsche System der Berufsausbildung an Eltern mit Migrationshintergrund (Strukturbericht 2003: 38 f.)</p>	<p>ABba – Ausländische Betriebe bilden aus: IHK Region Stuttgart und Caritas Verband: Information über Berufsausbildung, Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche, Begleitung von Jugendlichen und Eltern vor und während der Ausbildung</p>
	<p>Passgenaue Vermittlung (Matching): IHK Region Stuttgart und HWK Region Stuttgart: Verbesserung der Ausbildungschancen vor allem von Hauptschülern mit Migrationshintergrund</p>
	<p>STARTklar: IHK Region Stuttgart und Landeshauptstadt Stuttgart, Seniorpartner bereiten Jugendliche in Hauptschulen praxisorientiert auf den Berufseinstieg vor</p>
	<p>„Perspektiven nur mit Bildung – Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund im Rems-Murr-Kreis“ war eine Initiative des Vereins für internationale Arbeits- und Kulturbeziehungen zur Sensibilisierung. Im Rahmen dieses von der IG Metall Waiblingen initiierten Projekts entstand in Zusammenarbeit von IMU und vhs ein Konzept zur betriebsnahen Deutsch-Qualifizierung. Bisher wurden sieben betriebsspezifische Deutschkurse an der vhs durchgeführt bzw. laufen noch. Weitere Informationen: www.vhs-stuttgart.de</p>
	<p>Maßnahmen zur Berufsorientierung der HWK Region Stuttgart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schultour: Im Jahr 2008 wurde ein besonderer Akzent auf die Ansprache ausländischer Jugendlicher gelegt, u.a. durch gezielten Einsatz ausländischen Personals. • Betriebsstour: 2007 wurden u.a. knapp 50 Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern gezielt angesprochen und bei ihnen um Ausbildungsplätze geworben. Eine der Tour-Praktikantinnen war Türkin und hat den Zugang zu den Betriebsinhabern erheblich erleichtert. • Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit Partnern: im Herbst 2008 im Rahmen des Tags der offenen Tür spezielle Orientierungsveranstaltung für italienische Schülerinnen und Schüler in Kooperation mit dem italienischen Generalkonsulat. Ähnliche Veranstaltungen für türkische und griechische Gemeinschaften sind in Arbeit. • Berufeparcours der HWK Region Stuttgart: Mehrtägige Veranstaltung zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei der Berufswahl. Im Jahr 2007 waren etwa 300 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund dabei. Eng eingebunden in diese Veranstaltung war die „IN-VIA Berufsorientierung für junge Migrantinnen“ der katholischen Mädchensozialarbeit der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. Zu dieser und vielen anderen, ähnlichen Organisationen pflegt die HWK Region Stuttgart intensiven Kontakt und ist ihnen regelmäßig auch bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen für junge Migrantinnen/Migranten behilflich.

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
	<p>Die HWK Region Stuttgart gehört zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt und hat sich damit grundlegend zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen bekannt. Am 8. April dieses Jahres wurde eine Bäckerei/Konditorei aus der Region im Rahmen des Wettbewerbs „Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ für ihr vorbildliches Engagement bei der Ausbildung ausländischer Jugendlicher mit Unterstützung der HWK Region Stuttgart mit einem dritten Preis ausgezeichnet.</p> <p>HWK Region Stuttgart: internationaler Austausch von Azubis und jungen Handwerkern. Bereits seit 10 Jahren besteht eine Partnerschaft mit der Comune Volterra. 2008 wurde 20 jungen Handwerkerinnen und Handwerkern mit Unterstützung der EU ein 3-monatiger Aufenthalt in der Toskana ermöglicht. Darüber hinaus engagiert sich die Kammer intensiv im Austauschprogramm Xchange und begleitet Jugendliche, die im Rahmen eines Stipendiums der Landesstiftung Baden-Württemberg einen Auslandsaufenthalt anstreben oder einen Aufenthalt in Baden-Württemberg ableisten. Dazu gehört beispielsweise eine enge Zusammenarbeit mit der ungarischen Wirtschaftskammer in Budapest.</p>

