

Gehen Baden-Württemberg die Fachkräfte aus?

Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung sowie des IHK-WifOR-Fachkräftemonitorings für Baden-Württemberg



Die Industrie- und Handelskammern
in Baden-Württemberg

- Herausgeber** Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag
Federführung Volkswirtschaft
c/o IHK Region Stuttgart
Jägerstraße 30
70174 Stuttgart
Telefon +49(0)711 20 05-0
Telefax +49(0)711 20 05-354
www.stuttgart.ihk.de
vowi@stuttgart.ihk.de
- Konzeption** Federführung Volkswirtschaft
der Industrie- und Handelskammern in
Baden-Württemberg
- Redaktion** Philip Reimers
- Stand** Februar 2011
- © 2011** Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart
Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier
und elektronischen Datenträgern sowie
Einspeisungen in Datennetze nur mit
Genehmigung des Herausgebers.
Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt
erarbeitet und zusammengestellt. Für die
Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts
sowie für zwischenzeitliche Änderungen
übernimmt die Industrie- und Handels-
kammer Region Stuttgart keine Gewähr.

Inhaltsverzeichnis

1.	Gehen Baden-Württemberg die Fachkräfte aus?	5
2.	In aller Kürze	7
3.	Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper	8
3.1	Akademiker werden zum Engpassfaktor	11
3.2	Auch nichtakademische Fachkräfte werden zur Mangelware	13
3.3	Fachkräftelücke im Service und in der Elektrotechnik am größten	16
3.4	Fachkräftemangel wird keine Region Baden-Württembergs verschonen	17
4.	Demographiefolgen aus betrieblicher Sicht	18
4.1	Nachwuchsmangel und alternde Belegschaften	18
4.2	Technische Fachleute besonders begehrt	20
5.	Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel	23
5.1	Ohne Fachkräfte kein Wachstum	25
6.	Fragebogen: IHK-Umfrage zur Beschäftigung und Demographie	26
	Anschriften	27

IHK-Salden-Indikatoren:

Sie werden als Saldo der positiven beziehungsweise negativen Antworten zu den jeweiligen Fragen ermittelt und können demnach zwischen minus 100 und plus 100 Prozentpunkten liegen. Ein Indikator von Null zeigt an, dass sich die positiven und negativen Antworten genau die Waage halten. Ein positiver Indikatorwert bedeutet, dass es mehr positive als negative Antworten gibt.

IHK-Arbeitsmarktberichte:

Der aktuelle Bericht basiert auf einer Prognose des Fachkräfteangebots und der Fachkräftenachfrage bis zum Jahr 2025, die die WiFOR GmbH im Auftrag der IHKs in Baden-Württemberg im Januar 2011 erstellt hat, sowie auf einer IHK-Umfrage im Herbst 2010. In dieser Umfrage wurden die Unternehmen zu ihren Personalplänen, zu den Auswirkungen der demographischen Entwicklung sowie zu ihrer Reaktion darauf befragt. Die Umfrage, an der rund 4.000 Unternehmen aller Branchen und Größen aus ganz Baden-Württemberg teilgenommen haben, wurde im September 2010 abgeschlossen.

1. Gehen Baden-Württemberg die Fachkräfte aus?

Die wirtschaftliche Stärke Baden-Württembergs liegt in der Technologiekompetenz und Innovationsstärke seiner Unternehmen, mit der es sich im internationalen Wettbewerb einen der vordersten Plätze erkämpft hat. Diese Stärken fußen vor allem auf (hoch-)qualifiziertem Personal. Um die daraus resultierende Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, ist auch in Zukunft ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften notwendig. Die demographische Entwicklung wird schon in zehn Jahren dazu führen, dass die Zahl der Fachkräfte rapide abnimmt, sofern nicht gehandelt wird. Neue Fachkräftepotenziale im In- und Ausland müssen daher dringend erschlossen, sowie das vorhandene Potenzial so gut wie möglich aus- und weitergebildet werden. Zudem werden wir ohne längere Lebensarbeitszeiten unseren derzeitigen Wohlstand in Zukunft kaum noch halten können.

In den nächsten fünfzehn Jahren fehlen in Baden-Württemberg zunehmend Fachkräfte. Bereits 2014 wird sich in einem ersten Höhepunkt der Mangel auf rund 306.000 Fachkräfte belaufen - obwohl das Angebot an Fachkräften sich bis dahin noch nicht einmal auf dem demographischen bedingten Rückzug befindet. Schon in den nächsten Jahren werden die Betriebe händeringend nach Lehrlingen suchen. Bis 2020 geht die Zahl der Schüler im Südwesten um ein Fünftel zurück. Im Anschluss daran schlägt dann die demographische Entwicklung merklich auf das Angebot an Fachkräften durch. Zwischen 2020 und 2025 wird die Zahl der Fachkräfte in Baden-Württemberg um rund 100.000 Personen bzw. 2,6 Prozent zurückgehen. Nach 2025 wird das Fachkräfteangebot noch stärker schrumpfen. Sollte hingegen die „Rente mit 67“ nicht beibehalten werden und das tatsächliche Renteneintrittsalter auf dem heutigen stand verharren, droht die Zahl der Fachkräfte schon zwischen 2020 und 2025 um bis zu 400.000 Personen zu schrumpfen.

Es ist deswegen unumgänglich, das gesamte Fachkräftepotenzial zu mobilisieren, das in unserer Gesellschaft schlummert: Jugendliche ohne Schulabschluss, ältere Mitarbeiter, die viel zu früh in den Ruhestand gehen, Frauen, die aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten, nicht im von ihnen gewünschten Umfang arbeiten können und qualifizierte Zuwanderer aus aller Welt.

Die Unternehmen im Südwesten haben den Ernst der Entwicklung begriffen. Sie versuchen vor allem durch mehr Aus- und Weiterbildung, durch die (längere) Beschäftigung Älterer sowie durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den drohenden Engpässen zu begegnen. Auch die Suche nach Fachkräften im Ausland wird in Angriff genommen. Ohne die Unterstützung durch Politik und Gesellschaft werden sie dem Fachkräftemangel jedoch nicht Herr werden können.

1. Gehen Baden-Württemberg die Fachkräfte aus?

Unser Arbeitsmarkt muss sich daher für Ausländer noch sehr viel stärker als bisher öffnen. Die bisherigen Reformen des Zuwanderungsrechts gingen in die richtige Richtung, aber noch nicht weit genug: U. a. ist es nicht nachvollziehbar, dass ausländische Studenten nach erfolgreichem Abschluss nur befristet bleiben dürfen, auch wenn sie innerhalb eines Jahres keine Anstellung finden. Auch dass ausländische Topverdiener zwar unbefristet bleiben können, nicht aber ihre Familien, wirkt ebenfalls nicht sehr gastfreundlich. Da fast alle Hochqualifizierten Englisch sprechen, stehen Länder wie die USA, Kanada und Australien bei der Zuwanderung von Fachpersonal ohnehin höher im Kurs.

Geringere Hürden, weniger Bürokratie, dafür aber die Einführung eines Punktesystems nach Qualifikation und Sprachkenntnissen – unabhängig von Glauben und kultureller Herkunft – würden den Weg in die Zukunft weisen. Zudem müssen die Schwächen in der Bildungs-, Familien- und Integrationspolitik beseitigt werden. Die Politik hat allerdings nur wenig Zeit, um auf diese Entwicklungen zu reagieren, die Überalterung unserer Gesellschaft zeigt unaufhaltsam ihre Auswirkungen.

Geschieht auf diesen Handlungsfeldern zu wenig, sind Wirtschaft und Forschung vom Abstieg bedroht.

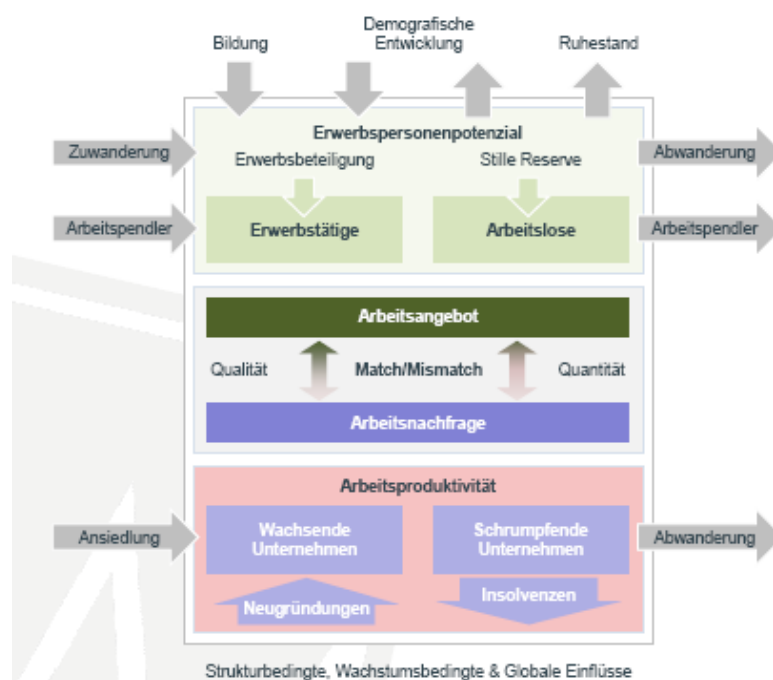
2. In aller Kürze

- Schon in den kommenden vier Jahren wird der Mangel an Fachkräften stark zunehmen. Werden nicht alsbald die Weichen für die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale gestellt, werden bis zu 34.000 akademische und 272.000 nichtakademische Fachkräfte fehlen.
- Zwar wird vor allem die Fachkräftenachfrage auch künftig in erheblichem Ausmaß mit dem konjunkturellen Auf und Ab schwanken. Selbst in den wirtschaftlichen Schwächephasen wird es jedoch nicht mehr wie in der Vergangenheit zu Fachkräfteüberschüssen kommen. Der Fachkräftemangel kommt und bleibt.
- Nicht nur High-Potentials werden zunehmend knapper. Auch das Angebot an nichtakademisch ausgebildeten Fachkräften wird merklich hinter der Nachfrage zurückbleiben. Der relative Mangel an nichtakademischen Fachkräften mit hoher Qualifikation, wie Meister und Fachwirte, wird zum Teil sogar noch höher ausfallen als bei den Akademikern.
- Ab dem Jahr 2020 wird die demographisch bedingte Schrumpfung des Fachkräfteangebots spürbar werden. Bis 2025 wird es sich um rund 2,6 Prozent bzw. 100.000 Personen verringern. Ohne die Erhöhung des Renteneintrittsalters durch die Rente mit 67 droht ein Rückgang des Angebots um bis zu 400.000 Fachkräfte (zehn Prozent).
- Den Unternehmen ist die bevorstehende Fachkräfteverknappung sehr bewusst. Sie erwarten neben einem verschärften Fachkräftemangel vor allem eine starke Alterung ihrer Belegschaften und einen erhöhten Weiterbildungsbedarf.
- Die Wirtschaft will vor allem durch noch mehr Aus- und Weiterbildung dem drohenden Fachkräftemangel begegnen. Auch die Beschäftigung Älterer und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Fokus vieler Betriebe.
- Die Politik ist somit gefordert, die Betriebe auf diesem Weg aktiv zu begleiten, indem sie die Rahmenbedingungen für die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale rasch verbessert. Dazu zählt die Verbesserung der schulischen Bildung, ein bedarfsgerechter Ausbau universitärer Kapazitäten, die Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters, der bedarfsgerechte flexible Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und nicht zuletzt auch der Wechsel in der Einwanderungspolitik hin zu einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte.
- Geschieht hingegen nicht genug, so wird der heimischen Wirtschaft nichts anderes übrig bleiben, als einen größeren Teil ihrer Aktivitäten in Länder mit ausreichendem Fachkräfteangebot zu verlagern oder im internationalen Wettbewerb kürzer zu treten. Ein weiteres Wachstum unseres Wohlstandes wird so kaum realisierbar.

