

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen

Bellmann, Lutz; Schwengler, Barbara; Kaiser, Nicole

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bellmann, L., Schwengler, B., & Kaiser, N. (2010). *Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen*. (IAB Forschungsbericht : Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 12/2010). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-308137>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

12/2010

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen

Lutz Bellmann
Barbara Schwengler
Nicole Kaiser

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen

Lutz Bellmann (IAB)

Barbara Schwengler (IAB)

Nicole Kaiser (Universität Erlangen-Nürnberg)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Abstract	5
1 Einleitung.....	6
2 Metropolregionen in Deutschland.....	7
2.1 Das Konstrukt der Metropolregion.....	7
2.2 Metropolregionen in Süddeutschland.....	10
2.3 Wirtschaftsstruktur der süddeutschen Metropolregionen	12
3 Demographischer Wandel in den süddeutschen Metropolregionen	14
3.1 Bevölkerungsentwicklung.....	14
3.2 Entwicklung der jungen Bevölkerung	16
3.3 Entwicklung der älteren Bevölkerung	18
4 Qualifikation und Bildungsstruktur	22
4.1 Qualifikationserwerb.....	22
4.2 Qualifikationsprofil der Beschäftigten in den süddeutschen Metropol- regionen	23
5 Berufliche Bildung und Hochschulbildung in den süddeutschen Metropol- regionen.....	24
5.1 Berufliche Ausbildung.....	24
5.2 Hochschulbildung	29
5.3 Betriebliche Weiterbildung.....	30
6 Fazit.....	32
Literaturverzeichnis	34
Linksammlung	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Abgrenzung der Metropolregionen 2010	9
Abbildung 2	Bevölkerungsentwicklung 2008 – 2028 in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg	15
Abbildung 3	Jugendquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg (Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2008	17
Abbildung 4	Jugendquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg (Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2028	18
Abbildung 5	Altenquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg (Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2008	20
Abbildung 6	Altenquotient 2028 in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg (Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2028	21
Abbildung 7	Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2009 in den Arbeitsagenturen der Metropolregion Nürnberg	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Basisdaten der europäischen Metropolregionen in Süddeutschland	10
Tabelle 2	Betriebsgrößen- und Branchenstruktur 2009 in den süddeutschen Metropolregionen.....	13
Tabelle 3	Bevölkerungsentwicklung 2006 - 2025 in den süddeutschen Metropolregionen.....	14
Tabelle 4	Entwicklung der Bevölkerung unter 18 Jahren 2006 – 2025 in den süddeutschen Metropolregionen	16
Tabelle 5	Entwicklung der Bevölkerung über 65 Jahren 2006 – 2025 in den süddeutschen Metropolregionen	19
Tabelle 6	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten 2009 in den süddeutschen Metropolregionen.....	24
Tabelle 7	Betriebliche Ausbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen...	26
Tabelle 8	Ausbildungsquoten in ausgewählten Branchen 2009 in den süddeutschen Metropolregionen	27
Tabelle 9	Bewerber pro neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 in den süddeutschen Metropolregionen	28
Tabelle 10	Anzahl der Studierenden je 1000 Einwohner 2008 in den süddeutschen Metropolregionen	30
Tabelle 11	Betriebliche Weiterbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen	31
Tabelle 12	Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen	32

Zusammenfassung

Die Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit einer Region hängen gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem daraus folgenden Fachkräftemangel ganz wesentlich von der Qualifikation der Beschäftigten sowie der Bevölkerungsstruktur und -entwicklung ab. Der vorliegende Forschungsbericht untersucht anhand verschiedener Datenquellen die Entwicklung und Qualifikation der Bevölkerung sowie die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten in den vier süddeutschen Metropolregionen Nürnberg, München, Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main. Auch wenn sich die Strukturen der Metropolregionen recht deutlich voneinander unterscheiden, so wird offensichtlich, dass insbesondere die Metropolregion Nürnberg, auf der ein besonderer Focus in dieser Arbeit gelegt wird, sehr stark von den Folgen des demographischen Wandels betroffen ist. Dennoch bieten die vorhandenen Stärken der Metropolregion, wie beispielsweise bei der betrieblichen Berufsausbildung, eine gute Ausgangsposition, wie dem zukünftigen Fachkräftemangel begegnet werden kann. Desweiteren können ungenutzte Potentiale durch einen guten Mix der verschiedenen Formen der beruflichen Bildung erschlossen werden.

Abstract

Economic power and competitiveness of a region depend to a great extent on the qualification of employees and on the demographic structure and the development of the population, especially because of demographic change and skilled worker shortage in future. This paper analyses the qualification and development of the population as well as the vocational training and further training of employees within the four metropolitan areas Nuremberg, Munich, Stuttgart and Frankfurt/Rhein-Main in southern Germany. Even though the structures are quite different among the metropolitan areas, especially the metropolitan area of Nuremberg will be affected quite hard by the demographic change. However this metropolitan area is very active in apprenticeship training and therefore has a good basis for preventing skilled worker shortage in future. By using different forms of further education it is also possible to strengthen the competitiveness of the metropolitan area in future.

1 Einleitung

Die europäischen Metropolregionen sind „Motoren der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung“ eines Landes (Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau, 1995). Geschaffen durch politische Initiativen haben diese besondere Bedeutung für die Gestaltung der Zukunft des Landes erlangt und rücken als neues Instrument der Raumordnung zunehmend in das Blickfeld der Wirtschaft. Im Bereich der Wissenschaft spielen Metropolregionen jedoch bislang eine untergeordnete Rolle.

Ziel der Metropolregionen ist die „Aufstellung als große, wachstums- und innovationsorientierte Region und die Positionierung im europäischen Kontext“ (Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 6). Ein wichtiger Bestandteil dieses Vorhabens ist die Stärkung der Wirtschaftskraft der Metropolregionen.

Besonders vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem daraus folgenden Fachkräftemangel gewinnen das quantitative und qualitative Erwerbspersonenpotenzial der Regionen sowie deren unterschiedliche Bevölkerungsentwicklung zunehmend an Aufmerksamkeit. Der Wandel der Erwerbsbevölkerung bringt neue Herausforderungen für die Regionen mit sich, auf die sich die Beteiligten einstellen müssen. Zum einen sind Maßnahmen zu ergreifen, um dem Fachkräftemangel in der Wirtschaft zu begegnen und somit die wirtschaftliche Entwicklung der Region langfristig im europäischen Wettbewerb zu sichern. Zum anderen ist neben der Schrumpfung der Bevölkerung auch der Alterung der Bevölkerung Rechnung zu tragen. Um hier gezielte Maßnahmen entwickeln zu können, ist es wichtig ausreichend Kenntnis über diese Prozesse zu haben.

Zugleich entwickelt sich unsere Wirtschaftsstruktur immer mehr zu einer hochentwickelten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Die Qualifikationsanforderungen in einer zunehmenden wissensbasierten und technologieintensiven Arbeitswelt nehmen stetig zu und fordern eine erhöhte Anpassungsfähigkeit der Bildungsstrukturen, insbesondere der Aus- und Weiterbildung. Die Erzeugung, Nutzung und Organisation von Wissen werden heute als zentrale Quellen von Produktivität und Wachstum, insbesondere in den europäischen Metropolregionen, begriffen. Dieser Prozess führt zu einem Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt und fördert ebenfalls den Fachkräftemangel.

So hat die Metropolregion Nürnberg auf ihrer Jahrestagung 2010 mit ihrer gemeinsamen „Selber Erklärung“ dieses Thema bereits gezielt als Handlungsfeld definiert. Um konkrete Maßnahmen ableiten zu können, erscheint eine detaillierte Beschreibung und Analyse der spezifischen Charakteristika der Erwerbsbevölkerung sinnvoll. Dabei ist vor allem die Untersuchung der Qualifikationsstruktur von entscheidender Bedeutung. Hierbei ist es nötig die Perspektive über die Hochschulabsolventen hinaus zu erweitern. In dieser Studie wird erstmalig die betriebliche Aus- und Weiterbildung in ausgewählten Metropolregionen betrachtet und somit gemeinsam

mit der Darstellung der Hochschulbildung ein umfassendes Bild zur beruflichen Qualifikation der Erwerbsbevölkerung dargestellt.

Diese Arbeit soll eine Basis für die aktuelle Diskussion und weitere Analysen im Rahmen des Monitoring der Metropolregionen schaffen, um zukünftige sowie nicht ausgeschöpfte Potenziale in den Metropolregionen zu entdecken, konkrete Maßnahmen abzuleiten und Strategien für die Entwicklung der süddeutschen Metropolregionen zu entwickeln.

Für diese Arbeit werden die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, der Beschäftigtenstatistik sowie der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit genutzt. Diese Datensätze erfassen sowohl die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe als auch das Qualifikationsstrukturpotenzial der Erwerbsbevölkerung in den süddeutschen Metropolregionen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels.

Im vorliegenden Bericht wird nach einer kurzen Vorstellung des Konzepts der Metropolregionen sowie einer eingehenden Analyse der süddeutschen Metropolregionen die Entwicklung und Qualifikation der Bevölkerung in den süddeutschen Metropolregionen dargestellt. Besonderes Augenmerk wird hierbei immer wieder auf die Metropolregion Nürnberg gelegt. Auf Basis der Erkenntnisse aus der vertieften Analyse der Aus- und Weiterbildung werden die aktuelle Situation beschrieben sowie zukünftige Potenziale in diesem Bereich aufgezeigt. Die Arbeit endet mit einem Fazit.

2 Metropolregionen in Deutschland

2.1 Das Konstrukt der Metropolregion

Metropolregionen spielen seit über einem Jahrzehnt in der Raumplanung eine besondere Rolle. Im Jahr 2006 hat die Ministerkonferenz für Raumordnung die Zahl der Metropolregionen von sieben erhöht und die derzeit elf existierenden europäischen Metropolregionen in Deutschland ausgewiesen (siehe Abbildung 1). Diese setzen sich aus einem stark verdichteten Kernraum und dem umliegenden Verflechtungsraum zusammen. Die räumlichen Grenzen sind nicht fest, sondern ständigen Veränderungen ausgesetzt. Auch die politisch-administrativen Kräfte sind in keine einheitliche Struktur eingebettet, vielmehr entwickelt jede Region ihre eigenen Strukturen und Mechanismen oder baut auf vorhandene auf.

