

STRATEGIE

ARBEIT - SICHER UND FAIR

ZUKUNFT

Fachkräftesicherung heute für morgen



Sicherung der Qualifikationsbasis
im strukturellen Wandel

Fachkräftesicherung heute für morgen

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Jörg Hofmann

Redaktion: Jörg Hofmann, Christian Steffen

Gestaltung: INFO & IDEE Ludwigsburg

Oktober 2011

www.bw.igm.de

Inhalt

Sicherung der Fachkräftebasis im strukturellen Wandel	4
Die Fachkräfte Debatte – einige notwendige Vorbemerkungen	4
Industriestandort Baden-Württemberg im strukturellen Wandel	7
Bevölkerungsentwicklung und Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg	9
Arbeitskräftebedarf der Zukunft	11
Chancen(-un)gleichheit am Arbeits- und Ausbildungsmarkt – zentrale empirische Befunde	13
Fort- und Weiterbildung / Aufstiegsmobilität	18
Handlungsfelder und notwendige Schritte	20
Grundsicherungen – Kleinkindbetreuung und allgemeine Schulbildung	21
Duale Berufsausbildung	22
Berufliche Weiterbildung	23
Fazit	25
Quellenangaben	26

Sicherung der Fachkräftebasis im strukturellen Wandel

Was die IG Metall schon lange vor der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise immer wieder vertreten hat, wurde durch deren Ausbruch leider eindrucksvoll bestätigt: Nachhaltiges Wachstum entsteht weder auf noch durch Druck der Finanzmärkte, nicht allein im Dienstleistungsbereich und ist kein Nebenprodukt deregulierter Arbeitsmärkte.

Der wirtschaftliche Erfolg Deutschlands und Baden-Württembergs in besonderem Maße fußt vielmehr auf einem scheinbar einfachen Dreiklang: Starke Industrie – hohe Innovationskraft – qualifizierte (gute) Beschäftigung. Dabei ist klar, dass alle drei Komponenten einander bedingen. Deshalb müssen sie im Zusammenhang gesehen und in eine Gesamtstrategie ein-

gebettet werden. Denn schrumpft die industrielle Basis, sinkt auch der Bedarf an Fachkräften. Die Industrie wiederum kann ihre Stellung auf Dauer nur halten und ausbauen, wenn qualifizierte Fachkräfte Innovationen vorantreiben, zur Fertigung entwickeln und Baden-Württemberg Produktionsstandort bleibt.

Vor diesem Hintergrund geht es immer um beides: Stärkung des Industriestandortes in Entwicklung und Produktion und Sicherung der dazu notwendigen Qualifikationsbasis. Denn Bildung und Qualifizierung allein sind – wie die horrenden Jugendarbeitslosigkeit insbesondere in Südeuropa zum Ausdruck bringt – kein Garant für Arbeitsplätze, Teilhabe und die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben.

Die Fachkräftedebatte – einige notwendige Vorbemerkungen

Fachliches Wissen, Kreativität und Engagement der Beschäftigten sind ein zentraler Baustein einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes und Voraussetzung dafür, Chancen des Strukturwandels zu nutzen und seine Risiken zu minimieren. Diese Erkenntnis scheint, nimmt man die öffentliche Aufmerksamkeit, die das Thema „Fachkräftemangel“ zurzeit erfährt als Maßstab, ausreichend tief verankert.

Die aktuelle Debatte um den vermeintlichen Fachkräftemangel zeichnet sich allerdings nicht selten durch pauschale Übertreibungen, begriff-

liche Unschärfen, inhaltliche Lücken und auch Versuche der bewussten Instrumentalisierung aus. So wird in einer Vielzahl von Studien und Stellungnahmen auf bereits heute über einhunderttausend fehlende Ingenieure, den drohenden demographisch bedingten Absturz der deutschen Wirtschaft sowie die daraus resultierende Notwendigkeit der Aufhebung aller Zuwanderungsbeschränkungen oder auch verlängerter Regel- und Lebensarbeitszeiten verwiesen.¹ Zudem beschränkt sich die Diskussion fast ausschließlich auf die „Angebotsseite“. Die Frage, wie wirtschaftliches Wachstum und die Stärkung der industriellen Basis erreicht werden

Vom Überfluss
zum Mangel?

können und welche Qualifikationen dafür in Zukunft benötigt werden, bleibt weitgehend unbeantwortet. Wenig hilfreich ist in diesem Zusammenhang schließlich die starke, teilweise fast ausschließliche Fokussierung auf den Ingenieurbereich. Denn ein zukunftsfähiger Industriestandort in Entwicklung und Produktion erfordert immer beides: Ingenieurwissen und qualifizierte Facharbeit. Entsprechend muss auch beides in den Mittelpunkt der Debatte und das Zentrum des Handelns gerückt werden.

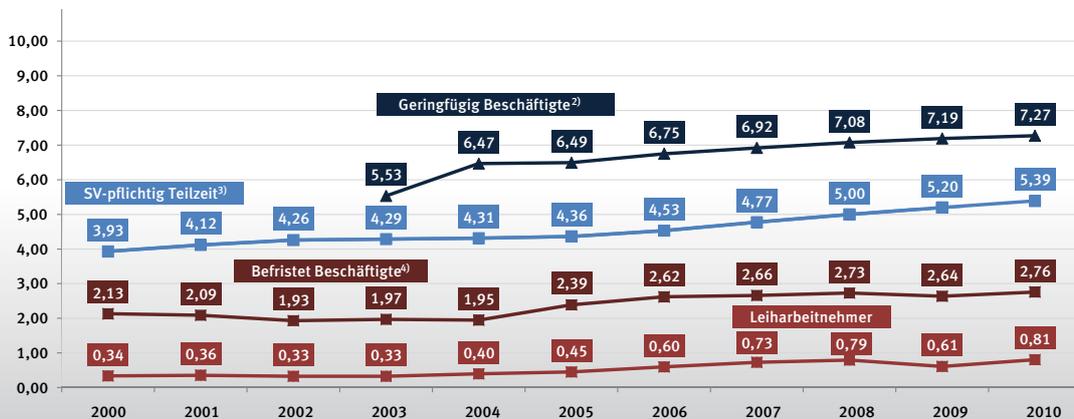
Eine nüchterne Betrachtung der Ausgangslage zeigt, dass von einem umfassenden Fachkräftemangel zurzeit nicht gesprochen werden kann. Denn

- auch wenn der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern/innen im Zuge der wirtschaftlichen Erholung steigt, kann daraus nicht ohne weiteres eine allgemeine Mangelsituation abgeleitet werden. Vielmehr deutet sich an, dass

sich die Zeiten, in denen gut qualifizierte Fachkräfte im Überangebot, kurzfristig und zu schlechten Konditionen zur Verfügung standen, dem Ende neigen.

- die in der Öffentlichkeit kursierenden Mangelzahlen sind zumindest interpretationsbedürftig, insbesondere im Bereich der Höher- und Hochqualifizierten. Denn in diesem Teilssegment des Arbeitsmarktes ist die Datelage schlecht. Sicher ist hingegen, dass in dem als besonders kritisch eingestuften Ingenieurbereich die Studierenden- und Absolventenzahlen seit Jahren deutlich steigen (gerade auch in Baden-Württemberg²). Außerdem werden die auf Betriebsebene vorhandenen Qualifikationen nicht oder nicht in vollem Umfang erfasst, gefördert und genutzt.
- zu erwartende Anpassungsreaktionen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt bleiben

Abhängig Beschäftigte in Erwerbsformen ohne Vollbeschäftigung 2000 - 2010 in Deutschland in Mio¹⁾



¹⁾ jeweils Ende Juli und soweit nicht anders angegeben: Daten der BA
²⁾ ausschließlich geringfügig Beschäftigte und im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigte, ohne kurzfristig Beschäftigte;
³⁾ Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 40 Stunden pro Woche;
⁴⁾ Jahresangaben, Mikrozensus (Die Angaben beziehen sich auf „Kernerwerbstätige“ im Alter von 15 bis unter 65 Jahren; nur Hauptbeschäftigte, ohne Auszubildende, Schüler und Studierende);
 Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011), Beschäftigtenstatistik, Statistisches Bundesamt (2011), Arbeitstabellen Mikrozensus

Chancengleichheit als Ziel

aus. Trotz vermeintlicher Knappheit werden nach wie vor gut qualifizierte Facharbeiter in dequalifizierende Jobs bei Leiharbeitsfirmen vermittelt, weitet sich der Niedriglohnsektor (der sich größtenteils aus Personen mit Berufsabschluss zusammensetzt) ungebrems aus und verfestigt sich, steigt die Zahl der Befristungen (etwa jede zweite Neueinstellung) und haben Schulabgänger mit formal niedrigen Abschlüssen enorme Schwierigkeiten, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden.

Diese Auflistung ließe sich fortsetzen. Zum Beispiel mit Verweis auf häufig unfreiwillige Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Frauen, fehlende Hinweise über tatsächliche Auftragsverluste durch einen Mangel an geeignetem Personal oder die nach wie vor hohe Zahl der offiziell als arbeitslos registrierten Personen (plus die sogenannte stille Reserve). Tatsächliche Engpässe an qualifiziertem Personal bestehen bisher nur in wenigen Teilbranchen, z.B. im Pflegebereich (bedingt durch die schlechten Arbeitsbedingungen, niedrige Verweildauer und sehr geringe Ausbildungsquote) und für bestimmte Berufsgruppen in einzelnen Regionen mit faktischer Vollbeschäftigung, vor allem in Bayern (Arbeitslosenquote August 2011: 3,7 Prozent) und Baden-Württemberg (Arbeitslosenquote August 2011: 4,1 Prozent).

Der Umstand, dass es sich bei dem vermeintlichen Fachkräftemangel aktuell eher um einen sehr begrenzten Engpass handelt, bedeutet aber keine Entwarnung. Zum einen, weil es nicht ausschließlich darum gehen kann, die Bedürfnisse der Unternehmen nach Fachkräften zu befriedigen. Der Zugang zu guter schulischer und beruflicher Bildung für Alle ist für die IG Metall vielmehr immer auch Ziel an sich. Denn Bildungsgerechtigkeit ist und bleibt Voraussetzung für Chancengleichheit und Teilhabe und damit zentrales sozialstaatliches Gebot, das – wie eine

Vielzahl von Untersuchungen nachweisen³ – völlig unzureichend eingelöst wird. Zum anderen ist die Qualifikationsbasis von heute nur eine Momentaufnahme, während gleichzeitig der strukturelle und demographische Wandel an Fahrt gewinnt. Salopp formuliert werden wir älter und auf längere Sicht auch weniger, während parallel dazu die qualifikatorischen Anforderungen weiter steigen bzw. steigen müssen.