3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

Während das Angebot an Fachkräften in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2020 relativ stabil bleibt, schwankt die Fachkräftenachfrage ganz erheblich parallel zum konjunkturellen Auf und Ab. Schon in den kommenden fünf Jahren wird es jedoch zu einem erklecklichen Mangel an Fachkräften kommen, in der Spitze werden rund 306.000 Fachleute fehlen. Selbst im darauffolgenden Abschwung wird sich diese Mangelsituation nicht vollständig auflösen. Ab dem Jahr 2020 beginnt die demographische Entwicklung spürbar auf das Fachkräfteangebot durchzuschlagen. Die Fachkräfte werden nicht nur wie bislang im Durchschnitt immer älter, ihre Zahl beginnt zu schrumpfen - bis 2025 wird das Fachkräfteangebot um rund 100.000 Personen bzw. 2,6 Prozent zurückgehen. Ohne die Erhöhung des Renteneintrittsalters wären diese Rückgänge sogar bis zu viermal so hoch. Dann würde sich die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot verdoppeln. Diese Situation wird ansonsten erst nach 2025 eintreten. Sollte es nicht gelingen, möglichst alle erschließbaren Fachkräftepotenziale rasch zu aktivieren, droht die wirtschaftliche Entwicklung im Südwesten durch den wachsenden Fachkräftemangel erheblich in Mitleidenschaft gezogen zu werden.

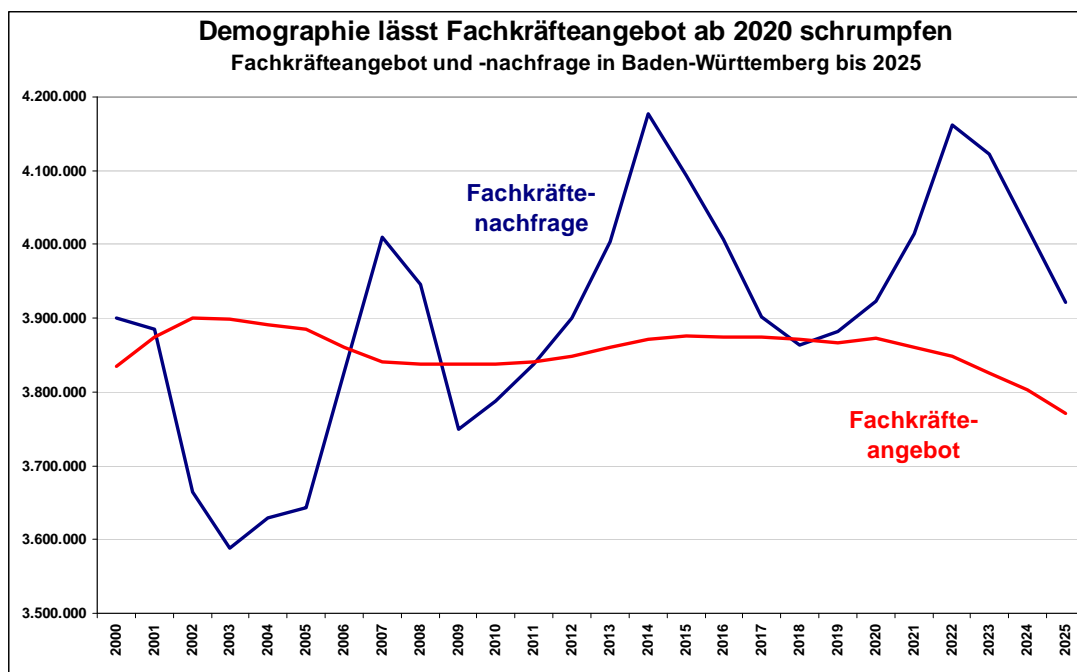
In der nachfolgenden Abbildung sind die vielfältigen Einflussfaktoren, die auf das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften einwirken, kompakt dargestellt. Das quantitative Angebot an Fachkräften hängt neben der demographischen Entwicklung von Wanderungs- und Pendlerströmen ab. Die Qualität des Angebots hängt vom schulischen und beruflichen Bildungsverhalten ab. Strukturwandel und technischer



Quelle: WifOR GmbH

3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

Fortschritt prägen den langfristigen Trend der Fachkräftenachfrage der Unternehmen. Um diesen Trend schwankt die Fachkräftenachfrage im Zeitablauf in Abhängigkeit von der konjunkturellen Entwicklung. Die WifOR GmbH¹ hat im Auftrag der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg ein Fachkräfteprognosemodell entwickelt, das die Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg für die zwölf IHK-Regionen, 14 Branchen sowie 59 Berufsgruppen ermöglicht. Es wird jährlich aktualisiert, projiziert den Fachkräftemangel bis 2025 und steht als IHK-Fachkräftemonitor im Internet zur Verfügung.



Die Veränderung der Fachkräftenachfrage verläuft deutlich volatiler als das Fachkräfteangebot. Während die Fachkräftenachfrage der Unternehmen - insbesondere in Abhängigkeit der konjunkturellen Entwicklung - im Zeitverlauf stark schwankt, verläuft die Fachkräfteangebotskurve bis zum Jahr 2020 nahezu flach.

Zudem wird deutlich, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise trotz des starken Rückgangs der Wirtschaftsleistung im Jahr 2009 bei Weitem nicht so gravierende Auswirkungen auf den baden-württembergischen Fachkräftearbeitsmarkt ausgeübt hat, wie es aufgrund der Erfahrungen aus vorhergehenden Konjunkturkrisen zu vermuten war. So ist es lediglich im Krisenjahr 2009 sowie im Erholungsjahr 2010 zu einem leichten Fachkräfteüberschuss in Baden-Württemberg gekommen. Mit der fortschreitenden wirtschaftlichen Erholung überholt jedoch die Fachkräftenachfrage erneut das Angebot im Jahr 2011. In den darauffolgenden Jahren ist mit einer deutlichen Zunahme an Fachkräfteengpässen in Baden-Württemberg zu rechnen. Dies ist darauf zurückzu-

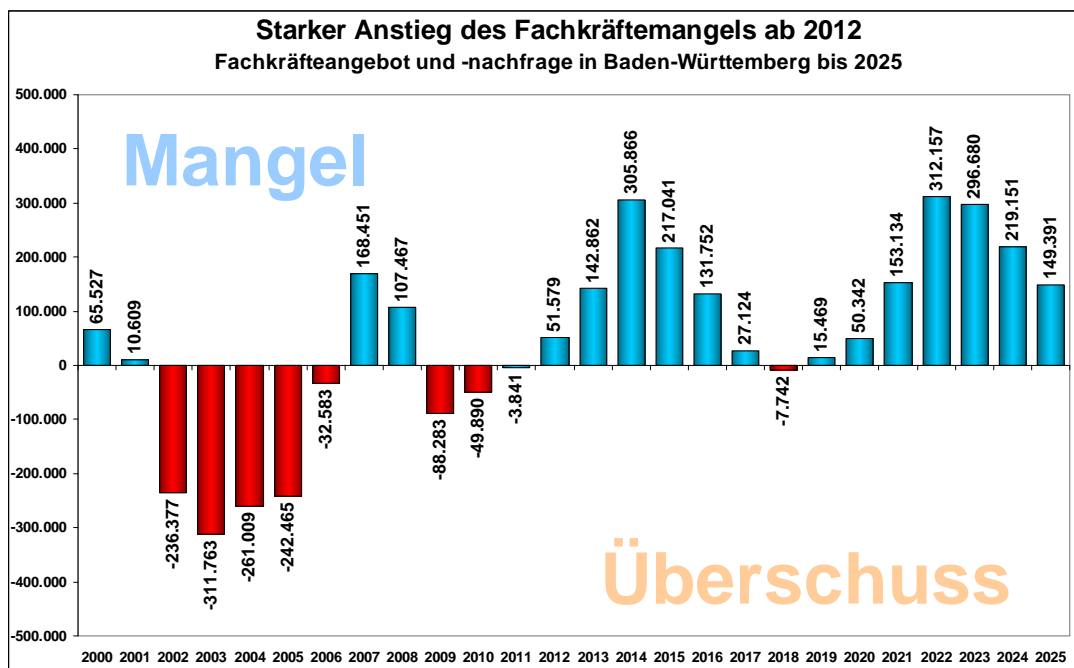
¹ Sofern nicht anders erwähnt beruhen alle Zahlen zu Fachkräfteangebot und -nachfrage auf der Projek-

3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

führen, dass die Unternehmen ihren eingeschlagenen Erholungs- und Expansionskurs fortsetzen werden. Dank ihrer hohen internationalen Wettbewerbsfähigkeit wird es ihnen auch in einem schwierigen Umfeld (insbesondere Westeuropa und Nordamerika) gelingen, erfolgreich im Ausland Geschäfte zu machen. In den Folgejahren werden auch die meisten westlichen Industrieländer auf einen Wachstumskurs zurückkehren, so dass das weltwirtschaftliche Umfeld in den kommenden Jahren freundlich bleiben dürfte. Diese erfreuliche Perspektive beeinflusst auch das Einstellungsverhalten der Unternehmen positiv.