Seit teils über 10 Jahren bündeln diese Regionen nun Kräfte und wirken als Gemeinschaft nach außen. Eine einheitliche Definition der Metropolregionen ist hierbei jedoch nicht vorzufinden. All diesen Zentren wird eine besondere Bedeutung für die Entwicklung in Europa zugeschrieben. Im Rahmen der Lissabon Strategie der Europäischen Union treten sie als Zentren für gesellschaftliche Innovation und wirtschaftliche Entwicklung auf, die den Zusammenhalt und die Wettbewerbsfähigkeit Europas stärken sollen. Zugleich kann festgestellt werden, dass die Metropolregionen vor allem tertiäre Funktionen erfüllen, beispielsweise die Förderung von Innovationskraft (Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: 5). Blotvogel (2002) arbeitete als Funktionen

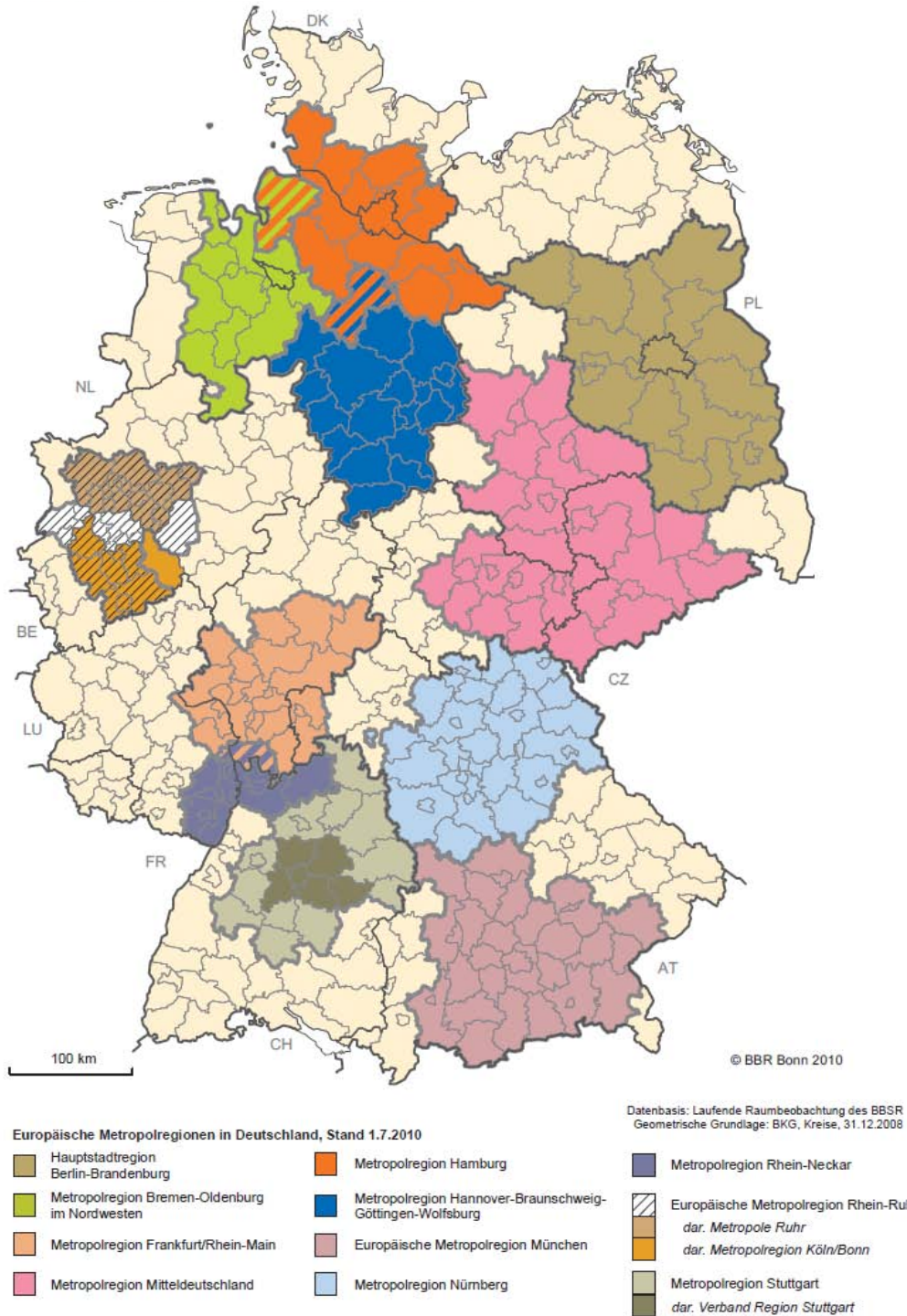
der Metropolregionen ihre Entscheidungs- und Kontrollfunktion, ihre Innovations- und Wettbewerbsfunktion sowie ihre Gateway-Funktion heraus. Diese drei Funktionen werden in der öffentlichen Diskussion durch die Symbolfunktion der Metropolregionen ergänzt (Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: 6). Der europäische Rahmenentwicklungsplan hebt besonders die Polyzentralität unter den Metropolregionen hervor, sie sind dezentral verteilt und international gut erreichbar.

Die elf deutschen Metropolregionen spielen für die Wirtschaft eine besondere Rolle, denn sie erwirtschaften rund 72 % des Bruttoinlandsprodukts (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2009: 8). Zugleich arbeiten dort derzeit 70 % der Beschäftigten in Deutschland, wodurch Veränderungen in diesen Bereichen die Wirtschaft der Metropolregionen stark beeinflussen (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2009: 8).

Dennoch sind sie mehr als eine wirtschaftliche Gemeinschaft. Im Rahmen der Raumentwicklung werden ihnen drei Aufgabengebiete zugewiesen: „Wachstum und Innovation“, „Daseinsvorsorge sichern“ sowie „Ressourcen bewahren und Kulturlandschaften gestalten“ (Initiativkreis europäische Metropolregionen in Deutschland 2006: 2).

„Die Abgrenzung der Europäischen Metropolregionen [...] basiert auf Kreisgrenzen, um möglichst viele relevante und jährlich verfügbare Daten [...] verwenden zu können. Sie kann sich im Einzelfall von Festlegungen in Programmen und Plänen der Raumordnung und Landesplanung sowie von administrativen oder vereinbarten Abgrenzungen in den Europäischen Metropolregionen unterscheiden. [...] Nachdem Metropolregionen aber in der Regel nicht als neue Verwaltungseinheiten sondern als gemeinsamer Bezugsrahmen für Projekte und Positionierungen gesehen werden, ist die Abgrenzung ständigen Veränderungen unterworfen, bzw. gelten für einzelne Metropolregionen je nach Projekt und Problemstellung ‚variable Geometrien‘.“ (Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 6).

Abbildung 1
Abgrenzung der Metropolregionen 2010



2.2 Metropolregionen in Süddeutschland

Die folgenden Analysen konzentrieren sich auf folgende vier süddeutsche Metropolregionen¹

- **Frankfurt/Rhein-Main** (Metropolregion seit 1995)
- **München** (Metropolregion seit 1995)
- **Nürnberg** (Metropolregion seit 2005)
- **Stuttgart** (Metropolregion seit 1995)

In diesen vier Metropolregionen, die sich sowohl in ihrer Struktur als in ihrer Organisationsform unterscheiden, wie die nachfolgende Tabelle 1 zeigt, leben knapp 20 Mio. Bürger Süddeutschlands.

Tabelle 1
Basisdaten der europäischen Metropolregionen in Süddeutschland

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Bevölkerung 2008 in Mio.	5,52	5,60	3,60	5,29
Fläche 2008 in qkm	14.755	24.094	21.437	15.429
Wanderungssaldo 2003 – 2006 je 1.000 Einwohner im Jahresdurchschnitt	4,2	20,5	5,9	2,9
BIP 2008 in Mrd. €	206	224	117	182
Erwerbstätige 2008 in Mio.	2,87	3,06	1,90	2,76
BIP je Erwerbstätigen 2008 in €	71.538	73.188	61.676	66.103

Quellen: Initiativkreis Europäische Metropolregion in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008.

Betrachtet man das quantitative Erscheinungsbild, so hat die Metropolregion München mit 5.6 Mio. Menschen die meisten Einwohner, gefolgt von Frankfurt/Rhein-Main und Stuttgart. Im Vergleich dazu umfasst die Metropolregion Nürnberg rund 2 Mio. weniger Bürger. In der Zeit von 2006 bis 2008 sind die Einwohnerzahlen der Regionen München und Nürnberg durch den Beitritt weiterer Kommunen minimal gewachsen. Der Zuzug ist in der Metropolregion München am stärksten ausgeprägt, wie das positive Wanderungssaldo verdeutlicht. In den anderen Regionen ist dies wesentlich geringer, am schwächsten ausgeprägt ist das Wanderungssaldo in der Region Stuttgart. Vergleicht man die Flächen der Regionen, so hat die Region München die größte Ausdehnung. Auch die Region Nürnberg umfasst neben ihrem Kern eine große Anzahl weiterer Gemeinden und hat eine Gesamtfläche von gut

¹ Als weitere Metropolregion Süddeutschlands kann die Region Rhein-Neckar betrachtet werden. Aufgrund von Überschneidungen mit der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main sowie der deutlich geringeren Bevölkerung wird diese Region in den folgenden Analysen jedoch nicht betrachtet.

21.000 qkm. Folglich ist hier aufgrund der niedrigeren Bevölkerungszahl eine geringe Besiedlungsdichte vorzufinden. Stuttgart sowie Frankfurt/Rhein-Main haben eine vergleichsweise geringe Fläche von je ca. 15.000 qkm bei zugleich hoher Population. Die wirtschaftlich bedeutendsten Regionen stellen München und Frankfurt/Rhein-Main mit jeweils über 200 Mrd. € Bruttoinlandsprodukt (BIP) dar, gefolgt von Stuttgart und Nürnberg. Umgerechnet auf die Erwerbstätigen hat München, gefolgt von Frankfurt/Rhein-Main das höchste BIP pro Erwerbstätigen. Bei der Anzahl der Erwerbstätigen ist München mit gut 3 Mio. Personen führend, danach folgen Frankfurt/Rhein-Main, Stuttgart und Nürnberg.

Im Folgenden sollen kurz die Struktur sowie die Besonderheiten der jeweiligen Metropolregionen vorgestellt werden.

Betrachtet man die **Metropolregion Nürnberg** genauer, kann als ein Kennzeichen ihre starke Gateway-Funktion nach Mittel- und Osteuropa festgehalten werden. Als zentrale Themen hat die Metropolregion Nürnberg die Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft, Sport, Kultur, Tourismus und Verkehr herausgearbeitet (Metropolregion Nürnberg 2010). Sie ist geprägt durch einen großen Anteil ländlicher Gebiete, der einen großen Teil Frankens abdeckt und eine hohe Pendlerverflechtung aufweist. In ihrer internen Struktur ist die Metropolregion Nürnberg durch eine gemeinsame feste Ordnungs- und Steuerungsstruktur, bestehend aus einem Steuerungskreis, dem Rat und verschiedenen Foren, geprägt, die in ihrer Arbeit durch den Marketingverein Metropolregion Nürnberg e. V. unterstützt werden.

In der **Metropolregion München** liegen die „Kernkompetenzen dieser Region [...] in der Konzentration von Wissen auf einem in Europa führendem Niveau, einer sehr breiten technologischen Basis mit einer Vielfalt an zukunftsorientierten Branchen sowie höchster Lebensqualität in reizvoller Landschaft verbunden mit bester Infrastruktur“ (Europäische Metropolregion München 2010). Der Verein Metropolregion München e. V. unterstützt die Entwicklung der Metropolregion maßgeblich und schafft die dafür nötigen Organisationsstrukturen.

Der Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main ist die bedeutendste Institution in der **Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main**, wenngleich dieser Verband nicht das gesamte Gebiet der Metropolregion umfasst. Weitere Institutionen vertreten weitere Handlungsfelder der Metropolregion, die insbesondere ihre „international herausragende [...] Bedeutung als Messe- und Finanzplatz, Dienstleistungsstandort und Verkehrsdrehscheibe“ betont (Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main 2010).

Die **Metropolregion Stuttgart** steht „für forschungsintensive High-Tech-Industrien, eine hohe Zahl von Patentanmeldungen, starken Automobilbau, erfindungsreichen Mittelstand, erfolgreiche Integration von Zuwanderern, moderne Kunst und Weinkultur“ (Initiativkreis Europäischer Metropolregion in Deutschland 2010). Eine wichtige Rolle nimmt der Verband Region Stuttgart ein, der große Teile des Gebiets der Met-

ropolregion umfasst. Bedeutendes Steuerungsorgan der Metropolregion ist der Koordinationsausschuss Europäische Metropolregion Stuttgart.

2.3 Wirtschaftsstruktur der süddeutschen Metropolregionen

Die Zahl der Betriebsstätten in den süddeutschen Metropolregionen variiert erwartungsgemäß erheblich, wie die Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit belegen (siehe Tabelle 2). Während in München in gut 158.000 Betriebsstätten gut 2 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig sind, zählt die zweite bayerische Metropolregion Nürnberg nur rund 95.000 Betriebsstätten mit 1,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In der Region Frankfurt/Rhein-Main sind 14.000 Betriebsstätten weniger angesiedelt und 48.000 weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig als in der Metropolregion München und in der Metropolregion Stuttgart sind es mit 130.000 Betriebsstätten 1,9 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Die vier süddeutschen Metropolregionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Betriebsgrößenstruktur nur marginal von der Struktur in Gesamtdeutschland. Jedoch liegt der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben

Beschäftigten- und Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie umfasst Strukturdaten über die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie Angaben zu Beschäftigungsdauer und Bruttoarbeitsentgelt. Aus der Beschäftigtenstatistik wird jährlich die Betriebsdatei gebildet, wobei alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter dem gemeldeten Betrieb zusammengefasst werden.