Deshalb ist es notwendig,

- Bildungsarmut zu bekämpfen, indem jeder Einzelne durch Investitionen in vorschulische, schulische und berufliche Bildung und Ausbildung bestmöglich gefördert wird,
- die notwendigen Rahmenbedingungen für die gezielte Weiter- und Höherqualifizierung von bereits Beschäftigten entlang veränderter betrieblicher Anforderungen zu schaffen,
- bestehende Hürden der Arbeitsmarktintegration – insbesondere für Frauen – weiter abzubauen und der Diskriminierung von Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien entgegen zu wirken,
- den Arbeitsmarkt und die Arbeitsgestaltung auf die Anforderungen der Zukunft auszurichten (Gute Arbeit) sowie
- neue Qualifikationsbedarfe, z.B. in Wachstumsmärkten, zu identifizieren und das Bildungs- und Ausbildungssystem auf das Ausrollen neuer Technologien vorzubereiten.

Dabei darf eines nicht aus dem Blickwinkel geraten. Selbst bei entschlossenem Handeln vergeht Zeit, bis sich die ersten Erfolge einstellen. Deshalb müssen die Weichen jetzt gestellt werden, um die Fachkräftebasis der Unternehmen langfristig zu sichern, den Industriestandort Baden-Württemberg zu stärken und Chancengleichheit herzustellen.

Die Weichen jetzt stellen

Industriestandort Baden-Württemberg im strukturellen Wandel

Fast 27 Prozent der Menschen arbeiten in Baden-Württemberg direkt im verarbeitenden Gewerbe (Bundesdurchschnitt 2009: 18,7 Prozent).⁴ Hinzu kommen viele Arbeitsplätze im Bereich der IT- und anderer Dienstleistungen, die unmittelbar von der Industrie als Auftraggeber abhängen. Dieser hohe Anteil ist – entgegen mancher Vorurteile – nicht Ausdruck von Rückständigkeit, sondern das genaue Gegenteil. Denn rund ein Viertel des gesamten deutschen Budgets für Forschung und Entwicklung wird in Baden-Württemberg eingesetzt.

Hiesige Unternehmen belegen regelmäßig Spitzenplätze in internationalen Patentstatistiken, viele anspruchsvolle Dienstleister wie Forschungsinstitute und Beratungseinrichtungen sowie Universitäten und Fachhochschulen arbeiten eng mit der Industrie zusammen.

Die Industrie selbst schafft zudem eine große Nachfrage nach industriennahen Dienstleistungen und trägt maßgeblich zu Wohlstand, überdurchschnittlicher Beschäftigung und geringer Arbeitslosigkeit bei. Ein Blick auf die hohe Exportquote belegt die hohe Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen. Sie ist aber auch Ausdruck leistungsfähiger Clusterstrukturen, die sich im Zuge der internationalen Arbeitsteilung herausgebildet haben und den spezifischen Standortvorteil ausmachen. Auf einen einfachen Nenner gebracht ist es kein Zufall, dass viele hochwertige Investitions- und Konsumgüter aus Baden-Württemberg stammen. Sondern es ist das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von Ingenieurwissen und Produktionserfahrung, einer hohen Industriedichte, gewachsenen Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen, einer günstigen bzw. „geduldigen“ Kapitalstruktur (Familien- und Stiftungsunternehmen, Konzernsitze im Land), guter Infrastruktur, dualem System der beruflichen Bildung, verbandlicher Regulierung der

Arbeitsbeziehungen, betrieblicher und unternehmerischer Mitbestimmung und sowie einer industriepolitischen Flankierung dieses Entwicklungsmodells.

Ebenso unstrittig wie vergangene und aktuelle Erfolge ist aber auch, dass die Industrie und damit die Wirtschaft als Ganzes in Baden-Württemberg vor großen strukturellen Herausforderungen steht. Im Zuge von Internationalisierung und Globalisierung wird der Konkurrenzdruck weiter zunehmen, in steigendem Maße auch in Kernbereichen des baden-württembergischen exportorientierten Leistungs- und Produktprofils (Kraftfahrzeuge, Maschinen und Anlagenbau, Green-Tech etc.). Neue, teilweise massiv staatlich geförderte ausländische Wettbewerber treten auf den Markt und unternehmen große Anstrengungen, um zu den etablierten Markt- und Technologieführern aufzuschließen. Hinzu kommt, dass die gesamte Industrie vor der Notwendigkeit steht, technologische Umbrüche – die zunehmend auch durch entsprechende Gesetze und Verordnungen getrieben werden – bewältigen zu müssen, insbesondere in den Bereichen Material- und Energieeffizienz. Dies alles vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, in dessen Verlauf starke Alterskohorten aus dem Erwerbsleben ausscheiden, das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt und die Zahl der Schulabgänger sinkt.

Schon diese kurze Aufzählung macht deutlich, dass die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen nicht einfach eine Variante vergangener Herausforderungen sind. Denn auch wenn es Strukturwandel, konjunkturelle Krisen und technologische Umbrüche schon immer gegeben hat, so kann vor dem Hintergrund der Gleichzeitigkeit der Entwicklungen, deren Stärke und Geschwindigkeit doch von einer neuen Qualität gesprochen werden. Die Art und Weise

*Vielfältige
Herausforderungen*

des Umgangs mit den skizzierten Herausforderungen ist maßgeblich für die Zukunft von Produktion und Beschäftigung in Deutschland im Allgemeinen und Baden-Württemberg im Besonderen. Denn das Modell der Innovationsführerschaft auf Basis qualifizierter Belegschaften ist an Voraussetzungen gebunden: Notwendig sind Standort- und Investitionsentscheidungen in Entwicklung und Produktion, die Begleitung technologischer Umbrüche durch eine ak-

tive Industriepolitik sowie Maßnahmen zur Sicherung und Stärkung der Fachkräftebasis. Dabei kommt es in Zukunft verstärkt auch darauf an, neue Technologien durch die Bündelung von Ressourcen und unter Einbeziehung aller maßgeblichen Akteure voranzutreiben. Die Leichtbauinitiative, an der die IG Metall von Beginn an beteiligt war, bietet für diesen Ansatz ein gutes Beispiel.

Leichtbauinitiative

Gewichtsreduktion kann einen wichtigen Beitrag zur Senkung des Ressourcenverbrauches leisten. Damit rückt das Thema Leichtbau auf die Agenda und mit ihm eine Reihe technologischer Herausforderungen, z.B. die Bauteilgestaltung und -auslegung, chemische Unverträglichkeiten, unterschiedliche thermische Dehnungen bei hybriden Strukturen sowie Probleme bei der Verbindung von verschiedenen Materialien.

Um diese Herausforderungen zu meistern und mittelfristig großflächig zur Anwendung zu bringen, wurde unter Beteiligung der IG Metall Baden-Württemberg, einer großen Zahl innovationsstarker Unternehmen, renommierter Forschungseinrichtungen und den zuständigen Verbänden das Leichtbauzentrum Baden-Württemberg (www.lbz-bw.de) gegründet.

Mit dem gemeinsamen Ziel der

- Vernetzung und Kooperationsanbahnung von Unternehmen sowie Einrichtungen der wirtschaftsnahen Forschung und Entwicklung, Dienstleistungsanbietern und unterstützenden Organisationen auf dem Kompetenzfeld systemeffizienter hybrider Leichtbaustrukturen,
- Unterstützung beim Aufbau eines technologisch getriebenen Innovationsmanagements zur Erhöhung der Innovationskraft und -fähigkeit der beteiligten Partner,

- Verbesserung des Know-how-Austausches innerhalb strategischer Allianzen,
- Förderung und Sicherstellung des frühzeitigen Wissenstransfers in die Unternehmen,
- Erschließung von Synergiepotenzialen entlang der gesamten Wertschöpfungskette,
- Steigerung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Partner,
- Verbesserung der Cluster-Kompetenzen durch Vermittlung erforderlicher Methoden und Technologien,
- Kommunikation der Leistungsfähigkeit der beteiligten Partner sowie die Vertretung ihrer Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und der Öffentlichkeit.

Ein Schwerpunkt der Arbeit soll und muss dabei im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung liegen. Die IG Metall Baden-Württemberg wird dabei darauf hinwirken, dass nicht die betriebspezifische Weiterbildung zum Standard wird, sondern die Beschäftigten arbeitsmarktfähige und auf zukünftige Bausteine anrechenbare Qualifikationen erwerben. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass Erfordernisse des Arbeits- und Gesundheitsschutz stets zu Beginn von Planung, Entwicklung und Anwendung im Leichtbaubereich ausreichend berücksichtigt werden.

Bevölkerungsentwicklung und Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg

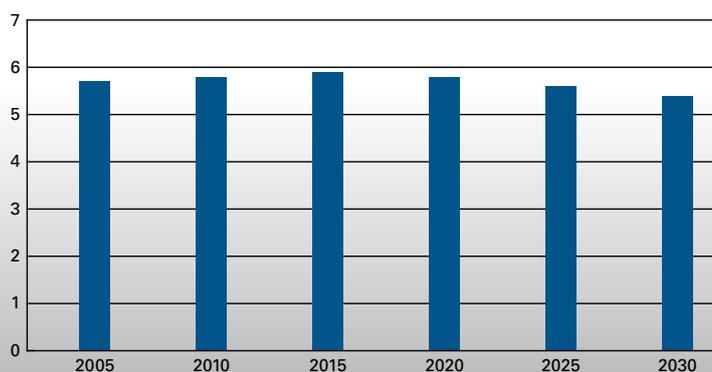
Die zentralen Auswirkungen des demographischen Wandels für Baden-Württemberg, die in ihrer Tendenz fest stehen und entsprechend kaum zu beeinflussen sind, lassen sich in wenigen Punkten zusammenfassen:

Das Erwerbspersonenpotential – also alle dem Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung stehenden Personen – geht auf mittlere Sicht nur sehr langsam zurück. Dieser Rückgang kann (und muss!) durch die Erhöhung der tatsächlichen Erwerbsbeteiligung kompensiert werden. Gelingt dies, ist erst ab 2025 in Baden-Württemberg mit einem Rückgang der Erwerbspersonen zu rechnen. Damit stellt sich die Situation in Baden-Württemberg deutlich günstiger dar als im Bundesländervergleich, insbesondere gegenüber den neuen Bundesländern.