Zu einem ersten Höhepunkt des Fachkräftemangels wird es bereits im Jahr 2014 kommen, in dem die Nachfrage das Angebot um rund 306.000 Fachkräfte übersteigen wird - wenn nicht schnell Maßnahmen zur Erhöhung des zur Verfügung stehenden Fachkräfteangebotes umgesetzt werden. In der darauf folgenden erneuten konjunkturellen Schwächephase wird die Fachkräftenachfrage zwar wieder spürbar zurückgehen, jedoch bleibt sie mit Ausnahme eines geringen Fachkräfteüberschusses im Jahr 2018 dauerhaft größer als das zur Verfügung stehende Angebot.

Diese Situation wird sich nach 2020 noch erneut zuspitzen, wenn die Fachkräfteangebotskurve aufgrund der altersbedingt ausscheidenden Baby-Boomer Generation bei gleichzeitig deutlich geringer besetzten, in den Arbeitsmarkt drängenden Nachwuchsjahrgängen erstmals seit dem zweiten Weltkrieg wieder fallend verlaufen wird. Zwischen 2020 und 2025 wird das Angebot um rund 100.000 Fachkräfte bzw. 2,6 Prozent schrumpfen. Dass politische Maßnahmen des Gegensteuerns Wirkung zeigen können, zeigt die Einführung der Rente mit 67. In der obigen Prognose des Fach-



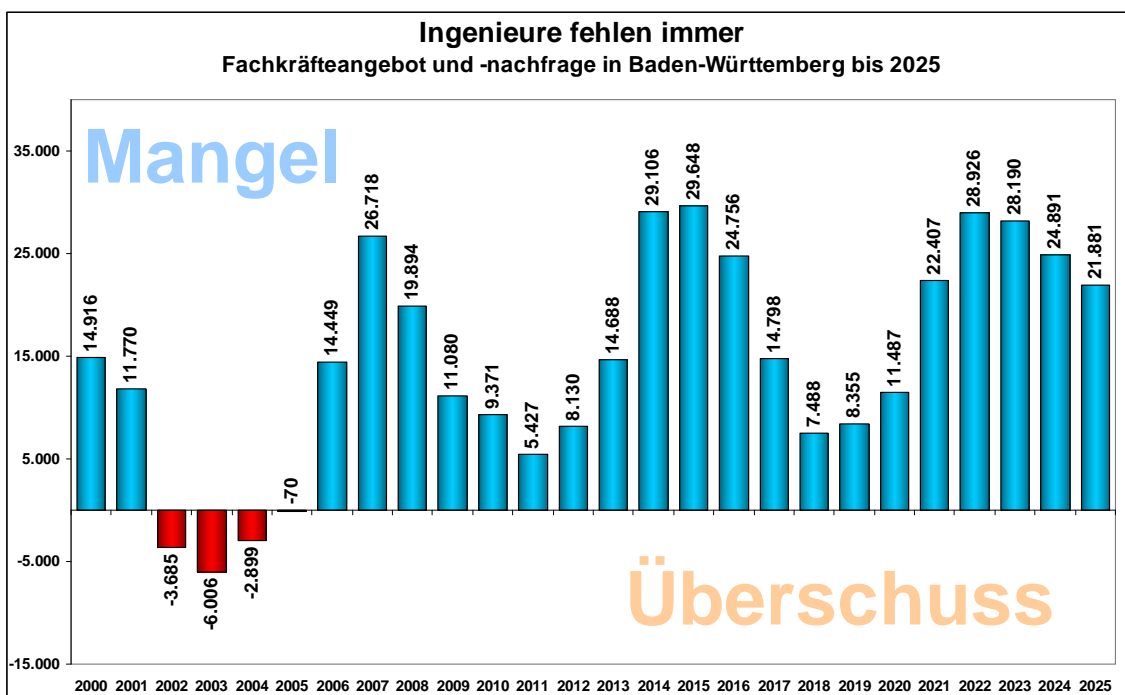
3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

kräfteangebotes wurde unterstellt, dass die Rente mit 67 zu einer Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters um zwei Jahre führen wird. Sollte es dagegen beim bisherigen Renteneintrittsalter bleiben, würde die Zahl der Fachkräfte zwischen 2020 und 2025 sogar um bis zu 400.000 Personen schrumpfen (zehn Prozent). Dieser dramatische altersbedingte Rückgang der Fachkräfte wird durch die Rente mit 67 uns voraussichtlich erst nach 2025 treffen.

Im Durchschnitt des Projektionszeitraumes von 2011 bis 2025 werden rund 140.000 Fachkräfte fehlen. Das bedeutet, dass rund dreieinhalb Prozent der Fachkräftenachfrage unbefriedigt bleiben werden. Abhängig von Region, Branche und Unternehmensimage werden die einzelnen Unternehmen in unterschiedlichem Maße von den drohenden Engpässen betroffen sein. Der Fachkräftemangel wird zu einem Thema werden, das über Sieg oder Niederlage eines Unternehmens entscheiden kann. Vor diesem Hintergrund unseren Wohlstand auf dem bisherigen Niveau zu halten oder gar noch zu steigern, wird sich zu einer kaum zu bewältigenden Herausforderung entwickeln.

3.1 Akademiker werden zum Engpassfaktor

Selbst in der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise war der Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung von einer leichten Mangelsituation gekennzeichnet. Es zeigt sich somit auch in dieser Fachkräftenachfrageprojektion, dass die Wahrscheinlichkeit im wirtschaftlichen Abschwung arbeitslos zu werden, mit steigender beruflicher Qualifikation stark abnimmt. Zum einen steigt die Akademikernachfrage, weil

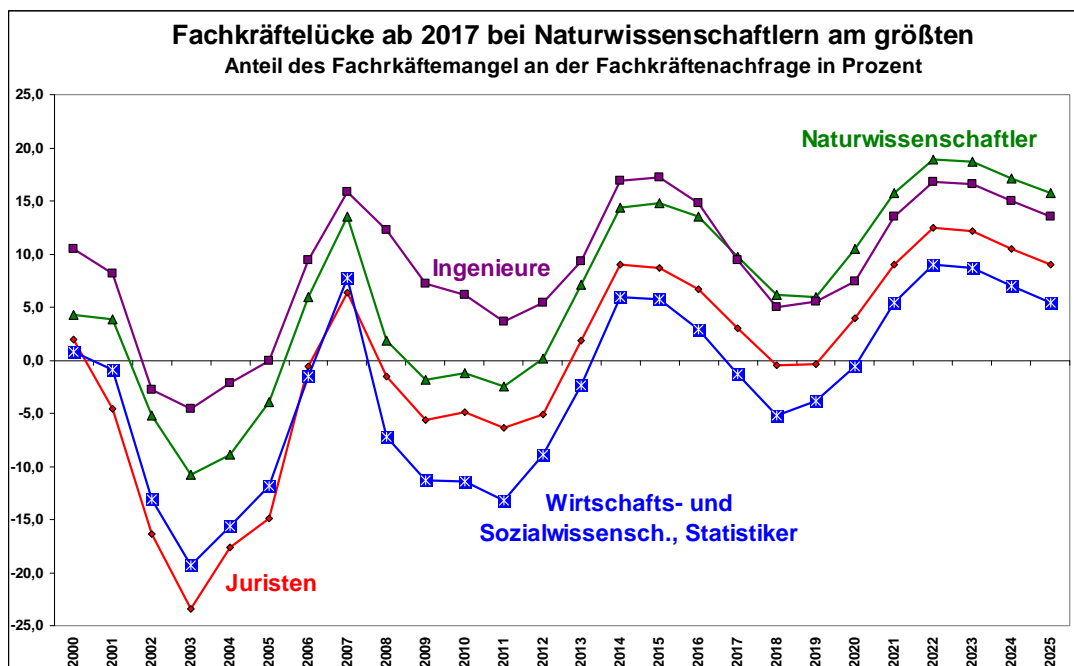


3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

die Unternehmen immer höhere Qualifikationsanforderungen an ihre Beschäftigten stellen, um im globalen Wettbewerb trotz hoher Kosten durch Innovationen und technischen Fortschritt bestehen zu können. Zum anderen haben die Unternehmen im Südwesten im Bewusstsein des künftigen Fachkräftemangels sowie dem Bestreben, unternehmensspezifisches Humankapital nicht aufs Spiel zu setzen, alles daran gesetzt, trotz der scharfen Krise ihre höher qualifizierten Fachkräfte zu halten.

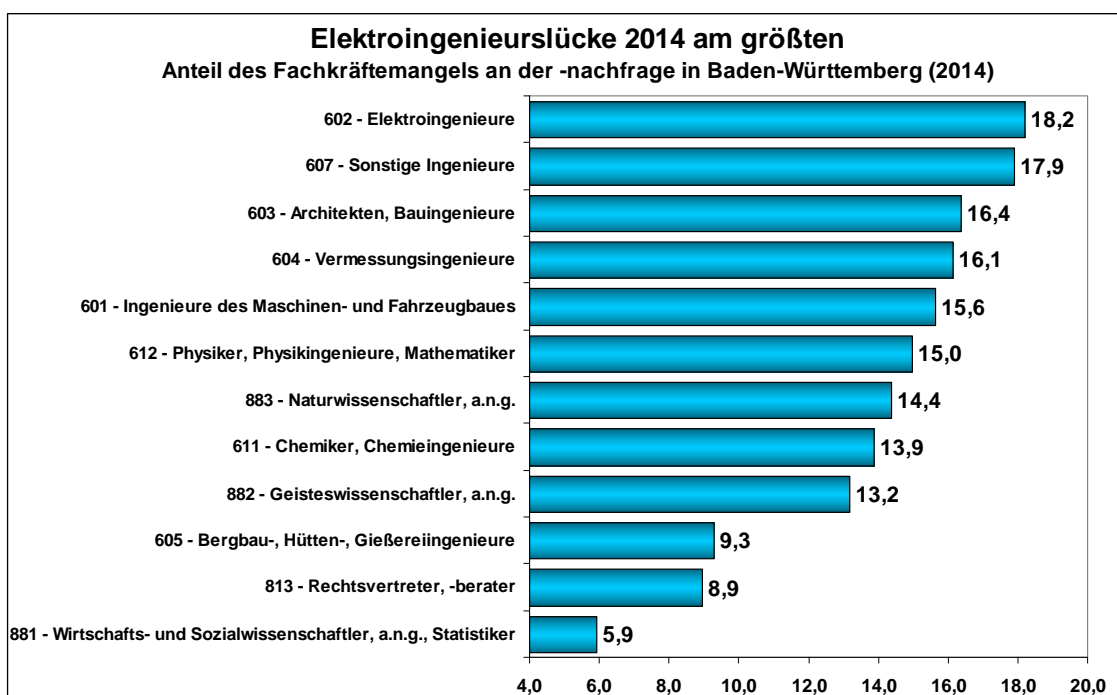
Bedarf und Verfügbarkeit einzelner akademischer Qualifikationen bzw. Berufe sind jedoch insbesondere von der absoluten Zahl her sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dauerhaft knapp sind insbesondere Ingenieure, auch absolut gesehen dominieren sie die Akademikernachfrage in den betrachteten 14 wichtigsten gewerblichen Wirtschaftszweigen. In den kommenden vier bis fünf Jahren werden bis zu 30.000 Ingenieure aller Fachrichtungen fehlen. Damit wird von sechs Unternehmen, die jeweils eine Ingenieurin bzw. einen Ingenieur suchen, ein Betrieb leer ausgehen.