Die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit enthält Prozessdaten, die im Rahmen des Meldeverfahrens zur Arbeitslosigkeit sowie der Aufgabenbearbeitung der Bundesagentur für Arbeit erstellt werden.

mit über 250 Mitarbeitern in den süddeutschen Metropolregionen mit Werten zwischen 33,2 % bis 35,7 % deutlich höher als im Bundesdurchschnitt mit 31,3 %. Während es in den süddeutschen Metropolregionen durchschnittlich viele Kleinbetriebe (mit 1 bis 9 Beschäftigten) gibt, sind Kleinbetriebe (mit 10 bis 49 Beschäftigten) und Betriebe mittlerer Größe (mit 50 bis 249 Beschäftigten) eher leicht unterrepräsentiert. Betrachtet man hingegen die Branchenstruktur, so sind deutliche Unterschiede zwischen den Metropolregionen erkennbar (siehe Tabelle 2). Die Metropolregionen Nürnberg und Stuttgart zeichnen sich durch einen höheren Anteil an Betrieben und Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe aus. In der Region Stuttgart sind 12,7 % der Betriebe und 33,9 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig, in Nürnberg 11,2 % der Betriebe und 30,2 % der Beschäftigten. In München ist der Anteil der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit 8,5 % bereits deutlich niedriger,

dennoch sind 23,7 % der Beschäftigten dort aktiv im Vergleich zu Frankfurt/Rhein-Main mit 8,4 % der Betriebe und 17,7 % der Beschäftigten. Dementsprechend umgekehrt ist das Verhältnis bei der Betrachtung der Dienstleistungsbranche, diese sticht in den Regionen Frankfurt/Rhein-Main und München hervor. In der Region Frankfurt/Rhein-Main sind 76,6 % der Betriebe sowie 69,4 % der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig, gefolgt von München mit 74,9 % der Betriebsstätten und 64,1 % der Beschäftigten.

In den beiden anderen Regionen ist durch die stärkere Stellung des Verarbeitenden Gewerbes die Bedeutung der Dienstleistungsbranche etwas geringer. In Nürnberg sind 72,4 % der Betriebe und 56,1 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor aktiv, in Stuttgart 71,5 % der Betriebsstätten und 54,0 % der Beschäftigten.

Tabelle 2
Betriebsgrößen- und Branchenstruktur 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Anzahl der Betriebsstätten	144.664	158.547	95.374	131.259
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	2.008.501	2.056.337	1.309.439	1.911.984
Verarbeitendes Gewerbe/Betriebe in %	8,4	8,5	11,2	12,7
Dienstleistungssektor/Betriebe in %	76,6	74,9	72,4	71,5
Verarbeitendes Gewerbe/ Beschäftigte in %	17,7	23,7	30,2	33,9
Dienstleistungssektor/Beschäftigte in %	69,4	64,1	56,1	54,0

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009, eigene Berechnungen.

Auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs gibt es unterschiedliche Schwerpunkte einzelner Wirtschaftszweige. In der Region München sind im Vergleich zu den anderen Metropolregionen überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Gastgewerbe sowie im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen tätig. In der Region Frankfurt/Rhein-Main prägt hingegen der Anteil der Beschäftigten im Bereich Verkehr/Lagerei, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung den Arbeitsmarkt. Die Metropolregion Nürnberg ist besonders aktiv im Gesundheits- sowie Sozialwesen und zeichnet sich auch durch einen hohen Anteil an Betrieben im Bereich Erziehung und Unterricht aus.

3 Demographischer Wandel in den süddeutschen Metropolregionen

3.1 Bevölkerungsentwicklung

Auch die Bevölkerungsentwicklung ist im Kontext der Metropolregionen von großem Interesse, so dass im Monitoring der Metropolregionen dieser Aspekt gezielt herausgegriffen und analysiert wird.

Betrachtet man zuerst die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in Deutschland, so zeigen Prognosen von Fuchs und Dörfler (2005), dass das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2050 stark schrumpfen wird. Unter verschiedenen Annahmen bezüglich des Wanderungssaldos stellt diese Arbeit die Folgen des demographischen Wandels für die Anzahl der Erwerbspersonen dar. So ist in den nächsten Jahren, insbesondere ab 2015, ein deutlicher Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu verzeichnen. Ausgehend von ca. 45 Mio. Personen im Jahr 2010 sinkt das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 bei einem Wanderungssaldo von +300.000 auf ca. 39 Mio. Personen, bei einem Wanderungssaldo von +100.000 auf ca. 32 Mio. Personen.

Tabelle 3
Bevölkerungsentwicklung 2006 - 2025 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Bevölkerung 2025 in Mio.	5,72	5,59	3,43	5,47
Bevölkerungsentwicklung 2006 – 2025 in %	+3,73	+7,29	- 2,35	+3,26

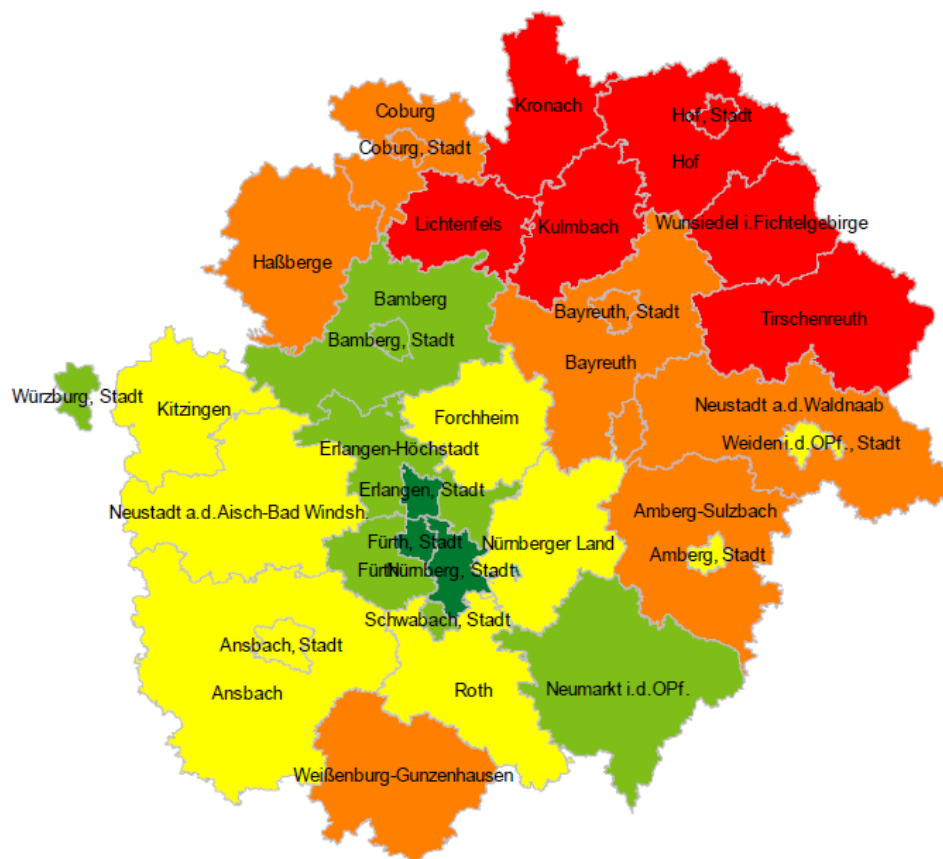
Quelle: Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 12.

Will man die Entwicklung in den süddeutschen Metropolregionen näher betrachten, so können die Prognosen des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) sowie der statistischen Landesämter herangezogen werden. In den verschiedenen Regionen zeigt sich ein differenziertes Bild. Demnach wird die Bevölkerung in den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main, München und Stuttgart bis 2025 weiter ansteigen, wohingegen sie in der Metropolregion Nürnberg schrumpfen wird, wie Tabelle 3 verdeutlicht. Somit ist die Region Nürnberg bereits in einem absehbaren Zeitraum deutlich stärker vom demographischen Wandel betroffen als die übrigen süddeutschen Metropolregionen. Durch den Bevölkerungsrückgang sinkt das Erwerbspersonenpotenzial und der Fachkräftemangel in der Region wird verstärkt.

Die Stadt- und Landkreise innerhalb der Metropolregion Nürnberg sind jedoch in höchst unterschiedlichem Maße von der Bevölkerungsentwicklung betroffen. Bei genauerer Analyse zeigt sich, dass die Bevölkerung insbesondere in den Kreisen im Norden und Nordosten abnimmt. Einzelne Bereiche, vor allem in der Kernregion Erlangen-Nürnberg, werden sogar ein Bevölkerungswachstum verzeichnen (siehe Abbildung 2). Wie auch in anderen Metropolregionen hängt dies damit zusammen,

dass die stark verdichteten Kernräume mit ihrem engen Umland expandieren, der weite Verflechtungsraum hingegen von einem Bevölkerungsrückgang gekennzeichnet ist. Besonders deutlich wird dies bei der Metropolregion Nürnberg, die mit 22,3 % den höchsten Anteil an peripheren, ländlichen Gebieten unter den süddeutschen Metropolregionen aufweist (Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 14).

Abbildung 2
Bevölkerungsentwicklung 2008 – 2028 in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg



Bevölkerungsentwicklung 2008-2028 in %		Kreise Stand 1.8.2008
IV	-22,0 - < -12,0	(7)
IV	-12,0 - < -6,0	(8)
IV	-6,0 - < -2,0	(9)
IV	-2,0 - < 2,0	(7)
IV	2,0 - < 6,0	(3)

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern,
 eigene Darstellung
 © Barbara Schwengler



Neben dem Rückgang der Bevölkerung tritt ein Prozess der Überalterung der (Erwerbs-)Bevölkerung ein. Hierzu soll insbesondere der Jugendquotient, d. h. die Entwicklung der jungen Bevölkerung sowie der Altenquotient, d.h. die Bevölkerung im Rentenalter gezielt analysiert werden.

3.2 Entwicklung der jungen Bevölkerung

In den Metropolregionen in Süddeutschland wird in den kommenden Jahren der Anteil der jungen Bevölkerung sinken. Am stärksten ausgeprägt ist dieser Rückgang in der Metropolregion Nürnberg mit 20,1 % innerhalb von knapp 20 Jahren (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4
Entwicklung der Bevölkerung unter 18 Jahren 2006 – 2025 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Entwicklung der Bevölkerung unter 18 Jahren 2006 – 2025 in %	-12,3	-8,3	-20,1	-15,1
Anteil der Bevölkerung unter 18 Jahren 2006 in %	17,7	18,0	17,9	18,8

