

## SWOT-Profil: Arbeitsmarkt Regionalverband Saarbrücken – Kernaussagen

<b>Stärken</b>	<p><b>1. Vernetzte, kompakte Region</b> – kurze Wege, enge persönliche Netzwerke, hohe Kooperationsfähigkeit zwischen Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. <b>2. Wissenschafts- und Innovationsbasis</b> – starke Hochschulen, Forschungsinstitute (z. B. IT- und Cybersicherheitscluster) sowie wachsender Technologiesektor mit relativ junger Beschäftigtenstruktur. <b>3. Lebensqualität &amp; Standortattraktivität</b> – hohe Lebensqualität, moderate Lebenshaltungskosten, kulturelle Angebote, gute Work-Life-Balance und familiäre Strukturen. <b>4. Internationalität &amp; Grenzlage</b> – zentrale Lage in Europa, enge Verflechtung mit Frankreich und der Großregion sowie Potenzial für Fachkräftezuwanderung.</p>
<b>Schwächen</b>	<p><b>1. Strukturabhängigkeit von Industrie</b> – hohe Spezialisierung auf verarbeitendes Gewerbe und Produktion, geringe Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur. <b>2. Fachkräfte- und Talentabwanderung</b> – Fachkräftemangel, „Brain Drain“ junger Menschen sowie begrenzte internationale Sichtbarkeit des Standorts. <b>3. Systemische Koordinationsdefizite</b> – fragmentierte Akteurslandschaft, fehlende gemeinsame Leitvision und teilweise langwierige politische Entscheidungsprozesse. <b>4. Bildungs- und Infrastrukturprobleme</b> – Schwächen im Bildungssystem (Schulabbrecher, Lehrermangel, Übergang Schule–Beruf) sowie Defizite bei ÖPNV und Infrastruktur.</p>
<b>Chancen</b>	<p><b>1. Wirtschaftliche Transformation</b> – Aufbau neuer Wertschöpfungsfelder (Green Steel, Wasserstoff, Digitalisierung, IT-Cluster) und Entwicklung einer diversifizierten Wissensökonomie. <b>2. Qualifizierung &amp; lebenslanges Lernen</b> – Nutzung gut ausgebildeter Arbeitskräftebasis durch Weiterbildung, Umschulung und Qualifizierungsprogramme. <b>3. Technologie- und KI-Potenziale</b> – neue Möglichkeiten für höherwertige Tätigkeiten auch für geringer Qualifizierte sowie Innovationsschübe durch digitale Technologien. <b>4. Internationale Fachkräfte &amp; Grenzregion</b> – stärkere Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte sowie Ausbau grenzüberschreitender Arbeitsmärkte.</p>
<b>Risiken</b>	<p><b>1. Demografische Schrumpfung des Arbeitsmarkts</b> – alternde Bevölkerung und sinkendes Erwerbspersonenpotenzial. <b>2. Strukturwandel mit Arbeitsplatzverlusten</b> – Rückgang traditioneller Industriearbeitsplätze sowie Substitutionsrisiken durch Automatisierung und Digitalisierung. <b>3. Fehlende wirtschaftliche Resilienz</b> – mangelnde sektorale Diversifizierung erhöht die Anfälligkeit gegenüber externen wirtschaftlichen Schocks. <b>4. Unzureichende Aktivierung von Arbeitskräftepotenzialen</b> – geringe Integration von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen ohne Abschluss sowie ungenutztes Erwerbspotenzial von Frauen (z. B. durch Betreuungsinfrastruktur und Arbeitszeitmodelle).</p>