In absoluten Zahlen fällt sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach einzelnen akademischen Berufen sehr unterschiedlich aus. Es ist daher sinnvoller, anstelle eines Vergleichs der Zahl der fehlenden Akademiker, die prozentuale Fachkräftelücke (Anteil des Mangels an der Nachfrage) der einzelnen akademischen Berufe gegenüber zu stellen. Es zeigt sich dabei, dass der Engpass bei den Ingenieuren auch in Relation zur Ingenieursnachfrage in den kommenden Jahren am größten sein wird. Erst ab dem Jahr 2017 wird die Fachkräftelücke bei den Naturwissenschaftlern noch größer ausfallen als bei den Ingenieuren. Auch wenn in der Summe aller akademischen Berufe stets ein Mangel zu beobachten ist, kommt es in einzelnen akademischen Berufen vorübergehend zu Fachkräfteüberschüssen - so u. a. bei Juristen sowie bei Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern in der jüngsten Wirtschaftskrise.



3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

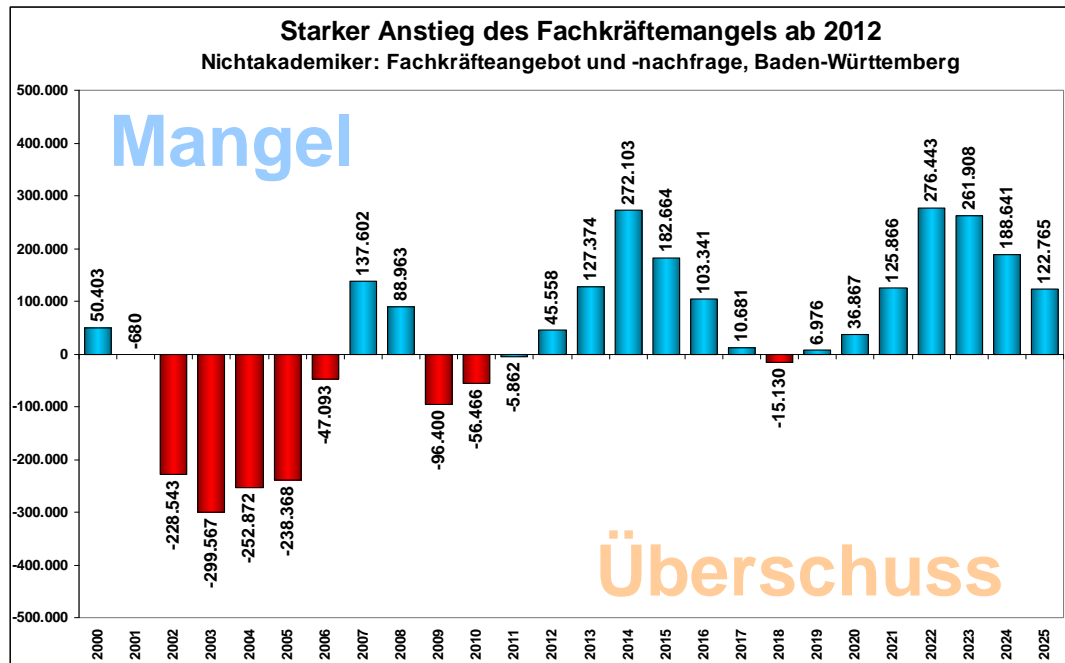
Im Jahr 2015 wird es zu einem ersten Höhepunkt des Akademikermangels kommen. Insgesamt werden im Südwesten rund 40.000 Akademiker fehlen, die Lücke wird rund 20 Prozent der Akademikernachfrage ausmachen. Am stärksten wird diese Nachfragerlücke dabei bei den Elektroingenieuren und sonstigen Ingenieuren ausgeprägt sein. Ebenfalls überdurchschnittlich wird der Engpass bei den Ingenieuren des Maschinen- und Fahrzeugbaus, den Architekten und Bauingenieuren sowie bei den Vermessungsingenieuren ausfallen. Deutlich hinter dem Durchschnitt zurückbleiben wird dagegen die Mangelsituation bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern und Statistikern sowie bei den Juristen. Trotzdem werden auch diese akademischen Fachkräfte relativ knapper sein als nichtakademische Fachkräfte.



3.2 Auch nichtakademische Fachkräfte werden zur Mangelware

Vor allem im konjunkturellen Abschwung nach dem Platzen der Dotcom-Blase ab 2002, aber auch in abgeschwächter Form in der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es zu einem deutlichen Überschuss an nichtakademischen Fachkräften gekommen. Der Bedarf an nichtakademischen Fachkräften reagiert sehr viel sensibler auf die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen als die Nachfrage nach Akademikern. Nichtakademiker werden wesentlich früher entlassen als Akademiker und auch erst wieder verzögert eingestellt.

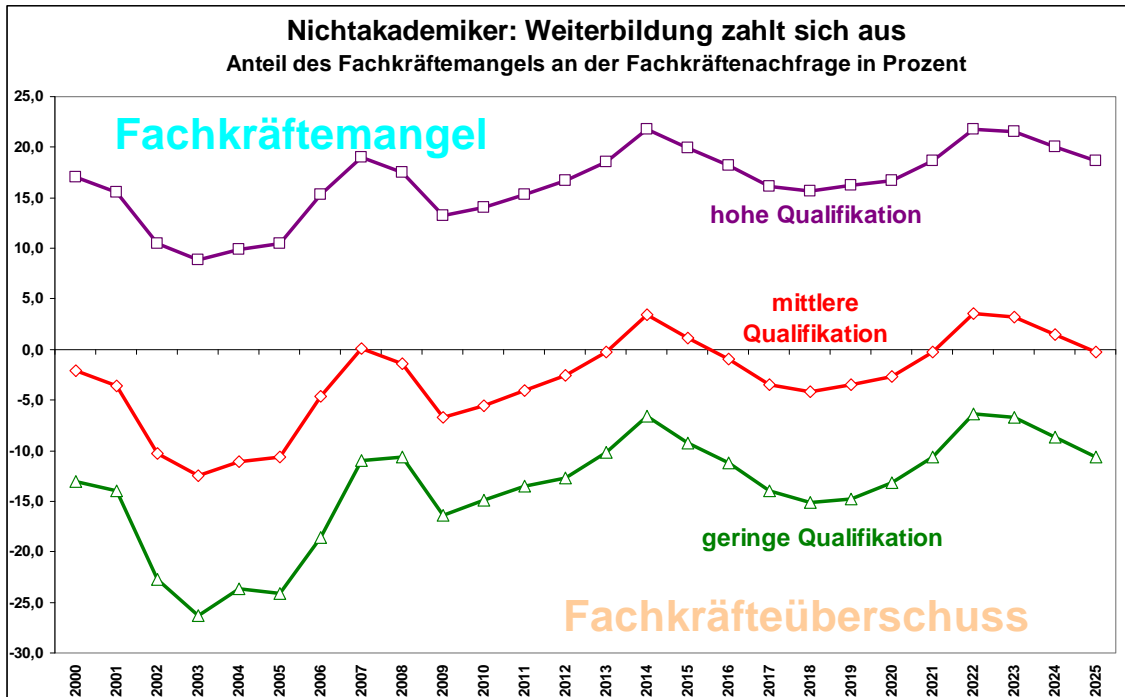
3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper



Der zukünftig zu erwartende Verlauf des nichtakademischen Fachkräftebedarfs macht überdies deutlich, dass in den kommenden Jahren mit einem dauerhaften Fachkräftemangel auf hohem Niveau in Baden-Württemberg zu rechnen ist. Denn ab dem Jahr 2011 nimmt auch der Mangel an nichtakademischen Fachkräften wieder zu. Dieser geht nach dem ersten Engpasshöhepunkt von über 272.000 fehlenden Nichtakademikern im Jahr 2014 im darauffolgenden Abschwung zwar wieder zurück. Es könnte sogar zu einem geringfügigen Überschuss kommen. Jedoch legt der Mangel an Nichtakademikern mit dem Einsetzen des demographisch bedingten Fachkräfteschwundes nach 2020 erneut sehr kräftig zu. Der Blick auf die absolute Zahl an fehlenden Nichtakademikern im Vergleich zum Akademikermangel zeigt zudem, dass künftig vor allem hier die Musik spielt: 80 Prozent des gesamten zu erwartenden Fachkräftemangels besteht aus nichtakademischen Fachkräften.

Die Entwicklung des Angebots und der Nachfrage nach Nichtakademikern insgesamt überdeckt jedoch gravierende Unterschiede innerhalb dieser Gruppe. Die höher qualifizierten Nichtakademiker in allen Berufsgruppen und Branchen - also Meister, Fach- und Betriebswirte etc. - sind mindestens so begehrt wie Akademiker. Dagegen ist die Nachfrage nach eher gering qualifizierten Fachkräften (zweijährige Berufe etc.) bis zum Einsetzen des demographisch bedingten Fachkräfteschwundes stets kleiner als das Angebot. Hier besteht folglich zumindest für die kommenden zehn Jahre ein Fachkräftepotenzial, das bei entsprechender Weiterqualifizierung und Fortbildung dazu beitragen könnte, entstehende Lücken in höheren Qualifikationsstufen auszugleichen.

3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper



An nichtakademischen Fachkräften mit hohen Qualifikationen besteht folglich im gesamten betrachteten Beobachtungszeitraum stets ein überproportional hoher Mangel. Über 30 Prozent beträgt die Lücke bei den hoch qualifizierten Nichtakademikern im Jahr 2014 in den Berufsgruppen „Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter“ - in den Berufsgruppen „Technische Sonderfachkräfte“, „Dienst-, Wachberufe,“ „übrige Gesundheitsdienstberufe“ und „Warenprüfer, Versandfertigtmacher“ nur knapp darunter.