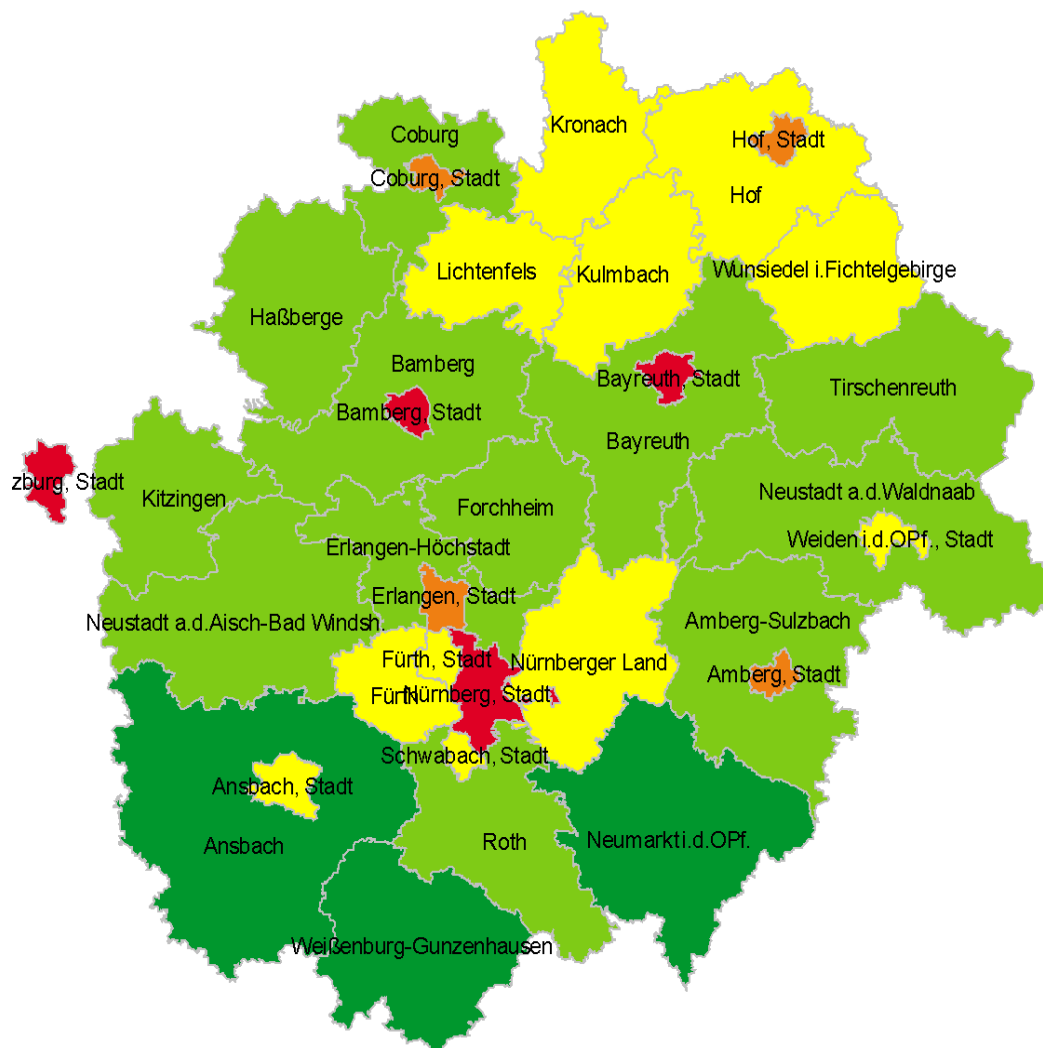
Quelle: Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 12.

In der Region München, die im Jahr 2006 denselben Anteil an Minderjährigen aufweist wie Nürnberg, ist der Rückgang der Bevölkerung unter 18 Jahren mit -8,3 % am schwächsten ausgeprägt. Grund hierfür ist unter anderem der starke Zuzug in die Metropolregion München. Dennoch sind alle Regionen von einem sinkenden Anteil der jungen Bevölkerung und folglich von einer Überalterung der Bevölkerung mit den daraus resultierenden unmittelbaren Folgen für die Struktur der erwerbsfähigen Bevölkerung betroffen. In der detaillierteren Analyse der Regionen zeigt sich, dass vor allem der periphere Raum vom Rückgang der jungen Bevölkerung gekennzeichnet ist, wohingegen der Anteil der jungen Bevölkerung in einigen Kernregionen konstant bleibt. Entscheidend ist hier vor allem die Landflucht, die sich insbesondere im Zuzug junger Menschen in die Städte auswirkt.

Da die Metropolregion Nürnberg nicht nur stärker als die übrigen drei süddeutschen Metropolregionen vom demographischen Wandel in Folge des Bevölkerungsrückgangs insgesamt betroffen ist, sondern dort auch die Zahl der jungen Personen überdurchschnittlich stark sinken wird, soll nachfolgend auch die Entwicklung der jungen Bevölkerung regional detaillierter betrachtet werden. Abbildung 3 zeigt für die Stadt- und Landkreise in der Metropolregion Nürnberg sehr anschaulich, dass der Anteil der Jugendlichen in den Städten bereits im Jahr 2008 wesentlich geringer ist als in den ländlichen Regionen, wodurch der Rückgang in den nächsten Jahren dort folglich auch prozentual geringer ausfällt. Die Prognosen des Statistischen Landesamtes Bayern prognostizieren den deutlichen Rückgang der Bevölkerung von 2008 bis 2028 in den Regionen der Metropolregion Nürnberg (siehe hierzu Abbildung 3 und Abbildung 4). Insbesondere der Anteil der unter 20-Jährigen an den 20- bis unter 65-Jährigen, so genannter Jugendquotient, sinkt in der Metropolregion Nürnberg stark. Neben den Städten werden besonders die nördlichen Landkreise der Metropolregion (Kronach, Lichtenfels, Kulmbach, Hof und Wunsiedel im Fichtel-

gebirge) im Jahr 2028 mit einem niedrigen Jugendquotient konfrontiert sein. Positiver stellt sich die Situation der Metropolregion in den südlichen Landkreisen Ansbach, Weißenburg-Gunzenhausen und Neumarkt i. d. Oberpfalz dar. Ihr Jugendquotient wird jedoch auch 2028 nur noch geringfügig über 30 % liegen, während er in vielen Kreisen im Jahr 2008 noch bei weit über 35 % lag. Insgesamt werden im Jahr 2028 in der Metropolregion Nürnberg nur noch wenige Landkreise einen Jugendquotienten von über 30 % haben.

Abbildung 3
Jugendquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg
(Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2008



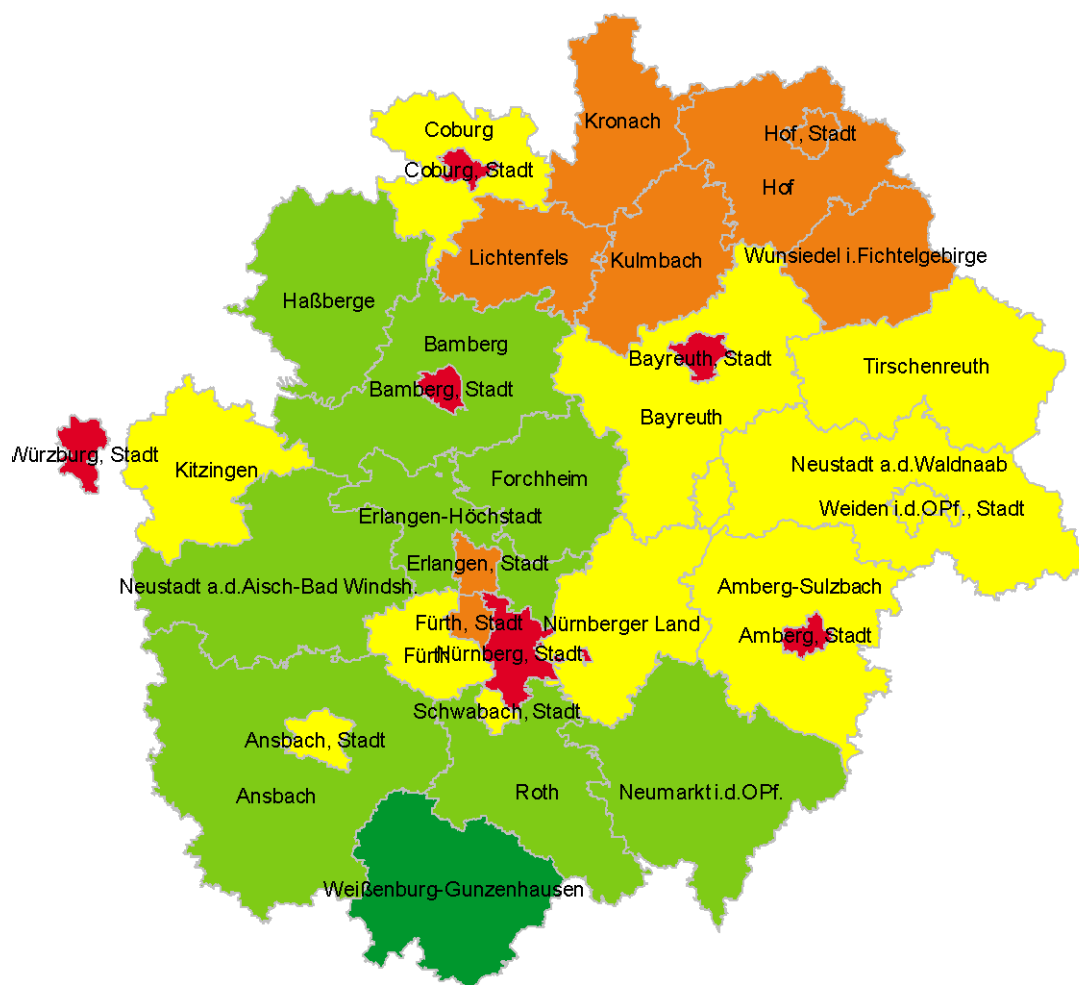
Jugendquotient am 31.12.2008	
Kreise Stand 1.8.2008	
■	≥ 21,0 - < 28,0 (4)
■	≥ 28,0 - < 31,0 (4)
■	≥ 31,0 - < 34,0 (11)
■	≥ 34,0 - < 37,0 (12)
■	≥ 37,0 - < 39,0 (3)

Zum Vergleich:
 Bayern: 33,0

Quelle: Statistisches Landesamt
 Bayern,
 eigene Darstellung
 © Barbara Schwengler



Abbildung 4
Jugendquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg
(Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den 20- bis unter 65-Jährigen) am 31.12.2028



Jugendquotient am 31.12.2028	
Kreise Stand 1.8.2008	
■ ≥ 21,0 - < 27,0	(6)
■ ≥ 27,0 - < 29,0	(8)
■ ≥ 29,0 - < 31,0	(11)
■ ≥ 31,0 - < 33,0	(8)
■ ≥ 33,0 - < 34,0	(1)

Zum Vergleich:
 Bayern: 29,9

Quelle: Statistisches Landesamt
 Bayern,
 eigene Darstellung
 © Barbara Schwengler



3.3 Entwicklung der älteren Bevölkerung

In den kommenden 20 Jahren erhöht sich des Weiteren der Anteil der über 65-Jährigen an den 20- bis unter 65-Jährigen deutlich. Da die Metropolregion Nürnberg bereits heute einen relativ hohen Anteil an älteren Menschen über 65 Jahren hat, fällt der Anstieg mit 21,5 % etwas geringer aus als in den anderen süddeutschen Metropolregionen (siehe Tabelle 5). Dementgegen hat die Region München, die im Jahr 2006 deutlich weniger ältere Bürger aufweist, einen deutlicheren Anstieg des Altersquotienten zu verzeichnen. In Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main wird ebenfalls ein Anstieg der Bevölkerung über 65 Jahren von über 20 % prognostiziert.