Förderung von Fachkräften und der betrieblichen Ausbildung

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
Ausweitung der betrieblichen Ausbildung (u. a. Strukturbericht 2001/02: 34)	Gezielte Akquise und Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und Plätzen zur Einstiegsqualifizierung im Rahmen des Ausbildungspaktes durch IHK und HWK; umfassende Information von Lehrstellensuchenden im Rahmen von Berufsbildungstagen, Bildungsmessen und Last-Minute-Börsen, Schüler-Praktika
Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften, insbesondere Hochschulabsolventen (Strukturbericht 2001/02: 34)	<p>Praktikumsinfobörse der IHK Region Stuttgart und der Universität Stuttgart (www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoeorse) für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</p> <p>Rekrutierungsservices der WRS im Jahr 2008:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information und Beratung über Job- und Bildungsmessen sowie über Anlauf-/Kontaktstellen bei den Hochschulen • Präsentation und Bewerbung offener Stellen von Unternehmen aus der Region Stuttgart bei regionalen, bundesweiten und internationalen Jobmessen • Organisation und Veranstaltung branchenbezogener Job- und Bildungsmessen • Organisation und Durchführung von Betriebsbesichtigungstouren für Studentengruppen („CareerTours“) • Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband, über die Unternehmen aus der Region ihre freien Akademikerstellen im Innovations- und Forschungsbereich in den DHV-Ausschreibungsdienst einstellen können <p>Weitere Informationen: http://fachkraefte.region-stuttgart.de/rekrutierung</p>
Potenzial junger, gut qualifizierbarer Fachkräfte mit Migrationshintergrund besser nutzen (Strukturbericht 2003: 38 ff.)	Siehe ABba (S. 20) Siehe „Perspektiven nur mit Bildung“ (S. 20)

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
<p>Förderung von Unternehmensgründungen durch Qualifizierungen zur Vermittlung unternehmerischen Denkens (Strukturbericht 2007: 30)</p>	<p>Existenzgründungsinitiative PUSH!: PUSH!, das Partnernetz für Unternehmensgründungen aus Stuttgarter Hochschulen wurde von der WRS initiiert. Wissenschaftliche Gründungen erhalten Service- und Beratungsleistungen aus einem Netzwerk von über 100 Experten. Über 650 Gründer haben seit Bestehen von PUSH! diese Leistungen in Anspruch genommen. Zum Angebot gehören auch eine virtuelle Akademie mit Weiterbildungsangeboten und eine Online-Bibliothek. PUSH! arbeitet eng mit dem Business Angel Forum Region Stuttgart zusammen. Weitere Informationen: www.push-stuttgart.de</p>
	<p>„AK Gründerinnen Region Stuttgart“: Seit elf Jahren von der WRS angebotener Stammtisch für Frauen in der Phase der Existenzgründung und -sicherung. Einmal monatlich werden betriebswirtschaftliche, juristische, medientechnische oder auch die Persönlichkeitsentwicklung betreffende Inhalte aufgegriffen. Erfahrene Expertinnen und Experten aus Firmen, Wirtschaftsorganisationen und Kammern leisten den fachlichen Input. Weitere Informationen: http://fachkraefte.region-stuttgart.de/qualifizierung</p>
	<p>IHK bietet Workshops und Arbeitsunterlagen zur selbstständigen Nutzung durch die Existenzgründer/innen</p>
	<p>„Der perfekte Start“: Förderung von Unternehmensgründungen im Handwerk</p>
<p>erleichterte Beschäftigung ausländischer Hochschulabsolventen und -innen durch den Wegfall der Arbeitsmarktvorrangprüfung (Strukturbericht 2007: 34)</p>	<p>Permanente Lobbyarbeit von IHK und DIHK, IHK-Informationen für Unternehmen: „Ausländische Arbeitskräfte beschäftigen in der Region Stuttgart – Was geht und wie geht es?“ auf der IHK-Homepage www.stuttgart.ihk.de, Dok. Nr. 21981; IHK-Veranstaltungen „Fachkräfte gewinnen“ mit Beratung zur Gewinnung und Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften</p>
	<p>Fachkräfteinitiative Baden-Württemberg: Informationen über die gesetzlichen Neuregelungen zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Weitere Informationen: www.fachkraefte-bw.de</p>
<p>Verringerung der Qualifikationslücke bei Menschen mit Migrationshintergrund, beispielsweise durch Sprachförderung bereits im Kindergarten und der Schule (Strukturbericht 2003: 38 f.)</p>	<p>Praktika zur Einstiegsqualifizierung (EQ) mit IHK-Zertifikat oder HWK-Zertifikat nutzen vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund (Strukturbericht 2005: 28), gezielte Vermittlung durch IHK, HWK und sozialpädagogische Begleitung und Betreuung während des Praktikums</p>