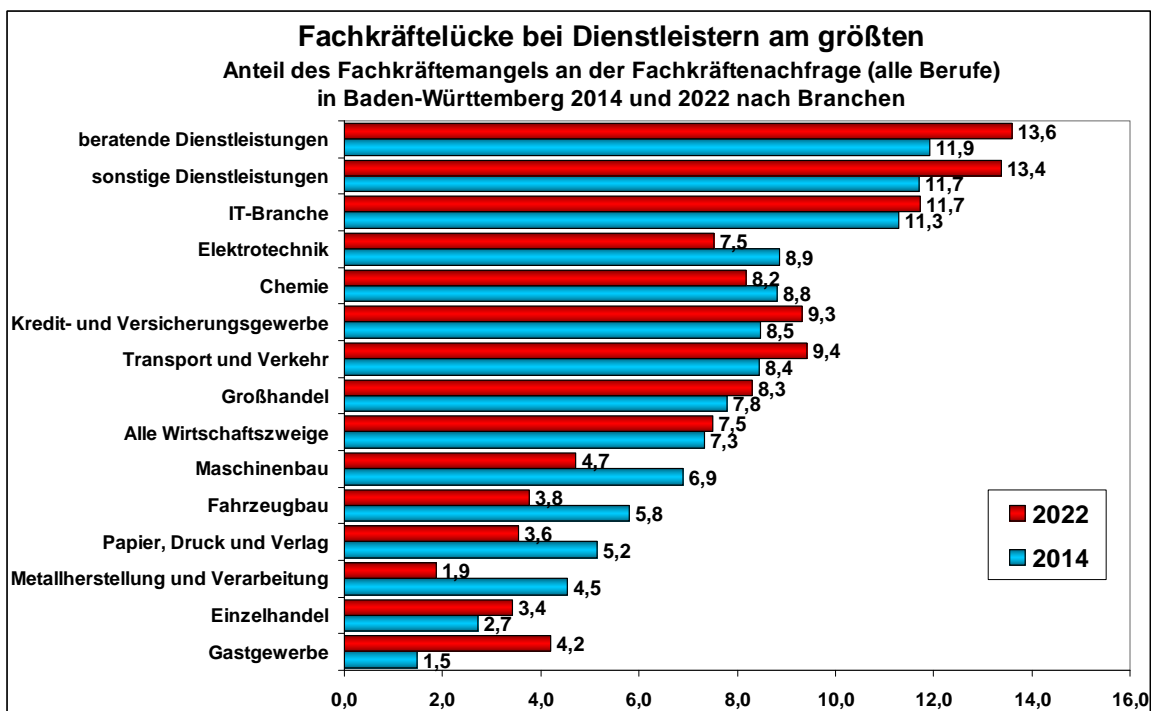


3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

3.3 Fachkräftelücke im Service und in der Elektrotechnik am größten

Nicht nur zwischen den verschiedenen Berufsgruppen sondern auch zwischen einzelnen Branchen entwickelt sich die Differenz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage sehr unterschiedlich. Im Jahr 2014 werden die beratenden und die sonstigen Dienstleistungen sowie die IT-Dienstleistungen mit einer Fachkräftelücke von knapp zwölf Prozent zu kämpfen haben. Auch in der Elektrotechnik, in der Chemie, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Transport- und Verkehrsgewerbe sowie im Großhandel wird der Fachkräftemangel in Relation zur Nachfrage höher als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige (7,3 Prozent) ausfallen. Zwar wird der Fachkräftebedarf das verfügbare Angebot auch im Gastgewerbe und im Einzelhandel übertreffen, mit einem relativen Mangel von rund zwei bzw. fünf Prozent wird der kommende erste Engpasshöhepunkt jedoch weniger dramatisch ausfallen als in allen anderen Branchen im Südwesten.

Im nächsten Fachkräftemangelhöhepunkt im Jahr 2022 wird sich die Situation im Schnitt aller Branchen nicht wesentlich vom Jahr 2014 unterscheiden. Es wird jedoch zwischen den Branchen Verschiebungen geben. Der Anteil der Nachfrage, der unbefriedigt zu bleiben droht, wird sich zwischen 2 Prozent bei den Herstellern von Metallen und Metallerzeugnissen und 14 Prozent bei den beratenden Dienstleistern einpendeln. Aufgrund der demographischen Entwicklung - ab 2020 wird die Zahl der Fachkräfte kontinuierlich zurück gehen - ist jedoch damit zu rechnen, dass sich der Mangel an Fachkräften erst nach dem Ende der Projektionsperiode im Jahr 2025 ohne ein energisches Gegensteuern in allen Branchen dramatisch zuspitzen wird.

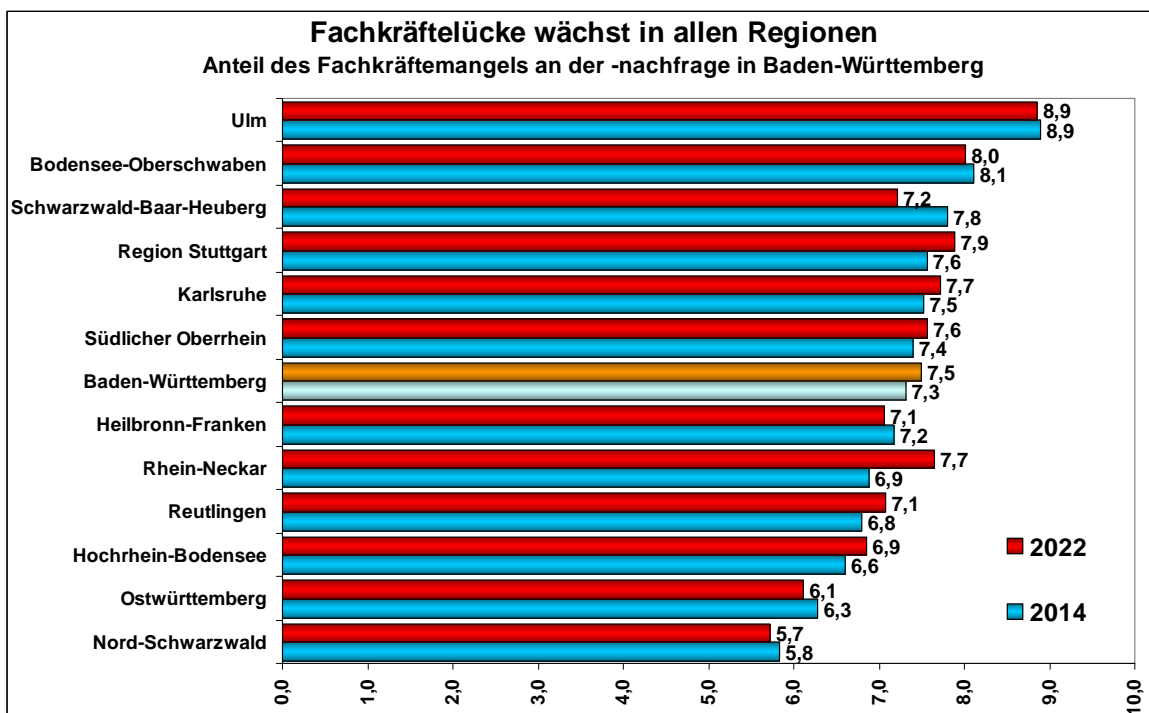


3. Fachkräfte werden im Südwesten immer knapper

Bei den Akademikern - bei insgesamt relativ höherer Mangelsituation - fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen dagegen etwas geringer aus. Hier werden insbesondere die großen Industriebranchen Baden-Württembergs, die Elektrotechnik, der Maschinenbau, die Hersteller von Metallen und Metallzeugnissen sowie der Fahrzeugbau unter einem akuten Ingenieursmangel zu leiden haben. Auch der IT-Service wird überdurchschnittlich vom Expertenmangel betroffen sein.

3.4 Fachkräftemangel wird keine Region Baden-Württembergs verschonen

Das Angebot und die Nachfrage nach Fachkräften wird sich in den zwölf Regionen Baden-Württemberg ähnlich entwickeln. Keine Region wird vom drohenden akuten Fachkräftemangel verschont bleiben. Auch werden die Unterschiede zwischen der Region mit der relativ kleinsten Fachkräftelücke im Jahr 2015 - Region Nordschwarzwald mit knapp neun Prozent - und der Region mit der größten Lücke (Region Ulm, zwölf Prozent) merklich geringer ausfallen als zwischen den Berufsgruppen bzw. Branchen. An diesem relativ geringen Abstand in der Betroffenheit von Fachkräftengpässen wird sich auch in den darauffolgenden zehn Jahren kaum etwas ändern. Sofern es nicht einigen der Südwestregionen wesentlich besser als anderen gelingen sollte, vorhandene Fachkräftepotenziale für und gemeinsam mit den Unternehmen zu erschließen, wird sich der Fachkräftengpass in allen Regionen massiv zuspitzen.



Anders als noch vor einigen Jahren ist inzwischen den meisten Unternehmen im Südwesten bewusst, dass sie die demographische Entwicklung in Deutschland schon in den kommenden Jahren vor enorme Herausforderungen stellen wird. Vier von fünf Unternehmen im Südwesten rechnen mit negativen Auswirkungen durch die demographische Entwicklung. Die mit Abstand größte Sorge bereitet der befürchtete Mangel an Fachkräften. Jeweils ein Drittel aller Betriebe erwartet, mit einer starken Alterung der Belegschaft zu Recht kommen zu müssen und dass der Bedarf an Weiterbildung erheblich zunehmen wird.

Im Bewusstsein, auf die eigenen Fachkräfte schon bald wieder sehr angewiesen zu sein, haben die Betriebe trotz des beispiellosen Konjunkturerinbruchs 2008/2009 die Kernbelegschaften im Unternehmen gehalten und auf Entlassungen im großen Stil verzichtet. Dank des im Jahr 2010 einsetzenden dynamischen Erholungsprozesses ging diese Strategie in den meisten Unternehmen auf. Die aktuellen Beschäftigungsabsichten der Wirtschaft deuten darauf hin, dass die deutlichen Spuren, die die Krise auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen hat, alsbald verblasst sein werden: Die Kurzarbeit und die Arbeitslosigkeit gehen weiter zurück, die Zahl der Beschäftigten steigt.