In vielerlei Hinsicht bedeutender ist die mit der „Unterjüngung“ einhergehende Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung sowie der Beschäftigten. Während im Jahr 2005 knapp 26 Prozent der Erwerbspersonen älter als 50 Jahre waren, steigt dieser Anteil bereits 2020 auf rund 35 Prozent. Der Anteil der nachwachsenden Generation – der unter 20-Jährigen – an der Gesamtbevölkerung wird voraussichtlich von gegenwärtig 21 Prozent langsam auf 17 Prozent im Jahr 2020 sinken und danach weiter fallen. In einer gegenläufigen Bewegung steigt der Bevölkerungsanteil der 60-Jährigen und älteren Menschen von heute 24 auf 29 Prozent im Jahr 2020 an. Danach erhält diese Entwicklung einen besonderen Schub, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus der Zeit von etwa 1960 bis 1970 in die Altersphase der Älteren hineinwachsen. Um 2030 – so die vorliegenden Prognosen – stellen die 60-Jährigen und Älteren gut ein Drittel der Bevölkerung.⁵

Die Zahl der Schüler/innen in Baden-Württemberg wird hingegen von heute 1,69 Mio. auf rund 1,25 Mio. im Jahr 2030 zurückgehen (mi-

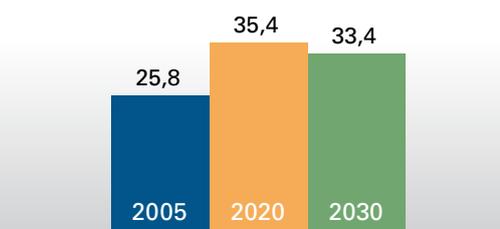
Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl
in Baden-Württemberg bis 2030 in Mio



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

nus 26 Prozent). Dieser Rückgang vollzieht sich nicht gleichmäßig über alle Schulformen, sondern schreibt nach vorliegenden Projektionen bereits existierende Verschiebungen zwischen den Schulformen fort. Grob zusammengefasst verliert die Hauptschule weiter relativ an Bedeutung, während sich der Trend zu mittleren und höheren Schulabschlüssen fortsetzt. Diese Entwicklung trägt maßgeblich dazu bei, dass die Zahl der Schulabgänger mit Hochschul-

50-jährige und ältere Erwerbspersonen*)
in Baden-Württemberg 2005, 2020 und 2030 in %



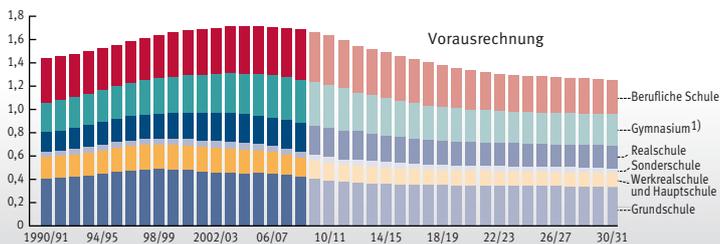
*) Anteil an allen Erwerbspersonen.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Fachkräftesicherung heute für morgen

Voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahlen an öffentlichen und privaten Schulen in Baden-Württemberg bis zum Schuljahr 2030/31

Basis: Landesvorausrechnung der Bevölkerungsentwicklung 2009 in Mio



Potentiale ausschöpfen

zugangsberechtigung bis 2020 stabil bleibt und dann mit voraussichtlich über 60.000 den Wert von 2008 noch übertrifft.⁶

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein demographisch bedingter Absturz der Wirt-

schaft in Baden-Württemberg auf absehbare Zeit nicht droht. Allerdings verläuft die Entwicklung regional zum Teil sehr unterschiedlich, was z.B. bei der Schulplanung eine nicht unwesentliche Rolle spielt.

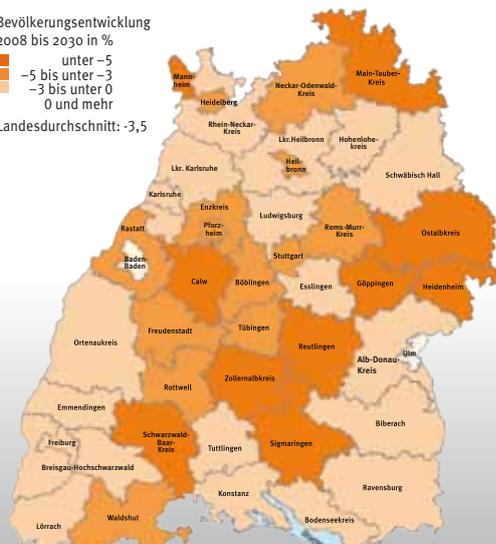
Auch wenn die demographische Entwicklung in Baden-Württemberg sich im Vergleich mit anderen Bundesländern eher günstig darstellt (voraussichtlicher Rückgang der Erwerbspersonen bis 2030 um rund 5 Prozent gegenüber 33 Prozent in Sachsen-Anhalt) besteht gleichwohl Handlungsbedarf. So muss es in Zukunft weit aus besser gelingen, bislang unterdurchschnittlich in den Arbeitsmarkt integrierte Gruppen (Ältere Arbeitnehmer/innen, Frauen, Jugendliche aus sozial schwachen Familien) bessere Chancen auf Beschäftigung zu ermöglichen. Mit dem Ziel, alle personengruppenspezifischen Unterschiede bei der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung vollständig einzuebneten, solange diese Unterschiede nicht persönlich-individuelle Entscheidungen im Rahmen der eigenen Lebensplanung widerspiegeln.

Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen Baden-Württembergs 2008 bis 2030

Bevölkerungsentwicklung 2008 bis 2030 in %

- unter -5
- 5 bis unter -3
- 3 bis unter 0
- 0 und mehr

Landesdurchschnitt: -3,5



Datenquelle: Regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung Basis 2008 mit Wanderungen
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Arbeitskräftebedarf der Zukunft

Um den Handlungsbedarf zur Sicherung der Fachkräftebasis in Baden-Württemberg zu bestimmen, darf der Blickwinkel nicht allein auf der Angebotsseite liegen. Vielmehr muss (und kann) sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Fachkräften durch zielgerichtetes Handeln ausgeweitet werden. Denn so wie die demographische Entwicklung, nicht aber die tatsächliche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, vorgezeichnet ist, bleibt die Nachfrage nach Fachkräften abhängig von Größen wie Wachstum, Dynamik und Richtung des Strukturwandels, Entwicklung der Arbeitsproduktivität sowie eben einer gesicherten Fachkräftebasis selbst.

Die vorliegenden Projektionen zur Entwicklung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg kommen – abhängig von den unterstellten Annahmen – zu unterschiedlichen Ergebnissen im Detail, ohne sich dabei grundsätzlich zu widersprechen. Die Kernaussagen der vorliegenden Studien⁷, die allesamt von einer Fortschreibung bzw. leichten Erhöhung der Wachstumsraten der jüngeren Vergangenheit ausgehen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

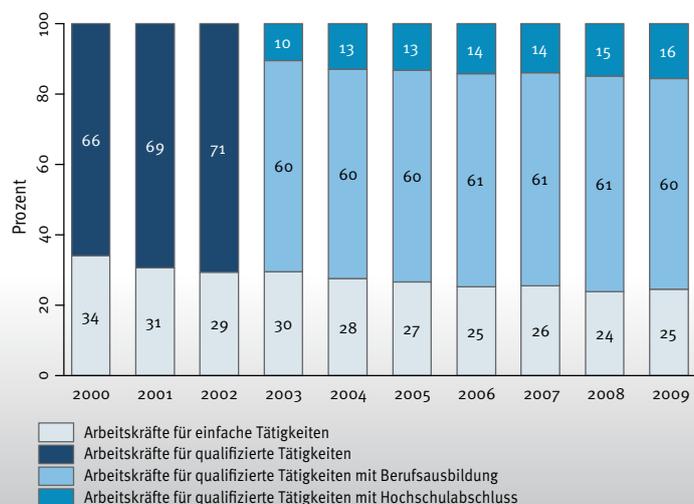
- Die strukturellen Veränderungen der Sektoren (steigender Dienstleistungsanteil sowie Zuwachs an „wissensbasierten“ Tätigkeiten) setzen sich fort.
- Alle Projektionen weisen am Ende der jeweiligen Betrachtungsperiode für Baden-Württemberg einen deutlichen zusätzlichen Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften aus (rund 500.000).
- Der Mehrbedarf an Arbeitskräften bezieht sich damit auf qualifizierte Facharbeit und Akademiker, während es im un- und angelernten Bereich zu einem weiteren Abbau von Arbeitsplätzen kommt.

Ein Blick auf die tatsächliche Entwicklung in den baden-württembergischen Betrieben untermauert die Aussagen hinsichtlich des Trends hin zu einem steigenden Bedarf an Höher- und Hochqualifizierten. Gegenwärtig erfolgen – um ein Beispiel zu nennen – rund 20 Prozent der Einstellungen in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie im Bereich der Hochschulabsolventen, während in den letzten Jahren, verstärkt durch die Wirtschaftskrise, in der ME-Industrie massiv Arbeitsplätze im Un- und Angelerntenbereich abgebaut wurden.⁸

*Steigende
Qualifikations-
anforderungen*

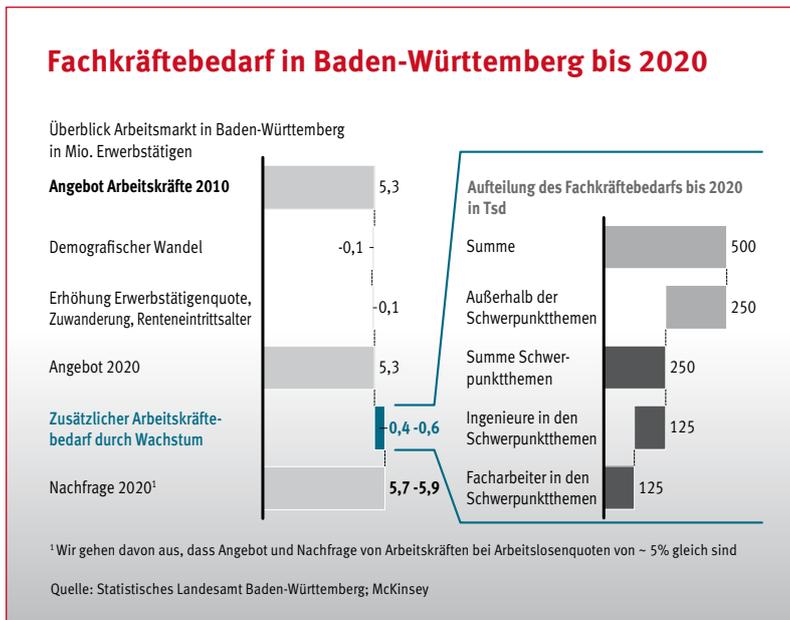
Unterschiede in den Einschätzungen ergeben sich hinsichtlich der Gewichtung der sektoralen Entwicklung, also der gesamtwirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedeutung des produzierenden Sektors. Dabei zeigt sich aber auch – wie seitens der IG Metall Baden-Württemberg immer wieder betont – dass diese Verschiebungen keinem Naturgesetz folgen. Vielmehr müssen notwendige Schritte unternom-

Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation
in baden-württembergischen Betrieben 2000 bis 2009, Anteile der Beschäftigten in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Fachkräftesicherung heute für morgen



men werden, um Baden-Württemberg dauerhaft auf einen höheren Wachstumspfad zu heben (2,5 bis 3 Prozent), vor allem auch durch den gezielten Auf- und Ausbau wichtiger industrieller Zukunftsfelder in Entwicklung, Produktion und Anwendung durch die Besetzung von Leitmärkten (Nachhaltige Mobilität, Umwelttechnologie und Ressourceneffizienz, IT-Dienstleistungen, Gesundheitssektor). Dazu gehört mit steigender Dringlichkeit auch, das Bildungs- und Ausbildungssystem auf das Ausrollen neuer Technologien gezielt vorzubereiten.