Systematischere betriebliche Personalentwicklung	
Handlungsempfehlungen	Umsetzung
<p>öffentlichkeitswirksamere Begleitung betrieblicher Qualifizierung, eventuell mit einem regionalen Gütesiegel „Personalentwicklung“ (Strukturbericht 1998/99: 25)</p>	<p>„Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart“: Der regionale Preis für beispielhafte Initiativen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung wird im Zweijahresrhythmus gemeinsam von der WRS, der IHK und der HWK mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und des DGB-Region Stuttgart ausgeschrieben. Teilnahmeberechtigt sind kleine und mittelständische Unternehmen aus Dienstleistung, Handwerk, Handel und Industrie mit Sitz in der Region Stuttgart. Die Preisträger werden in einer öffentlichen Veranstaltung ausgezeichnet und im Rahmen einer Publikation bekannt gemacht. Weitere Informationen: www.innovationspreis-weiterbildung.de</p>
	<p>Forum „Klartext! Unternehmen sprechen über ihre Weiterbildungspraxis“: Veranstaltung am 29.09.08, bei der Gewinner des Innovationspreises Weiterbildung unter dem Motto „aus der Praxis, für die Praxis“ Personal- und Bildungsverantwortlichen aus anderen Unternehmen ihre erprobten Weiterbildungskonzepte vorstellten. Veranstalter waren WRS, HWK und IHK.</p>

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
Förderung eines regionalen Clustermanagements, das beispielsweise in branchen- bzw. clusterbezogenen Veranstaltungen eine systematische Personalentwicklung oder die Weiterbildung zu technischen Neuerungen organisiert (Strukturbericht 1998/99: 17 f.)	Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart (AQUARES) der WRS seit 2007: In zwei branchenbezogenen Teilprojekten (Maschinenbau und Logistik) werden in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Kompetenzzentren und ihren Mitgliedsfirmen Services erarbeitet, um betriebliche Weiterbildung zu stärken. Weitere Informationen: http://aquares.region-stuttgart.de
breite Aufklärung über die Folgen des demografischen Wandels mit dem steigenden Anteil älterer Beschäftigter (Strukturbericht 2001/02: 227)	Tagung „Arbeit, Alter, Qualifizierung“, am 8.7.2003 veranstaltet von den Herausgebern des Strukturberichts (Strukturbericht 2005: 28)
	IHK-Magazin-Wirtschaft mit Artikeln zum Thema, Baustein in den IHK-Veranstaltungen „Fachkräfte gewinnen“
	Demografieberatungen für die Handwerksbetriebe durch die HWK
Entwicklung von Konzepten für die berufliche Qualifizierung älterer Beschäftigter (Strukturbericht 2001: 231)	IHK-Bildungseinrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> • Partner im Projekt IFFA (Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg), z.B. Seminare für EDV/Internet und Wirtschaftsenglisch, Qualifizierung für techn.-gewerbl. Ausbilder (Umsetzung einer prozess- und handlungsorientierten Ausbildung, z.B. durch Steigerung der Medienkompetenz) Weitere Informationen: www.iffa.info. • Fachkursförderung
	Die IHK-Organisation unterstützt insbesondere KMU dabei, sich auf den demografischen Wandel und seine Folgen für den Arbeitsmarkt einzustellen. Das Angebot der „IHK-Reihe: Generation Erfahrung“ umfasst: <ul style="list-style-type: none"> • Workshop für Unternehmer und Personalverantwortliche • Fit für den Job – Workshop für die berufliche Zukunft • Leitfaden für Lehrgangsorganisatoren und Dozenten • Die demografische Falle – Information
	Programm WeGebAU der Agentur für Arbeit: Zuschüsse zur betrieblichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer
	ESF/WM: „Beratung zur Qualifizierung und Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer – Erarbeitung unternehmensbezogener Fortbildungskonzepte“
	Erarbeitung und Verbreitung von praktikablen Instrumenten einer systematischen Personalentwicklung (Strukturbericht 2001/02: 38 f. und Strukturbericht 2007: 35)
Newsletter „Talente - Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart“ und Portal fachkraefte.region-stuttgart.de/infopool der WRS: die Angebote informieren über Trends und Entwicklungen, betriebliche Handlungsansätze und Maßnahmen, gute Praxis und entsprechende Umsetzungserfahrungen rund um das Thema Personalentwicklung. Weitere Informationen: http://fachkraefte.region-stuttgart.de/infopool ; Newsletter Talente unter http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter	
IHK-Info-Veranstaltungen für Unternehmen mit Best-Practice-Qualifizierungs-Beispielen aus Unternehmen	
Siehe Innovationspreis Weiterbildung (S. 22) Die Qualifizierungsbeauftragte der IG Metall Region Stuttgart war gemeinsam mit der AgenturQ an der betrieblichen Umsetzung des Kompass-Projekts „Vorausschauende Personalentwicklung zur Ermittlung des mittelfristigen Qualifizierungsbedarfs für Facharbeiter als ein Bestandteil präventiver Arbeitsmarktpolitik“ beteiligt und hat die Anwendung des Salsa-Instrumentariums zur Selbst- und Fremdeinschätzung betreut. Weitere Informationen zum „Projekt Kompass“: www.bw.igm.de	