Tabelle 5
Entwicklung der Bevölkerung über 65 Jahren 2006 – 2025 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Entwicklung der Bevölkerung über 65 Jahren 2006 – 2025 in %	+23,1	+26,5	+21,5	+22,9
Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren 2006 in %	18,7	18,3	19,6	18,6

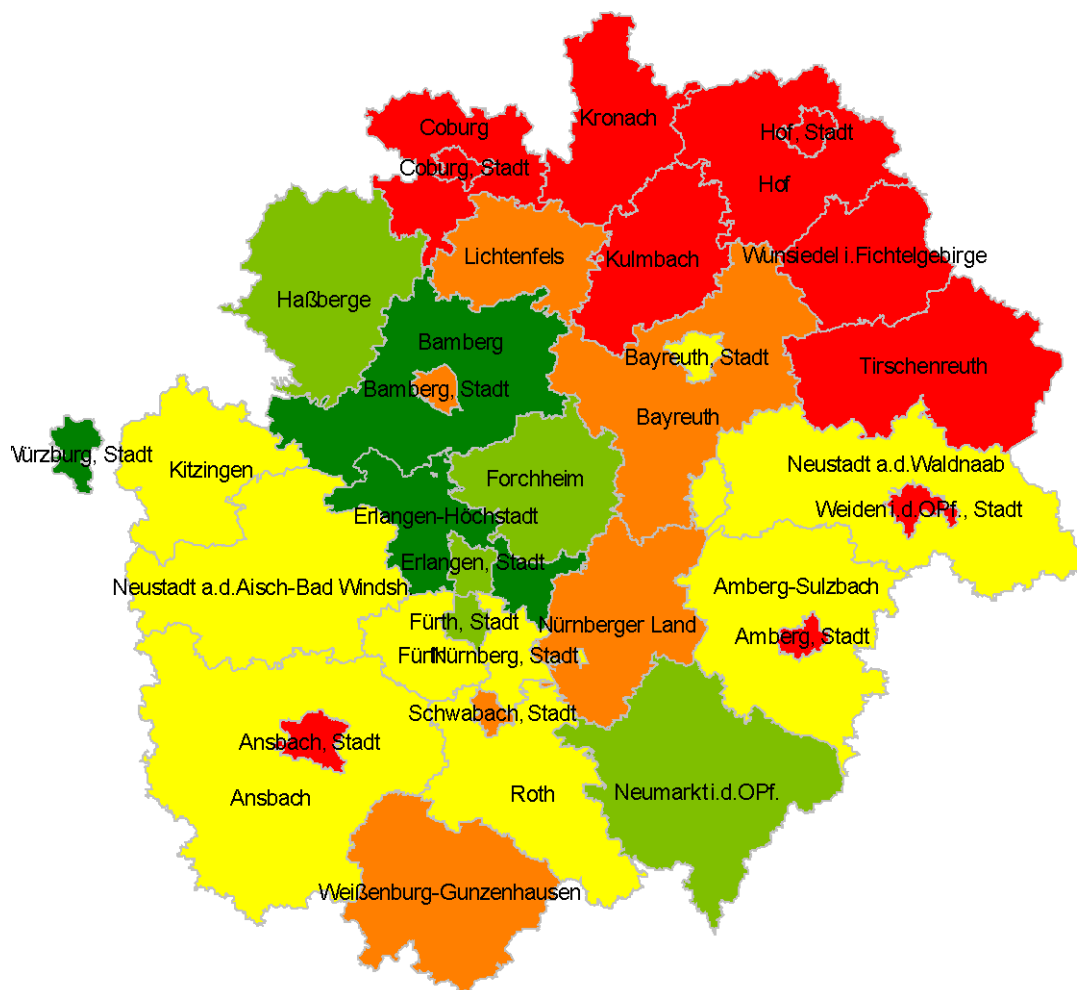
Quelle: Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2008: 12.

Betrachtet man die Entwicklung etwas detaillierter, so wird deutlich, dass vor allem in der Metropolregion München in etlichen Kommunen ein starker Anstieg der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Bevölkerung zu verzeichnen ist.² In einigen Kreisen steigt die Zahl der Senioren bis 2025 um über 40% gegenüber 2006.

Bei genauerer Betrachtung der regionalen Verteilung der Bevölkerung im Rentenalter in der Metropolregion Nürnberg (in Abbildung 6) fällt auf, dass insbesondere in den nördlichen Gemeinden der Metropolregion Nürnberg bereits heute ein hoher Anteil der Bevölkerung über 65 Jahre alt ist, ebenso wie in den Städten Amberg, Ansbach und Weiden i. d. Oberpfalz. Die Anzahl der Personen über 65 Jahren wird sich bis 2025 nur leicht erhöhen, der Altenquotient hingegen steigt weiterhin deutlich an, da immer weniger Jüngere nachwachsen. So wird der Altenquotient im Jahr 2028 in 14 von 34 Kreisen der Metropolregion Nürnberg über 50 % liegen. Dies hängt vor allem mit dem Rückgang der Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren zusammen. Unterdurchschnittlich fielen die Altenquotienten demgegenüber 2008 in den Landkreisen Bamberg, Erlangen-Höchstadt, Haßberge, Forchheim, Neumarkt i. d. Oberpfalz sowie in den Städten Erlangen, Würzburg und Fürth aus. Im Vergleich dazu wird für das Bundesland Bayern ein Anstieg des Altenquotienten von 31,9 % im Jahr 2008 auf 43,2 % im Jahr 2028 prognostiziert.

² Die Berechnungen berücksichtigen die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre, welche ab dem Jahr 2012 greift, nicht.

Abbildung 5
Altenquotient in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg
(Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis unter 65-Jährigen)
am 31.12.2008



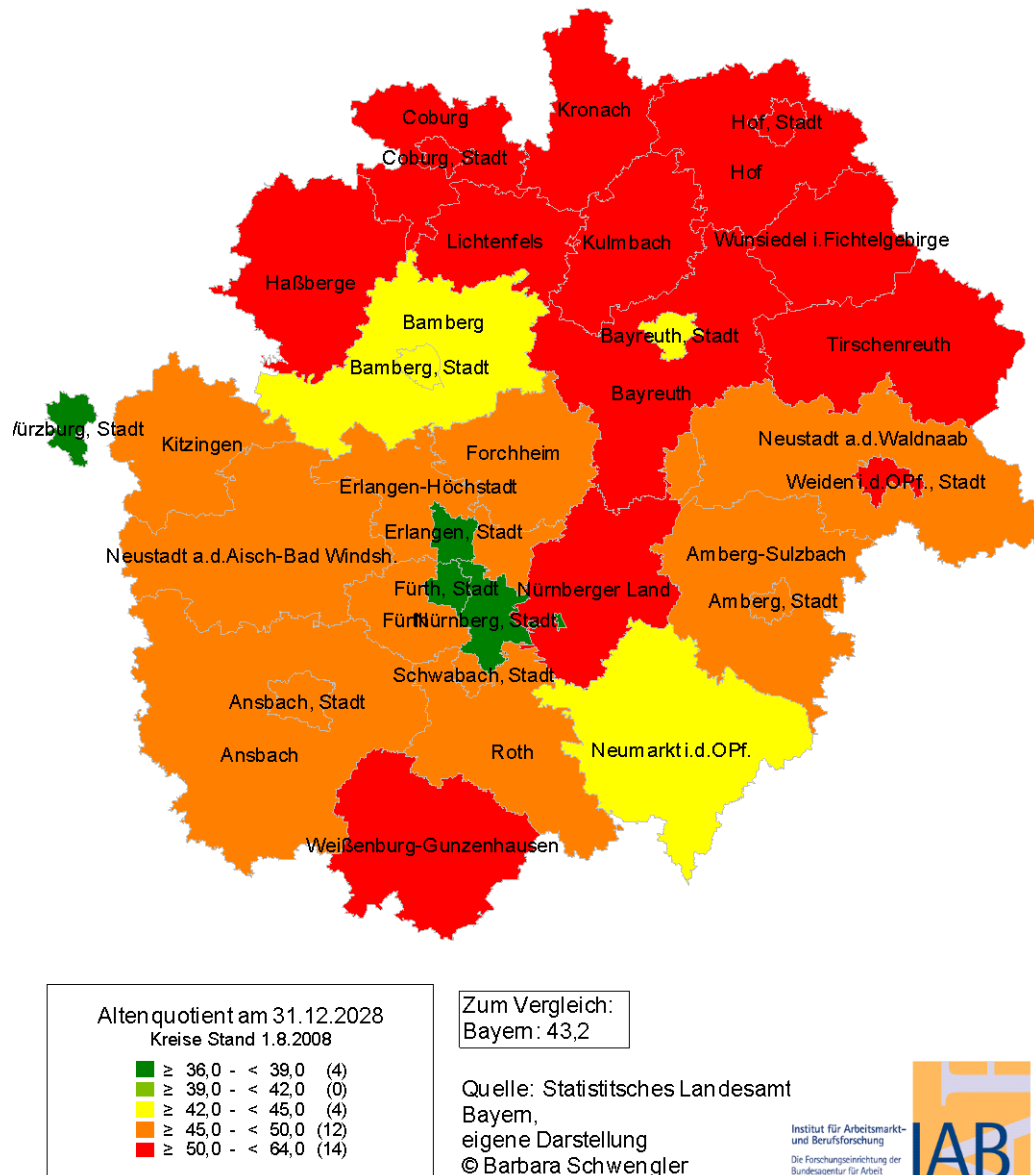
Altenquotient am 31.12.2008 Kreise Stand 1.8.2008		
■	≥ 27,5 - < 29,5	(3)
■	≥ 29,5 - < 31,5	(5)
■	≥ 31,5 - < 33,5	(9)
■	≥ 33,5 - < 35,5	(6)
■	≥ 35,5 - < 45,0	(11)

Zum Vergleich:
 Bayern: 31,9

Quelle: Statistisches Landesamt
 Bayern,
 eigene Darstellung
 © Barbara Schwengler



Abbildung 6
Altenquotient 2028 in den Stadt- und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg
(Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis unter 65-Jährigen)
am 31.12.2028



In allen süddeutschen Metropolregionen wird sich folglich die Struktur der Bevölkerung in den nächsten 20 Jahren deutlich wandeln. Obwohl in drei der vier Metropolregionen ein Bevölkerungswachstum erwartet wird, prägt der demographische Wandel die Regionen stark. Der Anteil der jungen Bevölkerung nimmt ab, hingegen ist bei der Bevölkerung über 65 Jahren ein Anstieg zu verzeichnen. Die Verhältnisse zwischen den Altersgruppen verschieben sich deutlich. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung erhöht sich fortlaufend und dies führt zu einer Änderung der Struktur des Erwerbspersonenpotenzials. Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Erwerbspersonen leicht, bis zum Jahr 2050 stark abnehmen. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials geschieht vor allem aufgrund des demographischen Wandels, weniger aufgrund von Änderungen des Erwerbsverhaltens (Bucher & Schlömer 2004: 151).

4 Qualifikation und Bildungsstruktur

4.1 Qualifikationserwerb

Bildung ist ein Menschenrecht und befähigt Personen ihre individuelle Situation zu verbessern. Zugleich erhöht Bildung die Arbeitsleistung der Bevölkerung und ermöglicht wirtschaftliches Wachstum. Betrachtet man Industrienationen, so ist die Bildung der Bürger oftmals der wichtigste Rohstoff des Landes. Insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte stärken die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes und sind wichtiger Bestandteil der Wirtschaftskraft.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Deutschland wird die Bedeutung der Bildung in der heutigen Wissensgesellschaft immer wieder betont. So gibt es in Deutschland deutliche Anzeichen für einen drohenden Fachkräftemangel aufgrund der Änderung des Erwerbspersonenpotenzials. Diese Entwicklung wird verstärkt durch die zunehmenden Qualifikationsanforderungen an die Erwerbstätigen durch die Wirtschaft. Zugleich sinkt die Halbwertszeit des Wissens bei gleichzeitig steigender Erwerbszeit und Alterung der Erwerbsbevölkerung, was neue Qualifikationsanstrengungen erfordert. Eine Gesellschaft kann es sich folglich nicht mehr leisten Menschen vom Bildungserwerb auszuklammern. Gleichwohl ist die Weiterbildungsaktivität und –intensität im internationalen Vergleich in Deutschland relativ niedrig (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 251).

Neben der Primarbildung, die hier nicht näher betrachtet werden soll, ist eine (berufliche) Erstausbildung Voraussetzung für Weiterbildungsaktivitäten. Die duale Ausbildung in Deutschland nimmt einen besonderen Stellenwert in der beruflichen Bildung ein und prägt die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung deutlich. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels durch Qualifizierung der jungen Bevölkerung. Zugleich wird ihre Anpassungsfähigkeit an sich ständig ändernde Rahmenbedingungen diskutiert und ein höherer Anteil an Hochschulabsolventen durch die Politik als Ziel ausgegeben. Im Kontext der Qualifizierung von Erwerbstätigen ist des Weiteren die berufliche Weiterbildung von Bedeutung.