Bei den in der Graphik zusammengefassten Schwerpunktthemen handelt es sich um die Felder „Nachhaltige Mobilität, Umwelttechnologie und Ressourceneffizienz, IT-Dienstleistungen, Gesundheitssektor“

Chancen(-un)gleichheit am Arbeits- und Ausbildungsmarkt – zentrale empirische Befunde

Frauen

Die Erwerbsquote von Frauen ist in Baden-Württemberg mit 70 Prozent im Vergleich der Bundesländer hoch. Gleichwohl kann von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt kaum gesprochen werden. Denn Frauen stellen 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und zwei Drittel der Minijobber.⁹

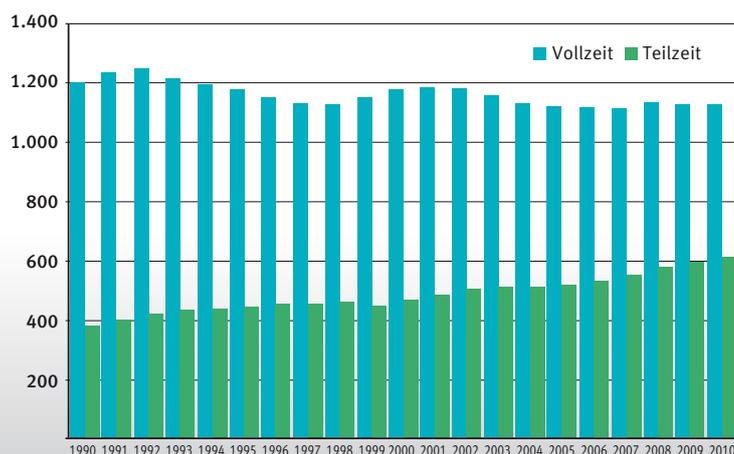
Die tatsächliche Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen ist entsprechend weitaus größer, als dies der Blick auf die Erwerbsbeteiligung auf den ersten Blick vermuten lässt. Die Entwicklung der letzten 20 Jahre zeigt, dass sich die Schere zwischen Männern und Frauen sogar noch geöffnet hat. Denn während zwischen 1990 und 2010 rund 240.000 neue sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze für Frauen entstanden sind (plus 63 Prozent), wurden gleichzeitig fast 80.000 Vollzeitstellen für Frauen abgebaut. Dadurch stieg die Teilzeitquote um 11 Prozentpunkte auf nunmehr 35 Prozent.¹⁰

Die Unterschiede hinsichtlich der geschlechter-spezifischen Erwerbsbeteiligung spiegeln dabei in weiten Teilen keine unterschiedlichen individuellen Präferenzen wider. Laut einer aktuellen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) würden die Hälfte der teilzeit-sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten.¹¹ Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt drückt sich allerdings nicht allein in dem hohen Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen aus. Denn hinzu kommen – teilweise durch diese bedingt – erschwerte Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie eine Spaltung des Arbeitsmarktes in vermeintliche Frauen- und Männerberufe. So lag beispielsweise ihr Anteil an Führungskräften in Baden-Württemberg 2007 bei rund 22 Prozent, obwohl sie einen Anteil

von 46 Prozent aller Erwerbstätigen stellen. Und nur 3 Prozent übten 2007 einen technischen Beruf aus (Männer: 12 Prozent), was dem Wert von Anfang der 90er Jahre entspricht.¹²

Damit steht, soweit die Rahmenbedingungen dies zulassen, dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg ein großes Potential an

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit und Teilzeit seit 1990 in Baden-Württemberg in Tsd.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Fachkräften zur Verfügung (rein rechnerisch mehrere hunderttausend Vollzeitbeschäftigte durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Ausweitung der Stundenzahl). Dies gerade auch vor dem Hintergrund, dass junge Frauen bezogen auf Bildungsstand und Qualifikation stark aufgeholt bzw. ihre männlichen Altersgenossen sogar überholt haben. Dabei geht es nicht darum, Entscheidungen über Berufswahl, Arbeitszeit etc. vorzuschreiben, sondern um eine Kultur der Ermöglichung, die erst die Voraussetzungen für echte Wahlfreiheit schafft. Die Themen flexible Arbeitszeitgestaltung, Zu-

Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen (Stand: Juni 2010)

	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-66 Jahre
Herstellung von Metallerzeugnissen	28.353	39.586	43.100	22.109
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	16.414	25.004	26.657	13.047
Herstellung von elektrischen Erzeugnissen	13.743	20.600	23.047	10.556
Maschinenbau	47.727	66.424	73.389	38.662
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	35.529	54.138	58.410	25.481

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die IG Metall

gang zu Fort- und Weiterbildung (auch) in der Teilzeit, Information und Beratung über techniko-orientierte Ausbildungs- und Berufsperspektiven und Kinderbetreuung spielen dabei eine besondere Rolle. Letztes in steigendem Maße vor dem Hintergrund sich verändernder Familienkonstellationen. So ist die Anzahl der Alleinerziehenden (88 Prozent Frauen) – die in besonderem Maße auf Betreuungsplätze angewiesen sind, seit 1980 um die Hälfte auf nunmehr knapp 180.000 gestiegen.¹³ Das extrem hohe Armutsrisiko dieser Haushalte (44 Prozent gegenüber 8 Prozent bei Paarhaushalten mit einem Kind¹⁴) ist ganz wesentlich auf die schlechten Arbeitsmarktchancen von Alleinerziehenden zurückzuführen, die wiederum in einem Mangel an Betreuungsplätzen eine zentrale Ursache hat (in Baden-Württemberg liegt die Vollzeiterwerbstätigkeit von Alleinerziehenden mit 36 Prozent weit unter dem Bundesdurchschnitt von 49 Prozent).¹⁵

Insgesamt steht damit fest: Die Ausgangslage ist unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit unbefriedigend. Ein Festhalten am Status Quo ist aber auch angesichts der demographischen und strukturellen Herausforderungen sowie vor dem Hintergrund des sozialen Wandels volkswirtschaftlich eine Sackgasse.

Ältere Arbeitnehmer/innen

Eine der zentralen Herausforderungen im Zuge des demographischen Wandels ist die weiter voranschreitende Alterung der Bevölkerung und damit auch der Erwerbstätigen. Der Anteil der Arbeitnehmer/innen 50 Jahre und älter wird deutlich zunehmen, während die jungen Kohorten vergleichsweise schwach besetzt sind. Diese Strukturverschiebung muss anders als in der Vergangenheit bewältigt werden, soll sie nicht mit einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit, Fach- und Arbeitskräftemangel und dem Verlust von Know-how und Innovationsfähigkeit einhergehen.

Denn trotz einiger in der Öffentlichkeit kursierender Erfolgsmeldungen ist die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen nach wie vor gering und liegt deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten. Bei den 62-Jährigen waren bundesweit im Juni 2008 gerade einmal 14,1 Prozent der Personen dieses Jahrgangs in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den 63- bzw. 64-Jährigen waren es sogar nur noch 9,2 bzw. 6,3 Prozent (einschließlich Freistellungsphase Altersteilzeit). Betrachtet man – wie die gegenwärtige Bundesregierung dies gerne tut – mehrere Jahrgänge zusammen, z.B. die 55- bis 65-Jährigen, sieht das Bild weniger düster aus (Beschäftigungsquote Baden-Württemberg Juni 2011: 42,9 Prozent). Der vermeintliche Anstieg der letzten Jahre wird allerdings dadurch relativiert, dass viele „junge“ ältere Beschäftigte in diese Gruppe hineingewachsen sind, wodurch sich quasi wie von selbst und ohne aktives Handeln eine scheinbare Verbesserung ergibt.

Schließlich zeichnen diese Durchschnittsbeobachtungen ohnehin nur allgemeine Trends nach, hinter denen sich eine Vielzahl von Differenzierungen verbergen. So liegt die Erwerbsquote der älteren Arbeitnehmer/innen in vielen Berufen der Metall- und Elektroindustrie z.T. deutlich unter den Durchschnittswerten und

stellen Beschäftigte in der ME-Industrie aufgrund besonderer Belastungssituationen weit aus häufiger (erfolgreich) einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente. So wie überhaupt nur in einer Minderheit der Unternehmen ältere Arbeitnehmer/innen in nennenswerter Zahl beschäftigt sind und ältere Arbeitssuchende enorme Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden.¹⁶