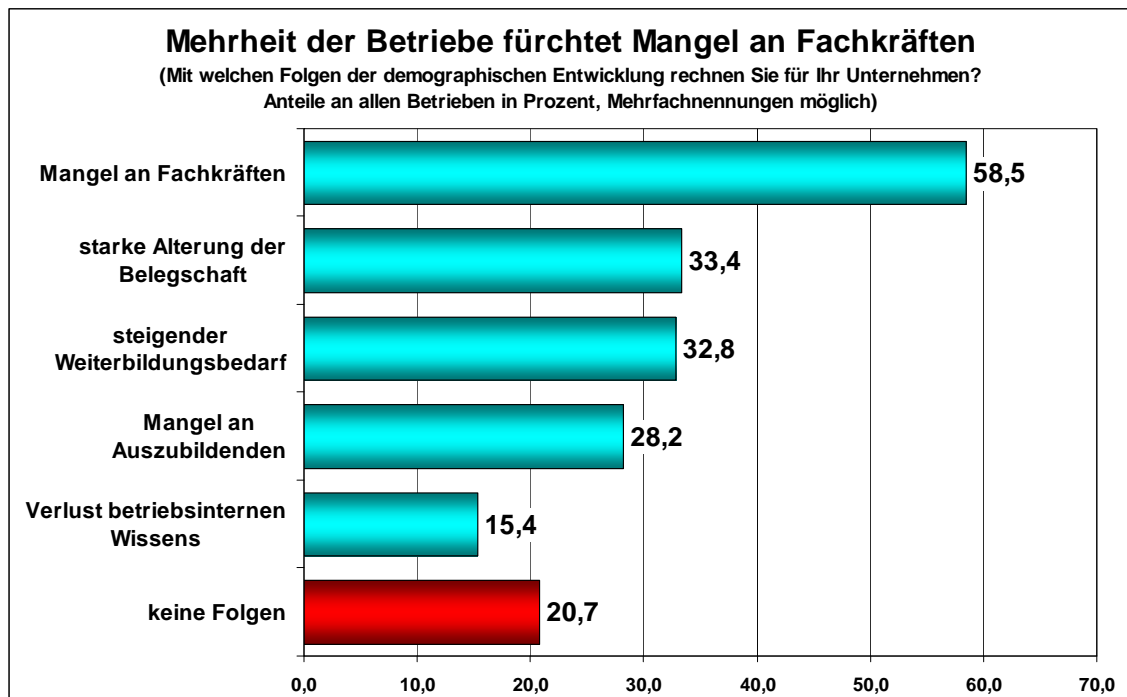
Jedoch hegt eine wachsende Zahl von Betrieben bereits Zweifel, ob die benötigten Fachkräfte auch zu bekommen sein werden. Der Anteil der Unternehmen, die eine Beeinträchtigung ihrer wirtschaftlichen Entwicklung durch einen Mangel an Fachkräften befürchten, ist im Laufe des Jahres 2010 von zwölf auf 27 Prozent angestiegen. In einzelnen Branchen, wie der Elektrotechnik, den Informations- und Kommunikationsdienstleistern sowie den Anbietern von kaufmännischen, rechtlichen und technischen Beratungsdiensten, sorgen sich bereits über 40 Prozent der Unternehmen um den Mangel an Fachkräften, in der Zeitarbeit tun dieses sogar schon mehr als drei Viertel aller Betriebe.

4.1 Nachwuchsmangel und alternde Belegschaften

Die Konsequenzen der Demographie für die Bevölkerungsentwicklung, vor allem die zunehmende Alterung der Gesellschaft sowie der künftige Rückgang der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, sind seit langem bekannt. Inzwischen werden diese Konsequenzen jedoch nicht nur für die mehr oder weniger ferne Zukunft erwartet, sondern der Zeitpunkt, ab dem diese Konsequenzen konkret und unmittelbar spürbar werden, rückt unaufhaltsam näher. Dieses ist inzwischen auch ins Bewusstsein der meisten Unternehmen vorgedrungen.

4. Demographiefolgen aus betrieblicher Sicht

In einer Umfrage der Industrie- und Handelskammern Baden-Württembergs im Herbst 2010, an der sich über 4.000 Unternehmen aller Größenklassen, Branchen und Landesteile beteiligt haben, haben fast 80 Prozent der Unternehmen angegeben, dass sie mit negativen Auswirkungen der demographischen Entwicklung für ihr eigenes Unternehmen rechnen. Mit Abstand am häufigsten wird dabei der Fachkräftemangel genannt. 58 Prozent aller Betriebe rechnen damit, dass sie selbst von einem Mangel an Fachkräften betroffen sein werden.

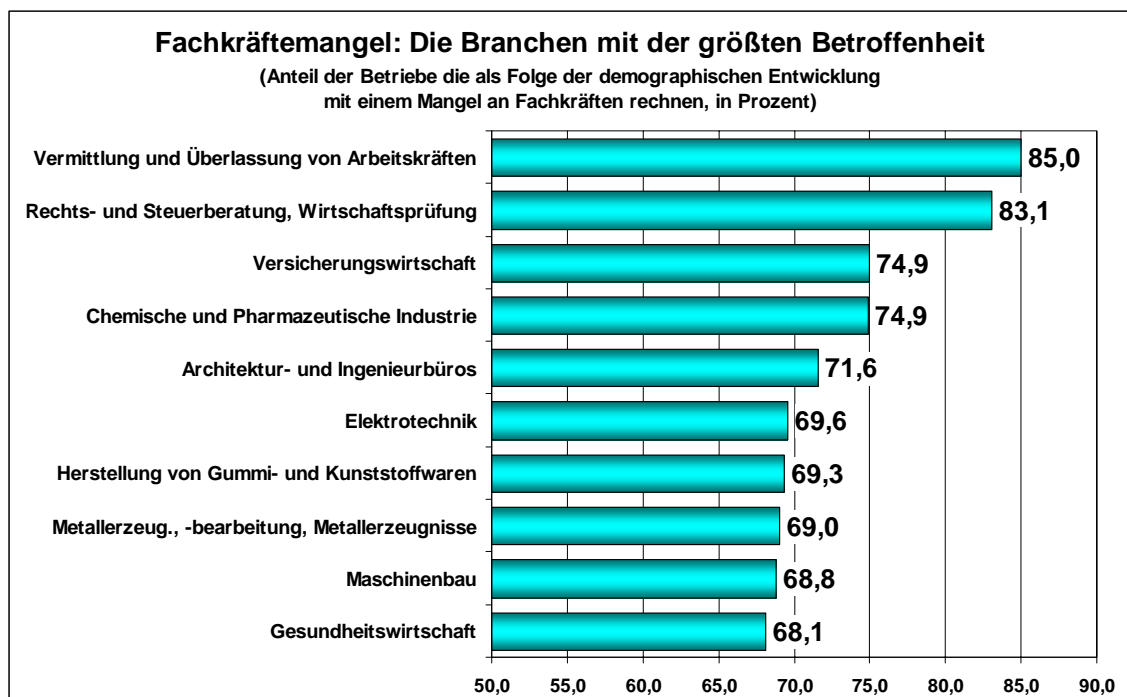


Zwar wird keiner Branche künftig eine erheblich schwierigere Fachkräftesuche erspart bleiben, der Grad der Betroffenheit ist jedoch sehr unterschiedlich: In der Zeitarbeit und in der Branche „Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung“ ist der Anteil der Unternehmen, die erwarten, künftig unter einem Mangel an Fachkräften leiden zu müssen, mit 85 bzw. 83 Prozent am höchsten. In den Top 10 der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen tauchen neben der Versicherungswirtschaft und der Gesundheitswirtschaft darüber hinaus vor allem Branchen auf, die damit rechnen müssen, ihren hohen Bedarf an Ingenieuren künftig nicht mehr in ausreichendem Maße decken zu können.

Mit jeweils einem Drittel ist der Anteil der Betriebe, die mit einer starken Alterung ihrer Belegschaften sowie einem erhöhten Weiterbildungsbedarf als Demographiefolgen rechnen, dagegen deutlich geringer. Jedoch erreichen auch diese Demographiefolgen in einzelnen Branchen eine vergleichbar hohe Bedeutung wie der Fachkräftemangel. So sehen sich im Personenverkehr 61 Prozent sowie in der Versicherungs-

4. Demographiefolgen aus betrieblicher Sicht

wirtschaft 51 Prozent der Betriebe von einem starken Anstieg des Durchschnittsalters ihrer Beschäftigten betroffen. Über die Hälfte aller Unternehmen erwarten einen steigenden Weiterbildungsbedarf in der Reisevermittlung, der Kfz-Zulieferindustrie sowie in der Rechts- und Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung. Die Sorge, in Zukunft den benötigten Fachkräftenachwuchs mangels Bewerbern nicht mehr in ausreichender Zahl selbst auszubilden zu können, ist im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Kreditwesen überdurchschnittlich ausgeprägt. Deutlich geringer ist die Zahl der Betriebe, die einen Verlust betriebsinternen Wissens befürchten (15 Prozent).



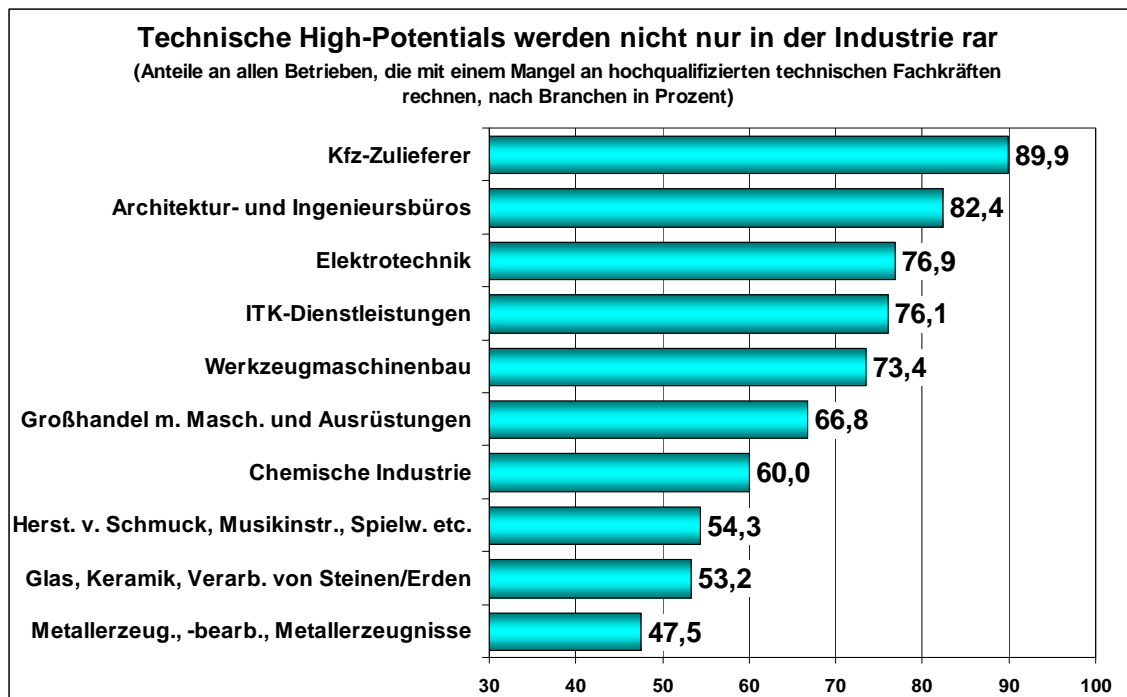
4.2 Technische Fachleute besonders begehrt

Die öffentliche Diskussion des Themas Fachkräftemangel dreht sich meist um das Fehlen „hellster Köpfe“. Natürlich haben viele Unternehmen Probleme bei der Besetzung von Positionen mit höchsten Anforderungen, jedoch ist der Mangel an Spitzenkräften nicht immer das dringlichste Problem.