Das Fachkräfteangebot wird zu einem immer wichtigeren Standortfaktor, dem sich auch die Metropolregionen stellen müssen. Besonders in der Metropolregion Nürnberg geben nahezu zwei Drittel aller Betriebe in der Betriebsbefragung des IAB-Betriebspanels im Jahr 2009 an, dass das Fachkräfteangebot als Standortfaktor äußerst bzw. sehr wichtig ist. In den anderen süddeutschen Metropolregionen war es nur gut jeder zweite Betrieb. Der Bildungserwerb der Bevölkerung ist hierbei entscheidend für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Die aktuellen Entwicklungen auf diesem Feld sowie die Erschließung von weiteren Potenzialen sind von besonderer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung.

Auf Ebene der Metropolregionen liegen zu diesem umfassenden Themengebiet einzelne Analysen, insbesondere im Bereich der universitären Bildung, vor (vgl. Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Raum-

ordnung und Bauwesen 2008). Darüber hinaus sollte die Aus- und Weiterbildung in die Analysen eingeschlossen werden. Hierzu möchte dieser Bericht einen Beitrag leisten.

Es stellt sich die Frage, welche Strategien es gibt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und an welchen Stellen weitere Potenziale erschlossen werden können. Der demographische Wandel ist in Hinblick auf den beruflichen Bildungserwerb folglich insbesondere als Herausforderung für folgende Handlungsfelder zu sehen:

- Betriebliche Ausbildung
- Hochschulbildung
- Betriebliche Weiterbildung

Weitere Handlungsfelder sind beispielsweise die verstärkte Nutzung des Potenzials älterer und weiblicher Mitarbeiter sowie die Förderung von Zuwanderung. Diese sollen jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht näher beleuchtet werden.

4.2 Qualifikationsprofil der Beschäftigten in den süddeutschen Metropolregionen

In Deutschland liegt der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung bei 58,3 %. In den verschiedenen Regionen Deutschlands ist die Qualifikation der Beschäftigten recht unterschiedlich verteilt. Vergleicht man die süddeutschen Metropolregionen, so besitzen insbesondere in der Metropolregion Nürnberg immerhin 62,3 % der Beschäftigten eine Berufsausbildung, wie Tabelle 6 zeigt. Zugleich gibt es in der Metropolregion viele Beschäftigte ohne Berufsausbildung und den geringsten Anteil an Beschäftigten mit Hochschulausbildung unter den süddeutschen Metropolregionen. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main rund 8 Prozentpunkte niedriger. Auch der Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung fällt dort geringer aus. Andererseits verfügen in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main mit 12,9 % überdurchschnittlich viele Beschäftigte über einen Hochschulabschluss. In der Metropolregion München ist der Anteil an Beschäftigten mit Hochschulausbildung mit 13,6 % sogar noch etwas höher. Dafür liegt der Anteil der Beschäftigten mit und ohne Berufsausbildung hier niedriger als in der Metropolregion Nürnberg. In der Region Stuttgart gibt es die meisten Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Vergleich zu den anderen süddeutschen Metropolregionen. Auch der Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung ist höher als in München und Frankfurt/Rhein-Main, jedoch geringer als in Nürnberg. Der Anteil an Akademikern liegt im Mittelfeld der süddeutschen Metropolregionen und ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (10,4 %) überdurchschnittlich.

Tabelle 6
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten 2009 in den süddeutschen Metropol-
regionen

Metropolregion ³	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung in %	14,3	14,3	17,1	17,9
Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung in %	54,0	54,6	62,3	58,4
Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in %	12,9	13,6	8,8	11,9

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009, eigene Berechnungen.

5 Berufliche Bildung und Hochschulbildung in den süd- deutschen Metropolregionen

5.1 Berufliche Ausbildung

Um die Möglichkeit der dualen Ausbildung zur Qualifizierung anbieten und zugleich qualifizierten Nachwuchs ausbilden zu können, müssen Betriebe zuerst einige Voraussetzungen erfüllen um eine Ausbildungsberechtigung zu erhalten. Neben einem persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder ist eine geeignete Ausbildungsstätte nötig. Die Anzahl der ausbildungsberechtigten Betriebe begrenzt das Potenzial zur Qualifizierung junger Menschen durch eine berufliche Ausbildung. Hierzu kann ergänzend zur amtlichen Statistik die jährlich durchgeführte Betriebsbefragung des IAB-Betriebspanels Auskunft geben (siehe hierzu den Kasten auf S. 25).

³ Deutschland: Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung 14,3 % | Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung 58,3 % | Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss 10,4 %.

In Deutschland erfüllen 55,6 % der Betriebe die Voraussetzungen zur Ausbildung, im Verbund mit anderen Betrieben weitere 3,2 %. Die Metropolregionen in Süddeutschland unterscheiden sich erheblich im Hinblick auf die Ausbildungsberechtigung ihrer Betriebe voneinander. In Nürnberg sind wesentlich mehr Betriebe (71,0 %) alleine oder im Verbund ausbildungsberechtigt⁴ als in den anderen süddeutschen Metropolregionen, wie Tabelle 7 zeigt. Weniger als 30 % der Betriebe erfüllen somit die Voraussetzungen nicht. In der Region Frankfurt/Rhein-Main besitzt mit 61,8 % ebenfalls ein hoher Anteil an Betrieben eine Ausbildungsberechtigung. In der Region München sowie in der Region Stuttgart liegt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit 55,8 % bzw. 49,6 % deutlich niedriger. In Stuttgart haben somit mehr als die Hälfte der Betriebe keine Ausbildungsberechtigung. Hier sind in einigen Metropolregionen Parallelen der Beschäftigtenstruktur mit den vorhandenen Möglichkeiten zur Qualifikation von Auszubildenden zu erkennen.

Während in München ein bedeutender Teil der Beschäftigten eine Hochschulausbildung vorweist, ist in Nürnberg der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung von besonderer Relevanz. Dies spiegelt sich auch in dem hohen Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in der Metropolregion Nürnberg und dem niedrigeren Anteil in der Metropolregion München wider. Während in der Region Stuttgart der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung ebenfalls relativ hoch ist, sind dort jedoch die Möglichkeiten zur Qualifizierung des Nachwuchses im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung deutlich niedriger.

IAB Betriebspanel

Die jährliche Betriebsbefragung findet seit 1993 in Westdeutschland, seit 1996 in Ostdeutschland statt und umfasst inzwischen ca. 16 000 Betriebe. Die Grundgesamtheit bildet die Betriebsdatei, die aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gebildet wird. Diese enthält alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Hieraus wird eine disproportional gewichtete Stichprobe gezogen. Die Erhebung der Mehrthemenbefragung erfolgt mittels persönlich-mündlicher Interviews durch TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hierbei wird der jährliche Standardfragebogen um wechselnde beschäftigungspolitische Themenschwerpunkte ergänzt. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bilden eine wichtige Diskussionsgrundlage für Politik, Wissenschaft und Verbände. Genauere Informationen sind zu finden unter <http://betriebspanel.iab.de>.

⁴ Für die Auswertungen der Metropolregionen wurden die Kategorien „Betrieb ist ausbildungsberechtigt“ und „Betrieb ist im Verbund ausbildungsberechtigt“ zusammengefasst, um den teils sehr kleinen Fallzahlen Rechnung zu tragen.

Tabelle 7
Betriebliche Ausbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Ausbildungsberechtigte Betriebe (alleine und im Verbund) in %	61,8	55,8	71,0	49,6
Ausbildungsaktive Betriebe in %	22,8	22,4	30,8	22,6
Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (Ausbildungsjahr 2008/2009) in %	21,6	23,9	26,2	31,1
Anteil der Betriebe mit erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnissen in %	16,5	18,7	22,2	22,4
Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %	4,7	5,2	6,2	5,7

Quellen: IAB-Betriebspanel 2009; Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009, eigene Berechnungen.

Um über die tatsächlich durchgeführte Qualifizierung der jungen Menschen eine Aussage treffen zu können ist es wichtig zu wissen, wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich ausbildungsaktiv sind. Die starke Bedeutung der Ausbildung in der Metropolregion Nürnberg wird auch in diesem Bereich deutlich. Der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe bezogen auf alle Betriebe ist in Nürnberg mit 30,8 % am höchsten, gefolgt von den drei anderen Regionen, die alle auf einem um ca. 8 Prozentpunkte niedrigerem Niveau liegen. Folglich investieren besonders viele Betriebe in der Metropolregion Nürnberg durch die betriebliche Ausbildung in zukünftige Fachkräfte. Dies zeigt sich ebenfalls am Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Nürnberg sind 6,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende (siehe Tabelle 7).

Auch in der Region Stuttgart, die derzeit einen hohen Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung hat, unternehmen die Betriebe Anstrengungen neue Fachkräfte heranzubilden. Trotz eines geringen Anteils an Betrieben, die eine Ausbildungsberechtigung haben und ausbildungsaktiv sind, stellen die Auszubildenden 5,7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In München liegt der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 5,2 %, in Frankfurt/Rhein-Main bei 4,7 %.

Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den verschiedenen Branchen unterschiedlich groß. Überdurchschnittlich viele Auszubildende gibt es im Baugewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie im Gastgewerbe. In den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main sowie Nürnberg ist der hohe Anteil im Bereich „Erziehung und Unterricht“ eine Besonderheit.

Untersucht man die Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Branchen, so sind in Stuttgart mit 29,9 % die meisten Auszubildenden im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Auch in der Region Nürnberg liegt der Anteil der Auszubildenden im Verarbeitenden Gewerbe mit 26,2% vergleichsweise hoch, wohingegen dieser in München (22,4 %) und Frankfurt/Rhein-Main (18,0 %) vergleichsweise niedrig ausfällt. Folglich spielt in München und Frankfurt/Rhein-Main die Dienstleistungsbranche eine größere Rolle als in den beiden anderen Metropolregionen.⁵ Eine hohe Anzahl an Auszubildenden weist in allen Regionen das Baugewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel, Reparatur und Instandhaltung von KFZ auf. Der Bereich „Erziehung und Unterricht“ ist des Weiteren in Frankfurt/Rhein-Main rund 2 Prozentpunkte stärker besetzt als in den anderen Regionen.⁶ Und auch die Ausbildungsquoten, d. h. der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, fallen in den süddeutschen Metropolregionen im Baugewerbe, im Gastgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen weit überdurchschnittlich aus, wie die nachfolgende Tabelle 8 zeigt.

Tabelle 8
Ausbildungsquoten in ausgewählten Branchen 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart	Bund
Verarbeitendes Gewerbe	4,8	4,9	5,3	5,0	3,9
Baugewerbe	8,2	9,3	9,3	8,0	2,9
Gastgewerbe	6,9	8,2	10,3	9,7	2,9
Erziehung und Unterricht	8,5	4,8	7,3	7,1	3,8
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	6,8	6,3	10,0	8,1	4,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009, eigene Berechnung.

Im Jahr 2008/2009 unternahmen vor allem in der Metropolregion Stuttgart viele Betriebe Anstrengungen, um neue Mitarbeiter erstmals zu qualifizieren. 31,1 % der Betriebe in der Metropolregion Stuttgart haben in diesem Zeitraum neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. In den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main und München haben 78,4 % bzw. 76,1 % der Betriebe keine Auszubildenden eingestellt, in Nürnberg lag der Anteil mit 73,8 % etwas niedriger. Betrachtet man neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen auch die abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse insgesamt, so zeigt sich wieder die Stärke von Stuttgart und insbesondere Nürnberg in der Berufsausbildung (siehe Tabelle 7).

⁵ Der Anteil des primären Sektors ist in allen Regionen annähernd gleich.

⁶ Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009, eigene Berechnungen.

Da die oben dargestellten Auswertungen des IAB-Betriebspanels nur zum Teil Auskunft über das Angebot, aber keine Auskunft über die tatsächliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geben können, wird hierfür die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Diese Quelle belegt die starke Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Metropolregion Nürnberg. Im Vergleich zu Bayern (0,88) und Deutschland (0,94) übersteigt in der Metropolregion Nürnberg die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (1,03). Dies zeigt sich auch im Vergleich zu den anderen Metropolregionen, in denen es mehr Ausbildungsplätze als Bewerber gibt (siehe Tabelle 9). Besonders in der Metropolregion München ist ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplatzbewerbern festzustellen (0,74).