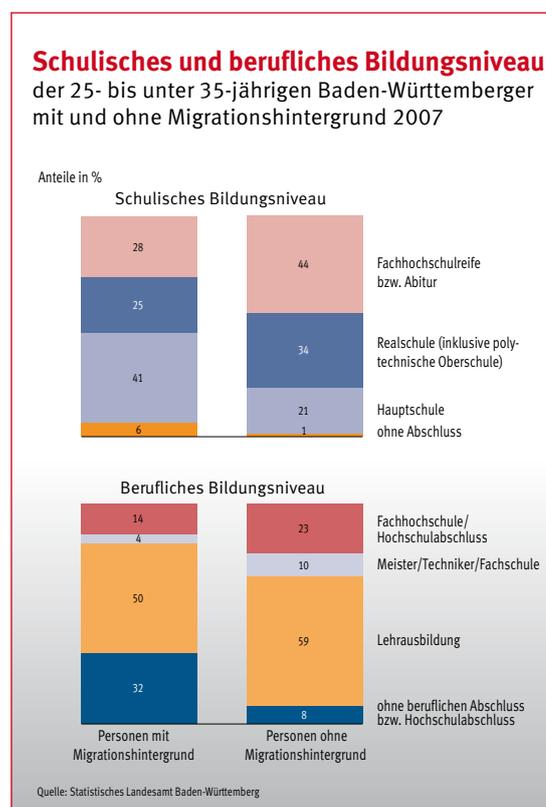
Damit steht fest: Die Erwerbschancen älterer Arbeitnehmer/innen sind nach wie vor unzureichend. Deshalb ist Handeln auf vielen Feldern notwendig, insbesondere in den Bereichen Arbeitsgestaltung, Gesundheitsschutz aber auch bei der Fort- und Weiterbildung. Denn alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sind die Voraussetzung dafür, dass vorhandene Potentiale auch genutzt werden können (laut einer Studie des Institut für angewandte Wirtschaftsforschung(IAW) ist die tatsächliche Verbreitung von Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer sehr gering und in den letzten Jahren sogar rückläufig¹⁷). Der Zugang zu Fort- und Weiterbildung ist auch für Ältere ein entscheidender Schlüssel, die individuellen Beschäftigungschancen zu sichern und die betriebliche Kompetenz zu halten bzw. auszubauen. Personalpolitik, die sich von Jugendwahn leiten lässt und auf (erzwungenen) komprimierten Erwerbsbiographien basiert, kann und wird keine Zukunft haben. Notwendig ist vielmehr ein Umdenken, welches die Vorteile altersgemischter Belegschaften in den Blick nimmt, diese fördert und weiterentwickelt.

Schüler, Jugendliche und junge Erwachsene

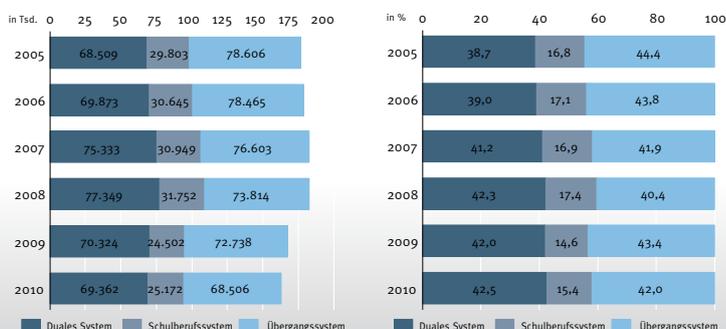
Bei der Sicherung der Fachkräftebasis in Baden-Württemberg spielt die Leistungsfähigkeit des allgemeinen sowie des Berufsbildungssystems eine zentrale Rolle. Denn hier werden die

Weichen für einen erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Arbeitsmarkt früh gestellt oder auch Entwicklungspotentiale im Keim erstickt. Dabei gilt: So wichtig und richtig es ist, immer wieder zweite und dritte Chancen zu ermöglichen, darf aus dieser Option nicht der erzwungene Regelfall werden, in dem Sinne, dass die erste Chance für viele von vornherein verschlossen bleibt. Genau dies ist aber nach wie vor für eine große Gruppe von Jugendlichen der Fall.

Die Defizite lassen sich entlang zweier Entwicklungen beschreiben. Ein zentraler, inzwischen gut mit Zahlen und Fakten unterlegter, Befund hinsichtlich des deutschen Bildungssystems lautet: Sozial ungerecht und damit wenig leistungsfähig. Denn solange Herkunft und sozialer Status maßgeblich für den individuellen Bildungserfolg sind, ist Chancengleichheit



Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems in Baden-Württemberg (2005 bis 2010)



Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen; dabei keine Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

Quelle: Statistische Ämter der Länder, eigene Berechnungen auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung.

Ausgrenzung im Bildungssystem

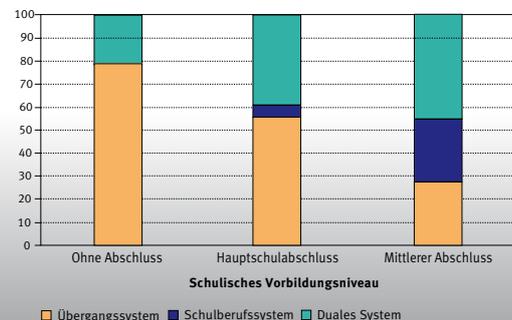
nicht gegeben (deshalb ungerecht) und verkümmern Potentiale (deshalb auch wenig leistungsfähig). Dass – um eines von vielen möglichen Beispielen herauszugreifen – fast 60 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit deutscher Herkunft und hohem sozialen Status in Baden-Württemberg das Gymnasium besuchen, der Anteil bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund und niedrigem sozialen Status dagegen nur bei 10 Prozent liegt¹⁸, ist dabei nicht nur ein gesellschaftspolitischer Skandal. Sondern auch volkswirtschaftlich ein Irrweg. Die Bildungspolitik in Baden-Württemberg verstärkt damit Ungleichheit und Ausgrenzung, anstelle den notwendigen Beitrag zu deren Überwindung zu leisten.

Dabei muss immer wieder betont werden: Die geringe Bildungsbeteiligung gerade auch von Personen mit Migrationshintergrund darf aufgrund der Faktenlagen nicht für „kulturalistische“ Erklärungsmuster missbraucht werden. Vielmehr spiegelt sich darin – wie Vergleiche mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zeigen – die soziale Lage des Elternhauses wider. Denn Jugendliche aus sozial schwachen Familien ohne Migrationshintergrund sind in ähnlicher Weise von Bildungsarmut betroffen, während umgekehrt Schülerinnen und Schüler aus sozial besser gestellten Familien mit Migrationshintergrund gute Bildungserfolge erzielen.¹⁹

Die Teilhabe an Bildung für Kinder und Jugendliche aus sozial schwächeren Familien zu erhöhen, ist eine der wichtigsten Herausforderungen der kommenden Jahre. Denn schon heute haben – um die zahlenmäßig bedeutsamste Gruppe herauszugreifen – in Baden-Württemberg 35 Prozent der Schülerinnen und Schüler einen Migrationshintergrund, in der Altersklasse der bis zu 5-Jährigen liegt ihr Anteil bei 41 Prozent und in städtischen Ballungsräumen noch weit höher.²⁰ Eine Fortschreibung der in der Grafik auf Seite 15 dargestellten Unterschiede hieße, Zehntausenden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihre Zukunftschancen zu nehmen sowie dringend benötigte Fachkräftepotentiale – in besonderem Maße im Bereich der technischen- und Ingenieurberufe – ungenutzt zu lassen (etwa drei Viertel der Ingenieure kommen aus nicht-akademischen Elternhaushalten).²¹

Die Probleme reichen allerdings weiter. Denn Bildungsarmut in Baden-Württemberg bestimmt sich nicht nur – vielleicht nicht einmal in

Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen 2009/10 in Baden-Württemberg nach Ausbildungssektoren und Niveau der schulischen Vorbildung in %



Quelle: Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ (Empfehlungen für bildungspolitische Weichenstellungen in der Perspektive auf das Jahr 2020) im Auftrag des baden-württembergischen Landesministeriums für Kultus, Jugend und Sport, 2011.

erster Linie – durch Defizite in der allgemeinen Schulbildung (immerhin sinkt die Rate der Schulabgänger ohne Abschluss seit Jahren kontinuierlich und liegt auch im Bundesländervergleich sehr niedrig). Vielmehr ist seit vielen Jahren und in wachsendem Ausmaß der fehlende Ausbildungsanschluss bzw. die schlechte Verwertbarkeit insbesondere von Hauptschulabschlüssen eine der größten Hürden für viele Jugendliche auf dem Weg zur Berufsausbildung. Denn fast 60 Prozent von ihnen finden sich im sogenannten Übergangssystem wieder, die wenigsten davon freiwillig.

Die Gesamtsituation sieht nur unwesentlich besser aus. Nach einer für die Initiative Bildung und Beschäftigung (siehe linke Grafik Seite 16) erstellten Studie²² mündeten von allen Neueintreten in die berufliche Bildung unterhalb der Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2010 42,5 Prozent direkt in das duale Ausbildungssystem, 15,4 Prozent in das Schulberufssystem und 42 Prozent in das (betriebsferne) Übergangssystem ein. Im Letzteren werden zwar in vielen Fällen höhere Schulabschlüsse nachgeholt – was im Übrigen die Frage aufwirft, warum dies angesichts der offensichtlichen Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler nicht im Rahmen des allgemeinbildenden Schulsystems möglich war – aber nicht das Ziel der Einmündung in die duale Ausbildung erreicht. Mit gerade auch auf längere Sicht gravierenden Folgen: Ganze 15 Prozent der 25- bis 34-Jährigen in Baden-Württemberg verfügen weder über einen Berufs- noch Studienabschluss, bei Personen mit Migrationshintergrund sogar jeder Dritte.²³

Dabei ist die konkrete Ausgestaltung des (betriebsfernen) Übergangssystems, dessen Entstehung und Verbreiterung seinerseits nur als Reaktion auf einen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verstehen ist, nur ein

Teil des Problems. Denn seit über 20 Jahren ist das Angebot an Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg kleiner als die tatsächliche Nachfrage. Dies gilt gerade in jüngerer Zeit auch für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie, der nach Aussagen der Arbeitgeber in besonderem Maße von einem Mangel an Fachkräften betroffen ist. So ergab eine Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes für die IG Metall Baden-Württemberg, dass von 2008 bis 2010 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Bereich Maschinenbau um fast 27 Prozent und bei der Herstellung von Kraftwagen um 12 Prozent zurückgegangen ist, um nur zwei Beispiele zu nennen. Nach wie vor scheint damit zu gelten, dass konjunkturelle Einbrüche den Abbau von Ausbildungsplätzen nach sich ziehen, was wiederum dem kompletten Gegenteil einer an langfristigen Zielen ausgerichteten Politik der Fachkräftesicherung entspricht. In nicht wenigen Fällen kann sogar von kompletter Ausbildungsverweigerung gesprochen werden. Denn 24 Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg bilden trotz Berechtigung gar nicht aus, im verarbeitenden Gewerbe 25 Prozent, in den Schlüsselbranchen 20 Prozent und selbst in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten immerhin noch 12 Prozent.²⁴

Der beste und einfachste Weg die Weichen für die Sicherung der betrieblichen Fachkräftebasis zu stellen – die Ausbildung des eigenen Nachwuchses – wird damit nicht oder nur unzureichend genutzt. Und dies obwohl die duale Berufsausbildung unbestritten ein zentraler Pfeiler der Stärke der Industrie ist und – wie ein Blick ins europäische Ausland nahelegt – einen kaum zu überschätzenden Beitrag zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit leistet.