Handlungsempfehlungen	Umsetzung
<p>Ausweitung der betrieblichen Fort-/Weiterbildung, wie sie 2001 in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie tarifvertraglich vereinbart wurde</p>	<p>Qualifizierungsbeauftragte der IG Metall Region Stuttgart: Von 2003-2005 wurde die betriebliche Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags in 44 Betrieben durch die Einrichtung einer Projektstelle vorangetrieben. In Kurzklausuren wurden mit den Betriebsratsgremien Ausschüsse für Weiterbildung eingerichtet und Qualifizierungspläne erarbeitet (IGM regional vom 16.10.2003)</p>
	<p>Seminare: 2003 wurden von der Bildungskoooperation der IG Metall Region Stuttgart fünf z.T. innerbetriebliche Seminare mit 110 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus über 41 Betrieben durchgeführt. Ziel war es, die Anwendung des Tarifvertrags Qualifizierung mit den Betriebsräten auszuloten. Seither werden laufend Seminare für Bildungsbeauftragte angeboten. Weitere Informationen: www.bikos.de</p>
	<p>Siehe AgenturQ (S. 19)</p>
	<p>Arbeitskreis: Für die betrieblichen Qualifizierungsbeauftragten des Rems-Murr-Kreises wurde 2003 von der IG Metall Waiblingen ein „AK Qualifizierung“ eingerichtet, der die Betriebsräte bei der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags unterstützt. Weitere Informationen: www.waiblingen.igm.de</p>

Netzwerk regionale Arbeitsmarktpolitik	
Handlungsempfehlungen	Umsetzung
<p>Aufbau und Koordination eines regionalen Arbeitsmarkt-Netzwerks (Strukturbericht 2001/02: 39)</p>	<p>„Arbeitskreis Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik“ (AK ABP): im Jahr 2000 von der WRS initiiertes und seither organisierter Arbeitskreis zur Zusammenführung und Vernetzung der regionalen Akteure der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik.</p>
<p>Erhöhung der Übersicht auf dem Weiterbildungsmarkt (Strukturbericht 1998/99: 24)</p>	<p>WIS - Weiterbildungs-Informationen-System der IHKn (www.wis.ihk.de)</p>
	<p>Fit durch Fortbildung – Datenbank des Landes (www.fortbildung-bw.de)</p>
	<p>Informationen durch regionale Arbeitsgemeinschaften berufliche Fortbildung (ARGEn), bei denen die Bildungseinrichtungen der Kammern Mitglied sind.</p>
	<p>Bereitstellung von branchenbezogenen Übersichten zu öffentlichen Weiterbildungsanbietern in der Region Stuttgart durch die WRS. Weitere Informationen: http://fachkraefte.region-stuttgart.de, Menüpunkt „Infopool“, Unterpunkt „Qualifizierung“</p>
<p>Bereitschaft vor allem kleinerer und mittlerer Unternehmen zur systematischeren Personalentwicklung wecken (Strukturbericht 1997/98: 19)</p>	<p>Siehe AQUARES (S. 23)</p>
	<p>Siehe AgenturQ (S. 19)</p>

Anhang 1: Glossar

Beschäftigtenstatistik:

Statistische Aussagen über Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Regionen und weiteren Merkmalen wie Geschlecht, Nationalität oder Qualifikationen beruhen auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, die jeweils zum 30.6. eines Jahres bei Unternehmen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten abfragt. Damit werden rund 76% aller Erwerbstätigen erfasst, ausgenommen sind beispielsweise Beamte, mithelfende Familienangehörige oder Selbständige, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die einmal jährlich erhobenen Daten stehen erst mit mehrmonatiger Verspätung für die Öffentlichkeit zur Verfügung. Vergleiche über längere Zeiträume hinweg sind nur eingeschränkt möglich, weil die Zuordnung von Unternehmen zu den verschiedenen Wirtschaftszweigen, die Wirtschaftszweigsystematik, mittlerweile mehrfach geändert wurde. Lediglich die Gesamtzahl der Beschäftigten kann – wie hier seit 1990 – betrachtet werden.

Forschungsintensität:

Die Forschungsintensität wird über die Höhe der Ausgaben für Forschung und Entwicklung dargestellt, die die Unternehmen beispielsweise einer Region oder eines Landes jährlich aufbringen. Diese unternehmensinternen FuE-Aufwendungen betragen 2003 in der Region 5,2% des regionalen Bruttoinlandsprodukts (Strukturbericht 2007: 42), dieser Spitzenwert lag deutlich z.B. über der Region München (4%) oder dem Wert für Deutschland (2,1%) (Strukturbericht 2007: 42).

geringe Qualifikation/Geringqualifizierte:

Aufgrund zunehmender Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt sind Daten über diese Personengruppe zunehmend wichtig. Hier werden Beschäftigte mit „unbekannter Ausbildung“ (überwiegend kein Schulabschluss, ca. 6% der Schülerinnen und Schüler) und mit „Haupt-/Realschulabschluss ohne Berufsabschluss“ zusammengefasst. Nicht alle Personen in dieser Gruppe sind aber tatsächlich gering qualifiziert: Zum einen werden hier Migrantinnen und Migranten eingeordnet, deren ausländischer Abschluss keinem deutschen Berufsabschluss gleichgestellt ist. Die von dieser Gruppe ausgeübten Berufe deuten allerdings darauf hin, dass ein hoher Anteil keinen Schulabschluss hat. Zum anderen machen die Auszubildenden knapp 1/3 der Gruppe „mit Haupt-/Realschulabschluss ohne Berufsabschluss“ aus – auch sie können nicht zu den Geringqualifizierten gezählt werden.

hohe Qualifikation:

Zu den Hochqualifizierten gehören diejenigen mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

mittlere Qualifikation:

Zu den Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation zählen diejenigen mit einer beruflichen Ausbildung (unabhängig vom vorherigen Schulabschluss) sowie Abiturienten/Abiturientinnen ohne Berufsausbildung (in der Region Stuttgart rd. 4% dieser Gruppe).

Patentintensität:

Sie wird über die Zahl der Patentanmeldungen bezogen auf eine Million sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angegeben. Mit 3.312 Patenten im Jahr 2005 lag Stuttgart in Deutschland mit Abstand an erster Stelle, der Bundeswert liegt bei 1.151 Patenten je 1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Strukturbericht 2007: 43).

Produzierendes Gewerbe:

Zur Beschreibung einer Volkswirtschaft werden verschiedene wirtschaftliche Bereiche unterschieden. Das Produzierende Gewerbe umfasst das Bauwesen, den Bergbau, die Industrie, das produzierende Handwerk und die Energieerzeugung. Es wird auch „sekundärer Sektor“ genannt (primärer Sektor: Land-/Forstwirtschaft, tertiärer Sektor: Dienstleistungen). Mit „Verarbeitendem Gewerbe“ wird ein Teil des Produzierenden Gewerbes (Industrie und produzierendes Handwerk) bezeichnet.

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

Zu ihnen zählen alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen zu entrichten sind. Zu diesem Personenkreis gehören Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen sowie Auszubildende. Ausschließlich geringfügig entlohnte Personen (sog. „Minijobber“) werden bis auf weiteres nicht erfasst.