Denn der erwartete Personalmangel erstreckt sich auf ein breites Spektrum an Berufsfeldern und Qualifikationsniveaus. In welchen Berufen bzw. Qualifikationen die meisten Unternehmen sich um die Fachkräfteverfügbarkeit Sorgen machen, ist stark branchenabhängig. Bei allen Unternehmen, die als Folge der demographischen Entwicklung mit einem Mangel an Fachkräften rechnen, bestehen die größten personellen Engpässe bei technischen Fachleuten. Fast jeder zweite Betrieb erwartet, dass die Suche nach technischen Fachkräften mit abgeschlossener dualer Aus- und Wei-

4. Demographiefolgen aus betrieblicher Sicht

terbildung zunehmend schwieriger werden wird. Mit einem Anteil von 44 Prozent ist die Zahl der Unternehmen, die einen Mangel an technischen Fachleuten mit universitärer Ausbildung befürchtet, fast genauso groß. Da technische Fachkräfte in überwiegenderem Maße in der Industrie ausgebildet und gebraucht werden, ist dort selbstverständlich auch die Betroffenheit vom steigenden Mangel an diesen Fachrichtungen besonders hoch. Zwei von drei Industriebetrieben sind tangiert.

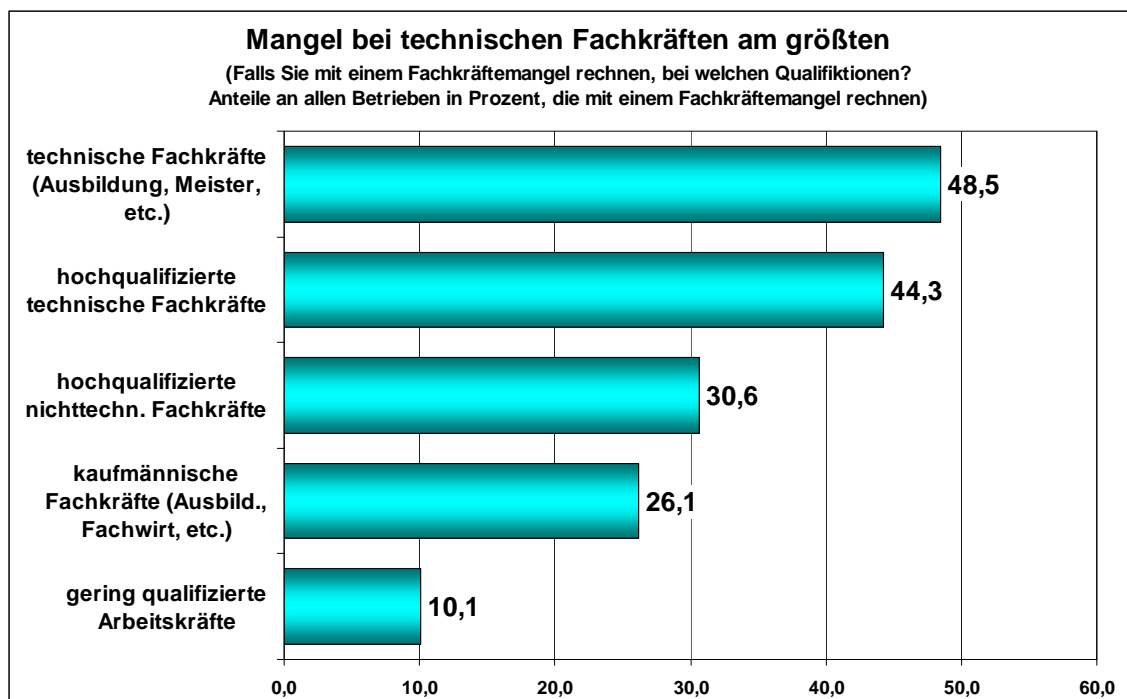


Technische High-Potentials sind dagegen auch in einigen Dienstleistungsbranchen heiß begehrt und werden somit nicht nur in der Industrie künftig immer häufiger vergeblich gesucht werden. So rechnen neun von zehn Kfz-Zulieferern mit einem Mangel an hochqualifizierten technischen Fachkräften. Aber auch bei den Architektur- und Ingenieurbüros, in der Elektrotechnik, bei den ITK-Dienstleistern sowie im Werkzeugmaschinenbau befürchten z. T. weit über 70 Prozent der Unternehmen, dass sie künftig hochqualifizierte technische Fachleute nicht mehr in ausreichender Anzahl einstellen werden können.

Bei den nichttechnischen hochqualifizierten Fachleuten wird dagegen im Finanzgewerbe, bei den Beratern sowie in der Gesundheitswirtschaft am häufigsten mit Engpässen gerechnet. Die Sorge, dass das Angebot an ausgebildeten kaufmännischen Fachkräften künftig nicht mehr ausreichen könnte, um den eigenen Bedarf zu decken, ist natürlich ebenfalls in den Dienstleistungsbranchen am stärksten ausgeprägt – insbesondere in der Versicherungs- und Kreditwirtschaft, im Handel sowie bei den Verkehrsdienstleistern.

4. Demographiefolgen aus betrieblicher Sicht

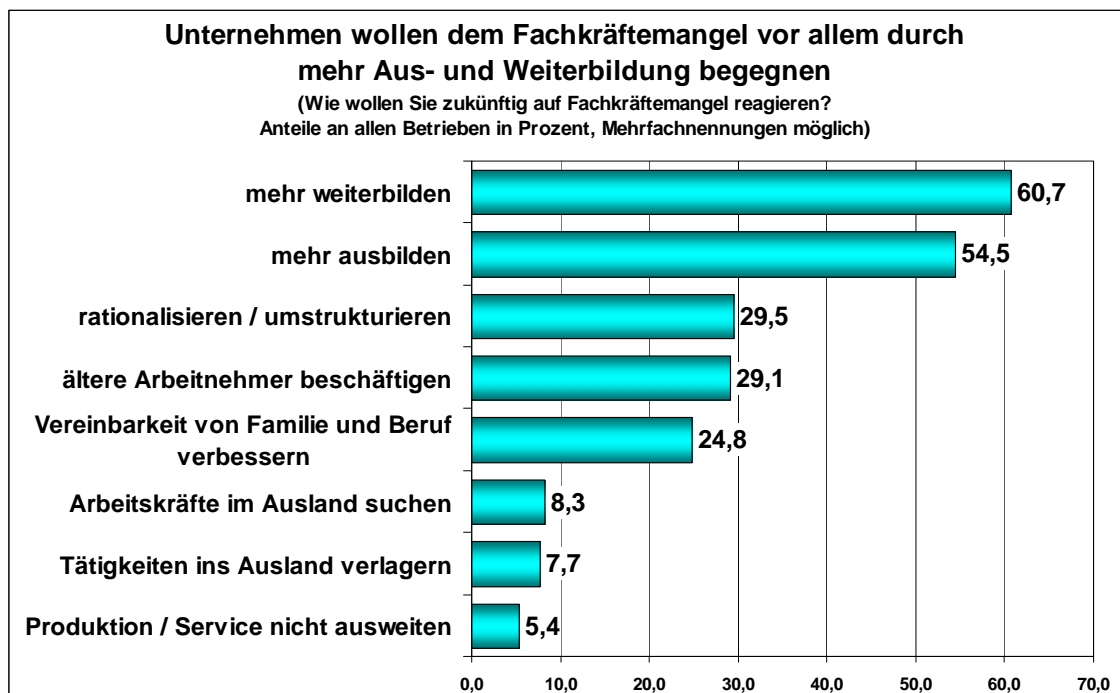
Erwartungsgemäß hält sich der Anteil der Unternehmen, die sogar mit einem Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften rechnen, mit zehn Prozent in vergleichsweise bescheidenen Dimensionen. Jedoch ist selbst bei den un- und angelernten Arbeitskräften in einzelnen Branchen die Sorge um deren künftige Verfügbarkeit stark ausgeprägt: Rund die Hälfte aller Betriebe der Gastronomie sowie des Großhandels mit Nahrungs- und Genussmitteln sehen sich von einem künftigen Mangel an Arbeitskräften mit geringer Qualifikation bedroht, in der Zeitarbeit 42 Prozent, im Verkehr sowie im Beherbergungswesen rund ein Drittel.



5. Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die große Mehrheit der Unternehmen in Baden-Württemberg plant angesichts der steigenden Knappheit qualifizierter Fachkräfte häufig ein ganzes Bündel von Maßnahmen, um dem drohenden Mangel zu begegnen. Sie hoffen dadurch auch künftig, zwar mit einer voraussichtlich etwas kleineren und gealterten, aber dafür weiterhin hoch produktiven und innovativen Belegschaft fit für den globalen Wettbewerb zu bleiben. Die Politik wäre daher gut beraten, die Wirtschaft auf diesem Weg durch eine Verbesserung der schulischen und universitären Bildung, der Vereinfachung der Zuwanderungsregeln sowie einen Ausbau flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu unterstützen.

Die große Mehrheit der Unternehmen in Baden-Württemberg setzt weiterhin auf die duale Ausbildung, ihr weiterer Ausbau steht mit Abstand an erster Stelle aller Strategien gegen den Fachkräftemangel. Dabei ist der Anteil der Unternehmen, die ihr Personal in noch stärkerem Maße als bisher weiterbilden möchten, mit 61 Prozent im Durchschnitt aller Branchen und Unternehmensgrößen inzwischen sogar höher als die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsaktivitäten steigern wollen. Diese leichte Verschiebung hin zur Weiterbildung könnte bereits ein erster Beleg dafür sein, dass die Unternehmen den demographisch bedingten Fachkräfterrückgang als erstes in Form einer zunehmend geringen Zahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern zu spüren bekommen (werden). Der höchste Anteil an verstärkt weiterbildenden Unternehmen findet sich mit 75 Prozent in der Energie-, Wasser-, Abwasser-, und Abfallwirtschaft. Die Zahl der weiterhin auf den Ausbau der Berufsausbildung setzenden Betriebe ist in der Möbelindustrie am größten (74 Prozent).



5. Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel

Eine weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität durch Rationalisierungsmaßnahmen streben 30 Prozent der Betriebe an. Im Jahr 2005 sahen noch wesentlich mehr Unternehmen (47 Prozent) hierin einen vielversprechenden Ansatz zur Linderung des Fachkräftemangels. Offensichtlich scheint eine größere Zahl von Unternehmen seine Rationalisierungspotenziale in den letzten fünf Jahren bereits weitestgehend ausgereizt zu haben. Denn nicht nur die drohende Fachkräfteknappheit, sondern der tägliche globale Wettbewerb zwingt die hiesige Wirtschaft, ihr Personal so effizient und produktiv wie möglich einzusetzen.

29 Prozent der Unternehmen wollen bei der Suche nach Fachkräften auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Im Jahr 2005 war die Bereitschaft, ältere Fachkräfte im Betrieb möglichst lange zu halten oder gar ältere Fachkräfte neu einzustellen, nicht einmal halb so ausgeprägt wie heute: Nur 14 Prozent aller Unternehmen waren hierzu bereit. Zu diesem Einstellungswandel dürfte die Abkehr im öffentlichen Diskurs von der Frühverrentung hin zur notwendigen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters beigetragen haben. Zudem haben einige Betriebe aus ihren negativen Erfahrungen in der Vergangenheit gelernt, dass mit dem Verlust älterer Fachkräfte auch betriebsinternes Wissen abhanden kommen kann. Jedes zweite Personenverkehrsunternehmen möchte verstärkt auf ältere Fachleute zurückgreifen, in der Zeitarbeit wollen dies sogar knapp 80 Prozent der Betriebe.

Auch der Anteil der Unternehmen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern möchte, hat sich in den letzten fünf Jahren fast verdoppelt: Von 13 auf 25 Prozent. Noch größer ist das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit im Finanzgewerbe: 58 Prozent der Kreditinstitute bzw. 60 Prozent der Versicherer setzen auf diese Strategie, in der Kfz-Zulieferindustrie sowie bei den Dienstleistungen für Personen wollen jeweils 38 Prozent gleiches tun. Auf die Suche nach ausländischen Fachleuten wollen sich wie schon vor fünf Jahren gut acht Prozent der Südwestunternehmen machen. Mit einem Anteil von jeweils rund 40 Prozent ist die Zahl der Betriebe, die Ausländer einstellen möchten, in der Zeitarbeit besonders hoch. Aber auch in Gastronomie (20 Prozent) sowie in der Elektrotechnik (17 Prozent) und bei den ITK-Dienstleistern (15 Prozent) ist das Interesse an Fachkräften aus dem Ausland größer als im Schnitt aller Branchen.

5. Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel

5.1 Ohne Fachkräfte kein Wachstum

Können die Unternehmen in den kommenden Jahren ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht decken, droht dieser Fachkräftemangel zur Wachstumsbremse zu werden. Zunächst werden sich in den betroffenen Betrieben die Arbeitszeitkonten durch einen massiven Aufbau von Überstunden bis zum Überlaufen füllen. Auch ein gegenseitiges Abwerben von Fachkräften dürfte einsetzen. Dieses kann zwar aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht die vorhandenen Engpässe beheben, wird jedoch über höhere Gehälter und Arbeitskosten an der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen knabbern. Zudem werden sich die Bearbeitungs- und Lieferzeiten bei den Aufträgen immer weiter verlängern. Schließlich werden die Unternehmen nicht umhin kommen, Aufträge ablehnen zu müssen, weil das Personal zu deren Abarbeitung fehlt. Gut fünf Prozent der Betriebe befürchten, das sie aufgrund des Fachkräftemangels ihren Service bzw. ihre Produktion künftig nicht weiter ausbauen können und deshalb Aufträge ablehnen werden müssen. Denn tun sie das nicht, werden die immer längeren Liefer- bzw. Wartezeiten ihre Kunden in die Arme der Konkurrenz treiben. Auf jeden Fall gehen so Wachstumspotenziale für die hiesige Wirtschaft verloren.

Nicht für die hiesige Wirtschaft und ihr Entwicklungspotenzial, jedoch für das betroffene Unternehmen ist da die Verlagerung von Aktivitäten ins Ausland eine attraktivere Alternative. Schon heute stehen bei Verlagerungen von Unternehmensbereichen ins Ausland kaum noch Kostengründe im Mittelpunkt einer solchen Entscheidung. Immer häufiger ist es der hier zu Lande herrschende Mangel an Experten, der die Unternehmen ins Ausland treibt. Knapp acht Prozent der Südwestunternehmen sehen sich in den kommenden Jahren zu einem solchen Schritt gezwungen. In der Kfz-Zulieferer-Industrie rechnen sogar schon knapp 40 Prozent damit, künftig nicht in Deutschland sondern in fachkräftereicheren Ländern ihre Kapazitäten ausbauen zu müssen. In der Elektrotechnik sind es 17 Prozent, bei den Anbietern von Informations- und Telekommunikationsdienstleistungen 14 Prozent.

Qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland den Weg nach Deutschland bzw. Baden-Württemberg möglichst einfach und attraktiv zu machen, sollte daher das Gebot der Stunde sein. Geringere Hürden, weniger Bürokratie, dafür aber die Einführung eines Punktesystems nach Qualifikation und Sprachkenntnissen - unabhängig von Glauben und kultureller Herkunft - wären zukunftsfähige Elemente einer modernen Zuwanderungspolitik.

3. Beschäftigung und Demographie

3.1 Mit welchen Folgen der demografischen Entwicklung rechnen Sie für Ihr Unternehmen hauptsächlich? (Mehrfachantworten möglich)

- Keine Folgen
- Mangel an Fachkräften
- Mangel an Auszubildenden
- Starke Alterung der Belegschaft
- Verlust betriebsinternen Wissens
- Steigender Weiterbildungsbedarf

3.2 Falls Sie für Ihr Unternehmen mit einem steigenden Mangel an Fachkräften rechnen, bei welchen Qualifikationen? (Mehrfachantworten möglich)

- hochqualifizierte technische Fachkräfte
- sonstige hochqualifizierte Fachkräfte
- technische Fachkräfte (Ausbildung/Fachwirt/Meister)
- kaufmännische Fachkräfte (Ausbildung/Fachkaufl./etc.)
- gering qualifizierte Arbeitskräfte

3.3 Wie wollen Sie zukünftig auf einen eventuellen Fachkräftemangel reagieren?
(Mehrfachantworten möglich)

- mehr Ausbildung
- mehr Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf u. Familie erleichtern
- Beschäftigung/ Einstellung älterer Arbeitnehmer
- Suche nach Arbeitskräften im Ausland
- Rationalisierung bzw. Umstrukturierung
- Verlagerung von Tätigkeiten ins Ausland
- Produktion/Service verringern/nicht ausweiten

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag

Jägerstraße 40
70174 Stuttgart
Telefon 0711 2255-60
Telefax 0711 2255-77
www.bw.ihk.de

IHK Bodensee-Oberschwaben Lindenstraße 2

88250 Weingarten
Telefon 0751 409-0
Telefax 0751 409-159
www.weingarten.ihk.de

IHK Heilbronn-Franken

Ferdinand-Braun-Straße 20
74074 Heilbronn
Telefon 07131 9677-0
Telefax 07131 9677-199
www.heilbronn.ihk.de

IHK Hochrhein-Bodensee

E.-Fr.-Gottschalk-Weg 1
79650 Schopfheim
Telefon 07622 3907-0
Telefax 07622 3907-250
www.konstanz.ihk.de

IHK Karlsruhe

Lammstraße 13 - 17
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 174-0
Telefax 0721 174-290
www.karlsruhe.ihk.de

IHK Nordschwarzwald

Dr. Brandenburgstraße 6
75173 Pforzheim
Telefon 07231 201-0
Telefax 07231 201-158
www.nordschwarzwald.ihk.de

IHK Ostwürttemberg

Ludwig-Erhard-Straße 1
89520 Heidenheim an der Brenz
Telefon 07321 324-0
Telefax 07321 324-169
www.ostwuerttemberg.ihk.de

IHK Reutlingen

Hindenburgstraße 54
72762 Reutlingen
Telefon 07121 201-0
Telefax 07121 201-4120
www.reutlingen.ihk.de

IHK Rhein-Neckar

L 1,2
68161 Mannheim
Telefon 0621 17 09-0
Telefax 0621 1709-100
www.mannheim.ihk.de

IHK Region Stuttgart

Jägerstraße 30
70174 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0
Telefax 0711 2005-354
www.stuttgart.ihk.de

- **Bezirkskammer Böblingen
Steinbeisstraße 11**

71034 Böblingen
Telefon 07031 6201-0
Telefax 07031 6201-60

- **Bezirkskammer Esslingen-
Nürtingen**

Fabrikstraße 1
73728 Esslingen
Telefon 0711 39007-0
Telefax 0711 39007-30

Geschäftsstelle Nürtingen

Bismarckstraße 8-12
72622 Nürtingen
Telefon 07022 3008-0
Telefax 07022 3008-30

- **Bezirkskammer Göppingen**

Franklinstraße 4
73033 Göppingen
Telefon 07161 6715-0
Telefax 07161 69585

- **Bezirkskammer Ludwigsburg**

Kurfürstenstraße 4
71636 Ludwigsburg
Telefon 07141 122-0
Telefax 07141 122-235

- **Bezirkskammer Rems-Murr**

Kappelbergstraße 1
71332 Waiblingen
Telefon 07151 95969-0
Telefax 07151 95969-26

IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg Romäusring 4

78050 Villingen-Schwenningen
Telefon 07721 922-0
Telefax 07721 922-166
www.schwarzwald-baar-heuberg.ihk.de

IHK Südlicher Oberrhein

Schnewlinstraße 11 - 13
79098 Freiburg im Breisgau
Telefon 0761 3858-0
Telefax 0761 3858-222
www.suedlicher-oberrhein.ihk.de

IHK Ulm

Olgastraße 101
89073 Ulm
Telefon 0731 173-0
Telefax 0731 173-173
www.ulm.ihk.de