*Bildungserfolg
als Erbgut*

Fort- und Weiterbildung / Aufstiegsmobilität

*Abschlüsse ohne
Anschlüsse*

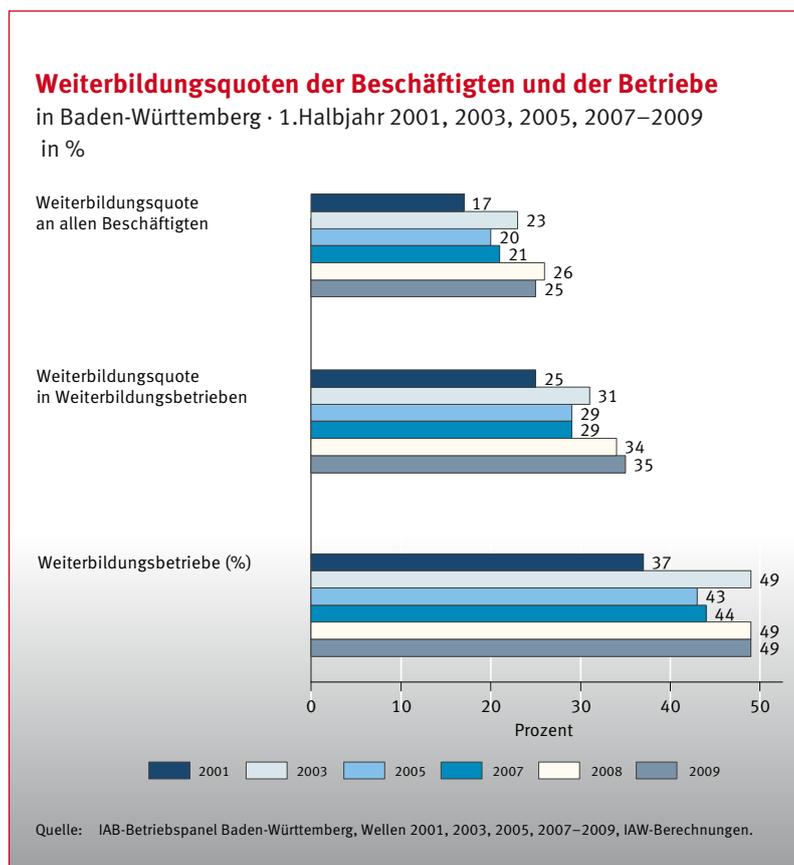
Frauen, ältere Beschäftigte und Jugendliche stellen das größte bislang unzureichend genutzte Potential zur Sicherung der Fachkräftebasis dar. Gelingt es, deren Erwerbsbeteiligung weiter zu erhöhen bzw. ihnen den Einstieg in eine (duale) Berufsausbildung zu ermöglichen, können die Auswirkungen des demographischen Wandels weitgehend kompensiert werden. Damit erschöpft sich der Handlungsbedarf aber in keiner Weise.

Denn die Sicherung der Fachkräftebasis ist kein einmaliger Kraftakt, sondern bleibt eine Daueraufgabe. Eine Daueraufgabe, die die gesamte Erwerbsbiographie aller Beschäftigten zu allen Zeitpunkten zum Gegenstand hat. Es geht dabei darum, aufbauend auf einem soliden Funda-

ment beruflicher Bildung, das spätere Aneignen weiterer Qualifikationen zu ermöglichen. Denn im Zuge des technologischen Wandels (z.B. E-Mobilität, Leichtbau, steigende IT-Durchdringung) entstehen nicht nur neue Berufsbilder, sondern verändern sich auch die Anforderungen innerhalb der Bestehenden. Zumal dann, wenn es gelingt, den Vorsprung an Innovationsfähigkeit zu halten bzw. weiter auszubauen. Deshalb müssen die bereits heute Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, sich durch Fort- und Weiterbildung auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen bestmöglich vorzubereiten sowie die Grundlagen geschaffen werden, um betriebliche Aufstiege durch Qualifizierung zu ermöglichen. Dies ist bisher allenfalls sehr eingeschränkt und längst nicht für alle der Fall.

Die Weiterbildungsquote (Anteil Teilnehmer an Beschäftigten) liegt auch in Baden-Württemberg mit 25 Prozent nur im Bundesdurchschnitt und ist auch in den Schlüsselbranchen des verarbeitenden Gewerbes mit 28 Prozent nur unwesentlich höher (IAB Betriebspanel). Das heißt, dass über zwei Drittel der Beschäftigten außen vor bleiben, was angesichts der beschriebenen Herausforderungen wohl kaum mit einem Mangel an Notwendigkeit begründet werden kann.

Die Nichtteilnahme verteilt sich zudem nicht gleichmäßig über alle Beschäftigtengruppen, sondern folgt einem einfachen Prinzip: Höher- und Hochqualifizierte werden gefördert, Un- und Angelernte hingegen kaum. Vor diesem Hintergrund kann auch der Befund, dass knapp die Hälfte aller Unternehmen in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und dieser Anteil mit steigender Betriebsgröße stark ansteigt (bei 20-99 Beschäftigten sind es bereits 82 Prozent), nicht als mögliche Entlastung angeführt werden. Vergleichbar mit dem



System der schulischen Bildung werden Unterschiede nicht abgebaut, sondern vielmehr systematisch verschärft.

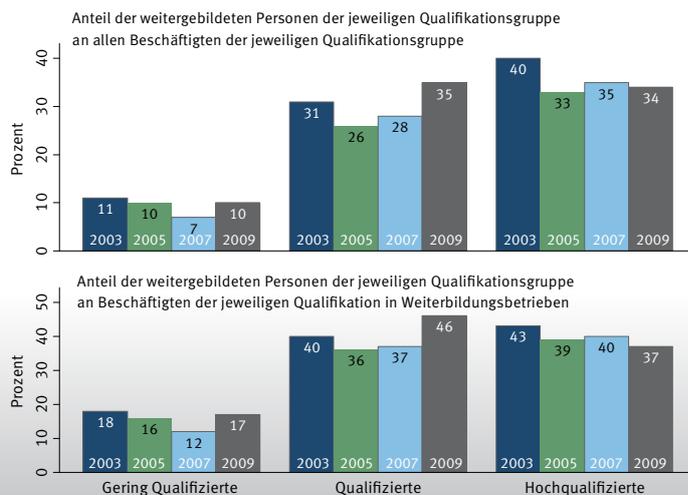
Schon allein diese wenigen Schlaglichter machen deutlich, dass eine große Diskrepanz zwischen steigenden Qualifikationsanforderungen in den Betrieben (sowie den Forderungen nach lebenslangem Lernen) und den realen Teilnahmemöglichkeiten der Beschäftigten an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen existiert. Aber auch der nachträgliche Erwerb von höheren beruflichen Abschlüssen (Meister, Techniker) ist eine viel zu selten genutzte Option, die es attraktiver zu machen gilt. Die Zahl der Meisterprüfungen ist nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen und hat sich z. B. für den Industriemeister

Metall zwischen 1994 (8512) und 2006 (4847) halbiert und liegt in Baden-Württemberg nur noch bei rund 1000 (nahezu ausschließlich Männer).

*Duale
Ausbildung,
geringe Jugend-
arbeitslosigkeit*

Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben

jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2009 – Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2009, IAW-Berechnungen.

Handlungsfelder und notwendige Schritte

Der skizzierte Problemaufriss zeigt: Zur Sicherung der Fachkräftebasis und Herstellung von Chancengleichheit steht kein „Breitbandantibiotikum“ zur Verfügung. Notwendig ist vielmehr ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen, die jetzt von den relevanten Akteuren (Politik, Arbeitgeber, Verbände, Bundesagentur für Arbeit) zügig angegangen werden müssen.

Für die IG Metall Baden-Württemberg heißt das zunächst Defizite aufzuzeigen und eigene Konzepte in die politische Debatte einzubringen, z. B. durch Beteiligung an der „Fachkräfteallianz Baden-Württemberg“ oder jüngst in der Enquetekommission des Landtages „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“. Das heißt auch, zusammen mit den Arbeitgebern um Lösungen zu ringen, z. B. durch die Beteiligung am „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württem-

berg 2010-2014“, im Rahmen der Erklärung mit Südwestmetall „Fachkräftebedarf in der ME-Industrie in Baden-Württemberg sichern“ sowie bei Umsetzung und Weiterentwicklung von Tarifverträgen mit Qualifizierungsregelungen bzw. tarifvertraglich normierten Einstiegsqualifizierungen. Und natürlich heißt das auch, selber vorgehen, ggf. auch gegen Widerstände, z. B. bei der Forderung nach unbefristeter Übernahme von Auszubildenden, um dem Fachkräftenachwuchs eine gesicherte Perspektive zu bieten oder beim Einsatz gegen dequalifizierende Leiharbeit. In allen Feldern ist die IG Metall Baden-Württemberg aufgrund der Nähe zu den Beschäftigten, Tausenden von kompetenten Betriebsräten und Vertrauensleuten als Experten in eigener Sache, Mitbestimmungsrechten und als Tarifvertragspartei der Schlüsselbranchen Baden-Württembergs dabei in besonderer Weise gefordert, aber eben auch qualifiziert.

Initiative Bildung und Beschäftigung – gestartet von der IG Metall Baden-Württemberg

Die Themen Bildung, Qualifizierung, Chancengleichheit und Beschäftigung mit Perspektive gehören in das Zentrum der politischen Debatte. Deshalb ist es notwendig, eine breite öffentliche Diskussion darüber anzustoßen, Verbündete zu suchen und im Rahmen eines breiten Bündnisses Position zu beziehen, Konzepte vorzulegen und Druck für Veränderungen zu erzeugen. Zu diesem Zweck hat die IG Metall Baden-Württemberg 2010 die Initiative Bildung und Beschäftigung gestartet, der sich bis heute eine Reihe von prominenten Unterstützern aus allen gesellschaftlichen Bereichen (Wirtschaft, Kultur, Sport, Wissenschaft) des Landes angeschlossen haben.