Tabelle 9
Bewerber pro neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
BBiG-Bewerber pro neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2009 ⁷	0,84	0,74	1,03	0,96

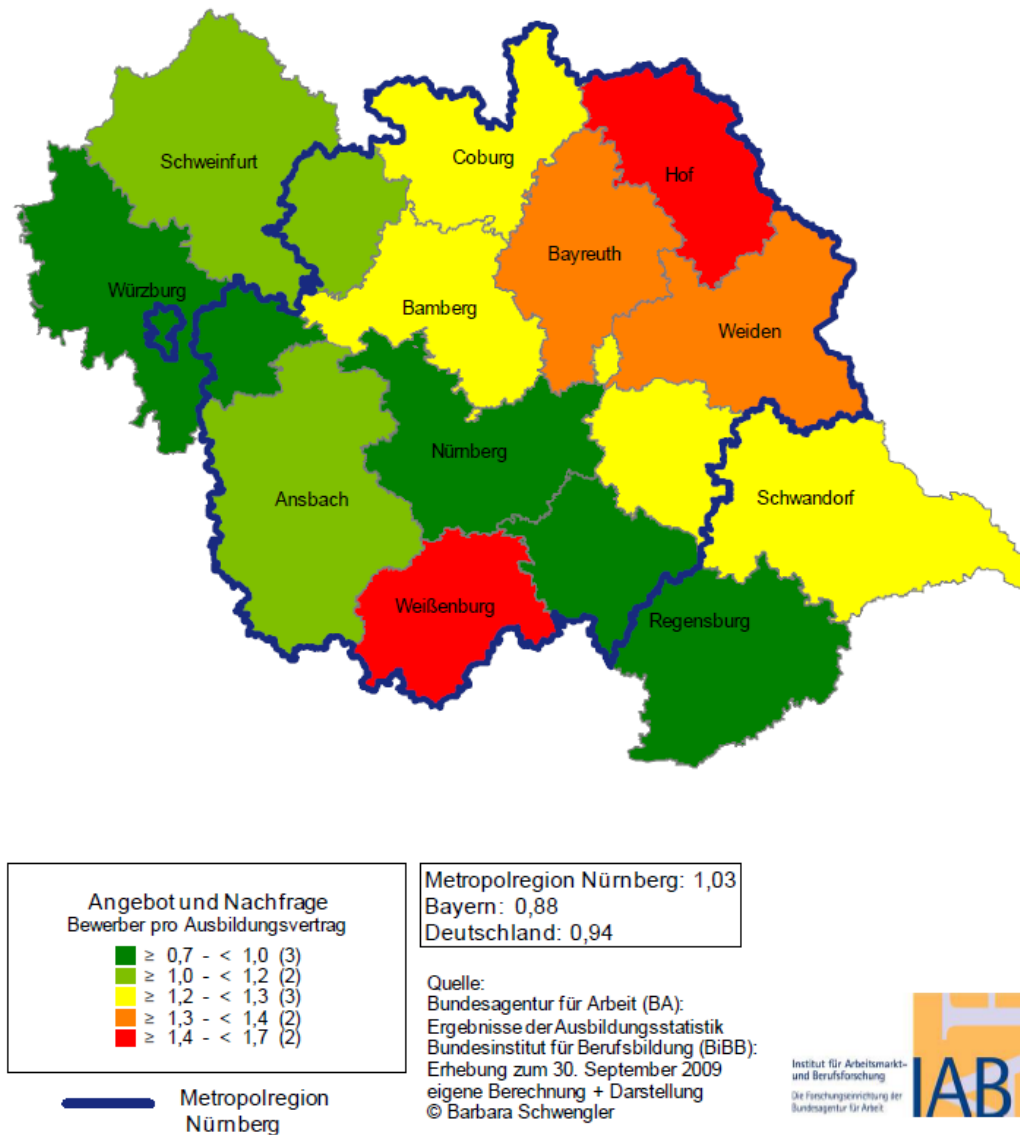
Quelle: Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2009.

Wie die beschriebenen Ergebnisse belegen, ist die Metropolregion Nürnberg durch das starke Voranschreiten des demographischen Wandels besonders gezeichnet. Zugleich hat die berufliche Ausbildung in der Region eine besondere Bedeutung. Hier soll nun noch ein kurzer, etwas detaillierter Blick auf die berufliche Ausbildung in den einzelnen Regionen der Metropolregion Nürnberg geworfen werden (siehe Abbildung 7). Man erkennt deutlich, dass das Verhältnis der BBiG-Bewerber pro Ausbildungsvertrag in den Einzugsgebieten großer Städte wie Nürnberg, Regensburg oder Würzburg günstiger ist. Periphere, ländlichen Agenturbezirke, insbesondere Hof, Weißenburg, Bayreuth und Weiden, haben hingegen eher Schwierigkeiten bei der Versorgung der Ausbildungsplatzsuchenden. Vor allem in den ländlichen Regionen hat die Metropolregion Nürnberg ein hohes nicht ausgeschöpftes Potenzial an Ausbildungsplatzbewerbern. Hier ist zu diskutieren, ob ein höheres Angebot an Lehrstellen in diesen Regionen sinnvoll ist, um potenziellen Fachkräften in ihrer Heimat eine Perspektive zu bieten und somit eine weitere Schrumpfung der Bevölkerung durch Abwanderung zu vermeiden. Zugleich ist jedoch zu beachten, dass für diese Fachkräfte nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung eine Zukunftsperspektive in der Region vorhanden sein muss, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Möglicherweise bietet eine Ausbildung in der Nähe der Ballungs-

⁷ Enthalten sind alle Arbeitsagenturen, die ganz oder zum Teil in den Metropolregionen liegen. Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber pro neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag September 2009.

räume mit entsprechenden Pendlerbewegungen eine zukunftssträchtige Alternative, die gezielt ausgebaut werden sollte.

Abbildung 7
Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2009 in den Arbeitsagenturen der Metropolregion Nürnberg



5.2 Hochschulbildung

Neben der dualen Ausbildung ist das Studium ein weiterer wichtiger Baustein für die berufliche Qualifizierung der Bevölkerung. Akademiker sind ein wichtiger Bestandteil des wissensbasierten Arbeitsmarktes. Um diese hochqualifizierten Arbeitskräfte zu erhalten, ist zuerst ein Studium nötig. Die Universitäten, Fachhochschulen, pädagogischen und theologischen Hochschulen, der Kunst- und Verwaltungshochschulen sind über ganz Deutschland verteilt. Die Studierendenzahlen, bezogen auf 1.000 Einwohner, schwanken zwischen den Metropolregionen erheblich, wie Tabelle 10

zeigt. Die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main hat den höchsten Anteil an Studierenden unter allen Metropolregionen in Süddeutschland. Dort studieren 31,4 Personen je 1.000 Einwohner an 30 Hochschulen. In der Region Nürnberg studieren 25,2 Personen je 1.000 Einwohner an 18 Hochschulen. Noch geringer ist diese Relation in München und Stuttgart.

Tabelle 10
Anzahl der Studierenden je 1000 Einwohner 2008 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Studierende	31,4	22,5	25,2	19,1
Hochschulstandorte	30	26	18	28

Quelle: Pahl-Weber, E. 2010.

Vergleicht man dies mit dem Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss (siehe Tabelle 6), so zeigt sich, dass München den höchsten Anteil an Akademikern hat, jedoch bei den Studierendenzahlen nur an dritter Stelle der süddeutschen Metropolregionen liegt. Hingegen haben in der Metropolregion Nürnberg nur unterdurchschnittlich wenig Beschäftigte einen Hochschulabschluss, dafür erreicht sie bei der Anzahl der Studierenden den zweiten Platz unter den süddeutschen Metropolregionen. Dies zeigt sich auch in der Entwicklung der letzten Jahre. Während in der Region München der Anteil der Studierenden von 1998 bis 2008 gesunken ist, stieg der Anteil in den anderen drei süddeutschen Metropolregionen. Die Region Stuttgart hatte mit 42,7 %, den größten Anstieg zu verzeichnen gefolgt von Nürnberg mit 23,1 % (Pahl-Weber 2010).

5.3 Betriebliche Weiterbildung

Neben der Erstqualifizierung ist die Weiterbildung ein weiterer wichtiger Faktor für die Qualifizierung der Beschäftigten. Vor allem vor dem Hintergrund des demographischen sowie technisch-organisatorischen Wandels wird dieser Bereich immer wichtiger. Ständige Neuerungen im Bereich Technik und Organisation erfordern eine Anpassung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Fertigkeiten (Bellmann 2003: 15). Die Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie die kürzere Halbwertszeit des Wissens fordern Maßnahmen zur ständigen Aktivierung des Leistungspotenzials der Mitarbeiter. Eine kontinuierliche Anpassung und Erneuerung der Qualifikation der Beschäftigten rückt somit zunehmend in den Vordergrund (Bellmann 2003: 16).

Im Folgenden wird die Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen näher betrachtet. Im Jahr 2009 waren die Betriebe der Region Stuttgart Vorreiter bei der betrieblichen Weiterbildung. 50,2 % der Betriebe stellten ihre Mitarbeiter für Weiterbildung frei und/oder beteiligten sich finanziell daran. In Nürnberg waren 47,2 % der Betriebe im Bereich Weiterbildung aktiv, gefolgt von Frankfurt/Rhein-Main und München.

Tabelle 11
Betriebliche Weiterbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in %	46,7	40,9	47,2	50,2
Teilnahmequoten in allen Betrieben in %	23,23	20,73	22,20	23,69
Teilnahmequoten in allen Betrieben (weibliche Beschäftigte) in %	19,9	17,5	19,5	21,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen.

Die weiterbildungsaktiven Betriebe bildeten hierbei ca. 50 % ihrer Belegschaft weiter. Bezieht man alle Betriebe mit in die Betrachtung ein, so nehmen im Vergleich mit den anderen Metropolregionen in der Region Stuttgart die meisten Beschäftigten (23,7 %) an Weiterbildungsmaßnahmen teil, bei den Frauen sind es 21,1 % der weiblichen Beschäftigten. Hier ist jedoch zu beachten, dass dieser hohe Prozentsatz durch die große Anzahl an weiterbildungsaktiven Betrieben beeinflusst wird. Werden in die Analyse nur weiterbildungsaktive Betriebe einbezogen, so ist der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten unter allen Metropolregionen in Stuttgart am geringsten. In der Metropolregion Nürnberg gibt es ebenfalls einen hohen Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben, die im Durchschnitt 50,9 % ihrer Beschäftigten weiterbilden. Während in den Region Frankfurt/Rhein-Main und München die Weiterbildungsaktivität geringer ist, ist dort die Weiterbildungsintensität höher. Sowohl bezogen auf alle Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben als auch auf die weiblichen Beschäftigten haben diese beiden Regionen einen hohen Anteil an Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Tendenziell ist zu erkennen, dass in Regionen, in denen weniger Betriebe weiterbildungsaktiv waren, eine größere Weiterbildungsintensität vorliegt. Zugleich zeigt sich beim Vergleich der Werte der weitergebildeten Frauen mit der Gesamtbelegschaft, dass Frauen weniger an Weiterbildung teilnehmen.

Um die Beschäftigten zu qualifizieren und möglichst lange erwerbsfähig zu halten, gibt es verschiedene Maßnahmen. Die wichtigsten sind externe bzw. interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen, Tagungen etc.⁸ Am meisten werden externe Veranstaltungsformen durch die Firmen genutzt, besonders in den Metropolregionen München sowie Nürnberg nahmen vier Fünftel aller weiterbildungsaktiven Betriebe diese Möglichkeit in Anspruch. Interne Veranstaltungen waren bei weiterbildungsaktiven Betrieben in der Region Stuttgart besonders beliebt (66%). Ebenfalls gaben viele Betriebe der Region Stuttgart an, Weiterbildung am Arbeitsplatz einzusetzen (58 %), in München

⁸ Aufgrund geringer Fallzahlen werden weitere Maßnahmen, die im IAB-Betriebspanel erfasst sind, nicht betrachtet.

waren es 52 % aller weiterbildungsaktiven Betriebe. In den beiden Regionen mit großen wirtschaftlichen Kernzentren, München und Frankfurt, kamen Vorträge und Tagungen bei je knapp 50 % der weiterbildungsaktiven Betriebe zum Einsatz.