Verarbeitendes Gewerbe: siehe „Produzierendes Gewerbe“

Anhang 2: Literaturverzeichnis

Schwerpunkt Unternehmensgründungen: Strukturbericht 2007

Dispan, Jürgen; Koch, Andreas; Krumm, Raimund; Seibold, Bettina (2007): Strukturbericht Region Stuttgart 2007. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung. Schwerpunkt: Unternehmensgründungen. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart und IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Innovation: Strukturbericht 2005

Caspar, Sigried; Dispan, Jürgen; Krumm, Raimund; Seibold, Bettina (2005): Strukturbericht Region Stuttgart 2005. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung. Schwerpunkt: Innovation. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart und IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Internationalität: Strukturbericht 2003

Caspar, Sigried; Dispan, Jürgen; Krumm, Raimund; Rau, Matthias; Seibold, Bettina; Stieler, Sylvia (2003): Strukturbericht Region Stuttgart 2003. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung. Schwerpunkt: Internationalität. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart und IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Arbeit, Alter, Qualifikation: Strukturbericht 2001/02

Caspar, Sigried; Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Krumm, Raimund; Stieler, Sylvia (2002): Strukturbericht 2001/02. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart und IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Beschäftigungspotenziale einfacher Dienstleistungen:

Strukturbericht 1998/99

Batz, Ulrike; Caspar, Sigried; Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Volkert, Jürgen (1999): Strukturbericht 1998/99. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Entwicklung im Dienstleistungssektor, Qualifizierung und Beschäftigung:

Strukturbericht 1997/98

Batz, Ulrike; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Vogl, Gerlinde; Volkert, Jürgen (1998): Strukturbericht 1997/98. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart. Stuttgart, Tübingen; herausgegeben von Verband Region Stuttgart, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, IG Metall Region Stuttgart

Schwerpunkt Frauenerwerbstätigkeit und Qualifizierung: Strukturbericht 1996

Fischer, Alrun; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Rehberg, Frank; Vogl, Gerlinde (1996): Krise als Normalität. Wirtschafts- und beschäftigungspolitische Lage der Region Stuttgart. Strukturbericht 1996. Stuttgart; herausgegeben vom IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik

Schwerpunkt Tertiarisierung und Qualifikation: Strukturbericht 1995

Fischer, Alrun; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Rehberg, Frank (1995): Aufbruch aus der Krise? Wirtschafts- und beschäftigungspolitische Lage der Region Stuttgart. Strukturbericht 1995. Stuttgart; herausgegeben vom IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik

Strukturbericht 1992

Iwer, Frank (1992): Industriestandort Stuttgart 1992. Gutachten zu Lage und Perspektiven der Metallindustrie im Auftrag der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart. Stuttgart

Strukturbericht 1988

Richter, Gerhard u. a. (1988): Stuttgart – Problemregion der 1990er Jahre? Gefährdungen der Arbeitnehmer durch Umstrukturierungsprozesse in der Metallindustrie im Wirtschaftsraum Stuttgart. München

weitere Literatur:

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007a): Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Sprachförderung allein greift häufig zu kurz. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 3/2007)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007b): Schwierige Fortschreibung. Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 18/2007)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007c): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform. Nürnberg (= IAB-Forschungsbericht 9/2007)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007d): Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 21/2007)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007e): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 26/2007)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2008): Ausländer in Deutschland. Vergleichsweise schlecht qualifiziert. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 1/2008)

Kinkel, Steffen; Friedewald, Michael; Hüsing, Bärbel; Lay, Gunter; Lindner, Ralf (2007): Arbeiten in der Zukunft – Strukturen und Trends der Industriearbeit. Berlin; herausgegeben vom Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (= Arbeitsbericht: 113)

Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (2003): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Stuttgart

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008a): Stellenzuwachs im Jahr 2007 mit 85.000 fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der letzten 10 Jahre. Pressemitteilung Nr. 87/2008 vom 13.3.2008

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008b): Personalaufbau der Südwestindustrie hielt auch zu Jahresbeginn an. Pressemitteilung Nr. 74/2008 vom 3.3.2008

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008c): Südwestwirtschaft im Jahr 2007 mit kräftigem Wachstum. Pressemitteilung Nr. 43/2008 vom 6.2.2008

Weidig, Inge; Hofer, Peter; Wolff, Heimfried (1999): Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Nürnberg (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 227)

Herausgeber:

**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)**

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

Ansprechpartner

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Telefon 0711-2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Telefon 0711-2 28 35-0
Telefax 0711-2 28 35-55

Auflage:

300

November 2008



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**

**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)**

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

Ansprechpartner

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711-2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

www.region-stuttgart.de
wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de
aquares.region-stuttgart.de