Die Initiative Bildung und Beschäftigung ist dabei mehr als eine gemeinsame Plattform. Sie ist auch Ausrichter von Foren zu unterschiedlichen Aspekten der Bildungs-, Qualifizierungs-

und Beschäftigungspolitik. Bisher haben drei Veranstaltungen stattgefunden, die auf der Internetpräsenz der Initiative dokumentiert sind. Im Einzelnen waren dies

- „Nachwuchs individuell fördern – Zukunft gestalten“ (Stuttgart, Dezember 2010)
- Wege aus der Bildungskrise – Mehr oder nur besser investieren? (Ulm, Februar 2011)
- Auf der Straße der Verlierer? – Warum unser Bildungssystem nicht alle gleich behandelt (Mannheim, April 2011)

Die IG Metall Baden-Württemberg wird auch in Zukunft neue Unterstützer für die Initiative werben und in den kommenden Monaten weitere Foren ausrichten. Denn – so das Gründungsmanifest der Initiative – wir haben die Wahl: Heute vorausschauend Handeln oder morgen das Nachsehen haben.

Weitere Informationen unter www.bildung-und-beschaeftigung.de

Grundsanierungen - Kleinkindbetreuung und allgemeine Schulbildung

Die Sicherung der Fachkräftebasis und Herstellung von Chancengleichheit erfordert neben einer Vielzahl von kurz- bis mittelfristig wirksamen Schritten auch einige Grundsanierungen. Letztere vor allem bei der Kinderbetreuung und allgemeinen Schulbildung.

Trotz nicht unerheblicher Anstrengungen seitens der Politik besteht nach wie vor eine große Lücke zwischen dem Betreuungsplatzangebot für die bis zu Dreijährigen und dem tatsächlichen Bedarf. Um bis 2013 die gesetzlich festgelegte Zielgröße einer Betreuungsquote von landesweit durchschnittlich 35 Prozent zu erreichen, müssen in Baden-Württemberg rund 50.000 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen werden.²⁵ Der Mangel an Betreuungsplätzen gerade für die bis zu Dreijährigen ist das zentrale Hemmnis für die Berufstätigkeit oder die beruflichen Entwicklungsperspektiven von Müttern im Allgemeinen und Alleinerziehenden im Besonderen. Frühkindliche Förderung ist gerade für Kinder aus sozial schwächeren Familien von besonderer Bedeutung für deren weiteren Schul- und Ausbildungserfolg.

Vor diesem Hintergrund geht es nicht nur um den quantitativen Ausbau von Betreuungsplätzen, sondern immer auch um den Abbau von Zugangsbarrieren (die z.B. hinsichtlich der sozialen Ausgrenzung im Rahmen von Elterninitiativen auftreten), bedarfsgerechte Öffnungszeiten (Ganztagesangebote), die flächendeckende Verankerung von Förderkonzepten, angemessene Betreuungsschlüssel sowie die Aufwertung des Erzieher/innenberufs insgesamt.

Im Bereich der allgemeinen Schulbildung sind durchgreifende Strukturreformen überfällig. Auf einen einfachen Nenner gebracht geht es um die Schaffung einer verlässlichen Ganztagesbetreuung (Baden-Württemberg liegt mit 10 Prozent Ganztagesgrundschulen deutlich unterhalb

des Durchschnitts aller Länder mit 37 Prozent²⁶), um längeres gemeinsames Lernen, um einen Ausbau der individuellen Förderung sowie um die Erhöhung der Durchlässigkeit im Schulsystem selbst. Denn in seiner derzeitigen Ausgestaltung trägt das Schulsystem nicht zur Herstellung von Chancengleichheit bei, sondern bewirkt in vielen Fällen das genaue Gegenteil. Sowie schon allein aufgrund des Rückgangs der Schülerzahlen Strukturreformen wie z.B. das längere gemeinsame Lernen notwendig sind, soweit die wohnortnahe Schulversorgung erhalten bleiben soll.

Diese Grundsanierungen sind zuallererst Aufgabe der Politik. Sie muss vor dem Hintergrund offensichtlicher Defizite (Ausgrenzung und damit verbundene Leistungsschwächen) den Mut finden, das Schulsystem (einschließlich der Kleinkindbetreuung) auf die Höhe der Zeit zu bringen und an veränderte Rahmenbedingungen (demographischer Wandel, soziale Ungleichheit, steigende Anforderungen, Schulpräferenzen der Eltern, Erwerbsbeteiligung von Frauen etc.) anzupassen und die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen bereitstellen. Denn nach wie vor gilt: Der Erfolg im Schulsystem ist maßgeblich für die gesamte weitere Bildungs- und Erwerbsbiographie. Damit besteht die Chance, Probleme im Vorfeld zu vermeiden, anstelle sie – wie bisher – bestenfalls nachträglich zu lindern, wo sie oberflächlich in Erscheinung treten.

Kleinkindbetreuung ausbauen

Schulsystem reformieren

Duale Berufsausbildung

Mit dem dualen Berufsausbildungssystem und der damit einhergehenden Kombination von schulischem und betrieblichem Lernen liegt – und dies gilt es immer wieder zu betonen – ein entscheidender Schlüssel zur mittel- und langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis bei den Unternehmen selbst. Die IG Metall wird die Arbeitgeber deshalb auch in deren eigenem Interesse nicht aus der Pflicht entlassen, jedem ausbildungswilligen Jugendlichen einen geeigneten Ausbildungsplatz anzubieten sowie dafür Sorge zu tragen, sich durch unbefristete Übernahmen nach der Ausbildung und gute Zukunftsperspektiven als attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsort zu präsentieren.

Ein beliebtes Argument der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang lautet, dass die grundsätzliche Bereitschaft zur Steigerung der Ausbildungsanstrengungen zwar durchaus vorhanden sei, es aber in zunehmendem Maße an geeigneten Bewerbern/innen fehle. Der Befund, dass das Schulsystem Leistungsschwächen aufweist, ist nicht von der Hand zu weisen. Allerdings zeigen Pilotprojekte und Beispiele aus der betrieblichen Praxis auch, dass die Hürden in vielen Fällen eher auf Vorurteilen denn auf unüberwindbaren Kompetenzdefiziten beruhen. Jugendliche, die eine Chance bekamen sich im Betrieb zu bewähren, haben diese in großem Umfang auch genutzt. So wie grundsätzlich die Arbeitgeberposition „wir würden ja gerne, finden nur niemanden“ natürlich schon allein deshalb völlig inakzeptabel ist, weil dies – je nach Beurteilung der Ausbildungsfähigkeit eines Jahrgangs - auch ein Einstellen jeglicher Ausbildungsbemühungen rechtfertigen würde.

Für Jugendliche, die tatsächlich schwerwiegende Vermittlungshemmnisse aufweisen (zur Ausbildungsfähigkeit gehören allgemeine schulische Basiskenntnisse in Lesen, Rechtschreibung, schriftlicher Ausdrucksfähigkeit und ma-

thematische Grundrechenfähigkeiten ebenso wie allgemeine Merkmale des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens) muss durch betriebliche Angebote einer vorgeschalteten Qualifizierung der Zugang in die duale Ausbildung ermöglicht werden. In einem solchen Rahmen können vorhandene Defizite gezielt abgebaut, die Jugendlichen an die Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsgangs herangeführt und schließlich (verbindlich) in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Damit wird im Übrigen ein völlig anderer Weg beschritten als mit der Einführung von 2-jährigen „Schmalspurausbildungen“. Denn es geht nicht darum, die Anforderungen an vorhandene Defizite anzupassen, sondern gezielt vorhandene Defizite und Diskriminierungen abzubauen. Die IG Metall Baden-Württemberg hat zu dieser vorgeschalteten Einstiegsqualifizierung eigene Konzepte vorgelegt und in Verhandlungen mit den Arbeitgebern eingebracht, mit dem Ziel, diesen Ansatz in der Fläche für einen fest umrissenen Personenkreis zu verankern.

Flankierend dazu muss die Politik dafür Sorge tragen und die notwendigen finanziellen Mittel bereitstellen, um die Berufsschulen zu stärken. Durch die Gewährleistung der Unterrichtsversorgung, die Bereitstellung von zusätzlichen Lehrer/innen sowie die Schaffung der Möglichkeit, im Rahmen der dualen Ausbildung die Fachhochschulreife zu erlangen. Auf mittlere Sicht sollte Ziel sein, die Berufsschulen zu regionalen Kompetenzzentren für berufliche Aus-, aber auch für Fort- und Weiterbildung aufzuwerten. Denn ein solcher Ausbau der bestehenden Strukturen ist weitaus effizienter als die Schaffung kostspieliger Doppelstrukturen.

Berufsschulen stärken

Berufliche Weiterbildung

Die Einbindung und der Ausbau des Wissens der Beschäftigten sind Voraussetzung für dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg. Nicht ohne Grund sind es die innovativen, tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe, die die höchste Weiterbildungsintensität aufweisen. Damit wird das bestehende Potential aber bei weitem nicht ausgeschöpft. Denn gute Beispiele auf der einen Seite sind immer auch ein Spiegelbild von Versäumnissen und Defiziten auf der anderen.

Zukünftig muss es weitaus besser gelingen, in der gesamten Breite der Industrie bestehende Qualifikationen im Betrieb systematisch zu erfassen, Qualifizierungsbedarfe (auch mit Blick auf zukünftige Anforderungen) zu ermitteln, darauf aufbauend an die jeweiligen Bedürfnisse angepasste Angebote und Formate zu entwickeln und alle Beschäftigtengruppen in die betriebliche Fort- und Weiterbildung (unabhängig vom Ausbildungsstand, Geschlecht, Alter etc.) einzubinden. Außerdem muss es gelingen einen verlässlichen Rahmen zu schaffen, der das Nachholen von Abschlüssen in der gesamten Breite (Duale Ausbildung, Meister- oder Technikerprüfung, Studium) nicht nur rechtlich ermöglicht, sondern dies in der Praxis auch zulässt und fördert.

Die IG Metall Baden-Württemberg ist bereits auf vielen der genannten Felder aktiv, an erster Stelle im Rahmen umfangreicher Bildungs- und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte. Mit der AgenturQ wurde zudem gemeinsam mit Südwestmetall eine Einrichtung geschaffen, deren Aufgabe darin besteht, gerade kleine und mittlere Unternehmen über Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu informieren, hinsichtlich konkreter Schritte zu beraten und gemeinsam Projekte zu entwickeln. Denn oft wissen Beschäftigte und Unternehmen nicht, welches die richtigen und notwendigen Bildungsmaßnahmen sind. Zudem ermöglicht

erst die Bündelung von Wissen und Erfahrung die notwendige Transferleistung über den Einzelfall hinaus. Dieser Ansatz ist weiter auszubauen, durch die Zusammenführung bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote der Arbeitsagenturen, Verbände, Kammern etc. zu einer flächendeckenden, trägerunabhängigen Bildungsberatung für die gesamte Bevölkerung.