Die Übernahme der finanziellen Kosten sowie die Bereitstellung der zeitlichen Ressourcen für die Weiterbildung werden zwischen Mitarbeiter und Betrieb vereinbart. Hier sind verschiedene Modelle der Aufteilung zwischen Mitarbeitern und Betrieben möglich, sowohl die Übernahme der gesamten Kosten durch eine Seite oder verschiedene Mischfinanzierungen. In der Metropolregion Stuttgart beteiligen sich die Betriebe überdurchschnittlich häufig an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Die finanziellen Kosten der Weiterbildung übernehmen in der Region Stuttgart 87 % der Betriebe komplett und 77 % der Betriebe führen des Weiteren die Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit durch (siehe Tabelle 12).

In der Region Nürnberg übernehmen 70 % der Betriebe die Kosten für Weiterbildung, die zeitlichen Ressourcen stellt in Nürnberg der geringste Anteil an Betrieben unter den süddeutschen Metropolregionen zur Verfügung (57 %). In Frankfurt/Rhein-Main sowie in München bieten knapp 65 % der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit an, in der Kostenübernahme sind die Betriebe in der Region Frankfurt/Rhein-Main etwas bereitwilliger als in München.

Tabelle 12
Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung 2009 in den süddeutschen Metropolregionen

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart
Kostenübernahme	65,7	63,9	69,6	87,2
Freistellung	64,3	64,8	57,4	76,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die betriebliche Weiterbildung insgesamt, so führen die Betriebe in der Region Stuttgart in der Breite am meisten Weiterbildung durch und tragen die Kosten der Weiterbildung überdurchschnittlich oft. Hingegen ist die Region Frankfurt/Rhein-Main in der Tiefe am aktivsten in der Weiterbildung.

6 Fazit

Durch eine höhere Qualifizierung der Bevölkerung steigen die wirtschaftlichen Wachstumsaussichten in der Region. Die berufliche Bildung stellt folglich einen wichtigen Faktor für die Entwicklung der Metropolregionen dar. Zugleich wird in den kommenden Jahren vor allem aufgrund des demographischen Wandels ein Fachkräftemangel erwartet. Vergleicht man die europäischen Metropolregionen, die für die wirtschaftliche Entwicklung von besonderer Bedeutung sind, so ist vor allem die Metropolregion Nürnberg stark von den Folgen des demographischen Wandels betroffen. Aber auch die anderen Metropolregionen spüren die Alterung der Erwerbsbevölkerung deutlich und müssen sich den Herausforderungen des Fachkräftemangels stellen.

Wie die Analysen zeigen, kennzeichnen sich die vier betrachteten süddeutschen Metropolregionen durch unterschiedliche Wirtschafts-, Qualifikations- und Bildungserwerbsstrukturen. Für eine „demographiefeste“ Bildungspolitik ist ein guter Mix von Aus- und Weiterbildung, der die Besonderheiten der Region berücksichtigt, nötig. Die betriebliche Bildung in Deutschland ist zudem durch den hohen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung in Verbindung mit einer relativ niedrigen Quote von Studierenden geprägt.

Die einzelnen Metropolregionen in Süddeutschland haben verschiedene Stärken und Schwächen bei der beruflichen Bildung ihrer Bevölkerung. Während die bevölkerungsreiche Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main durch eine sehr hohe Anzahl an Studierenden gekennzeichnet ist, ist in den Regionen Stuttgart und Nürnberg die betriebliche Ausbildung stärker ausgeprägt. Die Region Nürnberg hat viele Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind und die auch aktiv ausbilden. Dennoch übersteigt vor allem im Nordosten und Norden der Metropolregion Nürnberg die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber die Zahl der Ausbildungsplätze, wodurch in den besonders vom demografischen Wandel betroffenen Regionen Potenziale ungenutzt bleiben. Zugleich rangiert die Metropolregion Nürnberg bei der Anzahl der Studierenden nach Frankfurt/Rhein-Main auf dem zweiten Platz unter den süddeutschen Metropolregionen und hat, entgegen der derzeitigen Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung, hier vor allem in den letzten Jahren deutlich zugelegt. Die Region Nürnberg ist des Weiteren in der Weiterbildung auf einem mittleren Niveau aktiv.

Ebenso wie die Region Nürnberg hat die Region Stuttgart einen hohen Anteil an Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe. Obwohl in der Metropolregion Stuttgart weniger Betriebe eine Ausbildungsberechtigung haben, ist der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten relativ hoch. Eine weitere Stärke der Metropolregion Stuttgart ist ihr hoher Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben. Jedoch wird hier keine höhere Weiterbildungsintensität erreicht als in anderen Regionen. Die Betriebe übernehmen überdurchschnittlich oft die Kosten für Weiterbildung. Die Region München ist, gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen, die wirtschaftsstärkste Region unter den süddeutschen Metropolregionen, deren Beschäftigtenstruktur durch einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss charakterisiert ist. Die derzeitige Anzahl an Studierenden pro 1.000 Einwohner ist im Vergleich zu den anderen süddeutschen Metropolregionen jedoch gering und ist in den letzten Jahren weiter zurückgegangen. In der Metropolregion München ist der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe gering, diese Betriebe bilden jedoch einen hohen Anteil der Beschäftigten weiter. Ein hoher Anteil an weitergebildeten Mitarbeitern ist auch in der Region Frankfurt/Rhein-Main festzustellen, in der zugleich ein hoher Anteil an Betrieben weiterbildungsaktiv ist. In der Region Frankfurt/Rhein-Main hat somit die Hochschulbildung und die Weiterbildung eine große Bedeutung.

Ein guter Mix aus den verschiedenen Formen der betrieblichen Bildung ist für die Regionen wichtig. Dieser muss auf die vorhandenen Strukturen abgestimmt sein

und zugleich ungenutzte Potenziale erschließen. Hier gibt es in allen Regionen, vor allem vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, noch weitere Möglichkeiten. Neben der Akquirierung von externen Fachkräften stellt die Qualifizierung der eigenen Bevölkerung ein wichtiges Handlungsfeld dar. Den Anteil der qualifizierten Nachwuchskräfte in der Region zu erhöhen und zugleich ältere Beschäftigte weiterzubilden sind hierbei entscheidende Ansatzpunkte. Um den Nutzen von beruflicher Bildung und insbesondere Weiterbildung zu verdeutlichen, können die Metropolregionen gezielt Maßnahmen ergreifen um die Betriebe und Beschäftigten zu informieren.

Die wichtigsten Handlungspunkte um die Herausforderungen des demographischen Wandels zu bewältigen lassen sich in folgenden vier Forderungen zusammenfassen:

- Erhöhung der Zahl der Hochschulabsolventen
- Stärkung des Potenzials von Älteren und Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung der Zuwanderung
- Stärkere betriebliche Aus- und Weiterbildung

Literatur

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. (Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, 02), Bielefeld: Bertelsmann, 101 S.

Blotevogel, H.H. (2002): Deutsche Metropolregionen in der Vernetzung. Zeitschrift für Raumentwicklung (6/7), S. 345-351.

Bucher, H., Schlömer, C. (2004): Die Erwerbspersonen in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1990 und 2020. Informationen zur Raumentwicklung (3), S. 151-167.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2009): Positionierung Europäischer Metropolregionen in Deutschland. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau (1995): Raumordnungspolitische Handlungsrahmen: Beschluss der Konferenz der Minister für Raumordnung in Düsseldorf am 8. März 1995. Bonn.

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007): Metropolregionen - Chancen der Raumentwicklung durch Polyzentralität und regionale Kooperation. Bonn.

Initiativkreis europäische Metropolregionen in Deutschland. (2006): Europäische Metropolregionen in Deutschland. Ansatz - Akteure - Aktivitäten. Stuttgart.

Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland & Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2008): Regionales Monitoring 2008: Daten und Karten zu den Europäischen Metropolregionen in Deutschland. Bonn, Stuttgart.

Initiativkreis Europäischer Metropolregion in Deutschland: Stuttgart. Verfügbar unter: <http://www.m-r-n.com/3340.html> (aufgerufen am 03.09.2010).

Europäische Metropolregion München: Lage und Umgriff. Verfügbar unter: <http://www.metropolregion-muenchen.eu/ueber-die-region/hintergrundinformationen/lage-und-umgriff.html> (aufgerufen am 02.09.2010).

Metropolregion Nürnberg: Profile. Verfügbar unter: <http://www.em-n.eu/index.php?id=28> (aufgerufen am 03.09.2010).

Pahl-Weber, E. (2010): Demographischer Wandel und die Entwicklung in der Metropolregion Nürnberg. Jahrestagung der europäischen Metropolregion Nürnberg 23. Juli 2010. Verfügbar unter: <http://www.em-n.eu/index.php?id=1134> (aufgerufen am 01.09.2010).

Planungsverband Ballungsraum Frankfurt / Rhein-Main: Metropolregion. Verfügbar unter: <http://www.planungsverband.de/index.phtml?mNavID=1169.51&sNavID=1169.51&La=1#A2> (aufgerufen am 03.09.2010).

Linksammlung

Homepage Metropolregion Nürnberg

<http://www.em-n.eu/>

Marketingverein Metropolregion Nürnberg

<http://www.region.nuernberg.de/>

Homepage Metropolregion München

<http://www.metropolregion-muenchen.eu/>

Homepage Planungsverband Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main

<http://www.planungsverband.de>

Homepage Metropolregion Stuttgart

<http://www.region-stuttgart.org/vrs/main.jsp?navid=402>

Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland

<http://www.m-r-n.com/3273.html>

Metrex – network of european metropolitan regions and areas

http://www.eurometrex.org/ENT1/EN/About/about_METREX.asp

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung

<http://www.bbr.bund.de>

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbs- personenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeck- ter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufspers- pektive	12/09
1/2010	Wuppinger, J. Rauch, A.	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnah- meteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko	1/10
2/2010	Lott, M.	Soziodemographische Muster der Qualifika- tionsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unter- beschäftigung	2/10
3/2010	Hirseland, A. Ramos Lobato, P.	Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebe- dürftigkeit bei Erwerbsfähigen	3/10
4/2010	Berngruber, A. Kaimer, St. Kupka, P. Steinke, J.	Machbarkeitsstudie Schultypisierung: Koope- rationsprojekt IAB / BA-Zentrale (SPIII 22)	3/10
5/2010	Solga, H. Kohlrausch, B. Kretschmann, C. Fromm, S.	Evaluation des Projekts "Abschlussquote er- höhen - Berufsfähigkeit steigern"	4/10
6/2010	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U.	20 Jahre Deutsche Einheit: Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009	7/10
7/2010	Plicht, H.	Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis	7/10
8/2010	Dengler, K. Hohmeier, K.	Maßnahmesequenzen im SGB II: Eine de- skriptive Analyse	8/10
9/2010	Haller, St. Wolff, J. Zabel, C.	Einstiegsgeld als Gründungsförderung: Teil- nehmerstrukturen und Determinanten der För- derleistung	10/10
10/2010	Kupka, P. Wolters, M.	Erweiterte vertiefte Berufsorientierung: Über- blick, Praxiserfahrungen und Evaluationspers- pektiven	11/10
11/2010	Fuchs, J. Weber, B.	Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve: Aktualisierte Schätzungen	11/10

Stand: 02.12.2010

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 12/2010

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb1210.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Lutz Bellmann
Telefon 0911.179 3046
E-Mail lutz.bellmann@iab.de

Barbara Schwengler
Telefon 0911.179 3029
E-Mail barbara.schwengler@iab.de