In einem zweiten Schritt ist es unabdingbar, die Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung zu verbessern. Ein Gesetz zur bezahlten Bildungsfreistellung kann dafür starke Impulse geben, wenn es mit bereits vorhandenen und weiter auszubauenden tariflichen Regelungen zur Qualifizierung verknüpft wird.

Bereits heute bestehen im Rahmen des Qualifizierungstarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Ansprüche auf die Ermittlung von individuellen Bedarfen und Entwicklungsperspektiven. Im Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung“ (KQB) sind umfassende Freistellungsmöglichkeiten (bis zu 5 Jahre, z.B. um ein Studium nachzuholen) mit Anspruch auf anschließende Weiterbeschäftigung festgelegt. Der Freistellungsanspruch mit Weiterbeschäftigungsgarantie steht dabei auch Auszubildenden direkt nach Abschluss der Ausbildung offen. Im Rahmen eines verblockten Teilzeitmodells ist es zudem möglich, z.B. nach einer zweijährigen Beschäftigung in den folgenden zwei Jahren eine Technikerausbildung zu machen.

Die IG Metall Baden-Württemberg wird den eingeschlagenen Weg der tarifvertraglichen Gestaltung von Qualifizierungsansprüchen weiter verfolgen, der umso erfolversprechender ist, je besser die gesetzlichen Rahmenbedingungen dies flankierend unterstützen. Zum Beispiel durch eine engere Verknüpfung von allgemeiner und beruflicher Bildung im Rahmen einer weite-

Weiterbildung ermöglichen

Un- und Angelernte einbeziehen

ren Öffnung der Hochschulen für qualifizierte Beschäftigte ohne Hochschulreife, die Entwicklung und Umsetzung berufsbegleitender Studiengänge und die Förderung von universitären Weiterbildungs(pilot-)projekten.

Besondere Aufmerksamkeit bedürfen schließlich die große Zahl an Un- und Angelernten (rund 360.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte allein in Baden-Württemberg; Stand: 31.03.2010), deren Arbeitsplätze vom Strukturwandel und wirtschaftlichen Einbrüchen in besonderem Maße bedroht sind. So gingen nach einer Auswertung der IG Metall Baden-Württemberg allein im Zeitraum von April 2008 bis Ende März 2010 fast 40.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Un- und Angelerntenbereich verloren. Dieser Rückgang von fast 10 Prozent (Fahrzeugbau minus 14,2 Prozent) liegt im Bundesländervergleich an der Spitze, was den besonderen Problemdruck verdeutlicht, gerade auch im Bereich der Metall- und Elektroindustrie mit immer noch fast 160.000 un- und angelernten Beschäftigten

(31. März 2010).²⁷ Für diese Gruppe ist der Zugang zu betrieblicher Fort- und Weiterbildung besonders wichtig. Allerdings muss aufgrund der besonderen Problemlage auch die Arbeitsmarktpolitik ihren Beitrag leisten. Denn in vielen Fällen muss das Ziel das Nachholen eines Berufsabschlusses sein, der neue Perspektiven im Betrieb oder allgemein am Arbeitsmarkt eröffnet. Deshalb setzt sich die IG Metall dafür ein, das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) fortzusetzen und auszubauen, in dessen Rahmen Un- und Angelernten unter günstigen Förderkonditionen Facharbeiterqualifikationen vermittelt und Berufsabschlüsse nachgeholt werden können. Dass dies möglich und sinnvoll ist, konnte im Rahmen vieler durch die Agentur Q initiierten und begleiteten Projekte nachgewiesen werden.

Fazit

Für die IG Metall Baden-Württemberg steht fest: Wenn nicht alle Weichen in Richtung Sicherung und Ausbau der Fachkräftebasis gestellt werden, sind Fach- und Arbeitskräftemangel durchaus eine reale Bedrohung. Zumal dann, wenn es gelingt, die wirtschaftliche und industrielle Leistungsfähigkeit weiter auszubauen und wichtige Zukunftsfelder und –märkte erfolgreich zu besetzen.

Ein möglicher Fachkräftemangel ist dabei – neben der Ausbremsung von Frauen und schlechten Arbeitsmarktchancen für Ältere – immer in besonderem Maße auch Ergebnis von ungleicher Chancenverteilung im allgemeinen Bildungssystem sowie im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Wer heute junge Menschen an der Entfaltung ihrer Talente und Potentiale hindert, kann morgen nicht dieselben Personen als Fachkräfte einstellen. Deshalb ist die Investition in Aus- und Weiterbildung auf längere Sicht der einzig gangbare Weg, um Fachkräftemangel zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die IG Metall Baden-Württemberg es ausdrücklich, dass die Fachkräfte Debatte auf allen Ebenen große Aufmerksamkeit genießt und auf Landesebene die „Allianz für Fachkräfte“ ins Leben gerufen wurde. Denn allen Defiziten zum Trotz sind die Chancen, spürbare Fortschritte zu erzielen, günstig.

Im Vergleich zu vielen anderen Ländern verfügt Deutschland über ein leistungsfähiges System

der beruflichen Bildung, welches „nur“ an neue Herausforderungen – insbesondere hinsichtlich der Frage des Zugangs – angepasst werden muss. Oder mit anderen Worten: Reformen sind zwingend, nicht aber ein völliger Neuanfang.

Die IG Metall Baden-Württemberg wird sich weiter in diese Debatte einbringen, eigene Konzepte präsentieren, die Zusammenarbeit suchen und wo möglich die Entwicklung vorantreiben. Immer mit dem Ziel vor Augen, für jeden Einzelnen die bestmöglichen Entwicklungsperspektiven sicher zu stellen, es jedem Einzelnen zu ermöglichen, eine gute Schulbildung zu erlangen, einen Berufsabschluss zu machen und von einer soliden Basis aus die eigene Bildungs- und Erwerbsbiographie selbstbestimmt gestalten zu können.

Dabei ist eines für die IG Metall Baden-Württemberg selbstverständlich: Die Sicherung der Fachkräftebasis und eine weitere Verrohung des Arbeitsmarktes schließen sich aus. Deshalb ist der Kampf um gute Arbeit auch in Zukunft von zentraler Bedeutung.

Wer über Fachkräftemangel klagt, gleichzeitig aber auf Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen und Niedriglohn setzt, handelt kurzsichtig, gegen die eigenen Interessen, im Grunde verlogen. Und darf sich des Widerstands der gesamten IG Metall und ihrer Mitglieder sicher sein.

Quellenangaben

- 1 Exemplarisch: „MINT Trendreport 2011“, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, 2011 und „Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern“, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 2010.
- 2 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: „Natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge in Baden-Württemberg sehr gefragt“. Pressemeldung vom 14.09.2011. Abrufbar unter <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2011324.asp?BildungKultur>
- 3 Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ (Empfehlungen für Bildungspolitische Weichenstellungen in der Perspektive auf das Jahr 2020) im Auftrag des baden-württembergischen Landesministeriums für Kultus, Jugend und Sport, 2011.
- 4 Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: „Industrie in Baden-Württemberg“. 2011.
- 5 Landesamt für Statistik Baden-Württemberg: „Die Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2050. Ergebnisse einer neuen Vorausschätzung“. Statistisches Monatsheft 02/2007.
- 6 Landesamt für Statistik Baden-Württemberg: „Schülervorausschätzung für Baden-Württemberg“. Statistik Aktuell, 2010.
- 7 Institut der Deutschen Wirtschaft: „Perspektiven für Baden-Württemberg – Wie sieht die Wirtschaft der Zukunft aus?“ Köln, 2007; Prognos AG: „Qualifizierungsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg“. Studie im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, Bern 2009; McKinsey&Company und Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW): „Technologien, Tüftler und Talente – Wirtschaftliche und technologische Perspektiven der Baden-Württembergischen Landespolitik bis 2020“. Studie im Auftrag des Staatsministeriums Baden-Württemberg, Juli 2010.
- 8 Initiative Bildung und Beschäftigung (Ralf Rukwid): „Die Beschäftigungsentwicklung Baden-Württembergs während der Weltfinanzkrise – eine vergleichende Analyse aus Sicht unterschiedlicher Berufsgruppen“. Stuttgart, 2010.
- 9 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): „Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg“, 2/2010.
- 10 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011: „Entwicklung der Berufstätigkeit von Frauen“. Abrufbar unter http://www.statistik-bw.de/arbeitsmerwerb/arbeitsmarkt/bw/Arbml_05.asp
- 11 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): „Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten“, IAB-Kurzbericht, 09/2011
- 12 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: „Erwerbstätigkeit von Männer und Frauen in Baden-Württemberg“. Statistik Aktuell, 2010.
- 13 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: „Lebenssituation von Alleinerziehenden in Baden-Württemberg“. Statistisches Monatsheft 6/2009.
- 14 Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg vom 22.09.2011: „Armutgefährdung in Baden-Württemberg leicht angestiegen - Erwerbslose und Alleinerziehende besonders stark betroffen“. Abrufbar unter <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2011329.asp>
- 15 Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg: „Familienreport Baden-Württemberg“, 4/2008.
- 16 Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES): „Rente mit 67? – Insbesondere auch im „IG Metall-Bereich“ nicht machbar!“ Stadtbergen, 2010.

Quellenangaben

- 17 *Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung(IAW): Dynamik und Bestimmungsgründe der betrieblichen Einstellungen älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. IAW Kurzbericht 3/2007.*
- 18 *Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ (Empfehlungen für Bildungspolitische Weichenstellungen in der Perspektive auf das Jahr 2020) im Auftrag des baden-württembergischen Landesministeriums für Kultus, Jugend und Sport, 2011.*
- 19 *Ebenda*
- 20 *Ebenda*
- 21 *Institut der deutschen Wirtschaft: „Ingenieurarbeitsmarkt 2010/11“. Köln 2011.*
- 22 *Initiative Bildung und Beschäftigung (Ralf Rukwid): „Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung“. Stuttgart, 2011.*
- 23 *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung(WZB): „Unzureichende Bildung – Folgekosten für die öffentlichen Haushalte“. Gütersloh, 2011.*
- 24 *Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung(IAW): „Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB Betriebspanels“. Tübingen, 2009.*
- 25 *Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ (Empfehlungen für Bildungspolitische Weichenstellungen in der Perspektive auf das Jahr 2020) im Auftrag des baden-württembergischen Landesministeriums für Kultus, Jugend und Sport, 2011.*
- 26 *Ebenda*
- 27 *Initiative Bildung und Beschäftigung (Ralf Rukwid): „Die Beschäftigungsentwicklung Baden-Württembergs während der Weltfinanzkrise – eine vergleichende Analyse aus Sicht unterschiedlicher Berufsgruppen“. Stuttgart, 2010.*

